



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

SÍLABO

Adecuado en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID -19

BIENESTAR Y CLIMA LABORAL

Asignatura no presencial

I. DATOS GENERALES

1.1	Departamento Académico	:	Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
1.2	Semestre Académico	:	2021 - I
1.3	Código de asignatura	:	024318
1.4	Ciclo	:	Sexto
1.5	Créditos	:	2
1.6	Horas semanales totales	:	4
	1.6.1 Horas de teoría y práctica	:	HT 1 – HP 2
	1.6.2 Horas de trabajo independiente	:	1
1.7	Requisito	:	Compensaciones / Planeamiento de Personal
1.8	Docentes	:	Comisión de Sílabos.

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de formación profesional especializada, es teórico-práctica tiene por propósito diseñar y aplicar programas de bienestar para mejorar la calidad de vida de las personas con impacto en las organizaciones.

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 y de terceros especializados. Evaluación y seguimiento. 3. Clima Laboral. 4. La gestión estratégica del clima laboral.

La asignatura exige del estudiante la presentación 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

Implementa programas de bienestar para mejorar la calidad de vida de las personas, considerando el posible impacto en las organizaciones.

3.2 Componentes

Capacidades

- Diagnóstica las necesidades de los empleados y proyecta programas de atención, involucrando a los familiares directos.
- Diseña programas de intervención social con criterio de responsabilidad social orientados a mejorar la calidad de vida de las personas en la organización y su entorno.
- Relaciona la importancia del clima laboral con las políticas de bienestar de los trabajadores, de acuerdo con las tendencias moderna.
- Comprende la importancia estratégica del clima laboral, considerando la productividad y el desempeño organizacional.

Actitudes y valores

- Respeto a la persona
- Compromiso
- Conservación ambiental
- Búsqueda de excelencia.

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1 ESTUDIO DE NECESIDADES DEL EMPLEADO Y SUS FAMILIARES Y DISEÑO DE PROGRAMAS Y PROYECTOS DE ATENCIÓN.					
CAPACIDAD: Comprende la necesidad de implementar políticas de bienestar social laboral en las organizaciones. Elabora programas de atención.					
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
1	• Bienestar social laboral como resultado del ambiente laboral agradable y reconocimiento del trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> Presenta el silabo: Competencia, capacidades, y contenidos. Informa las normas de comportamiento y evaluación de los aprendizajes. Elabora una síntesis sobre la importancia de los programas de Bienestar en la empresa y su utilidad. (CPC: d, k). Organiza a los estudiantes para el desarrollo del 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 y en la tutoría académica. Presenta la Guía para el desarrollo de la investigación formativa. 	<p>Sesión en línea 1 Orientaciones académicas Evaluación diagnóstica Exposición interactiva</p>	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: Condiciones de trabajo. portal.ugt.org/campanas/condicionesdetrabajo.pdf Explora repositorios de información en la Web para identificar y registrar fuentes de referencia con aplicación de la norma APA. Presenta el registro de por lo menos cinco (5) referencias bibliográficas pertinentes al tema del informe. Discusión sobre el tema del informe de investigación, componentes y esquema. 	<p>Actividad aplicativa Recensión de lectura Tutoría</p>	2 HP	
2	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico y evaluación en función de la cultura organizacional. Diseño de políticas de Bienestar social laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Identifica las necesidades del personal en las organizaciones mediante la técnica del árbol de problemas, acorde a las políticas de la Empresa. 	<p>Sesión en línea 2 Exposición dialogada Árbol de problemas</p>	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Elabora "un árbol de problemas ", de acuerdo con el caso presentado. 	<p>Actividad aplicativa Árbol de problemas Tutoría</p>	2 HP	
3	• Diseño de programas de bienestar social laboral.	<ul style="list-style-type: none"> Elabora una propuesta de un programa de bienestar social laboral de acuerdo con las políticas de las organizaciones. 	<p>Sesión en línea 3 Exposición dialogada</p>	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> 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 programa de bienestar: estructura, contenido, componentes, etc. 	<p>Actividad aplicativa Foro de discusión Tutoría</p>	2 HP	
4	• La asistencia social. Procesos de atención. Importancia de los documentos a usarse en la atención al personal.	<ul style="list-style-type: none"> Emplea adecuadamente los documentos necesarios para asistir y atender al personal, cumpliendo con las políticas de la Empresa y del bienestar del personal. (CPC: d, k, e). 	<p>Sesión en línea 4 Exposición dialogada</p>	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: Instrumentos y Técnicas del trabajo social en https://www.youtube.com/watch?v=fkOHB65KxE8&t=101s Monitoreo I.: Entrega del plan de investigación formativa del informe. Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del plan de investigación del informe. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	<p>Actividad aplicativa Recensión del video Tutoría</p>	2 HP	

UNIDAD 2
PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN DIRECTA Y DE TERCEROS ESPECIALIZADOS. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

CAPACIDAD:

Diseña programas de intervención social con criterio de responsabilidad social en el trabajo orientados a mejorar la calidad de vida de las personas en la organización y su entorno.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVA	HORAS DE TRAB. INDEP.
5	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza la importancia de la Responsabilidad social empresarial, como una obligación moral en la satisfacción de necesidades del personal (CPC: d, g, k). Diferencia entre filantropía, inversión y responsabilidad social. 	Sesión en línea 5 Exposición dialogada Cuadro comparativo	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Analiza la lectura: "Origen y evolución de la responsabilidad social empresarial". 	Actividad aplicativa Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
6	<ul style="list-style-type: none"> Política social con los stakeholders desde una perspectiva de Responsabilidad Social Empresarial. Conceptos, tipos. 	<ul style="list-style-type: none"> Expone la importancia de extender la política de bienestar laboral hacia los stakeholders. (CPC: d, k). 	Sesión en línea 6 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Dilema ético: Incumplimiento de la contratación del SCTR. (CPC: g). 	Actividad aplicativa Foro de discusión Informe sobre dilema ético Tutoría	2 HP	
7	<ul style="list-style-type: none"> Exposición de casos de Bienestar Social Laboral con enfoque de Responsabilidad Social en el Trabajo y Empresarial. 	<ul style="list-style-type: none"> 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. (CPC: d, g). 	Sesión en línea 7 Exposición dialogada Reporte de estudio de caso	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: Beneficios sociales, éticos y ambientales de la responsabilidad social en http://www.youtube.com/watch?v=HxykBthDCWo, Monitoreo II: Reporte de recopilación y análisis de la información del informe. (CPC: l). Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del reporte de recopilación y análisis de la información del informe. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Actividad aplicativa Recensión de video Tutoría	2 HP	
8	<ul style="list-style-type: none"> El balance social: Concepto, objetivos, Área Interna, Área Externa, relación con los sectores. 	<ul style="list-style-type: none"> Formaliza el plan de trabajo, de acuerdo a los resultados obtenidos del balance social. (CPC: d, k). 	Sesión en línea No. 8 Exposición dialogada	1 HT	1
			Examen Parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje. (CPC: l).	Evaluación Reporte	

**UNIDAD 3
CLIMA LABORAL**

CAPACIDAD:

Relaciona el impacto de las políticas de bienestar social laboral en el clima laboral de la organización, considerando la cultura organizacional.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
9	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollo organizacional y clima laboral. Filosofía Empresarial y Cultura Organizacional. Diferencias entre clima y cultura organizacional. Concepto de clima laboral. Importancia. Características fundamentales. Dimensiones que comprende el Clima Laboral. Factores que influyen en el clima laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Explica mediante un mapa conceptual las diferencias entre clima y cultura organizacional. Elabora un esquema de llaves indicando la importancia del clima laboral en la organización como elemento de competitividad. Identifica a través de un mapa conceptual los factores que influyen en las dimensiones del clima laboral en las organizaciones, considerando la cultura organizacional. (CPC: d, g). 	Sesión en línea 9 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> 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-afiich-parenas.blogspot.com/2006/05/clima-organizacional-promotor-de-la.html 	Actividad aplicativa Recensión de video Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
10	<ul style="list-style-type: none"> Medición del clima laboral. Análisis de Indicadores. 	<ul style="list-style-type: none"> Expone cómo se diseña, organiza y ejecuta los pasos para la medición del clima laboral. (CPC: d, j). 	Sesión en línea 10 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Responde a la pregunta planteada en el foro: ¿Cuáles son los indicadores que "Great Place to Work" toma en cuenta para premiar a las empresas? ¿Cuáles son los beneficios que obtienen las empresas? Monitoreo III: Presenta un esquema de redacción del informe final. (CPC: l). Tutoría: Observa las fortalezas y debilidades en el esquema de redacción del informe final. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Actividad aplicativa Foro de discusión Tutoría	2 HP	
11	<ul style="list-style-type: none"> Experiencias empresariales y de negocios. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora reportes de participación en los seminarios de discusión de la Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y Congresos de Especialidad. 	Sesión en línea 11 Conferencias en línea Reporte	1 HT 2 HP	1
12	<ul style="list-style-type: none"> Análisis y evaluación de los resultados. Acciones correctivas. 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza los resultados del estudio de medición del clima laboral, proponiendo acciones correctivas. (CPC: d, j). 	Sesión en línea 12 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza un caso tipo: Plan de acción y medidas correctivas a aplicar. 	Estudio de caso Tutoría.	2 HP	

UNIDAD 4
LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CLIMA LABORAL.

CAPACIDAD:

Comprende la importancia de la gestión estratégica del clima laboral, considerando los indicadores de gestión y la cultura organizacional.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
13	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> Video: ¿En qué consiste el salario emocional? en https://www.youtube.com/watch?v=plnjyieaVzw 	Sesión en línea 13 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Presenta el informe final de la investigación formativa. Retroalimentación: Presenta fortalezas y debilidades del informe final de la investigación formativa. 	Actividad aplicativa Recensión de video Retroalimentación	2 HP	
14	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza un caso tipo: Impacto del clima laboral en las organizaciones, desde el punto de vista de resultados. (CPC: d, b). Analiza la relación y el impacto de las políticas organizacionales en el clima laboral, a partir de los resultados de gestión. (CPC: d, k). 	Sesión en línea 14 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: El impacto del clima laboral sobre la empresa en http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/el-impacto-del-clima-laboral-sobre-la-empresa/ 	Actividad aplicativa Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
15	<ul style="list-style-type: none"> Revisión y reforzamiento de temas críticos de la asignatura. 	<ul style="list-style-type: none"> Recuento y reforzamiento de los temas tratados durante el ciclo. Precisa los objetivos alcanzados con la asignatura. 	Sesión en línea 15 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Valora la importancia y la puesta en práctica de los contenidos aprendidos, en las políticas de gestión de recursos humanos, considerando el marco legal laboral y humano. 	Actividad aplicativa Reflexión Participación individual	2 HP	
16	Examen final: Tiene carácter integrador y evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje. (CPC: I).		Sesión en línea 16 Evaluación Reporte	1 HT 2 HP	1

V. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

La actividad docente en las sesiones y experiencias independientes de aprendizaje se orientan al desarrollo de capacidades y la construcción de saberes por los estudiantes, aplicables en distintos contextos de desempeño personal y social.

Según la naturaleza de la asignatura, el profesor podrá utilizar las estrategias del 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 (recensión), sesiones en línea, diversos tipos de foros, videos explicativos (recensión), plataformas web para simulaciones y el análisis de información, así como diversas formas de comunicación educativa asincrónica, entre otros. 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.

Por ello, de acuerdo con el modelo educativo, el profesor se constituye en un auténtico mediador entre la cultura, la ciencia, los saberes académicos y las expectativas de aprendizaje de los estudiantes; organiza, orienta y facilita, con iniciativa y creatividad, el proceso de construcción de sus conocimientos. Proporciona información actualizada y resuelve dudas de los estudiantes incentivando su participación activa. El estudiante asume responsabilidad en la construcción de sus conocimientos durante las sesiones, en los trabajos por encargo asignados y en la exigencia investigativa del sílabo.

VI. RECURSOS DIDÁCTICOS

Libros digitales, portafolio, clases en línea, foros, chats, correo, video tutoriales, wikis, blog, e-books, videos explicativos, organizadores visuales, presentaciones multimedia, entre otros.

VII. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

El sistema de evaluación del aprendizaje comprende:

- **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.
- **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: $EP = (EP1 \times 0.25) + (EP2 \times 0.25) + (EP3 \times 0.25) + (EP4 \times 0.25)$.
- **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

8.1. Bibliográficas

- Fernández, E. (2010). *Administración de empresas: un enfoque interdisciplinar*. Madrid: Paraninfo.
- 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.
- Reddin, William. *Gestión del clima organizacional en la mejora de la efectividad*. Disponible en http://www.gref.org/nuevo/articulos/291104_2.pdf
- Tuban, R. *Medición del clima laboral en las organizaciones*. Disponible en <http://www.tablero-decomando.com/revista/climalaboral.htm>

a) Marketing	b) Finanzas	c) Contabilidad	d) Gestión	e) A. Legal	f) Economía	g) Ética	h) D. Global	i) Sis. Información	j) Cuantitativo	k) Política	l) Integradora	Carga total del estudiante
0	1	0	32	1	0	7	0	7.5	3.5	7.5	10	64

Sistematizado por: Doris Amézquita /Comisión de Asesoría Pedagógica

Fecha: 28 de febrero de 2021

Revisión Pedagógica: René Del Águila Riva