

CARACTERIZACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SANAS
(Fordyce y Weil, en Gairín, 1996)

Organizaciones sanas	SI	NO
<p>1. Los objetivos son ampliamente compartidos por los miembros de la organización y hay un flujo de energía fuerte y consistente hacia estos objetivos.</p> <p>2. Las personas se sienten libres de mostrar que se dan cuenta de las dificultades, pues esperan que los problemas sean manejados abiertamente y se sientan optimistas de que podrán resolverse.</p> <p>3. La solución del problema es altamente pragmática. Al atacar los problemas las personas trabajan informalmente, no se preocupan por el estatus, por su territorio, ni por preguntarse qué va a pensar la dirección. Al Director/a frecuentemente se lo confronta. Se tolera bastante el pensamiento no conformista.</p> <p>4. La responsabilidad en la toma de decisiones está determinada por factores tales como habilidad, sentido de la responsabilidad, disponibilidad de información, carga de trabajo, tiempo y requerimiento de desarrollo profesional. El nivel organizacional como tal no es considerado un factor determinante.</p> <p>5. Hay un notable sentido de trabajo de equipo en la planeación, en la ejecución y en la disciplina; en resumen, la responsabilidad se comparte.</p> <p>6. Las opiniones de las personas en los niveles bajos de la organización son respetadas.</p> <p>7. El rango de problemas tratados incluye las necesidades personales y las relaciones humanas.</p> <p>8. Hay colaboración. Las personas piden ayuda a los demás y están dispuestas a darla también. Los medios de ayuda están altamente desarrollados. Los individuos y los grupos compiten con los demás, pero lo hacen de una manera justa y dirigida hacia una meta compartida.</p> <p>9. Cuando hay una crisis, las personas se reúnen rápidamente para trabajar juntas hasta que la crisis pare.</p> <p>10. Los conflictos se consideran importantes para la toma de decisiones y el crecimiento personal. Se manejan con efectividad, abiertamente. Las personas dicen lo que quieren y esperan que los demás hagan lo mismo.</p> <p>11. Hay una gran cantidad de aprendizaje en el trabajo, por la disponibilidad de dar, buscar y usar retroinformación y consejo. Las personas se ven a sí mismas y a los demás como capaces de un crecimiento y desarrollo personal significativo.</p> <p>12. La crítica conjunta acerca del progreso es periódica.</p>		

<p>13. Las relaciones son honestas. Las personas se preocupan por los demás y no se sienten solas.</p> <p>14. Las personas muestran buena disposición y deseos de participar, porque así lo desean. Son optimistas. El lugar de trabajo es importante y placentero (¿por qué no?)</p> <p>15. El liderazgo es flexible, cambiando de estilo y de persona de acuerdo con la situación.</p> <p>16. Hay un alto grado de confianza entre las personas y un sentido de libertad y de responsabilidad mutuas. Las personas generalmente saben qué es importante para la organización y qué no lo es.</p> <p>17. El riesgo es aceptado como una condición del crecimiento y del cambio. "¿Qué podemos aprender de cada error?"</p> <p>19. La mala actuación es confrontada y se busca una solución conjunta.</p> <p>20. La estructura, los procedimientos y las políticas de la organización están diseñados para ayudar a las personas y llevar a cabo su trabajo y para proteger la salud organizacional a largo plazo; no para asignar deberes a cada burócrata. Además, es posible modificar con facilidad tales políticas, procedimientos y estructura.</p> <p>21. Hay un gran sentido del orden y, sin embargo, también hay un alto grado de innovación. Se revisan los viejos métodos y, si es necesario se hacen a un lado.</p> <p>22. La organización misma se adapta rápidamente a las oportunidades u otros cambios en su mercado, debido a que cada par de ojos está observando y cada cabeza está anticipando el futuro.</p> <p>23. Las frustraciones son una llamada para la acción. "es mi/nuestra responsabilidad salvar el barco"</p>		
TOTAL		

**¿QUÉ CLIMA GENERO AL INTERIOR DEL AULA?
EJERCICIO INDIVIDUAL
PLENARIO**

Descubra si como profesor desarrolla un clima social nutritivo para el desarrollo emocional de sus estudiantes (adaptado de Milicic y Arón, 2000 en Milicic, 2001)

CARACTERÍSTICAS CLIMA SOCIAL NUTRITIVO PARA EL DESARROLLO EMOCIONAL DE SUS ALUMNOS	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NI UNCA
Sus alumnos perciben un clima de justicia				
Sus alumnos sienten que se reconocen sus logros explícitamente				
Sus alumnos sienten que predomina la valoración positiva				
Se toleran los errores				
Sus alumnos tienen la sensación de ser alguien valioso				
Sus alumnos han desarrollado un sentido de pertenencia				
Sus alumnos conocen las normas y las consecuencias de transgredirlas				
Las normas son flexibles				
Sus alumnos se sienten respetados en su dignidad, en su individualidad y en sus diferencias				
Sus alumnos tienen acceso a la información relevantes, ella está disponible				
Se favorece el crecimiento personal				
Se favorece la creatividad				
Se permite el enfrentamiento constructivo de conflictos				
TOTAL				

**PRUEBAS PARA EVALUAR EL JUICIO MORAL
EN PREESCOLARES Y ESCOLARES 1° CICLO**

Prueba de robo: Piaget, a través de esta prueba, hace que los niños comparen dos situaciones de robo; una que conlleva una mala acción, pero justificable por una buena intención, y otra que lleva una mala acción pero que no se justifica por la intención, ya que es egoísta.

HISTORIAS DE ROBO:

- a) Alfredo se encuentra con un amigo que era muy pobre. Este amigo le cuenta que tenía mucha hambre, porque no había comido en todo el día ya que en su casa no había nada que comer; entonces Alfredo entra en una panadería y estando allí, se dio cuenta que no tenía plata; aprovechándose entonces del momento en que el panadero se da vuelta, le roba un pan, sale corriendo y le da el pan a su amigo pobre.
- b) Guillermo entra en una tienda donde vendían repuestos para bicicletas; ve sobre el mesón un lindo foco, y piensa que se vería fantástico en su bicicleta. Luego, al darse vuelta el vendedor, se roba el foco y sale corriendo.

Preguntas:

1. ¿Has entendido las dos historias?
2. ¿Podrías contármelas?
3. ¿Por qué robó el pan Alfredo?
4. ¿Por qué robó el foco Guillermo?
5. ¿Hay uno más malo que otro? si - no ¿Cuál?
6. ¿Cuál es más malo, el que se robó el pan o el que se robó el foco? ¿Por qué?
7. Si tú fueras su papá, ¿a cuál castigarías más? ¿Por qué?

Prueba de responsabilidad compartida: Piaget en esta prueba trata de averiguar si los niños consideran justo castigar al grupo entero, cuando un miembro del grupo ha cometido un delito y no ha sido por los demás integrantes.

HISTORIA DE RESPONSABILIDAD COMPARTIDA:

Al salir al recreo todos los alumnos de un cuarto año básico se ponen a jugar fútbol; uno de los niños "chuteando" demasiado fuerte la pelota, rompe una ventana. Luego, el profesor pregunta: ¿quién rompió la ventana?, pero nadie responde, y el que lo hizo dice que no fue él, los otros compañeros no dicen nada porque no quieren acusarlo.

Preguntas:

1. ¿Entendiste bien la historia?
2. ¿Podrías contármela?
3. ¿Qué crees que debía hacer el profesor para que fuese justo?
4. ¿Castigar al curso? si - no ¿Por qué?
5. ¿No castigar a nadie? si - no ¿Por qué?
6. Tú como profesor, ¿qué habrías hecho? ¿Por qué?

Prueba de justicia entre niños: En esta prueba Piaget mide el juicio moral del niño, haciéndole opinar frente a una situación donde se destacan sentimientos de igualdad y respeto mutuo entre los niños.

HISTORIA DE JUSTICIA ENTRE NIÑOS:

Un grupo de niños juegan en el patio, a las bolitas. Cuando las bolitas se salen del juego y van a parar a la calle, uno de los niños va a buscarlas. Después cada vez que las bolitas se salen del juego y hay que ir a buscarlas, los demás niños se lo piden siempre a él.

Preguntas:

1. ¿Entendiste bien la historia?
2. ¿Podrías contármela?
3. ¿Crees que es justo que siempre fuera el mismo niño a buscar las bolitas que se salían del juego? si - no ¿Por qué?
4. La mayoría de las personas cree que pensar y razonar en forma científica puede conducirlos a una respuesta correcta. ¿Sucede lo mismo con las decisiones morales o son diferentes?