

**GUÍA PRÁCTICA
ASIGNATURA
BIENESTAR Y
COMPENSACIÓN EN
EL TRABAJO**



Tema:

Diseñando el bienestar y
compensación del futuro



2025

Carrera: | Tecnología Superior en
Gestión del Talento Humano

1.- Datos generales:



- 1.1. Fecha: 15 de abril de 2024
- 1.2. Asignatura: Bienestar y Compensación en el Trabajo
- 1.3. Período académico: mayo 2025 – septiembre 2025
- 1.4. Promoción y nivel académico

2.- Datos específicos:



2.1. Título de la práctica:

Diseñando el bienestar y compensación del futuro



2.2. Tiempo de duración:

2 horas



2.3. Objetivo de la práctica:

Desarrollar habilidades para diseñar e implementar estrategias de bienestar y compensación laboral que mejoren la satisfacción y productividad de los trabajadores.



2.4. Resultado de aprendizaje:

El estudiante será capaz de diseñar e implementar estrategias de bienestar y compensación laboral orientadas a mejorar la satisfacción y productividad de los trabajadores, aplicando técnicas de evaluación de necesidades organizacionales, estableciendo programas de bienestar que promuevan un ambiente de trabajo saludable, y diseñando políticas de compensación justas y competitivas que fomenten el compromiso y desempeño del personal, alineadas con los objetivos de la organización y la normativa vigente.

3.- Materiales, recursos, recursos humanos y equipos:

Videos educativos

Papel y esferos o dispositivo para tomar notas.

Acceso a internet para investigación y referencias.

Presentaciones Canva estrategias de bienestar en el trabajo.

Libros de texto recomendados para la asignatura de Bienestar y Compensación Laboral.

4.- Normas de seguridad:

- El estudiante:

- Deberá respetar las normas generales de comportamiento.
- Mantendrá una actitud correcta en todo momento de duración de la práctica.
- Asegurarse de que el espacio de trabajo esté limpio y ordenado.
- Respetar la privacidad de la información compartida por otros estudiantes, especialmente durante actividades de diagnóstico y discusiones de caso.
- Utilizar herramientas y materiales de manera adecuada y segura.
- Crear un ambiente inclusivo donde todos los participantes se sientan seguros para compartir sus ideas y opiniones.

5.- Preparación previa:



Lecturas esenciales

Los estudiantes analizarán los contenidos teóricos de la práctica a tratar, considerando inclusive las consultas bibliográficas, con el propósito de tener una concepción general del tema.

Clases:

Los estudiantes recibirán tutorías previas de:

Introducción al Bienestar y Compensación en el trabajo
Diagnóstico Organizacional.

Compensaciones laborales
Cultura y clima organizacional
Estrategias de compensación
Plan de compensaciones e incentivos



Análisis de Caso:

Los estudiantes analizarán al menos 1 estudio de caso de empresas reconocidas que hayan implementado exitosamente estrategias de bienestar y compensación. (La empresa feliz GOOGLE).

Talleres:

Simulación de diagnóstico organizacional utilizando entrevistas y encuestas.

Tareas previas:

Foro de discusión
Indicadores de bienestar laboral
Estrategias de compensación Laboral



Con estos pasos de preparación previa, los estudiantes estarán mejor equipados para abordar de manera efectiva la práctica de diseño e implementación de estrategias de bienestar y compensación laboral, permitiéndoles aplicar los conocimientos teóricos en un contexto práctico y realista.

6.-Fundamentos teóricos:



- El estudiante debe comprender qué es el bienestar laboral y su importancia en el entorno empresarial; se refiere al estado de satisfacción y salud general de los trabajadores en su lugar de trabajo.
- Explorar las diferentes dimensiones del bienestar, incluyendo el bienestar físico, mental, emocional y social. (Triángulo del bienestar).
- Entender qué es la compensación laboral y los diferentes tipos que existen. Incluye todos los beneficios monetarios y no monetarios que los trabajadores reciben por su trabajo.

- Examinar las diferentes estrategias de compensación y cómo se pueden aplicar para motivar y retener a los trabajadores.
- El estudiante identifica los programas de bienestar comunes en las empresas, como programas de salud y bienestar, asesoramiento psicológico, actividades recreativas y programas de equilibrio trabajo-vida.
- Comprender la Pirámide de Maslow y cómo las necesidades básicas y superiores de los empleados afectan su motivación.



- Estudiar la Teoría de los Dos Factores de Herzberg (factores higiénicos y motivadores) y su aplicación en la compensación y el bienestar laboral.
- Analizar cómo las expectativas de los colaboradores sobre el esfuerzo, el rendimiento y las recompensas influyen en su motivación.
- Entender qué es el clima organizacional y cómo afecta el bienestar y la productividad de los trabajadores.
- Métodos para evaluar el clima organizacional, incluyendo encuestas, entrevistas y grupos focales.
- Explorar la importancia del equilibrio entre la vida laboral y personal, y cómo las empresas pueden apoyar a sus colaboradores para lograrlo.
- Analizar políticas como el teletrabajo, horarios flexibles y permisos familiares.



Estos fundamentos teóricos proporcionan el marco necesario para que los estudiantes puedan diseñar y evaluar estra-

tegias efectivas de bienestar y compensación laboral; con este conocimiento, estarán mejor preparados para realizar el diagnóstico organizacional, identificar las necesidades y expectativas de los trabajadores, y desarrollar propuestas de estrategias que promuevan un entorno de trabajo saludable y motivador.

Referencias Bibliográficas

González Cornejo, A. (2019). *Desarrollo organizacional de la A a la Z*: (ed.). PACJ. <https://elibro.net/es/ereader/isth-cpp/40938?page=1>

Rivas Quinto, J. F. (2009). *Desarrollo organizacional*: (ed.). El Cid Editor | apuntes. <https://elibro.net/es/ereader/isth-cpp/28653?page=2>

7.- Descripción de la actividad práctica

Parte 1: Investigación y Análisis

- El estudiante revisar los capítulos asignados en el libro de texto sobre bienestar y compensación laboral.
- El estudiante lee al menos 2 artículos académicos recientes sobre estrategias de bienestar y compensación en el lugar de trabajo.
- Analizar 1 estudio de caso.



Parte 2: Diseño de Estrategia



Imagina que eres un consultor de Gestión del Talento Humano o Desarrollo Organizacional contratado por una empresa ficticia, *Juguitos Tradicionales* que está experimentando problemas de baja moral entre los empleados, alta rotación de personal y una disminución en la productividad. Utiliza las técnicas y herramientas que investigaste para diseñar un plan de intervención.

Realizar un diagnóstico breve de una empresa real o ficticia.

Considerar aspectos como:

- Clima laboral.
- Necesidades de los colaboradores.
- Políticas de bienestar y compensación actuales.



Herramientas Sugeridas: Encuestas a trabajadores entrevistados, análisis de datos internos.

Entrega: Un informe de diagnóstico de 2-3 páginas que incluya:

- Descripción de la empresa.
- Metodología utilizada para el diagnóstico.
- Resultados principales del diagnóstico.

Parte 3. Propuesta de Estrategia de Bienestar y Compensación

Basado en el diagnóstico realizado, diseñar una estrategia integral que incluya:

- Programas de bienestar físico, mental y social.
- Planes de compensación y beneficios (monetarios y no monetarios).
- Estrategias de reconocimiento y motivación.
- Medidas para equilibrar la vida laboral y personal.



Entrega: Un documento de 3-5 páginas detallando la propuesta.

Este documento debe incluir:

- Objetivos de la estrategia.
- Descripción de los programas y beneficios propuestos.
- Plan de implementación (cronograma, recursos necesarios, responsables).
- Indicadores de éxito y métodos de evaluación.

Parte 4: Presentación y Retroalimentación

Presentación

Preparar una presentación (PowerPoint, canva o similar) de 10-15 minutos sobre la propuesta de estrategia de bienestar y compensación.



Incluir los siguientes puntos:

- Diagnóstico organizacional.
- Estrategia propuesta.
- Plan de implementación.
- Expectativas de resultados y métodos de evaluación.

Entrega: Presentación en formato digital.

Parte 5: Discusión en Clase

- Presentar la estrategia en clase.
- Recibir retroalimentación de compañeros y del instructor.
- Realizar ajustes a la propuesta basada en la retroalimentación recibida.



8.- Mecanismo de evaluación y anexos:

Instrucciones:

La práctica será evaluada en función de:

Investigación teórica

Informe de diagnóstico

Propuesta de estrategia

Presentación

Participación en la discusión

Calificación:

A cada paso del procedimiento se le asignará el valor de 1 punto, en caso de que no realice la calificación sería 0.

Para la calificación final se tomará en cuenta la puntuación de la tabla de calificación adjunta a la lista de cotejo.

PASOS PARA SEGUIR	
PASO 1	Familiarizarse con los conceptos clave de bienestar y compensación laboral.
PASO 2	Identificar estrategias exitosas implementadas por empresas reales.
PASO 3	Evaluar el estado actual del bienestar y la compensación en una empresa ficticia o real
PASO 4	Establecer un plan estructurado para la ejecución de la estrategia
PASO 5	Preparar una presentación clara y persuasiva de la estrategia propuesta
PASO 6	Comunicar efectivamente la propuesta y recibir retroalimentación
PASO 7	Evaluación y Retroalimentación Final



LISTA DE COTEJO

Nombre y apellidos del estudiante:
Nombre y apellidos del docente:
Fecha:

N°	Lista de estudiantes	Secuencia de pasos del procedimiento														Puntuación	Observación		
		PASO 1		PASO 2		PASO 3		PASO 4		PASO 5		PASO 6		PASO 7				PASO N ...	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			SI	NO
1																			
2																			
3																			
4																			
5																			

PUNTUACIÓN:

1			0	
---	--	--	---	--

