


ASIGNATURA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

1. Competencias	Dirigir y gestionar el capital humano, a través de estrategias de desarrollo organizacional, modelos de trabajo, servicios de consultoría, administración de sistemas de calidad y buenas prácticas organizacionales, conforme al marco normativo vigente, ética y valores, para contribuir al bienestar del personal y al incremento de la productividad de la organización.
2. Cuatrimestre	Décimo
3. Horas Teóricas	90
4. Horas Prácticas	35
5. Horas Totales	55
6. Horas Totales por Semana Cuatrimestre	6
7. Objetivo de aprendizaje	El alumno diseñará programas de responsabilidad social, inclusión laboral, equidad de género y calidad de vida dentro de las organizaciones, a través del establecimiento de estrategias para contribuir al desarrollo del capital humano.

Unidades de Aprendizaje	Horas		
	Teóricas	Prácticas	Totales
I. Responsabilidad social corporativa	10	15	25
II. Inclusión laboral	10	15	25
III. Equidad de género	10	15	25
IV. Calidad de vida en el trabajo	5	10	15
Totales	35	55	90


ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA


UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	I. Responsabilidad social corporativa
2. Horas Teóricas	10
3. Horas Prácticas	15
4. Horas Totales	25
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno, desarrollará procesos de certificación de empresa socialmente responsable (ERS) para contribuir al crecimiento del entorno.


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Responsabilidad social y corporativa	<p>Definir el concepto, características y tipos de responsabilidad social:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Individual - Social empresarial: Corporativa - Social pública y gubernamental. <p>Describir los objetivos de la responsabilidad social corporativa.</p> <p>Explicar los principios de la responsabilidad social corporativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Respeto a la dignidad de la persona -Empleo digno -Solidaridad -Contribución al bien común -Vinculación con la comunidad -Justicia y equidad -Desarrollo social 		<p>Disciplinado</p> <p>Responsable</p> <p>Asertivo</p> <p>Objetivo</p> <p>Ético</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
<p>La responsabilidad social - corporativa en México y las instituciones nacionales e internacionales</p>	<p>Identificar los antecedentes que dieron origen a la responsabilidad social en México: -Política pública y planeación ambiental en México.</p> <p>Identificar las instituciones que promueven la responsabilidad social en México, su estructura, funciones y lineamientos: -Alianza por la responsabilidad social empresarial por México (ALIARSE) -Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI) -Unión Social de Empresarios de México (USEM) -Organismos gubernamentales que vigilan el cumplimiento de normas ambientales.</p> <p>Identificar las instituciones internacionales que promueven la responsabilidad social, su estructura, funciones y lineamientos: -OIT (Organización Internacional del Trabajo) -Great Place to Work -ISO 26000 Social Responsibility -Organización de las Naciones Unidas.</p>	<p>Seleccionar organismos acreditadores de responsabilidad social aplicables.</p>	<p>Analítico Responsable Objetivo Proactivo Ético</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Empresas socialmente responsables	<p>Definir el concepto y características de empresa socialmente responsable.</p> <p>Explicar las fases del proceso de obtención del distintivo de empresa socialmente responsable (ESR)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico - Integración de evidencias - Requisitos del proceso de inscripción - Evaluación <p>Describir los beneficios de empresas socialmente responsables:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Satisfacción del cliente y empresario - Mayor influencia de la empresa en la sociedad y en los líderes de opinión - Diferenciación de la marca - Atracción de inversores - Reducción de costos - Cuidado del Impacto al medio ambiente - Gestión de capital humano (Laborales) - Atención a derechos humanos. 	Desarrollar procesos de certificación como empresa socialmente responsable (ESR).	Analítico Responsable Objetivo Observador Ético

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso de una empresa socialmente responsable, elabora un reporte de responsabilidad social corporativa que incluya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Portada - Introducción - Desarrollo: <ul style="list-style-type: none"> - Generalidades de la empresa - Objetivo de la responsabilidad social - Beneficios de la responsabilidad social para la empresa - Organismo certificador sugerido para la obtención del distintivo ESR y su justificación - Integración de evidencias requeridas por el organismo certificador - Conclusiones y recomendaciones 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender los conceptos generales de responsabilidad social, objetivos y principios. 2. Identificar los antecedentes de la responsabilidad social. 3. Identificar las instituciones nacionales e internacionales que promueven la responsabilidad social, su estructura, funciones y lineamientos. 4. Analizar concepto y proceso de certificación de una empresa socialmente responsable. 5. Comprender los beneficios de una empresa socialmente responsable. 	<p>Estudio de casos</p> <p>Rúbrica</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Realización de trabajos de investigación. Equipos colaborativos. Discusión en grupo.	Equipo de cómputo Cañón Pintarrón Impresos Internet Equipo audiovisual Revistas Especializadas Videos

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		


ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA


UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	II. Inclusión laboral
2. Horas Teóricas	10
3. Horas Prácticas	15
4. Horas Totales	25
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno propondrá planes de inclusión para generar oportunidades laborales a grupos vulnerables en las organizaciones.


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
La inclusión laboral y su marco jurídico	<p>Definir los conceptos e importancia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inclusión - Inclusión laboral - Exclusión social - Grupos vulnerables - Discriminación laboral <p>Identificar la normativa vigente relacionada con la inclusión laboral que comprenda:</p> <p>a) Normativa Nacional</p> <ul style="list-style-type: none"> - Constitución Política - Ley Federal para Prevenir la Discriminación - Ley Federal del Trabajo - Ley de los Derechos de las Personas Adultas Mayores - Ley General para la Inclusión para las Personas con Discapacidad - Ley del Impuesto sobre la Renta (Estímulos fiscales) - Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 	Proponer reglas y políticas de inclusión laboral en la organización acordes a la normatividad nacional e internacional vigente.	Analítico Responsable Asertivo Objetivo Ético

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
	<ul style="list-style-type: none"> - Ley del Seguro Social - NOM-010-SSA2-1993 Prevención y Control del VIH. b) Normativa Internacional <ul style="list-style-type: none"> - Declaración Universal de los Derechos Humanos - Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - Convenio No. 142 de la OIT sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos. 		
Sujetos a la inclusión laboral en México	Describir a los grupos laboralmente vulnerables: <ul style="list-style-type: none"> - Mujeres jefas de familia - Personas adultas mayores - Personas con discapacidad - Jóvenes - Población Indígena - Personas en reclusión próximas a ser liberadas - Jornaleros agrícolas - Población Lésbico, gay, bisexual, transexual, transgénero, travesti e intersexual (LGBTTTI) Explicar las características aplicables a los grupos vulnerables por su condición: <ul style="list-style-type: none"> - Edad - Raza - Sexo - Condición económica y social - Características físicas - Circunstancias culturales y políticas - Orientación sexual. 	Determinar las características de los grupos laboralmente vulnerables.	Analítico Disciplinado Responsable Asertivo Objetivo Observador Ético

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Plan de inclusión laboral	<p>Identificar los distintivos de las buenas prácticas de inclusión laboral y trabajo decente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Empresa familiarmente responsable - Empresa incluyente "Gilberto Rincón Gallardo" - Empresa agrícola libre de trabajo infantil - Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (vigente). <p>Definir el concepto e importancia del Plan de Inclusión laboral.</p> <p>Explicar los elementos que integran el plan de inclusión laboral, conforme a la normativa nacional e internacional vigente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Integración del Comité de Inclusión - Objetivos del plan de inclusión - Alcance del plan de inclusión - Presupuesta del plan de inclusión - Estrategias de: difusión, sensibilización y capacitación - Seguimiento y evaluación 	Formular planes de inclusión laboral.	<p>Analítico</p> <p>Responsable</p> <p>Asertivo</p> <p>Objetivo</p> <p>Proactivo</p> <p>Ético</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso de capital humano en la organización, realiza una propuesta de plan de inclusión laboral que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de grupos laboralmente vulnerables identificados - Lineamientos establecidos por la normativa nacional e internacional vigente - Propuesta de distintivo de buenas prácticas y su justificación - Integración del Comité de Inclusión - Objetivos del plan de inclusión - Alcance del plan de inclusión - Presupuesto del plan de inclusión - Estrategias de: difusión, sensibilización y capacitación - Seguimiento y evaluación - Conclusiones y recomendaciones 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender los conceptos relacionados con inclusión laboral y su normativa vigente. 2. Analizar los grupos laboralmente vulnerables y sus características. 3. Identificar los distintivos de las buenas prácticas de inclusión laboral y trabajo decente. 4. Analizar el concepto, importancia y elementos que integran un plan de inclusión laboral, conforme a la normativa nacional e internacional vigente. 	<p>Proyecto</p> <p>Rúbrica</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Aprendizaje basado en proyectos Equipos colaborativos Análisis de casos	Equipo de cómputo Cañón Pintarrón Impresos: normativas Internet Equipo audiovisual

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		


ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA


UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	III. Equidad de género
2. Horas Teóricas	10
3. Horas Prácticas	15
4. Horas Totales	25
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno diseñará planes de equidad de género para la inclusión del personal en la organización.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Equidad de género, antecedentes y normatividad	<p>Definir el concepto, importancia y antecedentes de la equidad de género.</p> <p>Identificar las instancias reguladoras de la equidad de género, su estructura y funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organización de las Naciones Unidas - Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). <p>Identificar la normativa vigente en materia de equidad de género:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres - Ley del Instituto Nacional de las Mujeres - Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación - Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. (NMX-R-025-SCFI-2015) - Declaración Universal de los Derechos Humanos. 	Proponer reglas y políticas de equidad de género en la organización acordes a la normativa vigente.	Analítico Disciplinado Responsable Objetivo Ético

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Programa de equidad de género laboral	<p>Definir el concepto y objetivos del plan de equidad de género laboral.</p> <p>Identificar los requisitos de certificación en equidad de género acorde a la NMX-R-025-SCFI-2015.</p> <p>Describir los elementos que componen el plan de equidad de género en la organización:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Objetivos - Compromiso de la organización - Creación del equipo de trabajo - Diagnóstico (recopilación y análisis de información) -Elaboración y presentación de las propuestas -Implantación, seguimiento y evaluación 	<p>Determinar los requisitos de certificación en equidad de género.</p> <p>Formular planes de equidad de género en la organización.</p>	<p>Analítico</p> <p>Organizado</p> <p>Responsable</p> <p>Empático</p> <p>Objetivo</p> <p>Ético</p> <p>Trabajo en equipo</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso de capital humano en la organización, realiza una propuesta de un plan de equidad laboral que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Portada - Introducción - Normativa aplicable - Desarrollo - Objetivos - Compromiso de la organización - Propuesta del equipo de trabajo - Diagnóstico (recopilación y análisis de información) - Elaboración y presentación de las propuestas - Implantación, seguimiento y evaluación - Conclusiones y recomendaciones 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender el concepto, importancia y antecedentes de equidad de género. 2. Identificar la normativa vigente en materia de equidad de género. 3. Comprender el concepto y objetivos de plan de equidad de género laboral. 4. Distinguir los requisitos de certificación en equidad de género acorde a la NMX-R-025-SCFI-2015. 5. Analizar los elementos que componen un plan de equidad de género en la organización. 	<p>Aprendizaje basado en proyectos</p> <p>Rúbrica</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Realización de trabajos de investigación Equipos colaborativos Aprendizaje basado en proyectos	Equipo de cómputo Cañón Pintarrón Impresos Internet Equipo audiovisual Videos

ESPACIO FORMATIVO

Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		


ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA


UNIDADES DE APRENDIZAJE

1. Unidad de aprendizaje	IV. Calidad de vida en el trabajo
2. Horas Teóricas	5
3. Horas Prácticas	10
4. Horas Totales	15
5. Objetivo de la Unidad de Aprendizaje	El alumno diseñará programas de calidad de vida para contribuir al bienestar del capital humano en la organización.

Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Calidad de vida en el trabajo y sus factores de gestión	<p>Definir el concepto e importancia de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad - Calidad de vida - Calidad de vida en el trabajo <p>Explicar los factores de gestión de la calidad de vida en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de trabajo - Salud - Moral - Remuneración - Participación - Comunicación - Imagen corporativa - Relación jefe - subordinado - Organización en el trabajo. 	Determinar los factores aplicables en la gestión de la calidad de vida en el trabajo.	<p>Disciplinado</p> <p>Responsable</p> <p>Proactivo</p> <p>Objetivo</p> <p>Empático</p> <p>Habilidades para la comunicación</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


Temas	Saber	Saber hacer	Ser
Programa de calidad de vida en el trabajo y sus beneficios	<p>Explicar los beneficios que genera el programa de calidad de vida en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Menor rotación en el empleo - Menor tasa de ausentismo - Mayor satisfacción en el trabajo. <p>Describir los criterios establecidos en proyectos de calidad de vida en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suficiencia en las retribuciones - Condiciones de seguridad y bienestar en el trabajo - Oportunidades inmediatas para desarrollar las capacidades humanas - Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad - Integración social en el trabajo de la organización - Balancear entre trabajo y vida personal <p>Describir la estructura del programa de calidad de vida en el trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diagnóstico - Objetivos (corto, mediano y largo plazo) - Alcance - Actividades - Responsables y participantes - Seguimiento y control 	<p>Determinar los criterios aplicables en proyectos de calidad de vida en el trabajo.</p> <p>Diseñar programas de calidad de vida en el trabajo para la organización.</p>	<p>Disciplinado Responsable Proactivo Objetivo Empático Habilidades para la comunicación</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

PROCESO DE EVALUACIÓN

Resultado de aprendizaje	Secuencia de aprendizaje	Instrumentos y tipos de reactivos
<p>A partir de un caso de capital humano en la organización, elabora una propuesta de un programa de calidad de vida en el trabajo, que contenga:</p> <p>A) - Análisis de factores de gestión de la calidad de vida en el trabajo - Análisis de criterios establecidos en proyectos de calidad de vida</p> <p>B) - Diagnóstico de calidad de vida en el trabajo para la organización</p> <p>C) - Informe de resultados del diagnóstico de calidad de vida en el trabajo</p> <p>D) - Programa de calidad de vida en el trabajo</p> <p>E) - Objetivos (Corto, mediano y largo plazo). - Alcance - Actividades - Responsables y participantes - Seguimiento y control</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comprender el concepto de calidad de vida en el trabajo y su importancia. 2. Analizar los factores de gestión de la calidad de vida. 3. Comprender los beneficios que generan los programas de calidad de vida en el trabajo. 4. Analizar los criterios establecidos en proyectos de calidad de vida en el trabajo. 5. Comprender los elementos que integran un programa de calidad de vida en el trabajo. 	<p>Proyecto</p> <p>Rúbrica</p>

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

PROCESO ENSEÑANZA APRENDIZAJE

Métodos y técnicas de enseñanza	Medios y materiales didácticos
Aprendizaje basado en proyectos Equipos colaborativos Realización de trabajos de investigación	Equipo de cómputo Cañón Pintarrón Impresos Internet Equipo audiovisual Videos

ESPACIO FORMATIVO


Aula	Laboratorio / Taller	Empresa
X		

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

CAPACIDADES DERIVADAS DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES A LAS QUE CONTRIBUYE LA ASIGNATURA


Capacidades	Criterios de Desempeño
<p>Evaluar programas de desarrollo de personal mediante la evaluación de los resultados de su diseño e implementación, con base en análisis de teorías motivacionales, los resultados de diagnósticos de clima, cultura, comportamiento y comunicación organizacional y técnicas de coaching, para el fortalecimiento del talento humano.</p>	<p>Elabora un informe del programa del desarrollo de personal que contenga:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datos generales - Resultados de diagnósticos de clima, cultura, comportamiento y comunicación organizacional - Programa: <ol style="list-style-type: none"> a) Objetivo b) Justificación c) Alcance d) Metas e) Estrategias de desarrollo de personal (coaching motivacional) f) Recursos g) Diagrama de Gantt - Diseño de herramientas de evaluación - Evidencias de implementación de programas - Interpretación de resultados - Propuestas de mejora.

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	


RESPONSABILIDAD SOCIAL APLICADA

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Ruíz Otero, Eugenio; Gago García, Ma. Lourdes; López Barra, Soledad	2013	<i>Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa</i>	Madrid	España	Mc Graw Hill ISBN-978-84-481-8541-1
Carcamo Solís, Ma. De Lourdes	2016	<i>Sobre la Responsabilidad Social Empresarial, Estudio de Caso en México</i>	México	México	Miguel Ángel Porrúa ISBN 9786-075240206
Bazán, Clara	2016	<i>Guía para la Integración de la Responsabilidad Social Corporativa</i>	Madrid	España	Wolters Kluwer ISBN 9788490901403
Pérez Montero, María Eugenia	2015	<i>Inserción Laboral, Sensibilización Medioambiental y en la Igualdad de Género</i>	Málaga	España	RA-MA ISBN 9788499645315
Guzmán Acuña, Teresa de Jesús; Guzmán Acuña, Josefina	2016	<i>Género, Universidad y Sociedad</i>	México	México	Miguel Ángel Porrúa ISBN 9781512950847
Árias Galicia, L. Fernando	2017	<i>Calidad de Vida en las Organizaciones, la Familia y la Sociedad</i>	México	México	Juan Pablos Editor ISBN 9786077114017

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	

Autor	Año	Título del Documento	Ciudad	País	Editorial
Patlán Pérez, Juana	2016	<i>Calidad de Vida en el Trabajo</i>	Barcelona	España	El manual moderno ISBN 9786074485851
Olcese, Aldo	2015	<i>La Responsabilidad Social, Motor del Cambio Empresarial: Una Propuesta Española para Europa y América Latina</i>	Madrid	España	Mc Graw Hill ISBN-9788448197285

ELABORÓ:	Comité de Directores de la Licenciatura en Gestión del Capital Humano	REVISÓ:	Dirección Académica	
APROBÓ:	C. G. U. T. y P.	FECHA DE ENTRADA EN VIGOR:	Septiembre de 2019	