

Bienestar corporativo en salud



Guía para el profesor

Clave PTPS2201

Profesional asociado tetramensual



Contenido

Datos generales del certificado	3
Competencia global del curso	3
Introducción al curso.....	3
Información general.....	3
Calendario de entregas de los aprendedores	7
Temario del curso.....	8
Preguntas más frecuentes.....	8
Guía general para las sesiones.....	9

Datos generales del certificado

Nombre del certificado: Bienestar Corporativo en Salud

Modalidad: Apilable

Clave: PTPS2201

Competencia global del curso

Proponer cambios positivos en diferentes áreas de la organización bajo la NOM035, analizando la problemática actual de las organizaciones del rubro de la salud e identificando la correlación entre el estrés y la productividad, así como los factores de riesgo psicosocial, esto con la finalidad de promover un entorno organizacional favorable.

Introducción al curso

El bienestar corporativo en salud es un pilar esencial en la gestión empresarial moderna, destacándose en un entorno laboral competitivo. Las organizaciones reconocen la importancia de cuidar el bienestar integral de sus colaboradores, abarcando su salud física, emocional, mental y social, como clave para el éxito sostenible. Por esta razón, la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, que aborda los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, resulta crucial en este contexto. Esta normativa proporciona directrices para identificar, analizar y prevenir riesgos psicosociales, promoviendo ambientes laborales saludables. De esta forma, implementar medidas orientadas al bienestar corporativo no solo asegura el cumplimiento legal, sino que también mejora el ambiente laboral, la productividad y la satisfacción de los empleados, beneficiando tanto a los colaboradores como a la competitividad de la organización.

Esta experiencia de aprendizaje profundizarás en las mejores prácticas, principios y estrategias del bienestar corporativo en salud, incluyendo el cumplimiento de la NOM-035-STPS-2018. Por lo que, adquirirás conocimientos esenciales para una gestión empresarial responsable y orientada al cuidado integral de los colaboradores, permitiendo transformar una organización en un lugar de trabajo más saludable y competitivo.

¡Bienvenido a un viaje de conocimiento y crecimiento que te permitirá marcar la diferencia en el mundo del bienestar psicosocial y la resiliencia en el entorno laboral!

Información general

Evaluación

Evaluable	Ponderación
Actividad 1	10
Evidencia, proyecto, Reto fase I	30
Actividad 2	10
Evidencia, proyecto, Reto fase II	40
Examen final	10
Total	100%

Metodología

El certificado **apilable** se ha diseñado con la finalidad de impartirse a través de una metodología de flexibilidad para el aprendedor, ya que desde su diseño está estructurado para poder impartirse a través de una modalidad autodirigida, o bien, en acompañamiento de un docente con experiencia en el ámbito laboral.

La experiencia de los **certificados apilables** promueve la interacción virtual entre aquellos aprendedores localizados en diferentes campus de la Universidad Tecmilenio, esto como una forma de enriquecer su formación, contrastando la realidad de su ciudad o región con la de otros compañeros. Esto es posible siempre y cuando la disponibilidad del aprendedor se lo permita, considerando que podrá tener a su disposición la experiencia docente que enriquecerá su conocimiento.

Sin embargo, también se encuentran diseñados para ofrecer una experiencia autodirigida para aquellos aprendedores que, por sus diferentes necesidades, tengan que ajustar sus propios tiempos.

Bibliografía

Bibliografía opcional

Bibliografía de apoyo

- Campos Carreño, M., Srepel, C., y Campos, D. (2021). Bienestar psicológico y social de funcionarios de centro de salud pública y su relación con personalidad y eficacia colectiva. *Psicogente*, 24(46).
- Sandra Hernández, S., Aguilar, M., y Peña-Sarmiento, M. (2022). Aportes de la psicología positiva a la creación y soporte de organizaciones saludables: revisión de alcance. *Estudios Gerenciales*, 163(250). Recuperado de <https://doi.org/10.18046/j.estger.2022.163.4967>
- Guillén, C. (2019). *El bienestar corporativo, un valor en alza. Gestión Práctica de Riesgos Laborales*. Recuperado de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=shib&db=bsu&AN=138861104&lang=es&site=eds-live&custid=ns144065>
- Blanco, Y., y Moros, H. (2022). ¿Organizaciones saludables? Estrategias desde la dirección para enfrentar los procesos de cambio / Healthy Organizations? Strategies from management to face change processes. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 23(2). Recuperado de <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=shib&db=edsdoj&AN=edsdoj.9b57e9cc3b484c80f22d9715ab5ce9&lang=es&site=eds-live&custid=ns144065>
- Valencia-Arias, A., y Garcés, L. (2022). ¿Por qué fomentar las organizaciones resilientes? *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7). Recuperado <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.1>

Evaluación

La evaluación es una combinación de los siguientes elementos:

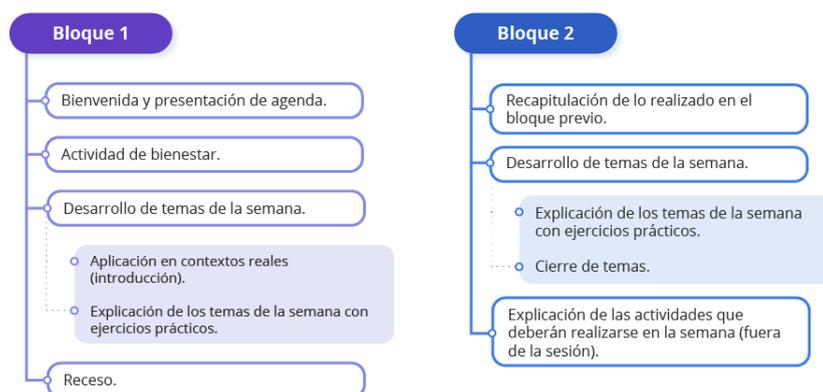
- **Actividades** que retoman el contenido conceptual de los temas de la semana.
- Un **reto final** dividido en dos fases que permitirá demostrar las habilidades y los conocimientos adquiridos del aprendiz.

A continuación, se muestra a detalle la evaluación del certificado:

Evaluable	Ponderación
Actividad 1	10
Evidencia, proyecto, Reto fase I	30
Actividad 2	10
Evidencia, proyecto, Reto fase II	40
Examen final	10
Total	100%

Estructura de las sesiones

A continuación, se desglosa la estructura de las sesiones. Asimismo, se recomienda utilizar las siguientes actividades:



Antes de acudir a una sesión, es necesario que el aprendiz realice las lecturas de las explicaciones, ya que le proporcionarán los fundamentos teóricos de los temas del certificado. De igual manera, se requiere que revisen las lecturas y los videos solicitados.

Es importante recalcar que durante las sesiones sincrónicas el docente dará una breve explicación del tema, resolverá dudas y compartirá las instrucciones de lo que se deberá realizar fuera de dichas sesiones.

Actividades, reto y examen final

Las actividades, el reto y el examen final han sido diseñados para realizarse de manera individual. Por esta razón, para promover el dinamismo y la interacción de los participantes en distintos formatos, el profesor alternará (durante las sesiones) intervenciones individuales, plenarios y grupales que enriquezcan los puntos de vista del aprendiz.

Para interactuar con los aprendedores se utilizarán herramientas de colaboración, las cuales permiten la creación de salas virtuales interactivas para compartir pantallas, documentos, videos y audios. Por consiguiente, todas las actividades, las fases del reto y el examen final deberán entregarse a través de la plataforma tecnológica para que el profesor pueda hacer su respectiva revisión y evaluación.

Es muy importante que el aprendedor revise el esquema de evaluación y los criterios que se utilizarán, con el fin de que tenga claro el nivel de complejidad y esfuerzo que se requiere para realizar las entregas semanales, garantizando de esta manera el éxito dentro del certificado.

En caso de que el aprendedor tenga dudas sobre alguna actividad o contenido del programa, podrá contactar al profesor a través de los medios indicados.

Sesiones virtuales

Para la transmisión de las sesiones se utiliza una herramienta de videoconferencias. Por lo tanto, con el fin de mejorar la calidad de dichas interacciones, se recomienda lo siguiente:



Tutoriales

Para asegurar que el aprendedor aproveche al máximo su experiencia educativa, se recomienda que siga las indicaciones del docente, así como la revisión de los siguientes tutoriales:

- [¿Cómo ingreso a la plataforma de multipresencia virtual?](#)
- [Tutoriales de Canvas para participantes](#)
- [¿Cómo evalúo el desempeño de mi red?](#)

Calendario de entregas de los aprendedores

Calendario

Semanas	Tema	Evaluable
1	Tema 1	
	Tema 2	
	Tema 3	
	Tema 4	
	Tema 5	
		Actividad I
2	Tema 6	
	Tema 7	
	Tema 8	
	Tema 9	
	Tema 10	
		Reto - fase I
3	Tema 11	
	Tema 12	
	Tema 13	
	Tema 14	
	Tema 15	
		Actividad II
4	Tema 16	
	Tema 17	
	Tema 18	
	Tema 19	
	Tema 20	
		Reto - fase II
	Examen final	

Temario del curso

Temario

Temario

Semana 1

- Tema 1. Problemática actual de las organizaciones del trabajo
- Tema 2. Riesgos psicosociales en el trabajo
- Tema 3. Cuadros de ansiedad laboral: causas, identificación y salud en la empresa
- Tema 4. Estrés laboral
- Tema 5. Depresión u otros problemas psicológicos en el entorno laboral

Semana 2

- Tema 6. Estrés y productividad
- Tema 7. Acontecimientos traumáticos severos
- Tema 8. La NOM035 y los riesgos psicosociales
- Tema 9. Obligaciones en la aplicación de la NOM035
- Tema 10. Políticas de prevención de riesgos en las organizaciones

Semana 3

- Tema 11. Medidas ante los factores de riesgo psicosocial
- Tema 12. Promoción de un entorno organizacional favorable
- Tema 13. Impacto en la organización de cuidar el bienestar de los trabajadores
- Tema 14. Trabajadores saludables: autoeficacia, engagement y confianza
- Tema 15. Organizaciones resilientes

Semana 4

- Tema 16. Organizaciones positivas
- Tema 17. Resultados de las organizaciones positivas
- Tema 18. Organizaciones saludables
- Tema 19. Recursos públicos que refuerzan el bienestar organizacional
- Tema 20. Tendencias futuras en diseño mecánico

Preguntas más frecuentes

¿En dónde o a quién reporto un error detectado en el contenido?

Cualquier incidencia se puede reportar directamente haciendo clic en el botón “Mejora tu curso” que se encuentra en la parte superior derecha de la pantalla en la plataforma de Canvas.

¿Quién me informa de la cantidad de sesiones y tiempo de cada sesión en las semanas?

El coordinador docente te debe proporcionar esta información.

¿En qué semana se aplica examen final?

Consulta con tu coordinador docente los calendarios de acuerdo con la modalidad de impartición.

¿Tengo que capturar las calificaciones en banner y en la plataforma educativa?

Sí, es importante que captures calificaciones en la plataforma para que los aprendedores estén informados de su avance y reciban retroalimentación de tu parte sobre todo lo que realizan en el certificado. El banner es el registro oficial de las calificaciones de los aprendedores.

Guía general para las sesiones

Las sesiones se dividen en tres bloques. Estas son las actividades que se recomienda realizar:

Bloque 1	Bloque 2	Bloque 3
<ul style="list-style-type: none">• Bienvenida y presentación de la agenda.• Actividad de bienestar.• Desarrollo de los temas de la semana.<ul style="list-style-type: none">▫ Aplicación en contextos reales (Introducción).▫ Explicación de los temas de la semana con ejercicios prácticos.Receso.	<ul style="list-style-type: none">• Recapitulación de lo realizado en el bloque previo.• Desarrollo de los temas de la semana.<ul style="list-style-type: none">▫ Explicación de los temas de la semana con ejercicios prácticos.• Receso.	<ul style="list-style-type: none">• Recapitulación de lo realizado en el bloque previo.• Desarrollo de los temas de la semana.<ul style="list-style-type: none">▫ Explicación de los temas de la semana con ejercicios prácticos.▫ Cierre de los temas.• Explicación de las actividades que deberán realizarse en la semana (fuera de la sesión).

Antes de acudir a una sesión, es necesario que revises las lecturas de las explicaciones, ya que te proporcionarán los fundamentos teóricos de los temas del certificado. De igual manera, se requiere que revises las lecturas y los videos obligatorios.

Durante las sesiones sincrónicas, el docente da una breve explicación del tema, resuelve dudas y comparte las instrucciones de lo que se debe realizar fuera de dichas sesiones.

Notas para el profesor impartidor, las cuales corresponden a la explicación del tema 1 (favor de considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión).

- Es importante hacer énfasis en poder visibilizar las condiciones actuales de las diversas fuentes de empleo en el país.
- Señalar que las normas que regulan y previenen los factores de riesgo psicosociales se encuentran implementándose en la actualidad y son de reciente creación.
- Diferenciar entre factores de riesgo psicosocial y riesgo psicosocial.
- Se puede incentivar a hacer búsqueda de estadísticas y notas periodísticas que recaben información sobre la importancia en el balance entre la vida personal y laboral.

Notas para el profesor impartidor, las cuales corresponden a la explicación del tema 2 (favor de considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión).

- Continuar recordando la importancia de diferenciar los factores de riesgo psicosocial con los riesgos psicosociales.
- Describir detalladamente los factores de riesgo psicosocial y cómo es que estos se manifiestan en las empresas.
- Hacer un análisis en grupo sobre las condiciones actuales de los empleos en México.
- Incentivar en una actividad a diferenciar como los factores de riesgo pueden ser diferentes en distintos empleos (policía, mecánicos, líneas de operación, horarios con turnos quebrados, empleos donde influya la creatividad, empleos de deportistas, etc).
- Concientizar sobre la importancia de los riesgos psicosociales y su impacto en la salud de las personas.

Notas para el profesor impartidor, las cuales corresponden a la explicación del tema 3 (favor de considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión).

- Hacer énfasis en el uso de la palabra ansiedad para describir cualquier malestar físico.
- Describir detalladamente las causas que provocan ansiedad y preguntar a los aprendedores si ellos cuentan con más ejemplos.
- Explicar por qué las causas de la ansiedad son multifactoriales y la propensión de ciertas personas favorece la aparición de la ansiedad.
- Hacer una descripción más amplia y con ejemplos para diferenciar estrés laboral de ansiedad laboral.
- Conseguir elaborar una definición adecuada de ansiedad laboral y compararla con la de la redacción.
- Externar la importancia sobre quién y cómo se debe atender la ansiedad laboral.
- Elaborar una reflexión sobre las maneras de prevenir y atender las situaciones de ansiedad laboral.

Notas para el profesor impartidor, las cuales corresponden a la explicación del tema 4 (favor de considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión).

- Elaborar una reflexión sobre la palabra estrés y partir el tema en función de la definición.
- Especificar cómo el concepto de estrés se adapta a situaciones de índole emocional o de salud física.
- Comentar las implicaciones en la salud del estrés y cuestionar a los aprendedores sobre otras manifestaciones.
- Reflexionar sobre las causas del estrés laboral y cómo impactan en el desempeño, además de solicitar ejemplos a los aprendedores.
- Detallar que los orígenes del estrés laboral son multifactoriales.
- Solicitar ejemplos a los aprendedores sobre otros síntomas, para su discusión y análisis.
- Emplear ejemplos reales y proponer ideas sobre cómo prevenir o solucionar el estrés laboral en dichos ejemplos.
- Comentar la importancia de atender situaciones de estrés laboral para evitar complicaciones de gravedad.

Notas para el profesor impartidor, las cuales corresponden a la explicación del tema 5 (favor de considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión).

- Recaltar la importancia de la tabla de enfermedades de trabajo donde se incluyen los trastornos mentales.
- Cuestionar sobre los síntomas que la clase considera que son de importancia y que afecten la salud de la persona.
- Explicar uno por uno los síntomas descritos en el tema.
- Reflexionar sobre el origen de los síntomas y los contextos en los que se pueden llegar a originar y manifestar.
- Comentar y solicitar ejemplos sobre cómo los síntomas se presentan en el entorno laboral.
- Señalar que el trabajo no necesariamente es un generador de problemas emocionales y/o psicológicos, sino que provee de estructura, apoyo y herramientas para la vida diaria.

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la actividad 1.

- La actividad va enfocada en hacer una tarea de recopilación de información para su posterior análisis.
- Es importante que el aprendedor sea capaz de diferenciar los diversos riesgos psicosociales que pueden presentarse en una compañía (riesgos psicosociales, equilibrio entre vida personal y laboral, ansiedad y estrés laboral y, finalmente, depresión y otros problemas psicológicos).
- La recopilación y análisis de la información le permitirá describir cómo es que lo observa y si es capaz de realizarlo con los datos que obtuvo.
- Se busca que el aprendedor sea capaz de discernir, definir y detectar la situación actual de salud y bienestar de una organización.
- En la redacción de la actividad y el análisis, se espera que sea coherente, con una adecuada descripción (clara y detallada).

Semana 2

Notas para el profesor impartidor, las cuales corresponden a la explicación del tema 6 (favor de considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión).

- Proporcionar un contexto amplio sobre las necesidades y retos que representa el escenario laboral.
- Especificar el concepto de estrés laboral.
- Detallar y detenerse con ejemplos sobre la manifestación de estrés laboral, asimismo, solicitar ejemplos a los aprendedores.
- Comentar y reflexionar sobre la cantidad de estrés adecuada que permite un rendimiento favorable en entornos laborales.
- Señalar cuáles son los impactos específicos del estrés en la productividad.
- Reflexionar sobre ideas para prevenir o disminuir el estrés en el ambiente laboral.
- Señalar y discutir la trascendencia del experimentar estrés y cómo se puede presentar en la vida personal.

Notas para el profesor impartidor, las cuales corresponden a la explicación del tema 7 (favor de considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión).

- Definir y esclarecer el término "acontecimientos traumáticos severos".
- Mencionar, y solicitar a los aprendedores, ejemplos de ATS.
- Describir y detallar las situaciones que no son ATS.
- Reflexionar sobre la importancia de evitar y atender los ATS.
- Comentar que los ATS son parte de los factores de riesgo psicosociales.
- Analizar los diferentes ATS que pueden suscitarse en diversas empresas o compañías.
- Detallar que la NOM-035 cuenta con ejemplos para orientar y ayudar en la evaluación y manejo de la información para reportar un ATS.

Notas para el profesor impartidor, las cuales corresponden a la explicación del tema 8 (favor de considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión).

- Comentar y trazar el camino sobre el origen de la NOM-035, así como su importancia en la aplicación y las acciones que conlleva esto.
- Señalar la importancia y los cambios que pueden traer a la empresa la aplicación de la NOM-035.
- Realizar un análisis en conjunto con los aprendedores sobre las dificultades que observan o reconocen sobre la aplicación de la NOM-035 en las compañías.
- Dejar claro el objetivo principal de la NOM-035.
- Señalar los dos principales temas de revisión y hacer un análisis en conjunto para reflexionar el objetivo de estos dos temas.

Notas para el profesor impartidor, las cuales corresponden a la explicación del tema 9 (favor de considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión).

- Señalar y reflexionar sobre la importancia de que la aplicación de la norma debe ser por parte de empleado y empleador.
- Hablar sobre las dificultades de comenzar a hacerse cargo, cada parte, de sus obligaciones.
- Proponer ideas sobre qué hacer para que las obligaciones se lleven a cabo.
- Esclarecer sobre las especificaciones de las obligaciones del empleado y del empleador.
- Hacer una comparación entre las obligaciones de las dos partes.
- Cuestionar de manera reflexiva al grupo sobre qué sucedería si estas obligaciones no se llevan a cabo.

Notas para el profesor impartidor, las cuales corresponden a la explicación del tema 10 (favor de considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión).

- Remarcar la importancia que tiene el establecer una política de prevención de riesgos en las organizaciones.
- Crear una mesa de diálogo que permita visualizar las consecuencias de no contar con una política de riesgos dentro de una compañía.
- Comentar en clase lo que debería incluir una política de este tipo y a que empresas aplica.
- Comentar ampliamente las políticas que se incluyen en el tema e indagar sobre las mismas para tener información más específica.

Notas para el profesor impartidor correspondientes al reto final fase I.

- Facilite ejemplos de preguntas para guiar a los estudiantes en la elaboración de su encuesta.
- Ayuda a los aprendedores a identificar las áreas más críticas que requieren mejoras basándose en los datos recopilados.
- Guía a los estudiantes en la elaboración de propuestas específicas y accionables.
- Enséñales a justificar sus propuestas explicando cómo estas mejorarán el bienestar y la productividad en la organización.
- Proporcione ejemplos de casos reales donde las propuestas de mejora han sido exitosas.
- Anima a los aprendedores a revisar y editar sus informes para asegurar claridad y coherencia.
- Sugiere el uso de gráficos, tablas y otros recursos visuales para facilitar la comprensión del contenido.
- Discute sobre la importancia de una presentación profesional y bien organizada del informe final.

Semana 3

Notas para el profesor impartidor, las cuales corresponden a la explicación del tema 11 (favor de considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión).

- Usar la NOM-035 como guía para el tema, ya que todo viene establecido dentro de la norma.
- Diferenciar las medidas preventivas de las acciones de control, esto mediante ejemplos propios de los aprendedores.

- Explorar los beneficios de las acciones de control.
- Explicar que el principal objetivo de la norma es la prevención, por ello, las acciones de control solo se realizan en caso de ser necesario.
- Analizar en la NOM-035 las condiciones bajo las cuales se realizan las medidas preventivas.
- En la medida de lo posible, permitir que los aprendedores expliquen el tema con ejemplos propios, ya que esto les puede proporcionar mayor comprensión de los conceptos.

Notas para el profesor impartidor, las cuales corresponden a la explicación del tema 12 (favor de considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión).

- Es importante hacer énfasis en poder diferenciar las campañas internas y externas, ejemplificando campañas relevantes, integrando en la cultura organizacional.
- Crear una propuesta de campaña interna y externa que promueva un entorno de trabajo saludable.

Notas para el profesor impartidor, las cuales corresponden a la explicación del tema 13 (favor de considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión).

- Describir detalladamente entre el bienestar y desempeño organizacional, enumerando los Beneficios de un ambiente de trabajo saludable en la productividad. Ejemplificando organizaciones con alta productividad gracias a sus programas de bienestar.
- Mencionar una organización que haya mejorado su bienestar organizacional mediante el cuidado del bienestar de sus colaboradores.
- Realizar un debate sobre cómo el bienestar puede incrementar la productividad en una organización.

Notas para el profesor impartidor, las cuales corresponden a la explicación del tema 14 (favor de considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión).

- Dar énfasis en el uso de la palabra autoeficacia y su importancia en el desempeño individual.
- Explicar la definición y su relación de engagement y confianza y desempeño organizacional.
- Hacer una descripción más amplia y estrategias para construir confianza organizacional.
- Identificar situaciones en las que los estudiantes hayan demostrado autoeficacia y cómo pueden aplicarlo en su trabajo.
- Desarrollar un plan de acción para mejorar el engagement y la confianza en un equipo de trabajo.

Notas para el profesor impartidor, las cuales corresponden a la explicación del tema 15 (favor de considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión).

- Elaborar una reflexión sobre la resiliencia organizacional y características clave, flexibilidad, adaptabilidad, proactividad
- Especificar cómo el concepto de resiliencia organizacional se adapta y comentar las como las organizaciones lo superan.
- Reflexionar sobre las causas de la resiliencia organizacional y cómo impactan en la empresa y sus trabajadores.
- Solicitar ejemplos a los aprendedores sobre la resiliencia organizacional y sus características, para su discusión y análisis.
- Aplicar un cuestionario para evaluar la resiliencia en una organización simulada.
- Presentación de un caso de éxito: Los aprendedores investigarán y presentarán un caso de una organización resiliente

Notas para el profesor impartidor correspondientes a la actividad 3.

- Explicar la importancia de la prevención de riesgos psicosociales.
- Proporcionar ejemplos de programas exitosos.
- Sugerir recursos en línea para aprender técnicas de mindfulness y manejo del estrés.
- Resaltar la importancia de la confidencialidad y seguridad en el reporte de problemas.
- Proveer ejemplos de sistemas de reporte anónimos exitosos.

- Sugerir plataformas digitales o herramientas que se puedan utilizar.
- Guiar la reflexión y discusión sobre los beneficios y desafíos de implementar programas de bienestar.
- Proveer preguntas guía para ayudar a los estudiantes a profundizar en su reflexión.

Semana 4

Notas para el profesor impartidor, las cuales corresponden a la explicación del tema 16 (favor de considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión).

- Es importante hacer énfasis en la psicología organizacional positiva, y como la Universidad Tecmilenio es la primera universidad con este esquema.
- Comentar y solicitar ejemplos sobre las prácticas para fomentar una cultura organizacional positiva presentada en el entorno laboral.
- Explicar el modelo PERMA y el modelo de organizaciones positivas.
- Implementar una práctica de psicología positiva en el aula.
- Comparar y contrastar diferentes modelos teóricos y discutir su aplicabilidad en casos reales.

Notas para el profesor impartidor, las cuales corresponden a la explicación del tema 17 (favor de considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión).

- Durante la clase, comentar sobre la importancia de los resultados de una organización positiva.
- Comparar los resultados de una organización positiva con una que no lo ha implementado.
- Mencionar ejemplos de experiencias propias de los aprendedores sobre si se encuentran o han experimentado un empleo que cumpla como organización positiva.
- Debatar sobre los resultados y la calidad en el servicio que puede brindar una organización positiva.
- Comentar sobre lo que se pudiera necesitar realizar para comenzar una cultura de organización positiva dentro del lugar de trabajo.
- Debatar sobre las dificultades para aplicar este tipo de cultura positiva en las organizaciones.

Notas para el profesor impartidor, las cuales corresponden a la explicación del tema 18 (favor de considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión).

- Proporcionar una definición sobre las organizaciones saludables y principios básicos que representa el escenario laboral.
- Especificar el concepto de organizaciones saludables.
- Detallar y detenerse con ejemplos sobre prácticas saludables, solicitar ejemplos a los aprendedores.
- Comentar y reflexionar sobre la cantidad de prácticas saludables que puede crear un impacto y rendimiento favorable en una organización.
- Señalar y discutir un plan de acción para transformar una organización en una organización saludable.
- Evaluar y proponer mejoras a un programa de bienestar existente en una organización simulada.

Notas para el profesor impartidor, las cuales corresponden a la explicación del tema 19 (favor de considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión).

- Definir las Principales políticas de seguridad social.
- Mencionar, y solicitar a los aprendedores, ejemplos de políticas de seguridad social.
- Describir y detallar los servicios ofrecidos por el IMSS, y ejemplificar estos servicios.

- Reflexionar cómo las organizaciones pueden aprovechar estos servicios ofrecidos.
- Realiza una actividad como un debate dónde los aprendedores evalúen la efectividad de las políticas de seguridad social actuales.

Notas para el profesor impartidor, las cuales corresponden a la explicación del tema 20 (favor de considerar la realización de ejercicios prácticos durante la sesión).

- Mencionar, y solicitar a los aprendedores, ejemplos de servicios ofrecidos por consultorías y que tipo de beneficios de contratar consultorías.
- Señalar los diferentes seguros privados que existen y explicar sobre los beneficios para colaboradores y empleadores.
- Simulación: Actuar como una consultoría y proponer soluciones a problemas específicos de una organización simulada.
- Comparar y contrastar diferentes planes de seguros y proponer el mejor para una organización simulada.

Notas para el profesor impartidor correspondientes al reto final fase II.

- Indica a los aprendedores que revisen la información recabada previamente en la primera fase del proyecto para identificar las necesidades de bienestar corporativo en la organización.
- Sugiere estrategias para promover un entorno organizacional positivo:
 - Iniciativas basadas en psicología positiva y resiliencia organizacional.
 - Programas de reconocimiento, actividades de integración y políticas de flexibilidad laboral.
- Recomienda la creación de programas de apoyo emocional y psicológico:
 - Asesoramiento psicológico, talleres de manejo del estrés y líneas de apoyo.
- Motiva a los estudiantes a desarrollar iniciativas de promoción de la salud física y mental:
 - Gimnasia laboral, pausas activas y campañas de salud preventiva.
- Explica cómo su plan puede ayudar a la organización a ser más resiliente:
 - Prácticas para fortalecer la cohesión y flexibilidad del equipo.
- Fomenta la creación de una cultura de optimismo y bienestar:
 - Alineación de los objetivos de la empresa con el bienestar de los empleados.
 - Guía a los estudiantes en el desarrollo de un cronograma de actividades y la asignación de responsabilidades claras para el plan de implementación.
- Sugiere métodos de seguimiento para medir el impacto del plan:
 - Reuniones periódicas de revisión, encuestas de satisfacción, análisis de datos de ausentismo y rotación.
 - Indica a los estudiantes que incluyan métricas específicas para evaluar el éxito de cada iniciativa del plan.

Notas para el profesor impartidor correspondientes al examen final.

Recomendar a los aprendedores que hagan notas para repasar o realizar alguna actividad como Kahoot, Menti, etc., para evaluar el nivel de comprensión de los temas.

Bienestar corporativo en salud
Rúbrica de evaluación para Actividad I

Criterios de evaluación	Nivel de desempeño			%
	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	
1. Descripción del contexto de la organización	10 – 8 puntos Describe correctamente el contexto laboral de la organización, incluyendo el tipo de trabajo, ambiente laboral y los posibles factores de riesgo psicosocial presentes.	7 – 5 puntos Describe el contexto laboral de la organización, pero le falta incluir el tipo de trabajo, el ambiente laboral o los posibles factores de riesgo psicosocial presentes.	4 – 0 puntos Describe de manera incorrecta el contexto laboral de la organización.	10
2. Identificación de factores de riesgo	40 – 36 puntos Utiliza la guía de referencia de la NOM-035-STPS-2018 para identificar los factores de riesgo psicosocial en la organización seleccionada. Clasifica los factores de riesgo identificados en las categorías establecidas por la norma.	35 – 31 puntos Utiliza la guía de referencia de la NOM-035-STPS-2018 para identificar los factores de riesgo psicosocial en la organización seleccionada. Le falta clasificar los factores de riesgo identificados en las categorías establecidas por la norma.	30 – 0 puntos No utiliza la guía de referencia de la NOM-035-STPS-2018 para identificar los factores de riesgo psicosocial en la organización seleccionada. Le falta clasificar los factores de riesgo identificados en las categorías establecidas por la norma.	40
3. Propuesta de estrategias alineadas con la NOM-035-STPS-2018	40 – 36 puntos Proporciona al menos tres estrategias específicas para gestionar y mitigar los factores de riesgo psicosocial identificados en la organización. Las estrategias están alineadas con las recomendaciones de la NOM-035-STPS-2018.	35 – 31 puntos Proporciona al menos dos estrategias específicas para gestionar y mitigar los factores de riesgo psicosocial identificados en la organización. Las estrategias están alineadas con las recomendaciones de la NOM-035-STPS-2018.	30 – 0 puntos Proporciona dos o menos estrategias específicas para gestionar y mitigar los factores de riesgo psicosocial identificados en la organización. Las estrategias no están alineadas con las recomendaciones de la NOM-035-STPS-2018.	40
	10 – 8 puntos	7 – 5 puntos	4 – 0 puntos	

4. Conclusión y reflexiones finales	Redacta un informe en formato Word que incluye todos los apartados mencionados en las instrucciones.	Redacta un informe en formato Word, pero no incluye todos los apartados mencionados en las instrucciones.	Redacta un informe incorrecto.	10
			TOTAL	100%

Derechos de Autor Reservados. ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO®).

Bienestar corporativo en salud
Rúbrica de evaluación para Proyecto Fase I

Criterios de evaluación	Nivel de desempeño			%
	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	
1. Diseño de la encuesta	20 – 18 puntos	17 – 15 puntos	14 – 0 puntos	20
	Elabora una encuesta digital con preguntas bien redactadas sobre políticas de bienestar, ambiente laboral, satisfacción de los colaboradores, condiciones de trabajo y equilibrio entre la vida laboral y personal.	Elabora una encuesta digital, pero omite algunas preguntas sobre políticas de bienestar, ambiente laboral, satisfacción de los colaboradores, condiciones de trabajo y equilibrio entre la vida laboral y personal.	Elabora una encuesta incompleta.	
2. Definición de la muestra	15 – 13 puntos	12 – 10 puntos	9 – 0 puntos	15
	<p>Selecciona una muestra representativa de la organización, considerando diferentes departamentos y niveles jerárquicos tomando en cuenta los siguientes puntos:</p> <p>Incluye al menos 5 empleados de cada departamento para obtener una visión completa.</p> <p>Envía la encuesta a los participantes por correo electrónico.</p> <p>Comunica claramente el propósito de la encuesta, la confidencialidad de las respuestas y la fecha límite para completarla.</p>	<p>Selecciona una muestra representativa de la organización, considerando diferentes departamentos y niveles jerárquicos, pero omite algunos de los siguientes puntos:</p> <p>Incluye al menos 5 empleados de cada departamento para obtener una visión completa.</p> <p>Envía la encuesta a los participantes por correo electrónico.</p> <p>Comunica claramente el propósito de la encuesta, la confidencialidad de las respuestas y la fecha límite para completarla.</p>	Presenta la información de manera incorrecta.	

	Adjunta una carta de presentación explicando la importancia del estudio y solicitando su colaboración.	Adjunta una carta de presentación explicando la importancia del estudio y solicitando su colaboración.		
3. Recopilación de respuestas	15 – 13 puntos Recopila las respuestas de manera efectiva tomando en cuenta los siguientes puntos: Envía recordatorios periódicos (en caso de ser necesario) para maximizar la tasa de respuesta. Guarda las respuestas en una base de datos, como una hoja de cálculo de Excel o Google Sheets. Organiza los datos para facilitar su análisis posterior.	12 – 10 puntos Recopila las respuestas, pero le falta alguno de los siguientes puntos: Envía recordatorios periódicos (en caso de ser necesario) para maximizar la tasa de respuesta. Guarda las respuestas en una base de datos, como una hoja de cálculo de Excel o Google Sheets. Organiza los datos para facilitar su análisis posterior.	9 – 0 puntos Recopila las respuestas de manera vaga.	15
4. Análisis de datos	20 – 18 puntos Utiliza herramientas estadísticas básicas para analizar los datos recopilados. Identifica patrones, tendencias y áreas que requieren atención o mejora.	17 – 15 puntos Utiliza herramientas estadísticas básicas para analizar los datos recopilados. Muestra dificultades para identificar patrones, tendencias y áreas que requieren atención o mejora.	14 – 0 puntos No utiliza herramientas estadísticas básicas para analizar los datos recopilados. Muestra dificultades para identificar patrones, tendencias y áreas que requieren atención o mejora.	20
5. Propuesta de mejora	20 – 18 puntos Selecciona 2 áreas que para mejorar y, de acuerdo con estas, elabora 1 propuesta de mejora para cada una. Las propuestas contribuyen al bienestar de la organización. Justifica cada propuesta, explicando cómo ayudaría al bienestar de la organización y qué áreas de oportunidad solventaría.	17 – 15 puntos Selecciona 2 áreas que para mejorar y, de acuerdo con estas, elabora 1 propuesta de mejora para cada una. Las propuestas contribuyen al bienestar de la organización. No justifica cada propuesta.	14 – 0 puntos Selecciona 2 áreas que para mejorar y, de acuerdo con estas, elabora 1 propuesta de mejora para cada una. Las propuestas no contribuyen al bienestar de la organización. No justifica cada propuesta.	20
	10 – 8 puntos	7 – 5 puntos	4 – 0 puntos	

6. Redacción de informa	Redacta un informe detallado que incluya el análisis de los datos y las propuestas de mejora.	Redacta de manera vaga un informe que incluya el análisis de los datos y las propuestas de mejora.	Redacta de manera vaga un informe, incluye el análisis de los datos y las propuestas de mejora.	10
TOTAL				100%

Derechos de Autor Reservados. ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO®).

Bienestar corporativo en salud
Rúbrica de evaluación para Actividad II

Criterios de evaluación	Nivel de desempeño			%
	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	
1. Medidas de prevención y acciones de control	20 – 18 puntos	17 – 15 puntos	14 – 0 puntos	20
	Propone medidas de prevención específicas para reducir los factores de riesgo psicosocial. Incluye una acción de control.	Propone medidas de prevención específicas para reducir los factores de riesgo psicosocial. No incluye una acción de control.	Propone de manera vaga medidas de prevención específicas para reducir los factores de riesgo psicosocial. No incluye una acción de control.	
2. Campañas y acciones internas y externas	30 – 27 puntos	26 – 23 puntos	22 – 0 puntos	30
	Diseña una campaña interna y sugiere cómo aprovechar campañas externas para promover un entorno organizacional favorable.	Diseña una campaña interna pero no sugiere cómo aprovechar campañas externas para promover un entorno organizacional favorable.	Diseña de manera incorrecta una campaña interna y no sugiere cómo aprovechar campañas externas para promover un entorno organizacional favorable.	
3. Impacto en la organización	20 – 18 puntos	17 – 15 puntos	14 – 0 puntos	20
	Explica detalladamente cómo el programa mejorará un indicador organizacional y uno de productividad.	Menciona de manera vaga cómo el programa mejorará un indicador organizacional y uno de productividad.	No menciona de manera adecuada el impacto en la organización del programa.	
4. Estrategias para trabajadores saludables	20 – 18 puntos	17 – 15 puntos	14 – 0 puntos	20
	Propone al menos tres estrategias para trabajadores saludables, con el objetivo de mejorar la autoeficacia, el <i>engagement</i> y la confianza de los colaboradores.	Propone al menos dos estrategias para trabajadores saludables, con el objetivo de mejorar la autoeficacia, el <i>engagement</i> y la confianza de los colaboradores.	Propone de manera incorrecta estrategias para los trabajadores saludables.	

5. Conclusiones	10 – 8 puntos	7 – 5 puntos	4 – 0 puntos	10
	Concluye sobre el aprendizaje obtenido en la actividad y sobre la importancia de la implementación de este tipo de campañas en las organizaciones.	Concluye de manera vaga sobre el aprendizaje obtenido en la actividad y sobre la importancia de la implementación de este tipo de campañas en las organizaciones.	Realiza una conclusión incompleta.	
TOTAL				100%

Derechos de Autor Reservados. ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO®).

Bienestar corporativo en salud
Rúbrica de evaluación para Proyecto Fase II

Criterios de evaluación	Nivel de desempeño			%
	Altamente competente 100%-86%	Competente 85%-70%	Aún sin desarrollar la competencia 69%-0%	
1. Diseño del plan integral para el Bienestar Corporativo	40 – 35 puntos	34 – 30 puntos	29 – 0 puntos	40
	Elabora un plan integral de bienestar corporativo que incluye por completo los siguientes puntos: <ul style="list-style-type: none"> • Estrategias para promover un entorno organizacional positivo. • Programas de apoyo emocional y psicológico • Iniciativas de promoción de la salud física y mental • Organizaciones resilientes • Organizaciones positivas 	Elabora un plan integral de bienestar corporativo, pero no incluye por completo los siguientes puntos: <ul style="list-style-type: none"> • Estrategias para promover un entorno organizacional positivo. • Programas de apoyo emocional y psicológico • Iniciativas de promoción de la salud física y mental • Organizaciones resilientes • Organizaciones positivas 	Elabora un plan integral incorrecto.	
	30 – 27 puntos	26 – 23 puntos	22 – 0 puntos	

2. Diseño del plan implementación	Desarrolla un plan de implementación correcto con el cronograma de actividades y la asignación de responsabilidades.	Desarrolla un plan de implementación, pero no incluye el cronograma de actividades o la asignación de responsabilidades.	Realiza un diseño del plan de implementación incorrecto.	30
3. Diseño del sistema de evaluación	20 – 18 puntos	17 – 15 puntos	14 – 0 puntos	20
	<p>Diseña un sistema de evaluación para medir el impacto del plan en el bienestar de los colaboradores y en los indicadores organizacionales.</p> <p>Propone métodos de seguimiento, como reuniones periódicas de revisión, encuestas de satisfacción y análisis de datos de ausentismo y rotación.</p> <p>Incluye métricas específicas que permitan evaluar el éxito de cada iniciativa del plan.</p>	<p>Diseña un sistema de evaluación para medir el impacto del plan en el bienestar de los colaboradores y en los indicadores organizacionales.</p> <p>Propone métodos de seguimiento, como reuniones periódicas de revisión, encuestas de satisfacción y análisis de datos de ausentismo y rotación.</p> <p>No incluye métricas específicas que permitan evaluar el éxito de cada iniciativa del plan.</p>	<p>Diseña un sistema de evaluación incompleto.</p> <p>No propone métodos de seguimiento, como reuniones periódicas de revisión, encuestas de satisfacción y análisis de datos de ausentismo y rotación.</p> <p>No incluye métricas específicas que permitan evaluar el éxito de cada iniciativa del plan.</p>	
4. Presentación final	10 – 8 puntos	7 – 5 puntos	4 – 0 puntos	10
	Elabora un documento en formato digital detallado el cual incluye todos los puntos mencionados en las instrucciones.	Elabora un documento en formato digital, pero omite algunos de los puntos mencionados en las instrucciones.	Elabora un documento en formato digital incompleto.	
TOTAL				100%