**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 | : 2023 – 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, Doris. |

## 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<br>ESTUDIO DE NECESIDADES DEL EMPLEADO Y SUS FAMILIARES Y DISEÑO DE PROGRAMAS Y PROYECTOS DE ATENCIÓN. | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **CAPACIDAD:**<br>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.<br>• Elabora una síntesis sobre la importancia de los programas de Bienestar en la empresa y su utilidad.<br>• 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. | Sesión 1<br>Evaluación diagnóstica<br>Orientaciones académicas<br>Exposición interactiva | 1 | 2 | - | - | 1 |
| | | • Comprende la Guía para el desarrollo de la investigación formativa.<br>• **Actividad 1**: Discusión sobre el tema del informe de investigación, componentes y esquema. | Actividad aplicativa<br>Tutoría | | | | | |
| 2 | • Diagnóstico y evaluación en función de la cultura organizacional.<br>• 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<br>Exposición dialogada<br>Árbol de problemas | 1 | 2 | - | - | 1 |
| | | • **Actividad 2**: Elabora "un árbol de problemas ", de acuerdo con el caso presentado. | Actividad aplicativa<br>Árbol de problemas<br>Tutoría | | | | | |
| 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<br>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?<br>• Discusión sobre el programa de bienestar: estructura, contenido, componentes, etc. | Actividad aplicativa<br>Taller<br>Reportes | | | | | |
| 4 | • La asistencia social.<br>• 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<br>Exposición dialogada | 1 | 2 | - | - | 1 |
| | | • Visiona el video: Instrumentos y Técnicas del trabajo social https://www.youtube.com/watch?v=fkOHB65KxE8&t=101s<br>• **Actividad 4: Monitoreo I. Presenta el plan de investigación formativa para elaborar** sobre la aplicación de un programa de bienestar considerando las condiciones laborales que influyen en el clima laboral. | Actividad aplicativa<br>Reporte oral y escrito<br>Realimentación docente | | | | | |

| UNIDAD 2<br>PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN DIRECTA PARA EL BIENESTAR LABORAL | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **CAPACIDAD:**<br>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.<br>• 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.<br>• Diferencia entre filantropía, inversión y responsabilidad social mediante un cuadro comparativo. | Sesión 5<br>Exposición dialogada<br>Cuadro comparativo | 1 | 2 | - | | 1 |
| | | • **Actividad 5**: Analiza la lectura: "Origen y evolución de la responsabilidad social empresarial". | Actividad aplicativa<br>Recensión de lectura<br>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<br>Exposición dialogada | 1 | 2 | - | | 1 |
| | | • **Actividad 6**: **Dilema ético** Incumplimiento de la contratación del SCTR.<br>• Reflexiona sobre los valores institucionales de la USMP | Actividad aplicativa<br>Discusión sobre dilema ético y reflexión de valores<br>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<br>Exposición dialogada<br>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,<br>• **Actividad 7**: Monitoreo II Presenta el reporte de recopilación y análisis de la información para elaborar el informe.<br>• 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<br>Recensión de video<br>Presentaciones efectivas<br>Realimentación docente | | | | | |
| 8 | • El balance social como herramienta de RSE. | • Identifica el proceso de elaboración del balance social y su utilidad. | Sesión. 8<br>Exposición dialogada | 1 | 2 | - | | 1 |
| | • **Examen Parcial**: Evalúa las capacidades de la primera y segunda unidad de aprendizaje. | | Evaluación<br>Reporte | | | | | |

| UNIDAD 3<br>GESTIÓN DEL CLIMA LABORAL Y RELACIONES INTERPERSONALES: PROPUESTA PARA POTENCIAR HABILIDADES SOCIOEMOCIONALES | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **CAPACIDAD:**<br>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.<br>• Concepto de clima laboral. Importancia.<br>• Características fundamentales. | • Explica mediante un cuadro comparativo las diferencias entre desarrollo organizacional, clima laboral y cultura organizacional.<br>• Elabora un resumen indicando la importancia del clima laboral en la organización como elemento de competitividad.<br>• 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<br>Exposición dialogada<br>Talleres | 1 | 2 | - | | 1 |
| | | • **Actividad 9**: Aplica el modelo de evaluación considerando los siguientes niveles: : reacción, aprendizaje, aplicación e impacto. | Actividad aplicativa<br>Recensión de video<br>Recensión de lectura<br>Tutoría | | | | | |
| 10 | • Indicadores para la medición del impacto de la capacitación. | • Visiona el video: Cultura organizacional en https://www.youtube.com/watch?v=JO3oMefFuMQ<br>• 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 | Sesión 10<br>Exposición dialogada | 1 | 2 | - | | 1 |
| | | • **Actividad 10**: Resuelve un caso didáctico sobre manejo de criterios e indicadores de medición del impacto de la capacitación | Actividad aplicativa<br>Caso didáctico<br>Reporte | | | | | |
| 11 | • XV Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios. | • **Actividad 11**: Elabora reportes de participación en la XV Jornada de Intercambio de Experiencias Empresariales y de Negocios. | Sesión 11<br>Conferencias en línea<br>Reportes de participación | 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.. | Sesión 12<br>Exposición dialogada | 1 | 2 | - | | 1 |
| | | • **Actividad 12**: **Monitoreo III** Presenta el esquema de redacción y avance del inform de investigación. | Actividad aplicativa<br>Presentaciones efectivas<br>Realimentación docente | | | | | |

| UNIDAD 4<br>LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL CLIMA LABORAL: PROPUESTAS DE MEJORA | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **CAPACIDAD:**<br>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.<br>• 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=pnljyieaVzw<br>• Clasifica los estilos directivos y determina su incidencia en el clima laboral. | Sesión 13<br>Exposición dialogada<br>Recensión de video | 1 | 2 | - | | 1 |
| | | • **Actividad 13**: Presenta el informe final de la investigación formativa.<br>• Tutoría: Presenta fortalezas y debilidades del informe final de la investigación formativa. | Actividad aplicativa<br>Retroalimentación | | | | | |
| 14 | • Impacto del clima laboral en las organizaciones. Estudio de casos.<br>• 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.<br>• Analiza la relación y el impacto de las políticas organizacionales en el clima laboral, a partir de los resultados de gestión. | Sesión 14<br>Exposición dialogada | 1 | 2 | - | | 1 |
| | | • **Actividad 14**: Lee y analiza el texto: El impacto del clima laboral sobre la empresa. http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/informes/el-impacto- del-clima-laboral-sobre-la-empresa/<br>• **Monitoreo IV:** Presenta el informe final de investigación formativa. | Actividad aplicativa<br>Recensión de lectura<br>Tutoría<br>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<br>Presentaciones efectivas<br>Realimentación | 1 | 2 | - | | 1 |
| | | | Presentaciones efectivas<br>Realimentación | | | | | |
| 16 | • **Examen final**: Tiene carácter integrador y evalúa la competencia de la asignatura y las capacidades de las cuatro unidades de aprendizaje | | Sesión 16<br>Evaluación<br>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, portafolios, sesiones en línea, foros, chats, correo, videos tutoriales, wikis, blogs, e-books, videos explicativos, organizadores visuales, presentaciones multimedia, 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 a l 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 x 0.25) + (EP2 x 0.25) + (EP3 x 0.25) + (EP4 x0.25).

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 x 0.4) + (Ef x 0.6).

El **Promedio final (PF) r**esulta 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.
- 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


| | | |
|---|---|---|
| **Sistematizado por:** René Del Aguila/ Javier Ramírez | **Fecha:** 30 de junio de 2023 | **Revisión pedagógica:** René Del Águila Riva |