



Título del documento			
CULTURA CORPORATIVA			
Unidad I: Gestión de clima en la organización Tema: Modelo de mejora del clima organizacional			
Nombre del docente			
Brianda Guadalupe González Vega			
Fecha de producción		Lugar	
Junio 2022		Universidad Tecnológica de Querétaro (UTEQ)	
Programa educativo (Marque un solo programa con una X):			
<input type="checkbox"/>	P1. TSU en Administración Área Capital Humano - Intensivo	<input type="checkbox"/>	P.6. TSU en Logística Área Cadena de Suministros - Intensivo
<input type="checkbox"/>	P2. TSU en Administración Área Capital Humano - Flexible	<input checked="" type="checkbox"/>	P.7 Licenciatura en Gestión del Capital Humano - Intensivo
<input type="checkbox"/>	P3. TSU en Desarrollo de Negocios Área Servicio Posventa - Intensivo	<input type="checkbox"/>	P.8 Licenciatura en Innovación de Negocios y Mercadotecnia - Intensivo
<input type="checkbox"/>	P4. TSU en Desarrollo de Negocios Área Mercadotecnia - Intensivo	<input type="checkbox"/>	P.9 Licenciatura en Diseño y Gestión de Redes Logísticas - Intensivo
<input type="checkbox"/>	P5. TSU en Desarrollo de Negocios Área Mercadotecnia - Flexible	<input type="checkbox"/>	
Nombre de la asignatura		Unidad Temática	
CULTURA CORPORATIVA		Unidad I: Gestión de clima en la organización Tema: Modelo de mejora del clima organizacional	
Propósito			
Proporcionar material didáctico para la materia de “Cultura corporativa”			
*Es importante considerar que en la presente se encuentran links de acceso a documentación Especializada.			
Referencia (en formato APA): ¹			

¹ Se recomienda consultar: Centro de Escritura Javeriano. (2020). *Normas APA, séptima edición*. Cali, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana. <https://www2.javerianacali.edu.co/centro-escritura/recursos/manual-de-no...>



Lescay, N., Becerra, A., Hernández, A. (2016). ANTROPOMETRIA. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS TECNOLOGÍAS PARA LA CAPTACIÓN DE LAS DIMENSIONES ANTROPOMÉTRICAS. *Revista EIA* , (26), 47-59

Organización Internacional del Trabajo. (2022). *ERGONOMIA*. Geraadpleegd op 31 juli 2022, van https://training.itcilo.org/actrav_cdrom2/es/osh/ergo/ergoa.htm

Licencia Creative Commons:

(Conoce más aquí: <https://creativecommons.org/licenses/?lang=es>)

Pegue aquí la licencia

CULTURA CORPORATIVA



Unidad I: Gestión de clima en la organización

Tema: Modelo de mejora del clima organizacional

Tema: Modelo de mejora del clima organizacional

Conceptos de:

- Ergonomía/Cuerpo humano
- Antropología física
- Antropometría

Ergonomía

ERGONOMÍA

https://training.itcilo.org/actrav_cdrom2/es/osh/ergo/ergoa.htm



Antropología física

A menudo llamada antropología biológica, es el estudio del desarrollo físico del cuerpo humano y la especie humana (especialmente en comparación con otros primates).

Los antropólogos físicos también intentan rastrear la evolución de los humanos y otros primates. ¡Los antropólogos físicos, sobre todo las cosas, aman los huesos! Los huesos son la forma más común de evidencia fósil, y son una excelente forma para que los antropólogos rastreen el desarrollo de nuestra especie a lo largo del tiempo. (Anthropology and Practice, 2022, prr. 8)

Australopithecus robustus

Homo habilis

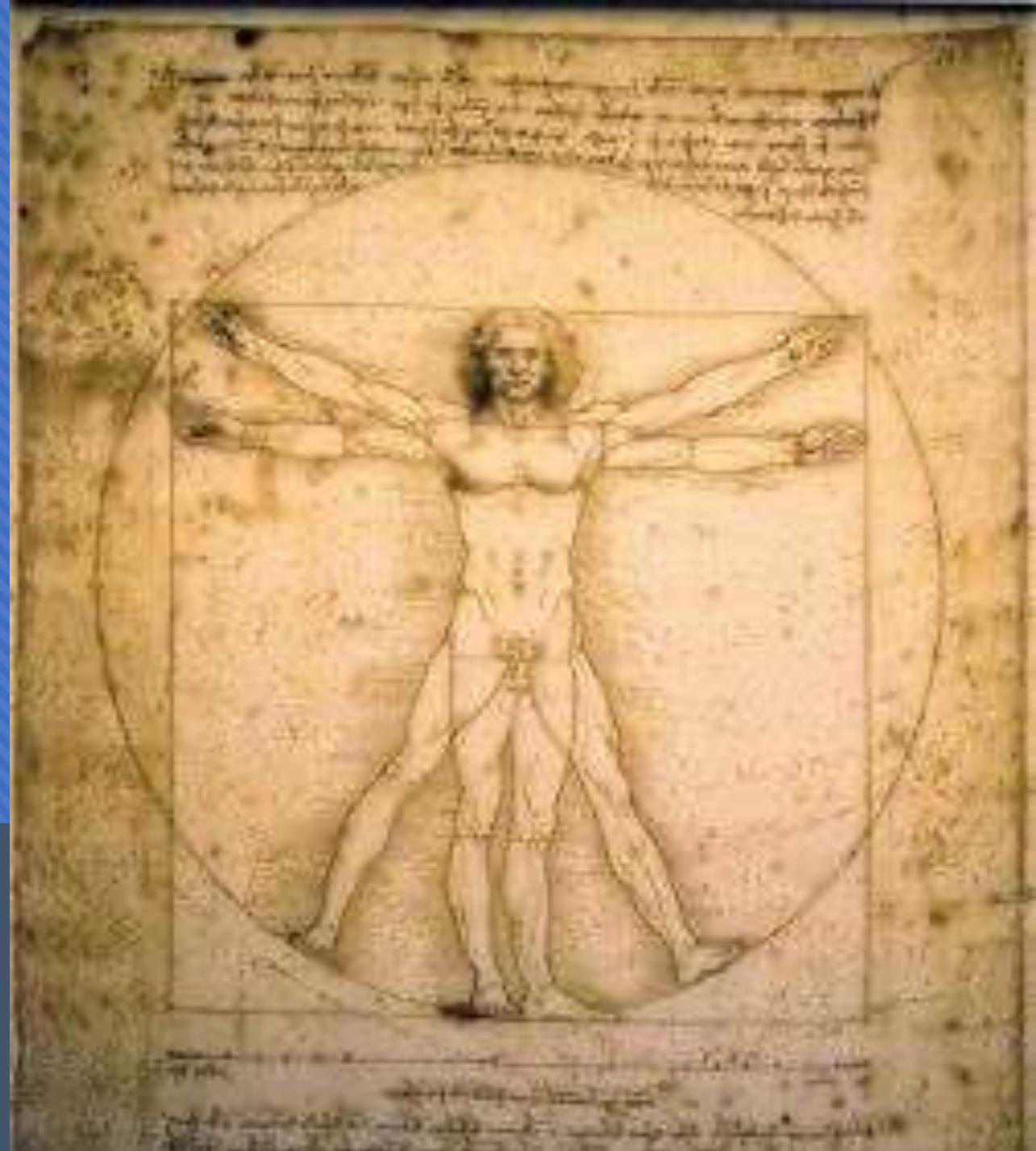
Homo erectus

Homo sapiens neanderthalensis

Homo sapiens sapiens

Antropometría

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-12372016000200004



Luc Brunet

EL CLIMA DE TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES

Definición, diagnóstico y consecuencias

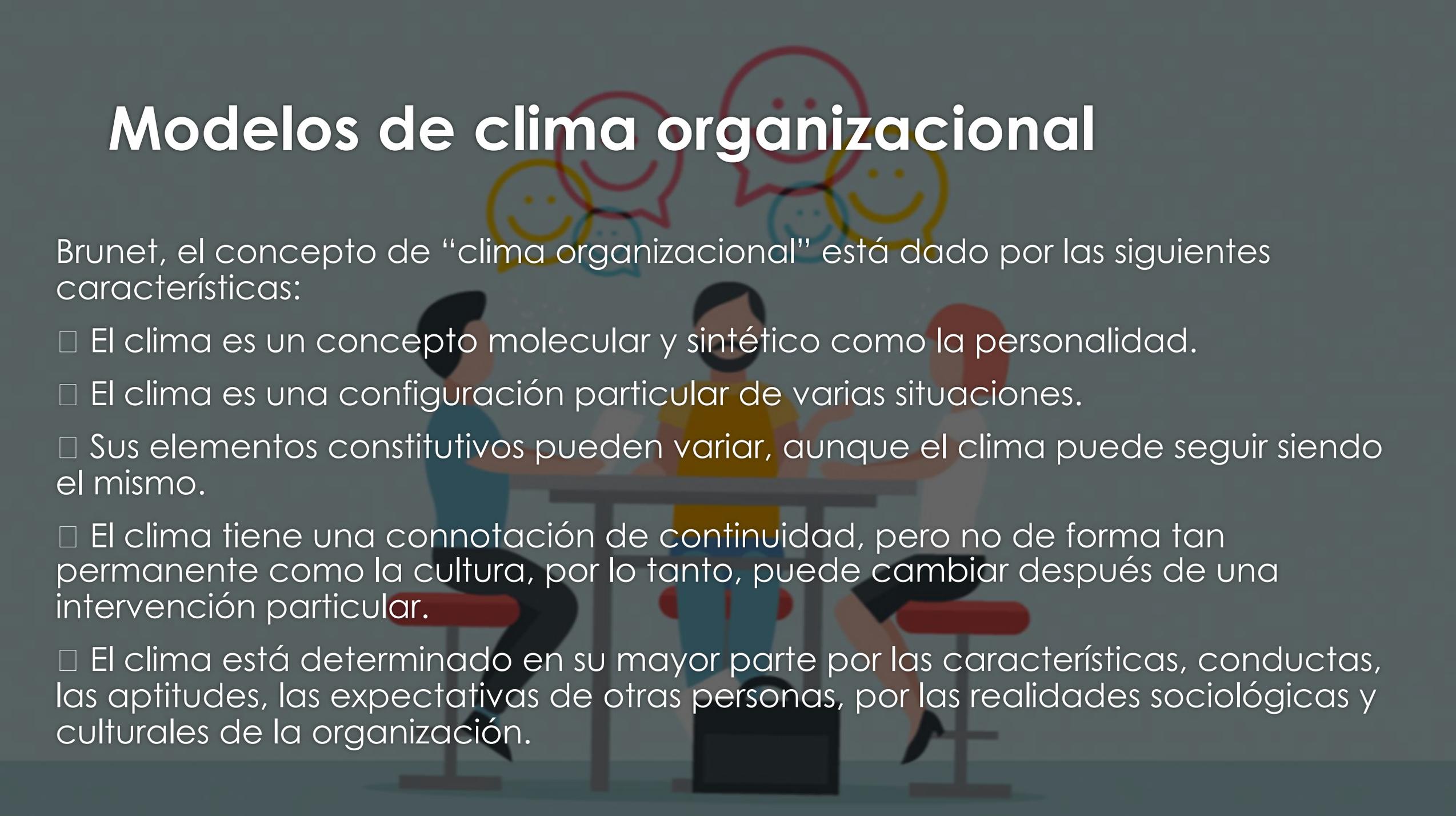
- Concepciones del clima
- Teoría del clima organizacional de Likert
- Causas y efectos del clima organizacional
- Clima organizacional y perfeccionamiento



Luc Brunet

trillas 

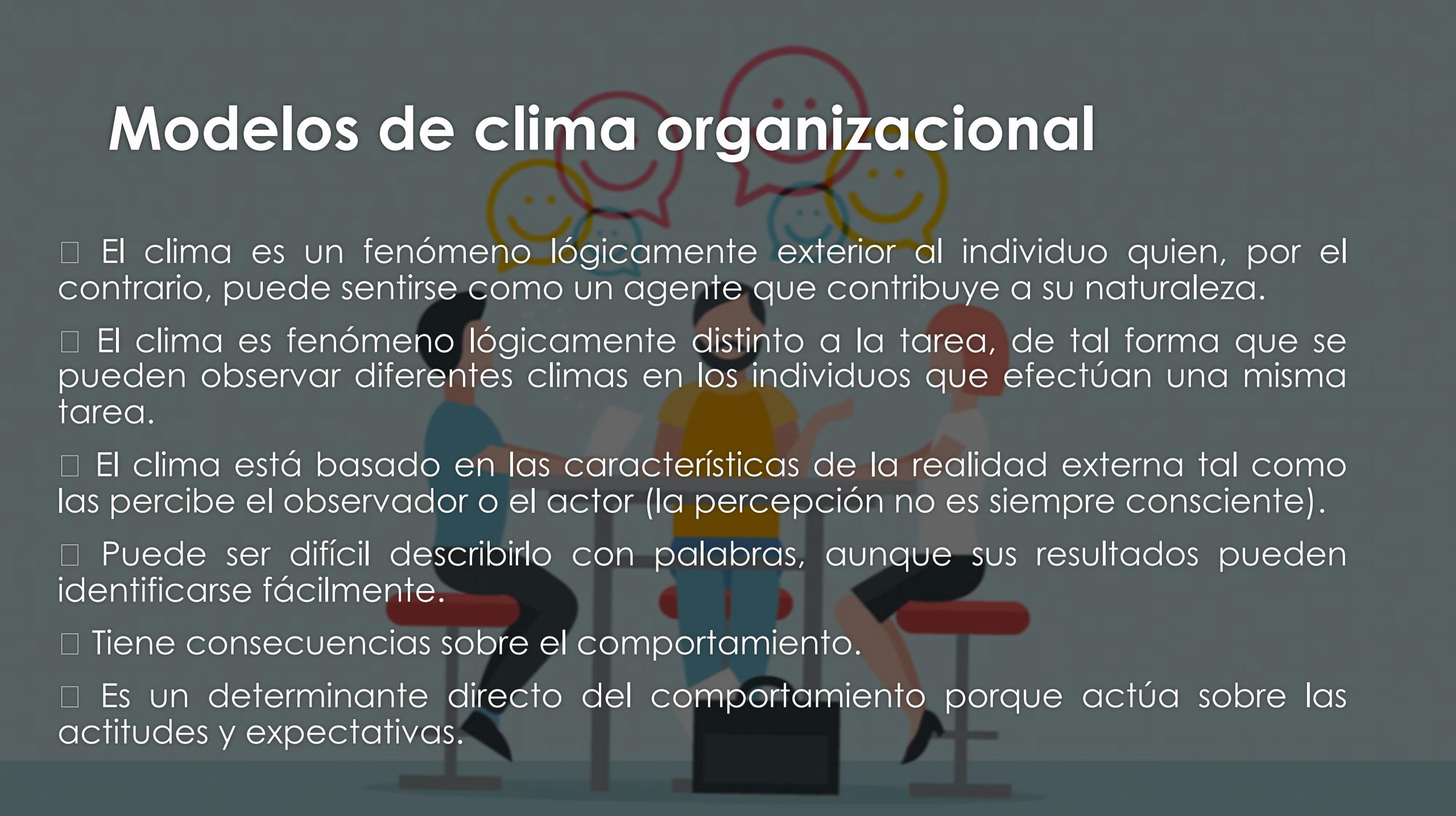
Modelos de clima organizacional



Brunet, el concepto de “clima organizacional” está dado por las siguientes características:

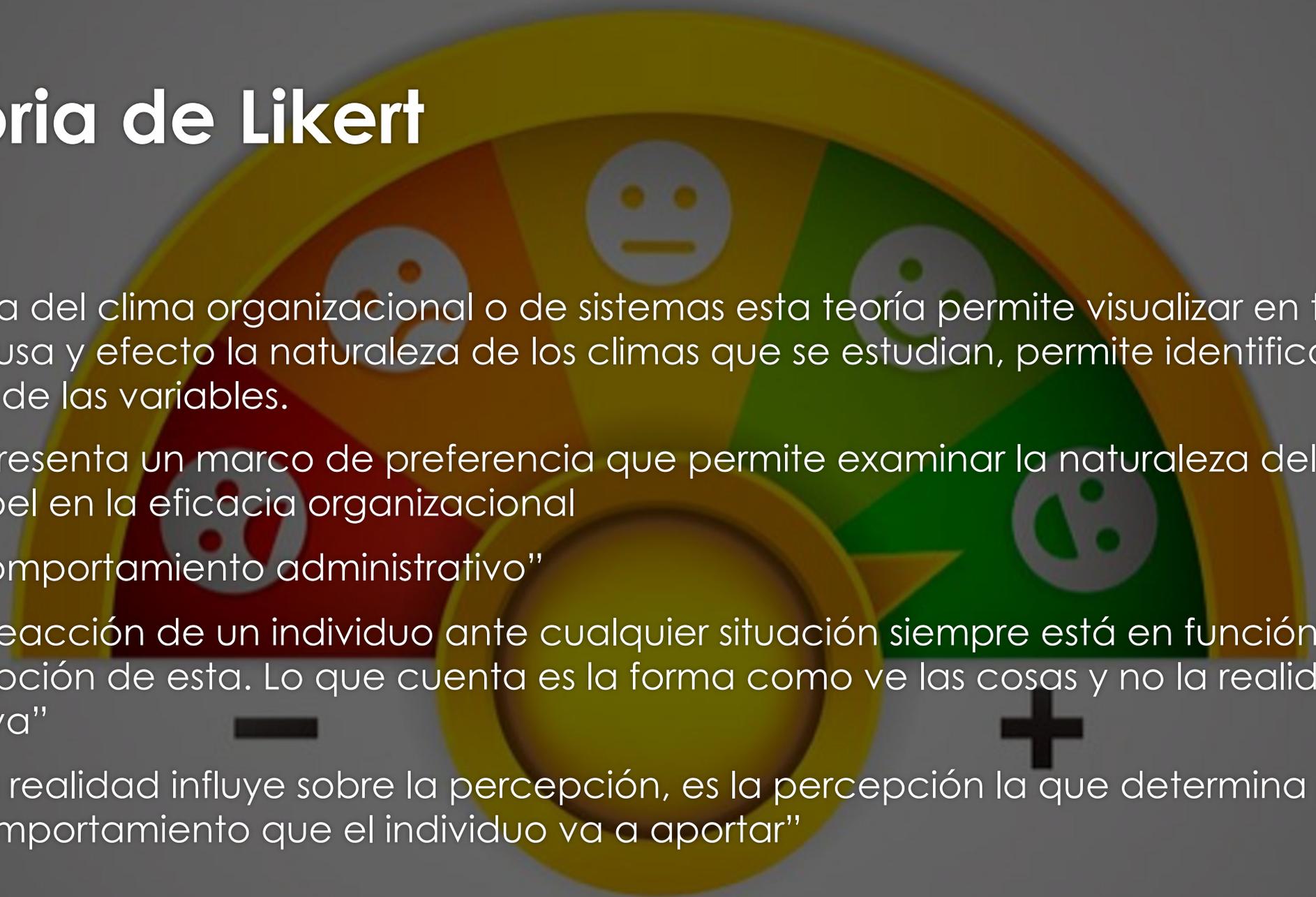
- El clima es un concepto molecular y sintético como la personalidad.
- El clima es una configuración particular de varias situaciones.
- Sus elementos constitutivos pueden variar, aunque el clima puede seguir siendo el mismo.
- El clima tiene una connotación de continuidad, pero no de forma tan permanente como la cultura, por lo tanto, puede cambiar después de una intervención particular.
- El clima está determinado en su mayor parte por las características, conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.

Modelos de clima organizacional



- El clima es un fenómeno lógicamente exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
- El clima es fenómeno lógicamente distinto a la tarea, de tal forma que se pueden observar diferentes climas en los individuos que efectúan una misma tarea.
- El clima está basado en las características de la realidad externa tal como las percibe el observador o el actor (la percepción no es siempre consciente).
- Puede ser difícil describirlo con palabras, aunque sus resultados pueden identificarse fácilmente.
- Tiene consecuencias sobre el comportamiento.
- Es un determinante directo del comportamiento porque actúa sobre las actitudes y expectativas.

Teoría de Likert



- □ Teoría del clima organizacional o de sistemas esta teoría permite visualizar en términos de causa y efecto la naturaleza de los climas que se estudian, permite identificar el papel de las variables.
- □ -Representa un marco de preferencia que permite examinar la naturaleza del clima y su papel en la eficacia organizacional
- □ - "Comportamiento administrativo"
- □ "La reacción de un individuo ante cualquier situación siempre está en función de la percepción de esta. Lo que cuenta es la forma como ve las cosas y no la realidad objetiva"
- □ "Si la realidad influye sobre la percepción, es la percepción la que determina el tipo de comportamiento que el individuo va a aportar"

Teoria de Likert

Factores como

- 1) Parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura de sistemas organizacional.
- 2) La posición jerárquica que el individuo ocupa en la organización así como el salario que gana
- 3) Los factores personales tales como la personalidad, las actitudes y el nivel de satisfacción
- 4) La percepción que tienen los subordinados, los colegas, los superiores del clima de la organización.

Refiere a 3 variables:

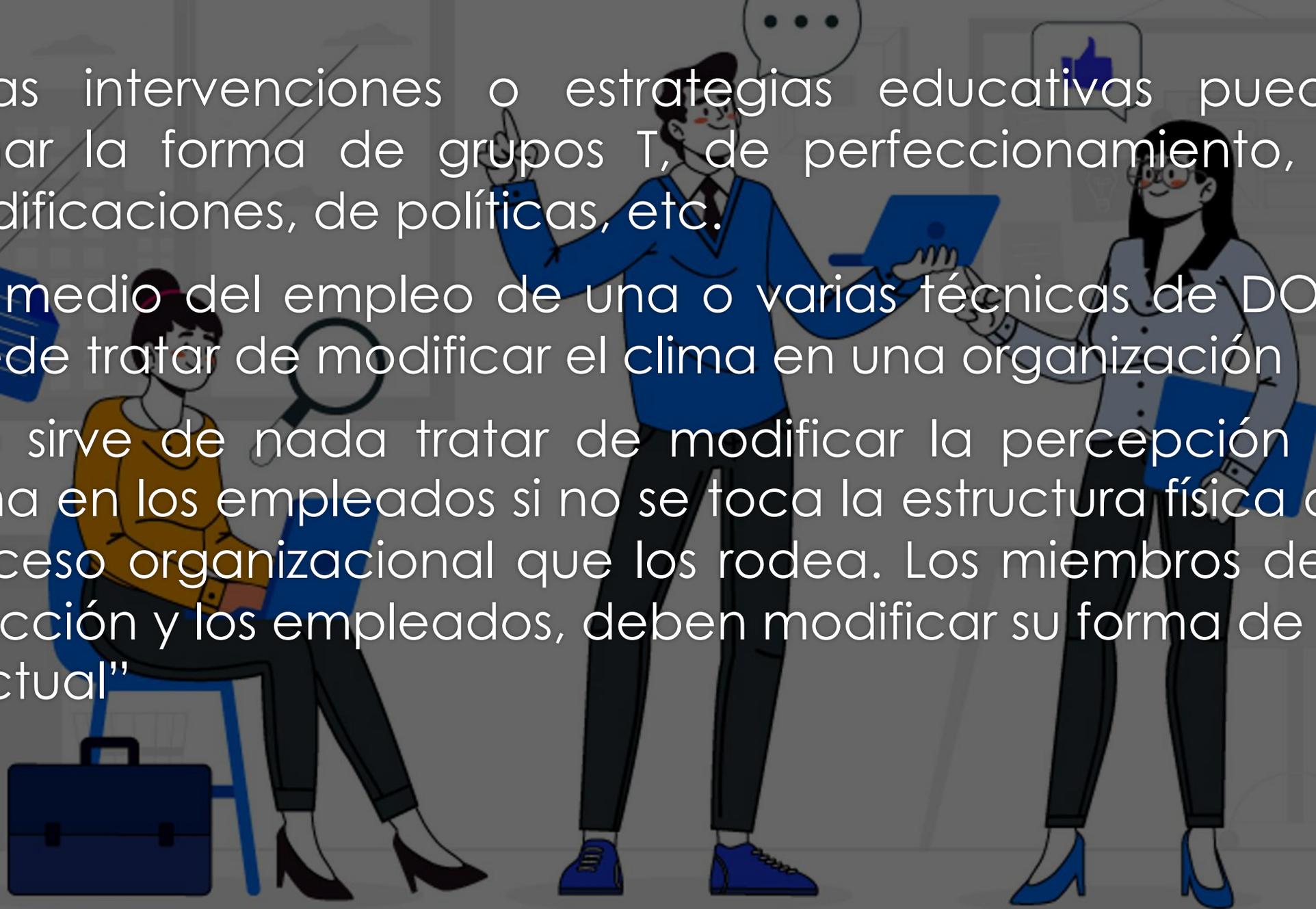
- Variables causales
- Variables intermedias
- Variables finales



Cambio de clima dentro de óptica de desarrollo organizacional

- El cambio se da a partir de varias dimensiones, y es resultado de varias dimensiones, afectando así la estructura organizacional y los procesos administrativos.
- □-Cambios a partir del DO. "El desarrollo organizacional es esencialmente una estrategia educativa que utiliza por todos los medios posibles el comportamiento basado en la experiencia, para mejorar y ofrecer una mejor gama de elecciones organizacionales en un mundo en efervescencia" (p.105)

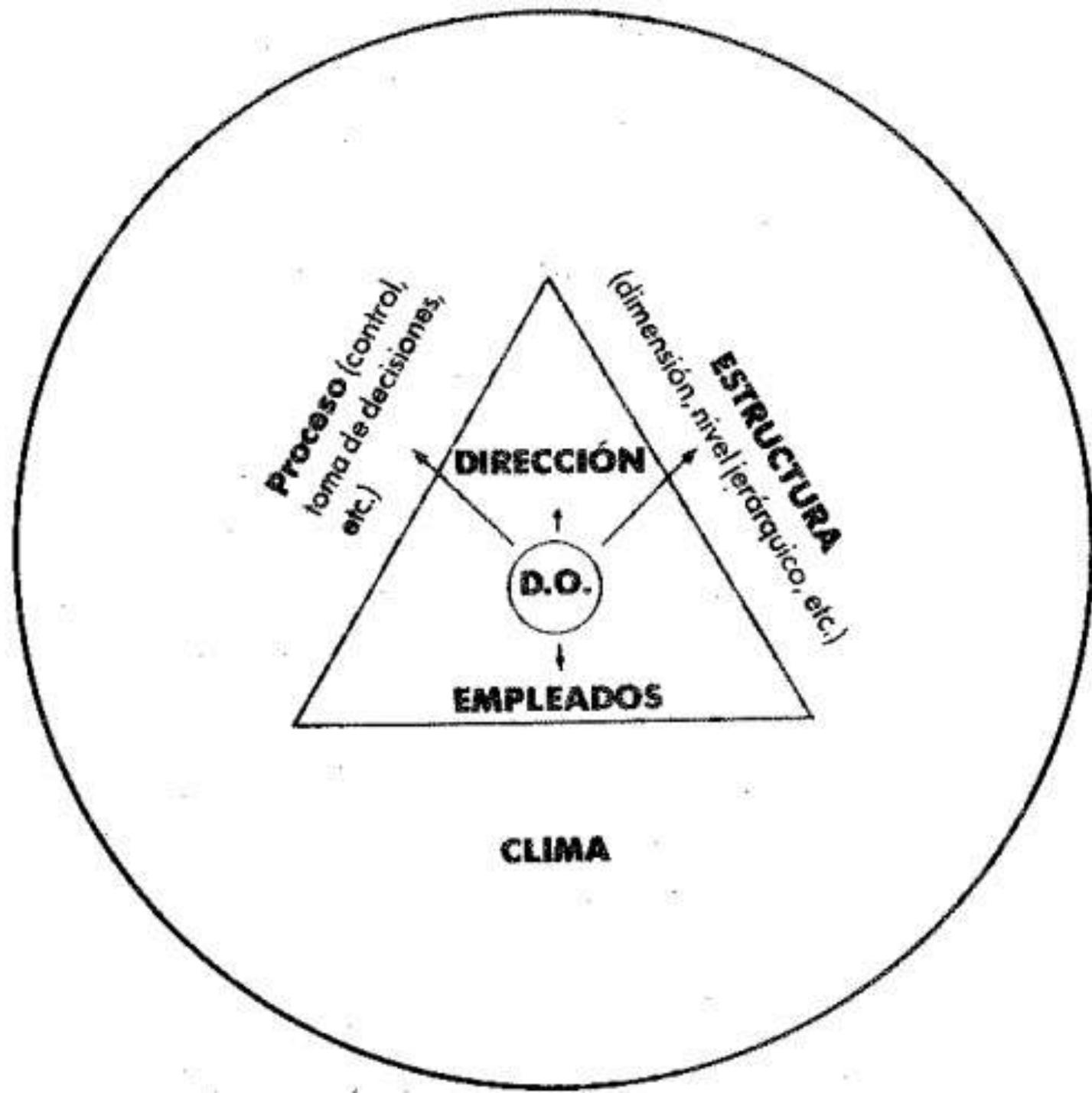
- “Estas intervenciones o estrategias educativas pueden tomar la forma de grupos T, de perfeccionamiento, de modificaciones, de políticas, etc.
- Por medio del empleo de una o varias técnicas de DO se puede tratar de modificar el clima en una organización
- “No sirve de nada tratar de modificar la percepción del clima en los empleados si no se toca la estructura física o el proceso organizacional que los rodea. Los miembros de la dirección y los empleados, deben modificar su forma de ver y actuar”



Modelo integrado de modificación de clima organizacional

-5 fases (Lewin y House)



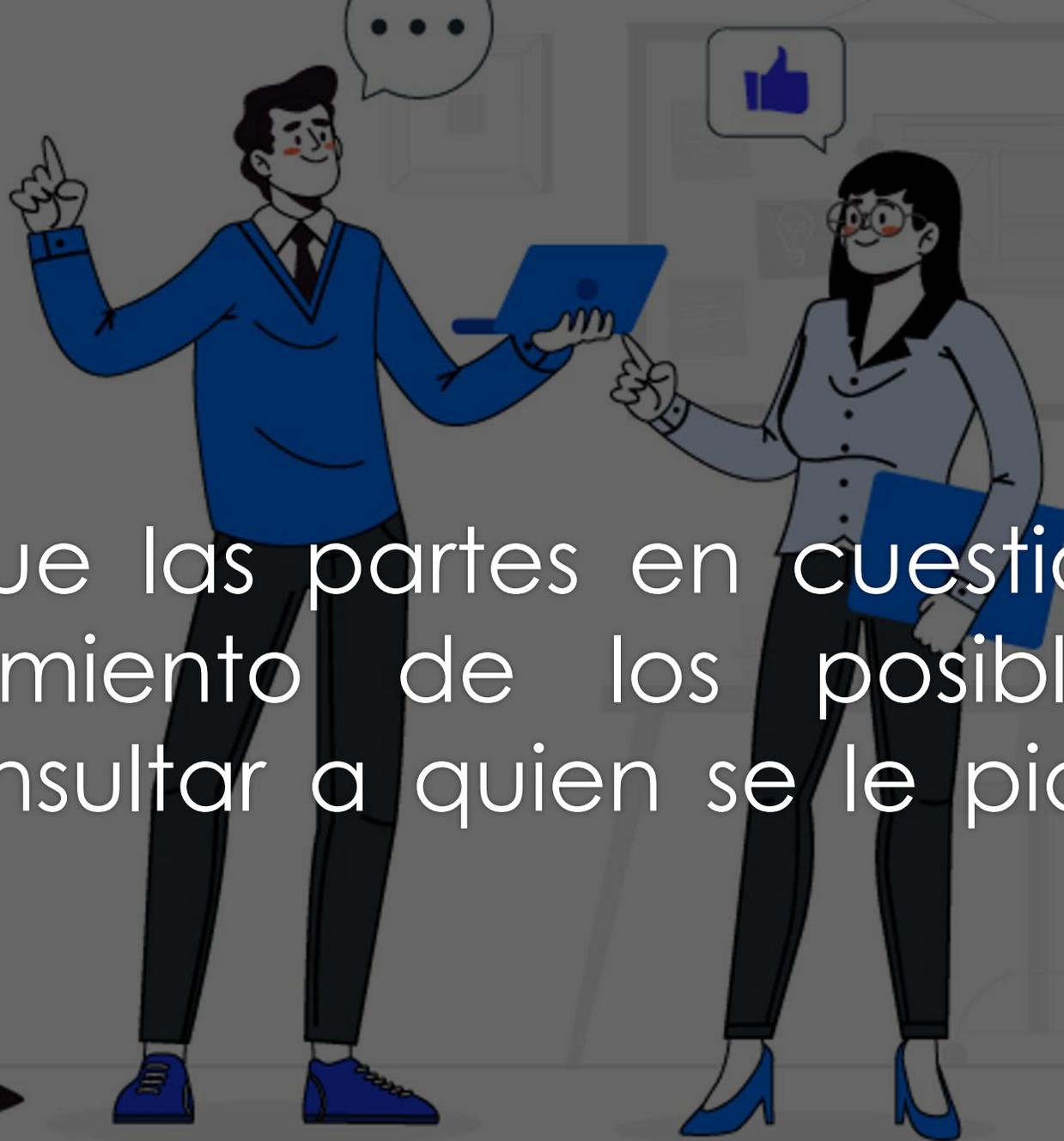


Cuadro 6.1. Modelo integrado de modificación del clima organizacional.

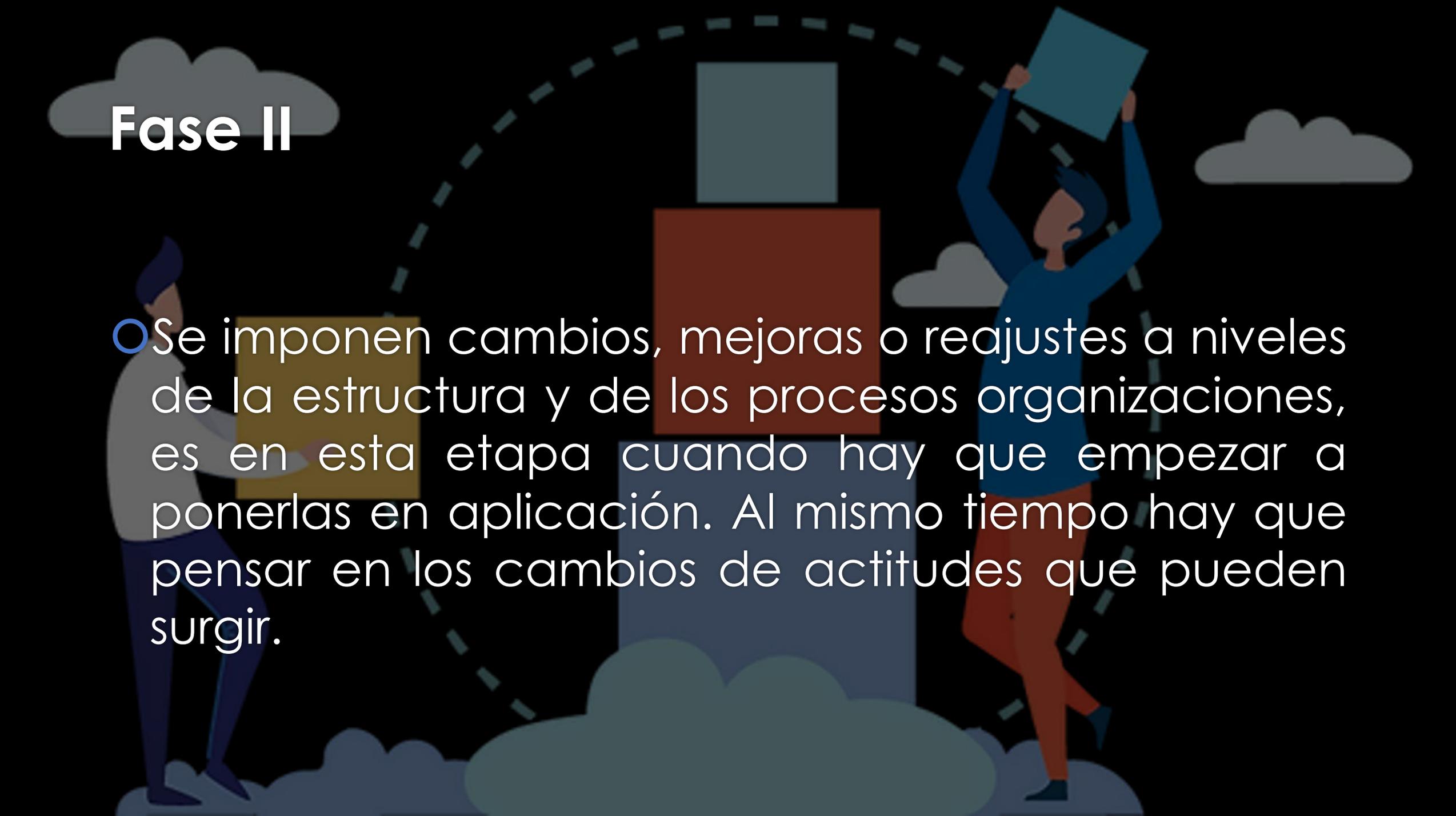
<i>Estructura-proceso</i>	<i>Dirección</i>	<i>Empleados</i>
Desbloqueo		
I		Conocimiento de los posibles cambios. Cambio en los conocimientos existentes (existen otros sistemas organizacionales).
II	Cambio en el organigrama (descentralización contra centralización), los fines, las filosofías y las políticas de la dirección.	Cambio en las actitudes.
Reconstruir		
III		Cambio en el comportamiento.
IV	Filosofías y prácticas de acuerdo con el rendimiento deseado.	Cambio en el rendimiento en el trabajo. Supervisión y evaluación periódicas del cambio, de acuerdo con el rendimiento deseado.
Volver a bloquear		
V	Formalización y puesta en marcha de un sistema que permita reforzar los cambios.	Cambio en los resultados organizacionales.

Fase 1

Es necesario que las partes en cuestión tomen conocimiento de los posibles cambios. El consultar a quien se le pide actual,



Fase II

An illustration on a dark background showing two stylized human figures. On the left, a figure in a grey shirt and blue pants holds a yellow square block. On the right, a figure in a blue shirt and red pants holds a blue square block above their head. In the center, a stack of blocks is visible: a blue block at the base, a red block in the middle, and a blue block at the top. A dashed white arc curves over the top of the stack. The scene is decorated with stylized grey and blue clouds.

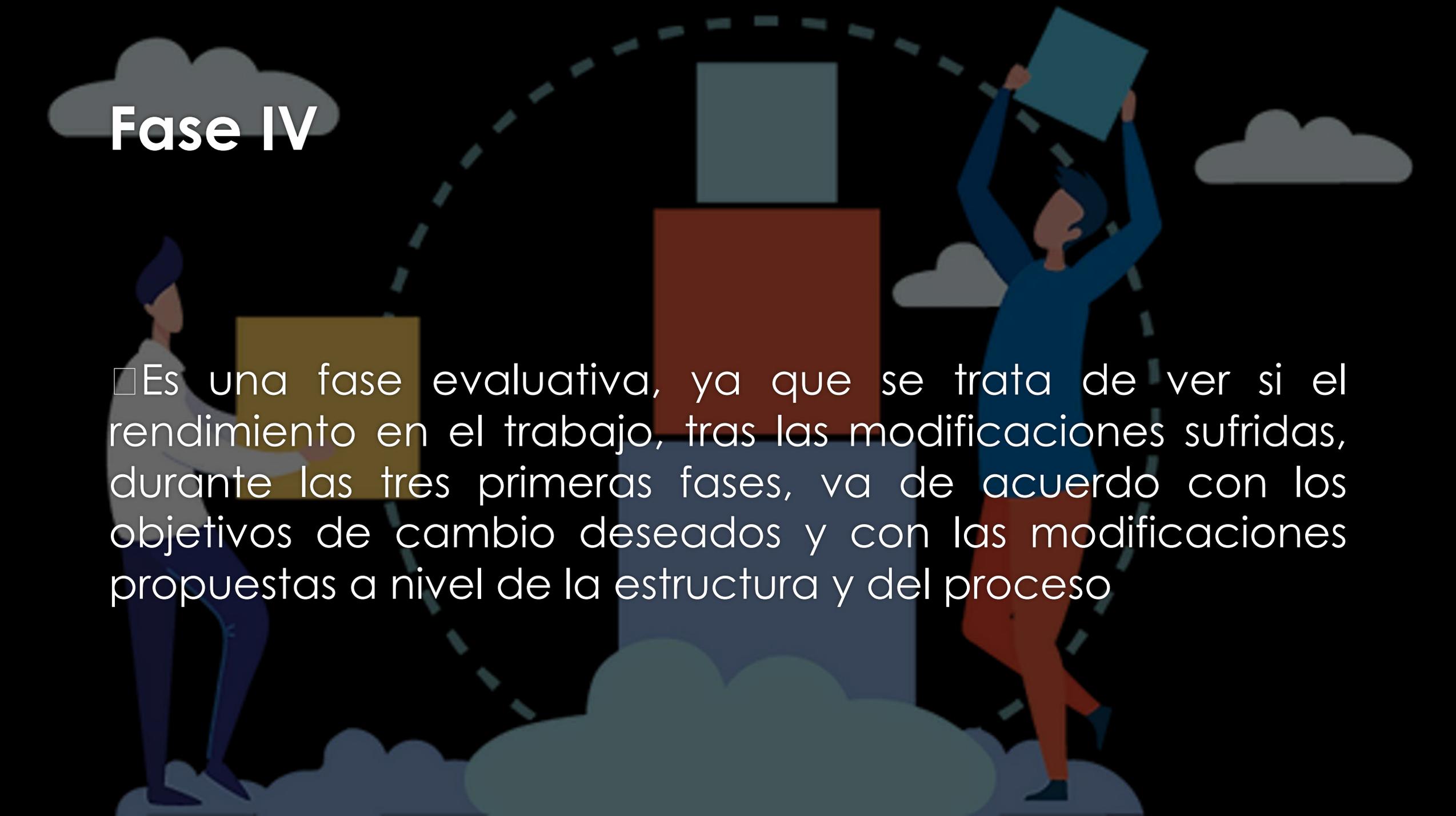
- Se imponen cambios, mejoras o reajustes a niveles de la estructura y de los procesos organizacionales, es en esta etapa cuando hay que empezar a ponerlas en aplicación. Al mismo tiempo hay que pensar en los cambios de actitudes que pueden surgir.

Fase III

- [...] El consultor debe encargarse de que las dos partes aprendan los comportamientos que irán a la par con los cambios de los procesos

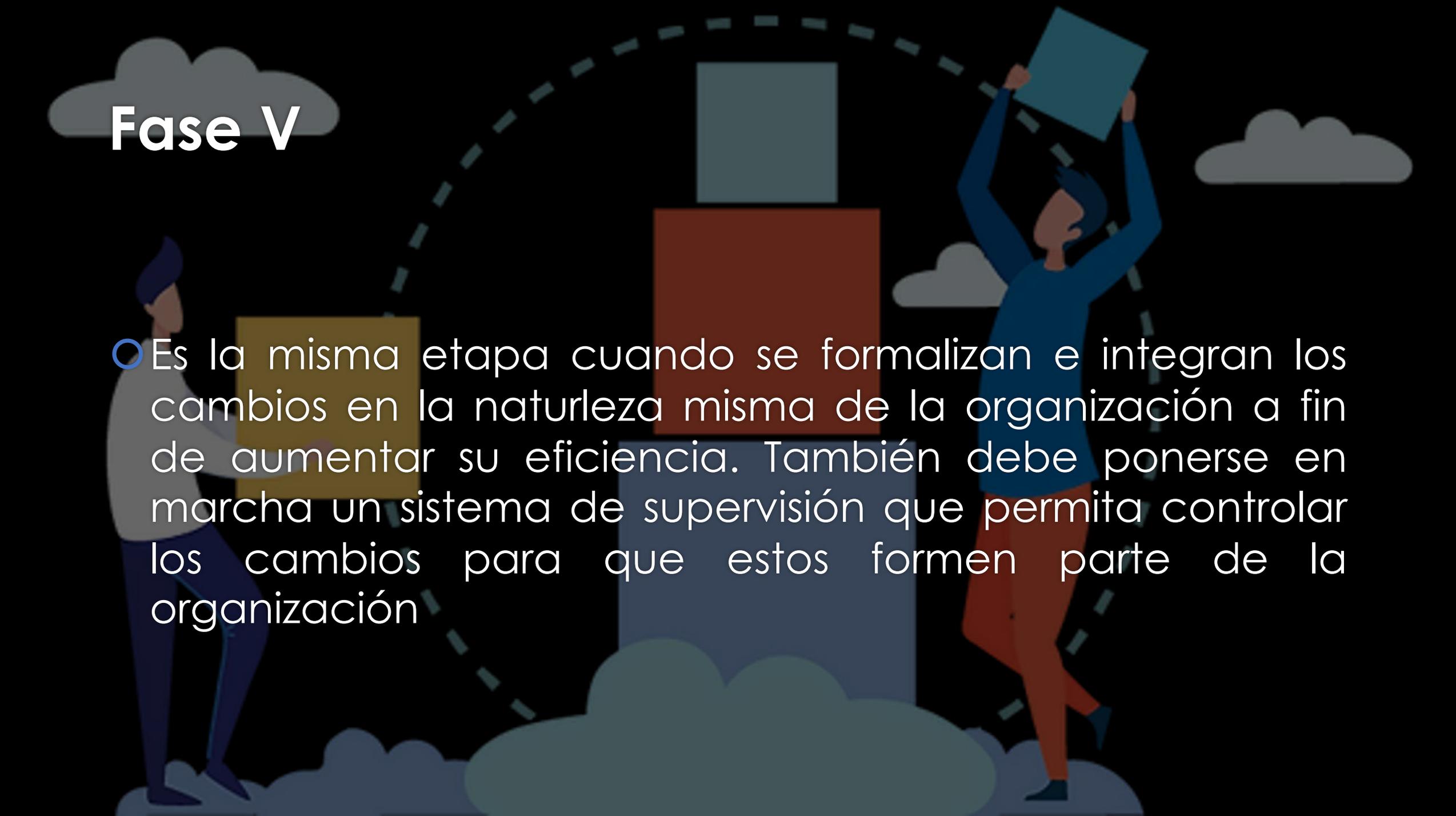


Fase IV

An illustration on a dark background. On the left, a figure in a light grey shirt and dark pants holds a yellow square. In the center, a tall structure consists of a blue base, a red middle section, and a grey top section. On the right, a figure in a blue shirt and red pants holds a grey square above their head. A dashed white arc connects the yellow square to the grey square, passing over the central structure. There are stylized clouds in the background.

□ Es una fase evaluativa, ya que se trata de ver si el rendimiento en el trabajo, tras las modificaciones sufridas, durante las tres primeras fases, va de acuerdo con los objetivos de cambio deseados y con las modificaciones propuestas a nivel de la estructura y del proceso

Fase V

An illustration on a dark background showing a person on the left in a grey shirt and blue pants holding a yellow block. In the center, a stack of blocks (blue, red, blue) is topped with a grey block. On the right, a person in a blue shirt and red pants is placing a blue block on top. A dashed white arc connects the yellow block to the top grey block. Stylized clouds are scattered around the scene.

- Es la misma etapa cuando se formalizan e integran los cambios en la naturaleza misma de la organización a fin de aumentar su eficiencia. También debe ponerse en marcha un sistema de supervisión que permita controlar los cambios para que estos formen parte de la organización

An illustration on a dark background showing two stylized human figures. On the left, a figure in a light grey shirt and dark blue pants is placing a yellow square block onto a stack. On the right, a figure in a blue long-sleeved shirt and orange pants is holding a blue square block high above their head. The stack consists of a blue base, a brown middle section, and a light blue top section. A large, dashed white circular line arches over the stack. There are stylized grey clouds in the upper corners and a larger grey cloud at the bottom center.

¿Cómo aplicar la ergonomía al clima organizacional?

Referencias



- Lescay, N., Becerra, A., Hernández, A. (2016). ANTROPOMETRIA. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS TECNOLOGÍAS PARA LA CAPTACIÓN DE LAS DIMENSIONES ANTROPOMÉTRICAS. *Revista EIA* , (26), 47-59
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *ERGONOMIA*. Geraadpleegd op 31 juli 2022, van https://training.itcilo.org/actrav_cdrom2/es/osh/ergo/ergoa.htm