

**UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA
INSTITUTO TECNOLÓGICO**

Vicerrectoría Académica
Dirección de Estudios e Innovación Curricular

CARRERA: TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROGRAMA FORMATIVO: **TALLER III: BIENESTAR Y CLIMA LABORAL**

JULIO, 2020

Timbre de recepción DEIC

Clave y Sigla

Timbre

Vicerrectoría Académica

Amplitud del archivo

Folio

PROGRAMA FORMATIVO

NOMBRE DEL PROGRAMA FORMATIVO	TALLER III: BIENESTAR Y CLIMA LABORAL
CLAVE	
TOTAL DE CRÉDITOS	4 CRÉDITOS
DOCENTE RESPONSABLE	
DATOS DE CONTACTO	
CORREO ELECTRÓNICO	
TELÉFONO	

COMPLEJIDAD ACTUAL Y FUTURA DE LA DISCIPLINA

Esta es una actividad curricular que responde al perfil profesional de la carrera Técnico en Administración de Recursos Humanos que imparte el Instituto Tecnológico de la Universidad de Playa Ancha, se enmarca en el desarrollo de las Competencias Disciplinarias y se imparte durante el tercer semestre. Es un programa formativo teórico/práctico que busca desarrollar actividades orientadas a mejorar la calidad de vida laboral del Recurso Humano, revisando conceptos, su importancia y su forma de aplicación en cualquier tipo de organización.

Se revisan el concepto de Cultura y clima organizacional en cuanto a su relevancia en la planificación estratégica de la organización y los procesos de cambio a la que se ve enfrentada, aplicando herramientas de diagnóstico e instrumentos de medición que permitan evaluar el clima organizacional y hacer frente a los efectos positivos y negativos de éste, considerando el rol del liderazgo en la transmisión y modificación de los ambientes laborales que permitan el desarrollo de las personas y la organización en pro de objetivos comunes.

Esta asignatura a su vez permitirá conocer técnicas y estrategias para trabajar el bienestar y el clima organizacional con metodologías de participación activa que permitan al estudiante poder reconocer y colaborar en la detección e intervención de situaciones que propicien el clima negativo como el Mobbing, el Burnout, el estrés entre los colaboradores; y propicien el clima positivo como elementos del Coaching, comunicación y herramientas que permitan a la organización hacer frente al teletrabajo y el trabajo remoto sin perder la identidad y sentido de pertenencia a la organización, adaptándose al contexto actual que el profesional técnico deberá desarrollar en su futuro laboral.

UNIDAD COMPETENCIA GENERAL:

UTILIZA ACTIVIDADES ORIENTADAS A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LAS PERSONAS EN LA ORGANIZACIÓN.

N°	SUB UNIDADES DE COMPETENCIA
1	Asocia el rol estratégico del liderazgo al cambio cultural y clima organizacional en una organización.

2	Analiza las dimensiones del clima organizacional, considerando los tipos de clima y su evaluación.
3	Selecciona el tipo de actividades que favorecen un clima laboral negativo y positivo en las organizaciones.

SUB UNIDAD DE COMPETENCIA	RESULTADO DE APRENDIZAJE	SABER	RANGO DE CONCRECIÓN DEL APRENDIZAJE	MEDIOS, RECURSOS Y ESPACIOS
Asocia el rol estratégico del liderazgo al cambio cultural y clima organizacional en una organización.	Compare los roles del liderazgo en una organización y con el tipo de clima organizacional.	Diagnóstico organizacional. Rol estratégico del liderazgo. Cultura y clima organizacional	Identifica los componentes del clima organizacional.	<ul style="list-style-type: none"> • PC o laptop Data. • Sala de Clases. • Plataforma Virtual. • Lecturas.
Analiza las dimensiones del clima organizacional, considerando los tipos de clima y su evaluación.	Examine los componentes del clima organizacional, las dimensiones y técnicas para su evaluación y la tipología.	Dimensiones del clima organizacional. Evaluación del clima organizacional. Beneficios de un clima organizacional positivo y consecuencias de un negativo. Tipos de clima laboral.	Distingue las técnicas y las dimensiones, tipos de clima organizacional sujetos a evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> • PC o laptop Data. • Sala de Clases. • Plataforma Virtual. • Lecturas.
Selecciona el tipo de actividades que favorecen un clima laboral negativo y positivo en las organizaciones.	Explique la forma en que las técnicas y actividades pueden afectar positiva o negativamente en el clima laboral, y sus consecuencias.	Bienestar y clima laboral negativo. Bienestar y clima laboral positivo.	Informa sobre los resultados en la aplicación de técnicas y actividades que favorecen un clima laboral negativo y positivo.	<ul style="list-style-type: none"> • PC o laptop Data. • Sala de Clases. • Plataforma Virtual. • Lecturas.

MODELO GENERAL DE RÚBRICA

Estándares y rúbricas:

Para organizar los procesos evaluativos en todas sus formas, se ha definido previamente una escala que orienta el proceso de construcción de rúbricas a partir de la definición de un estándar de desempeño para la competencia. Un estándar es una declaración que expresa el nivel de logro requerido para poder certificar la competencia ante la secuencia Curricular. El estándar de desempeño se refiere a cada una de las competencias y operacionaliza los diversos indicadores o capacidades que las describen. La siguiente tabla da cuenta del modelo de construcción general de rúbricas.

E	D	C	B	A
Rechazado	Deficiente	Estándar	Modal	Destacado
1,0-2,9	3,0-3,9	4,0-4,9	5,0-5,9	6,0-7,0
No satisface prácticamente nada de los requerimientos del desempeño de la competencia.	Nivel de desempeño por debajo del esperado para la competencia.	Nivel de desempeño que permite acreditar el logro de la competencia.	Nivel de desempeño que supera lo esperado para la competencia; Mínimo nivel de error; altamente recomendable.	Nivel excepcional de desempeño de la competencia, excediendo todo lo esperado.

PLAN EVALUATIVO

En el desarrollo de este módulo se modelarán los siguientes tipos de evaluación:

Heteroevaluación: Referida a la evaluación que los académicos encargados del módulo realizan a cada uno de sus estudiantes, es la más utilizada en la cualquier comunidad educativa y su implantación tan fuertemente arraigada está dada por la consecuencia natural de la relación maestro y aprendiz.

Instrumentos de Evaluación del módulo.

- Lista o Pautas de Cotejo (Check-list), Lista de los aspectos a ser observados en el desempeño del estudiante.
- Pruebas o Certámenes: Tiene por finalidad verificar la habilidad de las personas para operar con los contenidos aprendidos, a través de acciones más elaboradas y complejas.
- Exposición: La exposición se puede definir como la manifestación oral de un tema determinado y cuya extensión depende de un tiempo previamente asignado y, además, la forma en que el expositor enfrenta y responde a las interrogantes planteadas por los oyentes. Este instrumento de evaluación para su aplicación óptima obliga al evaluador a ser más objetivo, definir criterios de evaluación y abstraerse de prejuicios que pueda tener sobre el evaluado.

ESTRATEGIAS TÉCNICAS RECURSOS DIDÁCTICOS	Y	ACTIVIDADES: PRIORIZAR DE LA MÁS SIMPLE A LA MÁS COMPLEJA, PRIORIZARLAS; INDICAR LA ACTIVIDAD DE INICIO, SEGUIMIENTO Y LA FINAL.		
		SABER CONOCER	SABER HACER	SABER SER
Reflexión cooperativa		Diferencia entre autonomía y trabajo cooperativo. Relaciona y asocia conceptos e ideas para el trabajo con otros	Presenta ejemplo y genera la solución a actividades problemáticas	Favorece que todos tomen la iniciativa y busquen la mejor respuesta a la situación trabajada
Estudios de caso		Reconoce e identifica las causas y efectos de un diagnóstico claro	Encauza el trabajo y organiza su desarrollo	Plantea soluciones junto a otros y evalúa con el grupo
Rol Playing		Comunica conceptos e ideas que generan la participación entre estudiantes con un propósito común	Desarrolla ejercicios de roles y levanta registro de su contenido	Motiva la participación con otros, respetando los aportes y puntos de vista

CALENDARIZACIÓN

FECHA	TEMA O CONTENIDO	BIBLIOGRAFÍA
Semana 1	Presentación de programa formativo: <ul style="list-style-type: none"> Análisis de la posición de esta Competencia en el Perfil Profesional y su relación con las otras Competencia del mismo semestre y semestres posteriores. Análisis de las subunidades de competencias, metodología del programa, calendarización e instrumentos de evaluación. Evaluación de expectativas y dinámica de integración.	Uso Plataforma digital versión gratuita Mentimeter www.menti.com Uso Plataforma Digital Gratuita kahoot www.Kahoo.it
Semana 2	Diagnóstico Organizacional: <ul style="list-style-type: none"> Explicación proceso de diagnóstico en torno a un caso. 	Chiavenato, I. (2017). <i>Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones</i> . New York,

		Estados Unidos: McGraw-Hill Education.
Semana 3	<p>Rol estratégico del Liderazgo, Cambio y la Cultura Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rol del liderazgo en los procesos de cambio organizacional acorde al contexto de la Organización • Cambio Organizacional 	Connors, Roger: (2016) <i>“Cambie la cultura, cambie el juego: La novedosa estrategia para energizar su organización y crear accountability para lograr resultados”</i> Buenos Aires, Argentina: Paidós
Semana 4	<p>Cultura y Clima Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conceptos • Relación entre Conceptos • Elementos que lo componen 	Robbins, S. (2004). <i>Comportamiento organizacional</i> . México: Pearson Educación
Semana 5	Evaluación integral I	
Semana 6	<p>Dimensiones del Clima Organizacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estructura • responsabilidad • recompensa • desafíos • estándares • conflictos • relaciones 	Pérez, R. (2016): <i>“Cómo mejorar el clima laboral”</i> Amazon Digital Services LLC
Semana 7	<p>Evaluación del Clima Organizacional</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación en el trabajo • Entrevista personal • Encuestas de Clima Organizacional: Great place To Work: Descripción Herramienta a nivel histórico, Funciones y elementos que componen la herramienta. <p>Dimensiones a evaluar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actitudes hacia la compañía y la gerencia de la organización • Actitudes hacia las oportunidades de ascenso Actitudes hacia el contenido del puesto Actitudes hacia la supervisión • Actitudes hacia las recompensas financieras 	Bush, M. (2018): <i>“Un Great Place to Work para Todos”</i> . España: Libros de Cabeceras.

	<ul style="list-style-type: none"> • Actitudes hacia las condiciones de trabajo • Actitudes hacia los compañeros de trabajo. • Evaluaciones de Actitudes. • Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo (ISTAS 21) 	
Semana 8	<p>Beneficios de un clima positivo y consecuencias de un clima negativo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ejemplo a través de casos reales. • Clima de satisfacción, resistencia o participación. • Tipos de Clima según Likert (autoritario: Explotador, paternalista; y Participativo: consultivo, participación en grupo) 	Bush, M. (2018): <i>“Un Great Place to Work para Todos”</i> . España: Libros de Cabeceras.
Semana 9	<p>Tipos de Clima: características, objetivos e influencia en la toma de decisiones organizacionales.</p> <p>Tipos de Clima según Likert</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoritario: Explotador, paternalista; y • Participativo: consultivo, participación en grupo 	Pérez, R. (2016): <i>“Cómo mejorar el clima laboral”</i> Amazon Digital Services LLC
Semana 10	Evaluación Integral II	
Semana 11	<p>Bienestar y Clima laboral negativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrés, Burnout • Conceptos, elementos y cómo reconocerlo • Planes de acompañamiento para colaboradores (planes de asistencia al empleado) 	Chiavenato, I. (2017). <i>Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones</i> . New York, Estados Unidos: McGraw-Hill Education.
Semana 12	<p>Bienestar y Clima laboral negativo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Concepto de Mobbing, tipos y etapas. • Reconocimiento de víctimas y victimarios • Ley de acoso laboral en Chile Ley Nº 20.607 	Baltera, P. (2015): <i>“El Acoso laboral en Empresas. La Mirada de los Dirigentes Sindicales”</i> . Departamento de Estudios Dirección Del Trabajo. Santiago de Chile. Disponible en web en: https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-105396_recurso_1.pdf

Semana 13	Bienestar y Clima laboral positivo <ul style="list-style-type: none"> • Coaching Organizacional • Componentes y herramientas para la implementación • Diferencia con mentoring • Ejercicio práctico Rol Playing 	Whitmore, John (2018): <i>“Coaching: El Método Para Mejorar el Rendimiento de las Personas”</i> . España: Ediciones Paidós.
Semana 14	Bienestar y Clima laboral positivo <ul style="list-style-type: none"> • Accidentes laborales. • Recomendaciones para el trabajo y reuniones remotas. • Pausas activas • Yoga laboral • Ejercicio práctico Rol Playing 	Chiavenato, I. (2017). <i>Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones</i> . New York, Estados Unidos: McGraw-Hill Education.
Semana 15	Síntesis sobre el desarrollo del programa formativo y retroalimentación.	
Semana 16	Evaluación Integral III	
Semana 17	Pruebas recuperativas	
Semana 18	Examen	

PERFIL DOCENTE:

Ingeniero en Administración de Empresas, Psicólogo laboral o Ingeniero Comercial que cuente con al menos 5 años de experiencia profesional y 3 años de experiencia como docente en Educación Superior (preferentemente educación técnica profesional) desarrollando esta área.

SUB UNIDAD DE COMPETENCIA	HORAS PRESENCIALES	HORAS PLATAFORMA	HORAS DE TRABAJO AUTÓNOMO DEL ESTUDIANTE
Asocia el rol estratégico del liderazgo al cambio cultural y clima organizacional en una organización.	11	8	9
Analiza las dimensiones del clima organizacional, considerando los tipos	13	10	12

de clima y su evaluación.			
Selecciona el tipo de actividades que favorecen un clima laboral negativo y positivo en las organizaciones.	19	13	13
TOTAL	43	31	34