**UNIVERSIDAD SANTO TOMAS DE AQUINO**

**Alumno:** Medina Maximiliano

**Profesor:** Carlos San Juan

**Asignatura:** Gestion de RR.HH

**Tema:** Clima organizacional

1. Defina Clima Organizacional.

* El C**lima organizacional** se basa en el ambiente generado por las emociones de los miembros de un grupo u organización, el cual está relacionado con la motivacion de los empleados. Se refiere tanto a la parte física como emocional y mental.

1. Conceptualice Clima Organizacional a nivel individual y a nivel organizacional.

* El clima organizacional ha sido conceptualizado a nivel individual y organizacional y se centra en la planeación, organización y control. En el nivel individual se le conoce principalmente como clima psicológico. En el nivel organizacional generalmente se le conoce como clima organizacional o clima laboral. El clima organizacional se caracteriza cuando el clima psicológico, es decir las percepciones de los trabajadores son compartidas entre los miembros de una organización y existe un acuerdo de dichas percepciones. Adicionalmente, el clima organizacional tiene un efecto significativo en el comportamiento de los trabajadores, en su desempeño laboral y en su rendimiento.

1. ¿Qué es Clima Psicológico?

* El clima psicológico se refiere a las percepciones de los trabajadores del ambiente de trabajo, captura las representaciones psicológicas significativas hechas por los trabajadores referentes a la estructura, procesos y eventos que suceden en la organización.

1. ¿Que aspectos de la organización considera el Clima Organizacional?

* Algunos autores consideran al clima organizacional como las percepciones colectivas e individuales que tienen los trabajadores sobre su organización, influenciadas por variables psicosociales, laborales y organizacionales, que repercuten sobre el comportamiento organizacional y la productividad empresarial.

1. Es positivo alcanzar y mantener un Clima Organizacional positivo y productivo en la organización? ¿Por qué?

* Sí, alcanzar y mantener un clima organizacional positivo y productivo es fundamental para el éxito de una organización. Porque mejora el compromiso de los empleados, incrementa la satisfacción laboral, aumenta la productividad, mejora el clima de trabajo, y reduce el estrés.

1. Cuáles son los Tipos de Comunicación que se dan en la Organización?

* Una comunicación defensiva se caracteriza por la baja confianza y la baja cooperación entre las personas, en ella hay una actitud auto protectora y a menudo un lenguaje legalista que califica las alternativas y estipula cláusulas para la huida en caso de que las cosas salgan mal.
* La comunicación respetuosa es propia de personas maduras, se respetan entre sí, pero quieren evitar la posibilidad de confrontaciones desagradables, de modo que se comunican con diplomacia, aunque no con empatía. Cuando hay alta confianza y alta cooperación, se logra la sinergia en el grupo gracias a la comunicación efectiva y se estimula la creatividad. ​ De acuerdo con diversos autores, la comunicación es un elemento clave para lograr un buen clima organizacional y además puede incidir en el logro de los objetivos propuestos para la empresa.

1. Como el liderazgo puede influir en el clima de la Organización?

* El estilo de mando del líder es el que genera cierta atmósfera en la organización. Lo característico del líder es estimular, a los otros a que le sigan, su función específica es poner en movimiento, incitar a la acción. En una atmósfera autoritaria la responsabilidad reside en la autoridad y nadie participa o inicia una acción excepto cuando lo impone el líder. En una atmósfera de sospecha hay temor de ser puesto en ridículo o de ser rechazado. En una actitud apática no existe vitalidad, todos esperan que otro haga o diga algo. Los individuos en una atmósfera cálida, democrática son más productivos, viven satisfechos y menos frustrados, hay compañerismo, cordialidad, cooperación, más pensamiento individual facultad creativa y mejor motivación. El clima que genera el liderazgo transformacional incrementa la identidad de los trabajadores con la organización y se traduce en un mejor desempeño individual y organizacional.

1. La Motivación negativa de que manera influye en el Clima Laboral?

* Cuando la motivación es escasa, ya sea por frustración o por impedimentos para la satisfacción de necesidades,el **clima organizacional** tiende a disminuir y sobrevienen estados de  desinterés, apatía, descontento, hasta llegar a estados de agresividad, agitación, inconformidad, característicos de situaciones en que los empleados se enfrentan abiertamente contra la empresa,haciendo huelga, denotando posición de rebeldía y malestar. La motivación en una empresa es fundamental para su crecimiento.

1. De 5 ejemplos que según Ud. Considere tendría un clima organizacional positivo. Y 5 ejemplos que tendría un clima organizacional negativo.

* Clima Organizacional Positivo:
  1. Los líderes fomentan la comunicación abierta y transparente, alentando a los empleados a compartir sus ideas y preocupaciones sin miedo a represalias.
  2. Se promueve un ambiente de trabajo colaborativo donde los equipos trabajan juntos hacia metas comunes, celebrando los logros colectivos.
  3. Se reconoce y se valora el desempeño excepcional de los empleados, ya sea a través de elogios públicos, bonificaciones u oportunidades de desarrollo.
  4. Se ofrece un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, con políticas de flexibilidad laboral, teletrabajo y apoyo para el bienestar de los empleados.
  5. Se fomenta una cultura de inclusión y diversidad, donde se respetan y se celebran las diferencias individuales, y se promueve un ambiente libre de discriminación.
* Clima Organizacional Negativo:
  1. Existe una falta de comunicación entre los empleados y la dirección, lo que lleva a la confusión, la desconfianza y la falta de claridad sobre los objetivos organizacionales.
  2. Prevalece un ambiente de competencia y rivalidad entre los empleados, con envidias, chismes y falta de colaboración entre equipos.
  3. Se ignoran o se minimizan los logros de los empleados, lo que lleva a la desmotivación y la falta de compromiso con la organización.
  4. Se percibe una cultura de sobrecarga laboral y presión constante, con expectativas poco realistas y falta de apoyo para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
  5. Prevalecen actitudes discriminatorias o prejuiciosas hacia ciertos grupos de empleados, lo que crea un ambiente tóxico y alienante para aquellos que son marginados.