



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

SÍLABO

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

EVALUACIÓN DEL CLIMA LABORAL (E)

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	:	024431
1.4	Ciclo	:	Séptimo
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	:	Políticas y Procedimientos Laborales (E)
1.8	Docente	:	Comisión de Sílabos

II. SUMILLA

La asignatura pertenece al área curricular de formación profesional especializada, es teórico - práctica y tiene por propósito formular un plan de evaluación de clima laboral considerando aspectos y variables organizacionales.

Desarrolla las siguientes unidades de aprendizaje: 1. Identificación de los factores del clima laboral. 2. Diagnostico cuantitativo y cualitativo del Clima Laboral. 3. Estrategias y acciones concretas para optimizar factores de conexión. 4. Propuesta de rediseño de políticas y estrategias de fortalecimiento organizacional.

La asignatura exige del estudiante la preparación de una tesina, según líneas de investigación.

III. COMPETENCIA Y SUS COMPONENTES COMPRENDIDOS EN LA ASIGNATURA

3.1 Competencia

Elabora un plan de evaluación de clima laboral, considerando los lineamientos institucionales y el marco normativo de una organización privada o pública.

3.2 Componentes

Capacidades

- Establece las formas de identificación de los factores del clima laboral en una organización privada o pública, tomando en consideración los grupos de interés.
- Aplica instrumentos de diagnóstico cuantitativo y cualitativo del clima laboral en una organización privada o pública, con criterio técnico y rigurosidad.
- Propone estrategias y acciones concretas para optimizar factores de conexión, sobre la base de los resultados de evaluación del clima laboral.
- Elabora una propuesta de rediseño de políticas y estrategias de fortalecimiento organizacional, tomando en consideración el plan de evaluación del clima laboral.

Actitudes y valores

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

IV. PROGRAMACIÓN DE CONTENIDOS

UNIDAD 1					
IDENTIFICACIÓN DE LOS FACTORES DEL CLIMA LABORAL					
CAPACIDAD: Establece las formas de identificación de los factores del clima laboral en una organización privada o pública, tomando en consideración los grupos de interés.					
SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
1	<ul style="list-style-type: none"> Instrumentos, cuestionarios para determinar factores en la organización. 	<ul style="list-style-type: none"> Presenta el silabo: Competencia, capacidades y contenidos. Normas de comportamiento en aula, clase virtual y evaluación de los aprendizajes. Reconoce los instrumentos, cuestionarios, test que ayudan a determinar los factores débiles del clima laboral en una organización considerando los objetivos institucionales. 	Sesión en línea No. 1 Evaluación diagnóstica Orientaciones académicas Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> ¿Que entendemos por Clima Laboral? Visiona el video: Importancia del buen clima laboral en la empresa https://www.youtube.com/watch?v=sMGUISd7rIk Lectura: BRUNET, Luc. El clima de trabajo en las organizaciones. Cap. 1.2 .4 	Actividad aplicativa Recensión de video Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
2	<ul style="list-style-type: none"> Factores objetivos y subjetivos del clima laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Construye factores tanto objetivos como subjetivos considerando las condiciones, estructura organizacional, perfiles de las áreas y el puesto de trabajo. Organiza a los estudiantes para el trabajo de investigación formativa: tesina de acuerdo a las líneas de investigación. Presenta la Guía para el desarrollo de la investigación formativa 	Sesión en línea No. 2 Exposición dialogada Foro de discusión	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: Tipos de Clima Organizacional de Rensis Likert (Citado por Brunet, Luc El clima de trabajo en las organizaciones. Cap.1 Pag.28-37). 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 esquema y contenido del plan de investigación para realizar la tesina. Presenta la estructura del plan. 	Actividad aplicativa Recensión de lectura Foro de discusión Tutoría	2 HP	
3	<ul style="list-style-type: none"> Componentes individuales, jerárquicos, intergrupales, organizativos, funcionales. 	<ul style="list-style-type: none"> Clasifica por medio de un esquema de llaves los componentes que conforman una organización considerando el marco normativo y las políticas laborales. 	Sesión en línea No. 3 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: Modelo "Estudio Plan de Evaluación del Clima Organizacional del Gobierno Regional de San Martín-Junio/diciembre 2016 Oficina de Gestión de Personas-Gobierno Regional de San Martín. 	Actividad aplicativa Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
4	<ul style="list-style-type: none"> Organización del esquema del plan de evaluación del clima laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Determina los factores a considerar en la evaluación de clima laboral desde el enfoque de organización privada o pública. 	Sesión en línea No. 4 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: Gestión del clima organizacional en la mejora de la efectividad por William J. Reddin. Monitoreo I: Entrega del plan de investigación formativa de la tesina. Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del plan de investigación del informe. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Actividad aplicativa Recensión de lectura Tutoría	2 HP	

UNIDAD 2
DIAGNOSTICO CUANTITATIVO Y CUALITATIVO DEL CLIMA LABORAL

CAPACIDAD:

Aplica instrumentos de diagnóstico cuantitativo y cualitativo del clima laboral en una organización privada o pública, con criterio técnico y rigurosidad.

SEMAN A	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
5	<ul style="list-style-type: none"> Instrumentos, cuestionarios, test pruebas psicométricas, entrevistas a profundidad 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora los instrumentos a aplicar en una evaluación de clima laboral en una institución privada o pública considerando los lineamientos institucionales. 	Sesión en línea No. 5 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza la lectura: Diseño de un instrumento para evaluar el clima organizacional en un complejo petroquímico del Estado de Veracruz Autores: Felipe Machorro Ramos, Marina Rosado Morales y María Vanessa Romero Ortiz_2011. 	Actividad aplicativa Recensión de lectura Tutoría	2 HP	
6	<ul style="list-style-type: none"> Ponderación de los factores cualitativos y cuantitativos, Propuesta de indicadores 	<ul style="list-style-type: none"> Valora los factores cuantitativos y cualitativos así como el orden del mismo, tomando en cuenta las áreas que conforman la organización. 	Sesión en línea No. 6 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Dilema Ético: Distorsión de los resultados del diagnóstico del clima laboral: Detección de fallas y oportunidades de mejora en función de los intereses individuales. 	Foro de discusión Informe sobre dilema Tutoría	2 HP	
7	<ul style="list-style-type: none"> Diseño del diagnóstico de clima laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora el diseño del diagnóstico del clima laboral, a través de un caso tipo. 	Sesión en línea No. 7 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: El paso a paso del diagnóstico del clima laboral. Monitoreo II: Reporte de recopilación y análisis de la información de la tesina. Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del reporte de recopilación y análisis de la información de la tesina. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Recensión de video Tutoría	2 HP	
8	<ul style="list-style-type: none"> Diagnóstico de clima laboral cuantitativo y cualitativo. 	<ul style="list-style-type: none"> Aplica un diagnóstico de clima laboral cuantitativo y cualitativo dentro de un marco institucional tomando en cuenta la normatividad de la organización 	Sesión en línea No. 8 Exposición dialogada	1 HT	1
	Examen parcial: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje		Evaluación	2 HP	

UNIDAD 3
ESTRATEGIAS Y ACCIONES CONCRETAS PARA OPTIMIZAR FACTORES DE CONEXIÓN

CAPACIDAD:

Propone estrategias y acciones concretas para optimizar factores de conexión, sobre la base de los resultados de evaluación del clima laboral.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
9	<ul style="list-style-type: none"> Relación del clima laboral y satisfacción laboral. Factores prioritarios para un plan de mejora de clima laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza la relación entre el clima laboral y la satisfacción laboral. Organiza en orden de prioridad los factores a considerar en un plan de mejora de clima laboral considerando los resultados obtenidos en el diagnóstico. 	Sesión en línea No. 9 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: Caso de éxito: Cultura Liderman Great Place to Work_2015 https://www.youtube.com/watch?v=-OLeC1rDjGM Proponga usted un caso, en donde identifique el diagnóstico y las alternativas de mejora. 	Recensión de video Trabajo grupal Foro de discusión Tutoría	2 HP	
10	<ul style="list-style-type: none"> Relación del clima laboral: Lineamientos,y condiciones de trabajo que influyen en el clima laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> Revisa los aspectos de gestión y administrativo referidos al campo de los recursos humanos y su influencia en el diagnóstico de clima laboral. 	Sesión en línea No. 10 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: Tengo los resultados de la encuesta ¿y ahora qué? Great Place To Work - https://www.youtube.com/watch?v=tKxVByU0oxg Monitoreo III: Presenta un esquema de redacción del informe de investigación formativa de la tesina. Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del esquema de redacción del informe de investigación formativa de la tesina. Absuelve consultas y orienta el levantamiento de observaciones. 	Actividad aplicativa Recensión de video 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 Congreso de Especialidad. 	Sesión en línea No. 11 Conferencias en línea Reporte	1 HT 2 HP	1
12	<ul style="list-style-type: none"> Propuesta de un plan de mejora: A corto mediano y largo plazo. 	<ul style="list-style-type: none"> Elabora una propuesta de mejora considerando los objetivos institucionales. 	Sesión en línea No. 12 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Responde a la pregunta planteada en el foro: ¿Qué criterios se consideran para formular los planes de mejora? Fundamente su respuesta. 	Actividad aplicativa Foro de discusión Tutoría	2 HP	

UNIDAD 4
PROPUESTA DE REDISEÑO DE POLÍTICAS Y ESTRATEGIAS DE FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL.

CAPACIDAD:

Elabora una propuesta de rediseño de políticas y estrategias de fortalecimiento organizacional, tomando en consideración el plan de evaluación del clima laboral.

SEMANA	CONTENIDOS CONCEPTUALES	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	HORAS LECTIVAS	HORAS DE TRAB. INDEP.
13	<ul style="list-style-type: none"> Clima laboral y fortalecimiento institucional Clima laboral y efecto “Top Down” o el efecto “Bottom Up”. 	<ul style="list-style-type: none"> Diseña una matriz: Debilidades, Amenazas, Fortalezas, Oportunidades- DAFO sobre la base de los resultados obtenidos. Analiza los resultados obtenidos y plantea propuestas de intervención en el estilo de dirección de una organización privada y pública. 	Sesión en línea No. 13 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Lee y analiza un caso tipo. Resultados obtenidos y plantea propuestas de intervención en el estilo de dirección de una organización privada y pública. Presenta el informe final de la investigación formativa de la tesina. Retroalimentación: Presenta fortalezas y debilidades del informe final de la investigación formativa. Califica el trabajo final. 	Actividad aplicativa Recensión de lectura Retroalimentación Foro de discusión	2 HP	
14	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias de intervención. Rediseño de políticas y estrategias de fortalecimiento organizacional 	<ul style="list-style-type: none"> Analiza por medio de un caso tipo las formas de abordaje para elaborar una propuesta. Elabora un plan de rediseño de políticas y estrategias para fortalecimiento de la organización a partir de los resultados de la evaluación del clima laboral. 	Sesión en línea No. 14 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Visiona el video: Clima Laboral y Practicas del Centro de Fabricación Supermercados Peruanos. Programa de Transferencias de Experiencias Empresariales – PROTEE 	Actividad aplicativa Recensión de video 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 No. 15 Exposición dialogada	1 HT	1
		<ul style="list-style-type: none"> Valora la importancia de la gestión del clima laboral como estrategia preventiva para el desarrollo organizacional. 	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		Sesión en línea No. 15 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

- Alles, M. A (2010). Conciliar vida profesional y personal: Dos miradas: organizacional e individual. Buenos Aires: Gránica.
- Puchol, L. (2007). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: Diaz De Santos.
- Castillo, J. (2006). *Administración de personal: Un enfoque hacia la calidad*. Bogota: Eco Ediciones.
- Marchant, L. (2006). *Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional*. Chile: Loreto Marchant.