**GUÍA DE ESTUDIO n°2**

**Instrucciones**: “Lea comprensivamente la guía de estudios y desarrolle el cuestionario en archivo Word, al guardar el archivo el nombre de documento debe indicar la siguiente información: nombre, apellidos, curso, nombre del módulo. El documento debe ser enviado para su revisión al correo: natalia.gorosito@colegioprovidencialaserena.cl, el asunto del correo debe indicar su nombre, curso y módulo. La nota será acumulativa, pude realizar dudas y consultas al correo electrónico señalado.

**Objetivos**

* Conoce conceptualmente qué es el clima laboral y logra identificar los contextos en que éste se desarrolla.
* Comprende las dimensiones con las que se trabaja el clima organizacional para obtener un desarrollo positivo de éste.
* Elabora mapa conceptual e integra como herramienta de estudio,

**Clima organizacional o Clima Laboral**

Según Chiavenato, clima es el medio interno de la organización, la atmósfera psicológica y característica que existe en cada organización, constituido por un ambiente humano, no pudiendo ser tocado o visualizado, más si percibido por sus miembros.

Es un enfoque administrativo necesario para incrementar la productividad, reducir el ausentismo, los costos y conducir posibles modificaciones en las organizaciones, derivados estos de la influencia de fuerzas internas o externas, que obligan a los directivos a mantener una constante actitud de mejoramiento continuo, ya que en ello recae la supervivencia de las organizaciones.

El clima organizacional, se trabaja con 4 dimensiones o áreas críticas que son **el liderazgo**, **la motivación, la reciprocidad o compromiso y la participación.**

**Análisis del liderazgo**

1. **La dirección**: proporciona el sentido de orientación de las actividades de una unidad de trabajo, estableciendo los objetivos e identificando, en forma clara, las metas que se deben alcanzar y los medios para lograrlo. En ese proceso, se determina y cuantifica la responsabilidad de cada subalterno y las interacciones con otros individuos o grupos para lograr resultados esperados; por ello se hace necesario proporcionar suficiente información, así como la orientación técnica para poder tomar decisiones.
2. **El estímulo de la excelencia:** significa poner énfasis en la búsqueda de mejorar constantemente, mediante la incorporación de nuevos conocimientos e instrumentos técnicos. Se promueve dentro de un ambiente en donde la jefatura demuestra una preocupación genuina por el desarrollo de las personas; las exhorta y apoya para que actualicen sus conocimientos y las impulsa constantemente a mejorar los resultados.
3. **Estímulo del trabajo en equipo**: La gestión organizacional se basa en el trabajo en equipo, al interior y entre las unidades administrativas, buscando fundamentalmente el logro de objetivos comunes. La participación organizada es el elemento indispensable en el trabajo en equipo, la cual tiene cabida siempre y cuando se estructure un ambiente de apoyo mutuo.
4. **Solución de conflictos:** el conflicto está considerado como parte inherente en la vida institucional. En la organización siempre surgen conflictos que se originan por diversas causas, aunque en definitiva tienen un trasfondo común: son diferencias de percepciones e intereses que compiten sobre una misma realidad.

**Análisis de la motivación**

La motivación se analiza de acuerdo con las siguientes categorías: realización personal, reconocimiento de la aportación, responsabilidad y adecuación de las condiciones de trabajo.

1. **La primera categoría es la realización personal**: el objetivo de cualquier ser humano es el de su realización, lo que trasciende los límites de la expresión individual por su dimensión social, y rebasa también los límites del momento por su dimensión histórica. La realización integral del hombre solo puede llevarse a cabo dentro de un contexto ocupacional en el cual es posible que la persona aplique sus habilidades.
2. **La segunda categoría es el reconocimiento de la aportación**: cuando la organización reconoce el esfuerzo realizado por cada persona o grupo en la ejecución de las tareas asignadas para el logro de los objetivos institucionales, posee un alto potencial motivador, porque satisface las necesidades de realce del ego. Todo individuo tiene necesidades de alcanzar una condición especial dentro de la organización, que satisface cuando se le da reconocimiento y oportunidad para demostrar su capacidad.
3. **La tercera categoría de análisis es la responsabilidad**: que es la capacidad de las personas para responder por sus deberes y por las consecuencias de sus actos. Toda actuación del hombre tiene una proyección comunitaria y es en el trabajo organizado donde sus actos adquieren significado. Para que las personas puedan responsabilizarse de sus acciones, necesitan conocer y comprender su ubicación y su proyección dentro de la organización.
4. **La adecuación de las condiciones de trabajo**: las condiciones ambientales físicas y sicosociales en que se realiza el trabajo, así como la calidad y cantidad de los recursos que se suministran para el cumplimiento de las funciones asignadas, deben ser congruentes con la naturaleza misma del trabajo. Cuando la adecuación de estas condiciones no se da, se produce insatisfacción en el trabajador, repercutiendo en bajos niveles de desempeño y en la calidad de los servicios producidos.

**Análisis del compromiso**

En toda organización debe lograrse la satisfacción de las expectativas, tanto del individuo como de la organización. Es un proceso de complementación en donde el individuo y la organización se vuelven parte uno del otro. Se estudia a partir de las siguientes categorías:

1. **La primera categoría de análisis es la aplicación al trabajo**: cuando un individuo se encuentra identificado plenamente con su trabajo y con la institución, adopta comportamientos que superan los compromisos del contrato formal.
2. **El cuidado del patrimonio institucional:** es la segunda categoría de análisis y se refleja por medio del cuidado que los funcionarios dan a los bienes materiales de la institución, así como también en su preocupación por el fortalecimiento y defensa de los valores e imagen de la misma.
3. **La tercera categoría de análisis es la retribución y equidad**: los principales mecanismos retributivos, pueden resumirse en: sistema justo y competitivo de remuneración; prestaciones compatibles con las posibilidades económico-financieras de la institución en el contexto de las políticas salariales nacionales; sistemas de promoción, con reconocimiento al desempeño, que brindan la oportunidad a los individuos de hacer carrera dentro de la organización; sistemas de capacitación y desarrollo de los recursos humanos, etc.

**Análisis de la participación**

1. **Compromiso con la productividad:** este se da en la medida en que cada individuo y unidad de la organización, en armonía con los demás componentes, realiza con óptima eficacia y eficiencia el servicio que le corresponde, mediante el cumplimiento de las funciones conforme a estándares preestablecidos.
2. **La compatibilización de intereses**: para lograr la participación organizada se refiere a la compatibilización de intereses en las siguientes áreas de conflicto:
	1. Competencia para obtener recursos limitados.
	2. Distribución del poder: el acceso a los mecanismos de información, como medios de poder, se convierten con frecuencia en metas particulares de individuos.
	3. Tendencias a la autonomía: toda organización tiene la necesidad de asegurar que sus miembros respeten ciertas normas de comportamiento, sin excluir la flexibilidad necesaria para preservar la capacidad de adecuación constante ante las condiciones variantes que la afectan.
3. **El intercambio de información:** para obtener la acción coordinada entre personas y grupos, es necesario comunicarse e intercambiar información sobre los propósitos comunes y los medios que cada uno posee para contribuir al logro de ellos. La libre circulación de información, entre diferentes unidades de trabajo, es el mecanismo que hace que los grupos mantengan vínculos de cooperación.
4. **Involucración en el cambio:** las organizaciones están constantemente dinamizadas por múltiples procesos de cambio, profundos y acelerados, que permanentemente plantean al hombre nuevas interrogantes. Ante esta realidad el hombre no permanece impasible; siempre adopta una postura. La actitud comprometida, orientando y promoviendo el cambio, construyendo el futuro a partir de la experiencia asimilada en el pasado, es la verdadera respuesta ante el proceso de cambio.

**Actividad (28 ptos)**

Elabora un Mapa conceptual con los contenidos de la guía de estudios, El Clima organizacional y sus cuatro áreas críticas. El formato es libre, se recomienda realizar en archivo Word con la orientación de página horizontal, debe señalar su nombre, curso y módulo.

Se evaluará lo siguiente:

* Incorpora breve definición de conceptos clave (8 ptos)
* Identifica tema central lo que se refleja en la jerarquización del diagrama (2 ptos)
* Uso adecuado de palabras de enlace (6 ptos)
* Incorpora cada una de las áreas críticas ( 2, ptos c/u, 8 ptos total)
* Coherencia y orden (4 ptos)

**Observaciones:**

Utilice este link para aprender a hacer un mapa conceptual <http://tugimnasiacerebral.com/mapas-conceptuales-y-mentales/que-es-un-mapa-conceptual>