



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

SÍLABO

BIENESTAR Y CLIMA LABORAL

I. DATOS GENERALES

1. Departamento Académico	: Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
2. Escuela Profesional	: Gestión de Recursos Humanos
3. Programa	: Pregrado
4. Semestre Académico	: 2025 – II
5. Tipo de asignatura	: Obligatoria
6. Modalidad de asignatura	: Presencial
7. Código de asignatura	: 02431806021
8. Ciclo	: Sexto
9. Créditos	: 2
10. Horas semanales totales	: 4
Horas lectivas de teoría	: 1
Horas lectivas de práctica	: 2
Horas lectivas totales	: 3
Horas no lectivas de teoría	: -
Horas no lectivas de práctica	: -
Horas no lectivas totales	: -
Horas de trabajo independiente	: 1
11. Requisito	: Coaching
12. Docente	: Amézquita Cubillas, Doris Victoria.

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de estudios especializados, tiene como propósito diseñar y aplicar actividades para compartir conocimientos de la empresa que permitan la identificación y el desarrollo del bienestar de las personas (cuidado de la salud física, mental, emocional y familiar), impactando en la mejora de la productividad y el clima de la organización.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Estudio de necesidades del empleado y sus familiares y diseño de programas y proyectos de atención. 2. Programas de intervención directa para el bienestar laboral. 3. Gestión del clima Laboral y relaciones interpersonales: Propuesta para potenciar habilidades socioemocionales. 4. La gestión estratégica del clima laboral: Propuestas de mejora.

La asignatura exige del estudiante la elaboración de un informe sobre la aplicación de un programa de bienestar considerando las condiciones laborales que influyen en el clima laboral.

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1. Competencia

Gestión del conocimiento

Desarrolla actividades para gestionar conocimientos en las organizaciones y de las personas que en ellas trabajan, para asegurar el logro de sus objetivos.

3.2. Componentes

Capacidades

- Construye conocimiento valido aplicable directamente para el mejoramiento de las organizaciones en perspectiva del logro del objetivo.
- Aplica el conocimiento en el desarrollo individual y organizacional, considerando el flujo de ideas en procesos de innovación y mejora.
- Transfiere el conocimiento pertinente a los fines de la organización, en el lugar donde sea necesario, en el momento adecuado y con la calidad requerida
- Utiliza el conocimiento en el desarrollo de competencias para el cumplimiento de funciones asignadas, de acuerdo a las necesidades de la empresa.

Actitudes y valores

- Respeto a la persona.
- Búsqueda de la verdad
- Liderazgo (Académico, tecnológico y otros)
- Trabajo en equipo.

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 ESTUDIO DE NECESIDADES DEL EMPLEADO Y SUS FAMILIARES Y DISEÑO DE PROGRAMAS Y PROYECTOS DE ATENCIÓN.								
CAPACIDAD: Construye conocimiento valido aplicable directamente para el mejoramiento de las organizaciones en perspectiva del logro del objetivo								
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS		HORAS NO LECTIVAS		HTI
				HT	HP	HT	HP	
1	Bienestar social laboral como resultado del ambiente laboral agradable y reconocimiento del trabajo.	- Comprende los alcances del silabo: competencia, capacidades, contenidos y normas de comportamiento, así como evaluación de los aprendizajes. - Elabora una síntesis sobre la importancia de los programas de bienestar en la empresa y su utilidad.	Sesión 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición interactiva	1	2	-	-	1
		- Organiza a los estudiantes para el desarrollo de la exigencia académica de la asignatura (informe sobre la aplicación de un programa de bienestar considerando las condiciones laborales que influyen en el clima laboral, en las horas de trabajo independiente.) - Comprende la Guía para el desarrollo de la investigación formativa. Actividad 1: Discusión sobre el tema del informe de investigación y sus alcances.	Asesoría Académica Trabajo en pequeños grupos					
2	- Diagnóstico y evaluación en función de la cultura organizacional. - Diseño de políticas de Bienestar social laboral.	Identifica las necesidades del personal en las organizaciones mediante la técnica del árbol de problemas, acorde a las políticas de la empresa.	Sesión 2 Exposición dialogada Árbol de problemas	1	2	-	-	1
		Actividad 2: Elabora “un árbol de problemas”, de acuerdo con el caso presentado. - Amplía información sobre los pasos detallados de un árbol de problemas utilizando una herramienta de IA.	Taller Árbol de problemas Uso de Gemini u otra Análisis de contenido					
3	Diseño de programas de bienestar social laboral.	Elabora una propuesta de un programa de bienestar social laboral de acuerdo con las políticas de las organizaciones.	Sesión 3 Exposición dialogada	1	2	-	-	1
		Actividad 3: Responde a las preguntas planteadas en el foro: ¿Cuáles son los tipos de programas sociales en los que se puede intervenir? ¿Cuál es la factibilidad del programa? - Discusión sobre el Plan de Investigación para desarrollar el informe de la aplicación de un el programa de bienestar: estructura, contenido, componentes, etc.	Actividad aplicativa Taller Reportes					
4	- La asistencia social. - Procesos de atención. Importancia de los documentos a usarse en la atención al personal.	Emplea adecuadamente los documentos necesarios para asistir y atender al personal, cumpliendo con las políticas de la Empresa y del bienestar del personal.).	Sesión 4 Exposición dialogada Demostración	1	2	-	-	1
		- Visiona el video: Instrumentos y Técnicas del trabajo social https://www.youtube.com/watch?v=fkOHB65KxE8&t=101s Actividad 4: Monitoreo I. Presenta el plan de investigación formativa para elaborar un informe que se solicita.	Reporte oral y escrito Realimentación docente					

UNIDAD 2 PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN DIRECTA PARA EL BIENESTAR LABORAL								
CAPACIDAD: Aplica el conocimiento en el desarrollo individual y organizacional, considerando el flujo de ideas en procesos de innovación y mejora								
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS		HORAS LECTIVAS		HTI
				HT	HP	HT	HP	
5	- Satisfacción de necesidades de personal desde una perspectiva de Responsabilidad Social en el Trabajo. - Concepto, diferencia entre filantropía, inversión social y responsabilidad social empresarial, beneficios.	- Analiza la importancia de la responsabilidad social empresarial, como una obligación moral en la satisfacción de necesidades del personal. - Utilizando una herramienta de IA establece la diferencia entre filantropía, inversión y responsabilidad social mediante un cuadro comparativo.	Sesión 5 Exposición dialogada Uso de ChatGPT u otra Cuadro comparativo	1	2	-		1
		Actividad 5: Analiza la lectura: "Origen y evolución de la responsabilidad social empresarial".	Actividad aplicativa Recensión de lectura Tutoría					
6	Política social con los stakeholders desde una perspectiva de Responsabilidad Social Empresarial.	Expone la importancia de extender la política de bienestar laboral hacia los stakeholders principales con los que se relaciona la empresa.	Sesión 6 Exposición dialogada	1	2	-		1
		Actividad 6: Dilema ético Incumplimiento de la contratación del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). - Reflexiona sobre los valores institucionales de la USMP	Actividad aplicativa Discusión sobre dilema ético y reflexión de valores Reporte					
7	Exposición de casos de bienestar social laboral con enfoque de responsabilidad social en el trabajo y empresarial.	Lee y analiza un caso tipo: Importancia de los beneficios para las organizaciones que realizan acciones de responsabilidad social empresarial, desde el punto de vista social y ético.	Sesión 7 Exposición dialogada Reporte de estudio de caso	1	2	-		1
		- Visiona el video: Beneficios sociales, éticos y ambientales de la responsabilidad social en http://www.youtube.com/watch?v=HxykBthDCWo Actividad 7: Monitoreo II Presenta el reporte de recopilación y análisis de la información para elaborar el informe. - Tutoría: Discute fortalezas y debilidades del avance del trabajo de investigación (recopilación y análisis de la información en base al esquema del plan)	Recensión de video Presentaciones efectivas Realimentación docente					
8	El balance social como herramienta de RSE.	Identifica el proceso de elaboración del balance social y su utilidad.	Sesión. 8 Exposición dialogada	1	2	-		1
	Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje.		Evaluación Reporte					

UNIDAD 3								
GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES: PROPUESTA PARA POTENCIAR HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES								
CAPACIDAD:								
Transfiere el conocimiento pertinente a los fines de la organización, en el lugar donde sea necesario, en el momento adecuado y con la calidad requerida								
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS		HORAS NO LECTIVAS		HTI
				HT	HP	HT	HP	
9	- Desarrollo organizacional y clima laboral. Filosofía empresarial y cultura organizacional. - Concepto de clima laboral. Importancia. - Características fundamentales.	- Explica mediante un cuadro comparativo las diferencias entre desarrollo organizacional, clima laboral y cultura organizacional. - Elabora un resumen indicando la importancia del clima laboral en la organización como elemento de competitividad. - Identifica a través organizador gráfico de los factores que influyen en las dimensiones del clima laboral en las organizaciones, considerando la cultura organizacional.	Sesión 9 Exposición dialogada Talleres	1	2	-		1
		Actividad 9: Aplica el modelo de evaluación considerando los siguientes niveles: reacción, aprendizaje, aplicación e impacto.	Actividad aplicativa Recensión de video Recensión de lectura Tutoría					
10	Indicadores para la medición del impacto de la capacitación.	- Visiona el video: Cultura organizacional en https://www.youtube.com/watch?v=JO3oMefFuMQ - Lee y analiza la lectura: "Clima Organizacional - Promotor de la Creatividad en la Empresa" en https://doc-afich-parenas.blogspot.com/2006/05/clima-organizacional-promotor-de-la.html	Sesión 10 Exposición dialogada	1	2	-		1
		Actividad 10: Resuelve un caso didáctico sobre manejo de criterios e indicadores de medición del impacto de la capacitación	Caso didáctico Reporte					
11	XIX Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios.	Actividad 11: Elabora reportes de participación en la XIX Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios.	Sesión 11 Conferencias en línea Recensión	1	2	-		1
12	Estrategias para potenciar las relaciones interpersonales a partir del desarrollo de las habilidades socioemocionales en las organizaciones	- Comprende y clasifica las estrategias para potenciar las relaciones interpersonales las habilidades socioemocionales en las organizaciones. - Con uso de una herramienta de IA formula una propuesta de estrategias que favorece las relaciones interpersonales considerando las habilidades socioemocionales.	Sesión 12 Exposición dialogada Uso de Gemini u otra	1	2	-		1
		Actividad 12: Monitoreo III Presenta el esquema de redacción y avance del informe de investigación.	Presentaciones efectivas Realimentación docente					

UNIDAD 4

LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CLIMA LABORAL: PROPUESTAS DE MEJORA

CAPACIDAD:

Utiliza el conocimiento en el desarrollo de competencias para el cumplimiento de funciones asignadas, de acuerdo a las necesidades de la empresa.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS		HORAS NO LECTIVAS		HTI
				HT	HP	HT	HP	
13	- Bases para tener un buen clima laboral. - Los estilos directivos y su influencia en el clima laboral, a partir de la cultura y clima organizacional.	- Visiona el video: ¿En qué consiste el salario emocional? https://www.youtube.com/watch?v=pnlyieaVzw - Clasifica los estilos directivos y determina su incidencia en el clima laboral.	Sesión 13 Exposición dialogada Recensión de video	1	2	-		1
		Actividad 13: Presenta el informe final de la investigación formativa. - Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del informe final de la investigación formativa.	Presentaciones efectivas Retroalimentación					
14	- Impacto del clima laboral en las organizaciones. Estudio de casos. - Políticas de la empresa y condiciones de trabajo. Sistemas de reconocimiento e indicadores de gestión.	- Lee y analiza un caso tipo: Impacto del clima laboral en las organizaciones, desde el punto de vista de resultados. - Analiza la relación y el impacto de las políticas organizacionales en el clima laboral, a partir de los resultados de gestión.	Sesión 14 Exposición dialogada	1	2	-		1
		Actividad 14: Lee y analiza el texto: El impacto del clima laboral sobre la empresa. https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/el-impacto-del-clima-laboral-sobre-la-empresa/ Monitoreo IV: Presenta el informe final de investigación formativa.	Recensión de lectura Tutoría Realimentación docente					
15	Comunicación de experiencias investigativas en la elaboración de un informe sobre aplicación de un programa de bienestar.	Actividad 15: Realiza exposiciones interactivas sobre aspectos cognitivos, procedimentales y actitudinales manifestados en la elaboración de un informe de aplicación de un programa de bienestar.	Sesión 15 Sustentaciones individuales del trabajo de investigación	1	2	-		1
			Sustentaciones individuales del trabajo de investigación					
16	Examen final: Tiene carácter integrador y evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje		Sesión 16 Evaluación Reporte	1	2	-		1

V. ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

- La actividad docente en las sesiones y experiencias independientes de aprendizaje se orienta al desarrollo de capacidades y logro de la competencia del perfil profesional de los graduados, en correspondencia al modelo educativo y enfoque pedagógico asumido por la USMP. Ello supone que la adquisición de conocimientos por el estudiante no es resultante de la transmisión de la información por el docente, sino que es una construcción individual del propio estudiante en un contexto social en el que se relacionan, de manera activa, las estructuras cognitivas ya existentes con los nuevos contenidos por aprender; aplicables en distintos contextos de desempeño personal y social, por lo que el estudiante es considerado el actor principal de su aprendizaje y el profesor un mediador, organizador y orientador de experiencias de aprendizaje que los estudiantes han de vivir, a lo largo de su formación.
- Según la naturaleza de la asignatura, el profesor podrá utilizar las estrategias de aprendizaje y enseñanza basado en problemas, las técnicas de la problematización y la contextualización de los contenidos educativos, el estudio de casos; la lectura comprensiva de textos impresos, visuales y audiovisuales (recensión), sesiones en línea, diversos tipos de foros; plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa sincrónica, entre otras. Especial mención merece la aplicación del método investigativo orientado a la búsqueda creadora de información, que propicia en el estudiante un mayor nivel de independencia cognoscitiva y pensamiento crítico, acorde con las exigencias de la sociedad actual, caracterizada por el valor del conocimiento y su aplicación práctica en la solución de problemas que nos plantea la realidad y el desarrollo de la ciencia y la tecnología.

VI. RECURSOS DIDÁCTICOS

- Libros digitales, portafolio, videos tutoriales, blogs, e-books, videos explicativos, organizadores visuales, presentaciones multimedia, herramientas IA, entre otros.

VII. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

El sistema de evaluación del aprendizaje comprende:

- 7.2 **Evaluación diagnóstica.** Se realiza al inicio de la asignatura y de las sesiones de aprendizaje, para conocer los saberes que los estudiantes poseen al emprender el estudio de los contenidos educativos programados y sirve al profesor para adoptar las decisiones académicas pertinentes. Su aplicación es de responsabilidad profesional en su función docente.
- 7.3 **Evaluación de proceso (EP).** Se realiza a través de la observación progresiva del desempeño del estudiante en la realización de la exigencia académica de la asignatura y las actividades de aprendizaje significativo previstas en el sílabo. **Evalúa preferentemente el saber hacer y las actitudes** de las capacidades demostradas por los estudiantes. Se consolida y reporta mensualmente al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, en las fechas programadas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las evaluaciones mensuales que corresponde al desempeño académico del estudiante: $EP = (EP1 \times 0.25) + (EP2 \times 0.25) + (EP3 \times 0.25) + (EP4 \times 0.25)$.
- 7.4 **Evaluación de resultados (ER).** Se realiza mediante la aplicación de un examen parcial (Ep) y otro examen final (Ef), elaborados técnicamente por el profesor, considerando los siguientes dominios de aprendizaje: a) conocimiento (manejo de información), b) comprensión, c) aplicación, d) análisis, e) síntesis y f) evaluación (juicio de valor), **examinándose preferentemente el saber conceptual y el saber hacer**. Los resultados son reportados al Sistema de Ingreso de Notas de la Facultad, dos veces durante el semestre, en las fechas establecidas. Tiene un peso de 50% para la nota final y resulta del promedio ponderado de las dos evaluaciones escritas programadas: $ER = (Ep \times 0.4) + (Ef \times 0.6)$.

El **Promedio final (PF)** resulta de la aplicación de la siguiente fórmula: $PF = \frac{EP + ER}{2}$

VIII. FUENTES DE INFORMACIÓN

- Fernández, E. (2010). *Administración de empresas: un enfoque interdisciplinar*. Madrid: Paraninfo.
- Ramos, D. (2012). *El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=F377D118B803C52CD1759D199250752D.jvm1?sequence=1>
- Reddin, William. *Gestión del clima organizacional en la mejora de la efectividad*. http://www.gref.org/nuevo/articulos/291104_2.pdf
- Santana, A. (2007). *Clima Organizacional. ¿Dos constructos para explicar un mismo fenómeno? En Decisiones organizativas*. Palma de Mallorca: Asociación Española de Dirección y Economía de Empresa.
- Tuban, R. *Medición del clima laboral en las organizaciones*. <http://www.tablero-decomando.com/revista/climalaboral.htm>

Sistematizado por: Doris Amézquita/ Arbués Pérez E

Fecha: 25 de julio de 2025

Revisión pedagógica: René Del Águila Riva