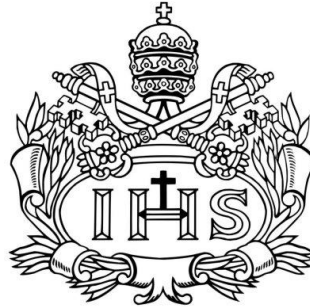


SISTEMAS DE OFICINAS ABIERTAS VS. CLIMA LABORAL APRETADO



DIANA CAROLINA PARRA LOSADA

**Trabajo de grado para optar por el título de
Comunicador (a) Social organizacional**

**DIRECTOR (A)
INGRID ALEXANDRA RUEDA SABOGAL**

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA
FACULTAD DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE
DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN SOCIAL
BOGOTÁ D.C
2014**

**REGLAMENTO DE LA PONTIFICIA
UNIVERSIDAD JAVERIANA**

ARTÍCULO No. 23

“La Universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por los alumnos en sus trabajos de grado, sólo velará porque no se publique nada contrario al dogma y la moral católicos y porque el trabajo no contenga ataques y polémicas puramente personales, antes bien, se vean en ellas el anhelo de buscar la verdad y la justicia”.

TABLA DE CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO I.....	13
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Caso de investigación.....	13
1.2 Objetivos.....	14
CAPÍTULO II.....	15
2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	
2.1 ¿Qué es clima organizacional?.....	15
2.2 Importancia de clima organizacional.....	17
2.3 Características del clima organizacional.....	18
3. Teoría del clima organizacional de Likert.....	18
4. Ergonomía.....	22
4.1 Definición de ergonomía.....	22
4.2 Dominios de la ergonomía.....	23
4.3 Ergonomía organizacional.....	24
CAPITULO III.....	26
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
A. Herramientas para la recolección de información.....	27
B. Análisis del discurso.....	31
B.1 Análisis asignaturas de comunicación social.....	32
B.2 Análisis asignaturas de diseño industrial.....	34
C. Análisis documental.....	38
C1. Análisis trabajos de grado (comunicación social).....	38
C2. Análisis trabajos de grado (diseño industrial).....	40

D. Análisis de resultados entrevistas.....	42
CAPITULO IV.....	47
4. PROPUESTA.....	47
Creación de una asignatura que permita entender desde el clima organizacional la importancia con respecto al diseño de un puesto de trabajo dentro de una compañía.	
CAPITULO V.....	55
5. Conclusiones y recomendaciones.....	55
BIBLIOGRAFIA.....	56
ANEXOS.....	58
ANEXO Tabla No. 1 (Análisis del discurso)	
ANEXO Tabla No. 2 (Análisis documental)	
ANEXO No.3 (Modelo entrevista)	
ANEXO No.4 (Respuestas entrevistas)	

INTRODUCCIÓN

El mundo organizacional ha permitido la consolidación de distintas disciplinas que al trabajar entre sí han logrado la construcción de herramientas y estrategias en beneficio de quienes hacen parte de una compañía y están inmersos en un ambiente laboral y hasta de quienes han optado por recibir sus productos o servicios y son externos a ella.

Sin embargo, lo anterior en ocasiones ha tenido resultados fallidos y en gran medida se ha dado por la brecha que aún existe en el ejercicio profesional de quien hace parte de una organización, y considera que lo aprendido en la academia es suficiente o lo experimentado durante la formación profesional tiene límites a la hora de enfrentarse a una circunstancia laboral que exige la comprensión de visiones ajenas a la ciencia de la cual como profesional hace parte.

Lo anterior, generó que la intención del presente trabajo de grado se inclinará al análisis puntual de componentes académicos de dos carreras distintas que a nivel conceptual integran variables de visión organizacional que juegan un rol importante dentro de un ambiente de trabajo. En este caso, refiriéndose a la carrera de comunicación social con énfasis organizacional y a la carrera de diseño industrial dentro de la Pontificia Universidad Javeriana.

Si bien estas dos carreras están orientadas a la creación de productos, estrategias o servicios para el beneficio del hombre; en la actualidad no existe tal sinergia que permita la construcción colectiva de conocimiento en pro del trabajo en equipo de estudiantes de pregrado que brinde la oportunidad de reconocer que el campo organizacional es una dimensión que necesita de cambios y transformaciones continuas a nivel interno y, es ahí, donde el comunicador social y el diseñador industrial puedan dar aportes que garanticen bienestar social.

Por lo tanto, la presente investigación lo llevará a entender cuáles son esas dos dimensiones que estudiadas desde campos profesionales distintos juegan un rol trascendental dentro del ambiente laboral y cuáles son las dinámicas y el papel que desempeñan cada una de ellas en un mismo lugar de trabajo. Reconocimiento que se hace a través del análisis del discurso y análisis documental de material académico ofrecido a los estudiantes y otros, analizando las distintas propuestas investigativas que han construido los estudiantes al tiempo en el que finalizan su estudio de pregrado.

Por otro lado, se evalúa el conocimiento de los profesores y directivos de la universidad respecto al tema asociado al diseño y a la comunicación dentro de un ambiente de trabajo y posterior a esto, se construye

una propuesta que pueda lograr la integración de variables desde la actividad académica del Plan de estudios para la carrera de comunicación y donde exista la posibilidad de que alumnos de otras carreras puedan aprender de un nuevo campo de acción que involucra conocimiento multidisciplinar.

CAPÍTULO I

1. Planteamiento del problema

Por las disposiciones actuales de la oferta de bienes y servicios, las organizaciones han visto la importancia de rediseñar su espacio de trabajo, al ofrecer tanto a sus clientes internos como externos sistemas de oficinas que repercutan en un ambiente propicio para el desempeño efectivo de sus roles y funciones. Sin embargo, el diseño y la reestructuración de un puesto de trabajo necesita considerar no sólo aspectos de diseño visual y físico, sino también aquellos que tienen que ver con el clima laboral a fin de garantizar la satisfacción del empleado en un puesto de trabajo y de sus compañeros y superiores.

El problema que se aborda en el presente trabajo de grado hace referencia a la escasa atención que existe desde los contenidos que se trabajan durante el estudio e investigación dentro de las carreras de Comunicación Social desde el campo de la Comunicación Organizacional y de Diseño Industrial al referirse a la relación entre el clima laboral y la ergonomía organizacional.

1.1 Caso de Investigación:

El escenario de estudio se focaliza en la Pontificia Universidad Javeriana dado que la autora de la presente investigación hace parte del grupo de estudiantes de la carrera de Comunicación social y conoce, por medio de la participación académica de los semestres cursados, el contenido de las asignaturas que ofrece la malla curricular para el enfoque organizacional.

La carrera de Comunicación social es el principal objeto de estudio porque su enfoque organizacional está construido a partir de asignaturas directamente relacionadas con la comunicación y la importancia del clima corporativo dentro de una compañía. Ahora bien, dentro de la Pontificia Universidad Javeriana también se encuentra el programa de pregrado de Diseño Industrial que enriquece la observación del presente trabajo, debido a que los dos conceptos antes nombrados desde ámbitos académicos le resultan inherentes a una dimensión propia de la carrera de Diseño como lo es la ergonomía organizacional.

La Pontificia Universidad Javeriana ha logrado reconocimiento debido no sólo a su antigüedad, sino a su excelencia académica y al amplio portafolio de carreras de pregrado, ventajas que le permiten al estudiante interesado hallar en un mismo campus, la posibilidad de aprender con la ayuda de excepcionales profesionales especializados en la docencia. Es por esta razón, que el interés del presente trabajo de grado está enfocado en dicha universidad. Institución con programas de pregrado como comunicación social y diseño industrial que permite analizar el grado de interacción y cohesión de términos arraigados desde el

mundo laboral, sabiendo de antemano que conceptos como clima y ergonomía organizacional obedecen desde la academia a disciplinas de estudio de carreras distintas.

Debido a lo anterior, la presente investigación intenta desarrollar una propuesta que le permita a la Pontificia Universidad Javeriana seguir ampliando sus alternativas académicas con el fin de dar un factor diferencial que aporte valor al componente investigativo institucional dentro de un Plan de estudios.

1.2 Objetivos

Objetivo General

Diseñar una asignatura para que sea incluida dentro del Plan de estudios de la carrera de Comunicación Social y, si se considera pertinente, también para la carrera de diseño industrial, con el fin de que se permita el trabajo en equipo de estudiantes y profesores con estos dos enfoques, para abordar problemáticas de clima laboral, desde el concepto de ergonomía organizacional.

Objetivo Específico

- ✓ Identificar en el contenido de una muestra de asignaturas del plan de estudios de dichas carreras, la inclusión de los conceptos de clima y ergonomía organizacional.
- ✓ Caracterizar en el contenido de una muestra de trabajos de grado de los últimos años de las carreras de Comunicación social y Diseño Industrial de la Pontificia Universidad Javeriana, el manejo de los conceptos de clima organizacional y ergonomía organizacional.
- ✓ Reconocer desde la oralidad de una muestra de docentes, su grado de familiaridad con los conceptos anteriores.

CAPÍTULO II

2. Fundamentación teórica

2.1. ¿Qué es clima organizacional?

El estudio del clima organizacional se remonta a principios del siglo XIX, donde diferentes investigadores analizaron los factores sociales y físicos que en cierta medida modificaron y/o alteraron el comportamiento del ser humano.

Hay quienes han estudiado estos componentes físicos y sociales dentro de ambientes laborales y uno de ellos es BRUNET (1987) quién por medio de su trayectoria investigativa expone que para una organización no ha sido ni será tarea fácil, medir el clima organizacional, puesto que resulta difícil comprobar si las respuestas halladas resultan ser de percepciones objetivas dirigidas a los puestos de trabajo o si por el contrario, los empleados mezclan sus percepciones y experiencias personales dentro de dicho estudio.

Por tal razón y según Toro (2009) actualmente hay investigadores y analistas de *Calidad de Vida Laboral (CVL)* y han sido ellos quienes a través de estudios han establecido ciertos parámetros que arrojan medidas objetivas y subjetivas para entender, de una manera más específica, las variables y los factores que influyen dentro de una empresa.

Como medidas objetivas, Toro (2009) toma en consideración: "...realidades de la vida organizacional y del trabajo como los ingresos, los riesgos físicos, la jornada, características de la tarea como variedad, modalidad de retroinformación o cargas de trabajo" (p.231).

Toro (2009) habla de medidas subjetivas refiriéndose a: "los resultados de encuestas, test, auto-reportes, en los que se recogen los juicios e impresiones de las personas en la organización o sus reacciones afectivas" (p.231). Es aquí donde las consideraciones subjetivas de cada empleado para evaluar el CVL parten de dos dimensiones: el análisis del clima organizacional y la satisfacción laboral. "El clima es la percepción colectiva y compartida de las realidades internas del grupo" (2009, p.232).

Otra definición dentro del estudio de clima organizacional lo brinda García (s.f), quien en uno de sus artículos la define como: "...es el resultado del conjunto de percepciones globales de las personas sobre su medio interno de trabajo. Es un efecto de la interacción de los motivos internos de los individuos, de los incentivos que da la organización y de las expectativas que se despiertan en dicha relación".

Tal y como lo han estudiado, no existe un clima organización absoluto que permanezca en el tiempo y sobre todo que sea igual en dos o más compañías. Todos los empleados experimentan un clima laboral distinto dependiendo de donde trabajen, ya sea por la estructura organizacional en la cual esté constituida, las responsabilidades y la libertad que tengan para llevar a cabo sus tareas, la percepción de su jefe, la posición y la distribución de su puesto de trabajo, entre otros. Al interior de cada una de ellas, se lleva a cabo un estudio de clima organizacional y posterior a los resultados se diseñan estrategias.

Se observa entonces, que el clima organizacional está determinado por variables compartidas tanto de la organización y su enfoque de trabajo como de la personalidad y la percepción que reciben los empleados de la misma. La compañía decidida y comprometida con sus clientes internos y externos, desarrolla mecanismos que le permiten conocer su percepción ante los demás y ante las políticas, leyes y normas para la organización para la cual trabajan.

Es por esta razón, que resulta pertinente citar a Cantoni (2002) dado que por medio de sus estudios referentes al factor humano dentro de una empresa ha clasificado el clima laboral en dos clases. El primero, llamado clima organizacional democrático o de solidaridad al clima empresarial y/o institucional donde el autor expone: “las personas preservan y privilegian las necesidades de afecto, caricias psicológicas, aceptación, aprobación y compartir”. El equipo de trabajo comprende entonces que existe, antes que un cumplimiento de objetivos y tareas, un conjunto de personas que guiadas bajo los mismos intereses requieren de un bienestar emocional donde los logros propios pasan a segundo plano y los dirigidos a un equipo, garantizan el bien común.

Para Cantoni (2002) existe también el clima organizacional autocrático-patriarcal o de dominación, que a diferencia del anterior, la figura de equipo de trabajo se desdibuja y los intereses personales toman lugar. El autor lo define entonces, así:

“...cuando prevalece la convicción de que el afecto, las caricias psicológicas, la aceptación, la aprobación y el compartir no son necesarios, y predominan la lucha por la vida y por el poder; la producción, la posesión y acumulación de bienes de consumo; la defensa del territorio (un par de metros en su pequeño espacio de la oficina), un capital (un pequeño salario) y unas propiedades (el escritorio, la silla y el computador) y la posesión y acumulación de poder se maneja mediante la manipulación y el control”. (p.258).

Esta condición de trabajo entorpece la creación de un clima laboral agradable y resulta poco eventual que los empleados estén dispuestos a asumir cambios, trabajar en equipo y mejorar su desempeño dentro de una entidad.

2.2 Importancia del clima organizacional

El tema se ha venido estudiando no solo por la incidencia que tiene frente a la satisfacción personal de un empleado, también por el interés que ha nacido dentro de ciertas compañías para diseñar estrategias de gestión que les permita garantizar un óptimo ambiente laboral para sus colegas y de igual manera fortalecer el vínculo empresa-empleado-puesto de trabajo.

Un individuo al momento de hacer parte de una organización cuenta con conocimiento, experiencias e ideas preconcebidas que entran a jugar un rol importante dentro de un ambiente laboral ya establecido, dado que éste está compuesto por distintas variables como (la tecnología, el manejo del liderazgo, la comunicación, los recursos físicos, la iluminación, el ruido, entre otros).

Para Brunet (1987) “el clima refleja los valores, las actitudes y las creencias de los miembros, que debido a su naturaleza se transforman a su vez, en elementos del clima.” (p.20). Teniendo en cuenta entonces estos componentes, un jefe o líder a cargo de un departamento en una compañía puede analizar los factores que ponen en riesgo el óptimo desempeño y satisfacción de sus empleados, diseñar estrategias orientadas al cambio sin que éste implique un choque de adaptación, hacer seguimiento a movimientos y conductas que reflejen en el futuro problemas respecto al ambiente de trabajo.

Mirando entonces impactos futuros en una organización que descuide o no priorice el clima laboral dentro del espacio de trabajo de sus empleados, es vulnerable para concentrar una carga mental negativa en un porcentaje considerable dentro del personal, en primera instancia porque ninguno se reconoce como miembro partícipe de su organización y no reconocen a primera vista su labor dentro de la misma y esto desencadena el perfilamiento de líderes negativos que pueden llegar a influenciar a su equipo de trabajo hacia objetivos opuestos a los de la compañía y opacar de inmediato la cultura organizacional.

A su vez, cuando una entidad no atiene el clima organizacional como una prioridad de seguro se verá enfrentada a tener empleados con enfermedades de tipo profesional y éstas estarán asociadas a estrés, falta de concentración, depresión, etc. Y lo anterior no sólo perjudicará física y mentalmente a los empleados sino que generará sobrecargas de trabajo que implicará que éstos no puedan llegar a ser eficientes y presenten un bajo desempeño laboral, teniendo como resultado una baja productividad.

Y por último, y no menos importante es, cuando los empleados trabajan bajo un clima organizacional inapropiado, les resulta casi imposible mantener la retención de personal que, por lo general, tiene un

perfil sobresaliente y empiezan a verse fugas de talento. Por esta razón, la mayoría de personal podrían llegar a ser seres que trabajen bajo el pensamiento e ideal de resistencia ante cierta situación que se viva dentro del puesto, pero influenciados bajo intereses propios mas no por los de la compañía.

2.3 CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

A fin de comprender mejor el concepto de Clima Organizacional es necesario resaltar los siguientes elementos:

- ✓ El clima es un concepto molecular y sintético como la personalidad.
- ✓ El clima es una configuración particular de variables situacionales.
- ✓ 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, las conductas, las aptitudes, las expectativas de otras personas, por las realidades sociológicas y culturales de la organización.
- ✓ El clima es fenomenológicamente exterior al individuo quien, por el contrario, puede sentirse como un agente que contribuye a su naturaleza.
- ✓ El clima es fenomenológicamente 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 que son determinantes directos del comportamiento.

Brunet (1987), *Fuente: Tomado de Taguiri, pag. 24-25, traducción libre.*

3. Teoría del clima organizacional de Likert

Esta teoría desarrollada por Rensis Likert, llamada teoría del clima organizacional o bien como su autor la llama, teoría de los sistemas de organización permite estudiar y entender las variables que componen el clima organizacional por medio de observaciones guiadas, entendiendo el papel fundamental de la naturaleza de un clima dentro de una organización. En las investigaciones de Likert, se rescata material importante que recopila desde su conocimiento una trilogía categórica que explica cuáles son esas variables, que trabajando independiente o dependientemente de los empleados, influye en las

construcciones de climas organizacionales y de manera específica dentro de esta teoría se habla de ocho dimensiones propias del clima laboral donde la organización toma lugar.

Para entender mejor lo anterior, Likert (citado en Brunet, 1987) expresa que:

El comportamiento de los subordinados es causado, en parte, por el comportamiento administrativo y por las condiciones organizacionales que éstos perciben y, en parte, para sus informaciones, sus percepciones, sus esperanzas, sus capacidades y sus valores”. (p.28). Todo estímulo recibido por un empleado externo a él, se verá influenciado por la percepción subjetiva, pues dentro de la teoría se dice que “lo que cuenta es la forma como ve las cosas y no la realidad objetiva.

La percepción es entonces uno de los componentes esenciales dentro de un clima laboral y para el autor, en este orden de ideas se da la posibilidad de diferenciar cuatro factores que influyen la percepción humana dentro de una organización.

Brunet (1987) explica lo que el autor ha denominado *microclimas* dentro de una compañía. Estos factores se definen entonces como:

1. Los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y a la estructura misma del sistema organizacional.
2. La posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de 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 y los superiores del clima de la organización.

Para Rensis Likert, (citado en Brunet, 1987) “hay tres tipos de variables que determinan las características propias de una organización: las variables causales, las variables intermedias y las variables finales”.

Este mismo autor define variables causales como: “variables independientes que determinan el sentido en que una organización evoluciona así como los resultados que obtiene. Este tipo de variables resulta ser susceptible a cambios que necesita o deba en su momento hacer una organización. Existen variables independientes que aunque nada tengan que ver con la manera en la que trabaja una organización, modifica y altera el ritmo de los factores que dentro de las variables causales se trabaja. En este caso, Likert (citado en Brunet, 1987) habla de dos rangos esenciales para las variables causales, así:

1. Pueden ser modificadas o transformadas por los miembros de la organización que pueden también agregar nuevos componentes y
2. Son variables independientes (de causa y efecto)

Dice el autor: “Si estas se modifican, hacen que se modifiquen las otras variables; si éstas permanecen sin cambios, no sufren generalmente la influencia de las otras variables”.

Brunet (1987) en cuanto a las variables intermediarias, su autor expone: “...reflejan el estado interno y la salud de una empresa, por ejemplo, las motivaciones, las actitudes, los objetos de rendimiento, la eficacia de la comunicación y la toma de decisiones, etc. Las variables intermediarias son, de hecho, las constituyentes de los procesos organizacionales de una empresa”.

En tercer lugar están las variables finales, Brunet (1987): “... estas variables reflejan los resultados obtenidos por la organización; son, por ejemplo, la productividad, los gastos de la empresa, las ganancias y las pérdidas. Estas variables constituyen la eficacia organizacional de una empresa”.

Para Brunet (1987) esta teoría refleja que “los resultados obtenidos por una organización tales como la productividad, el ausentismo y las tasas de rotación, igual que el rendimiento y la satisfacción de los empleados, influyen sobre la percepción del clima.” Teniendo en cuenta esto, con la Teoría de Likert una organización puede realizar un diagnóstico de su clima organizacional teniendo en cuenta las tres variables propuestas (variables causales, variables intermediarias y variables finales) donde cada una de ellas brinda ocho dimensiones distintas que perfilan comportamientos característicos de personal de trabajo en una empresa.

Es importante aclarar las ocho dimensiones características de la presente teoría:

1. Métodos de mando
2. Naturaleza de las fuerzas de motivación
3. Naturaleza de los procesos de comunicación
4. Naturaleza de los procesos de influencia y de interacción
5. Toma de decisiones
6. Fijación de los objetivos
7. Procesos de control
8. Objetivos de resultados y de perfeccionamiento

Posterior a esto, la teoría brinda un estudio que permite identificar cuáles de los siguientes cuatro climas organizacionales está emergiendo o se mantiene dentro de un grupo determinado de trabajadores y las conductas sobre las cuales la organización tiene posible responsabilidad.

Tipos de climas:

✓ Autoritarismo explotador

Aquí se evidencia la ausencia de participación de los empleados y son los directivos quienes toman las decisiones, propias de toda la compañía, y hacen llegar sus propósitos por medio de comunicación descendiente. La confianza del líder o algún directivo hacia los empleados es nula y equivale a la visión mecánica de súbditos trabajando para el beneficio único de quienes ocupan el nivel jerárquico más alto.

Aquí el respeto se desconoce, y por el contrario, los empleados deben trabajar y cumplir con sus obligaciones bajo amenazas, en condiciones físicas inaceptables y en un ambiente hostil.

Aquí la comunicación se manifiesta a manera de directriz y se rige única y exclusivamente por instrucciones que deben ser acatadas.

✓ Autoritarismo paternalista

Este tipo de clima, a diferencia del anterior, resulta ser un poco menos hostil. Los directivos siguen siendo quienes toman la mayoría de las decisiones; sin embargo, en pocas ocasiones se les hace partícipes a los empleados para que sean ellos quienes tengan voz y voto frente a la construcción de decisiones en pro de los demás empleados. A pesar de que el ambiente es distinto al anterior, los castigos siguen siendo usados como herramienta de apoyo para manifestar inconformidad con el comportamiento de los empleados y, resultan ser sus necesidades, el anzuelo para usarlos a favor de la motivación y así poder brindar alguna recompensa a cambio.

La percepción por parte de los empleados no suele ser en gran medida negativa, pues en ocasiones ven que sus decisiones son tenidas en cuenta y, a pesar de todo, sus necesidades terminan por quedar satisfechas.

✓ Consultivo

En este clima organizacional los directivos siguen tomando decisiones pero aquí los empleados tienen la oportunidad y la responsabilidad de tomar decisiones más específicas, aún siendo de un nivel inferior. La comunicación es descendiente, pero el líder o administrador de un equipo de trabajo crea estrategias por el logro de objetivos comunes, motivando a los empleados a través de recompensas pero esta vez, no sólo dirigidas al cumplimiento de sus necesidades, sino de su reputación como miembro de la compañía.

✓ Participación de grupo

Los directivos poseen plena confianza respecto a su equipo de trabajo y en absoluto todos tienen la autonomía de tomar decisiones responsables en función de objetivos concretos compartidos. Se trabaja no sólo para el cumplimiento de metas y objetivos; sino también para la creación de estrategias que les permita incrementar su seguridad, motivación y participación dentro de la compañía. La comunicación ya

no es manejada descendientemente; aquí se habla de una comunicación abierta, segura y espontánea construida a partir del respeto y la confianza. Cada empleado tiene clara su posición dentro de la institución.

4. ERGONOMÍA

4.1 Definición de Ergonomía

A la fecha no se conoce una definición absoluta en cuanto a lo que el término se refiere. Sin embargo, existe una que reúne la esencia de la ergonomía y pertenece a la Federación de ergonomía creada en Suiza que hoy es reconocida a nivel mundial y es llamada IEA (2000) *International Ergonomics Association*. Para la IEA, la ergonomía es definida, así: “Ergonomics (or human factors) is the scientific discipline concerned with the understanding of interactions among humans and other elements of a system, and the profession that applies theory, principles, data and methods to design in order to optimize human well-being and overall system performance.

Por su parte, Montmollin (2000) la define como “una tecnología de las comunicaciones en los sistemas hombres-máquinas”. Existe una relación estrecha entre la máquina y quién la opera, por esta razón se habla de una comunicación, dado que se basa en una reciprocidad de señales y respuestas a ellas. Montmollin (2000) La ergonomía es el estudio del trabajo con el fin de mejorarlo.

Al momento de pensar ergonómicamente, el término trae a colación ciertas dimensiones de ciencias aplicadas, dirigidas algunas al estudio del hombre, en este caso refiriéndonos a la psicología, fisiología y por último a las matemáticas; como referentes técnicas observamos entonces, el análisis de tareas. Esta última, es el objetivo práctico de toda ergonomía, pues el ejercicio de alguna tarea involucra de forma directa al bienestar del ser humano al instante de ejecutarla.

Rodríguez (1994) rescata en uno de sus textos otra definición traída de la revista internacional del trabajo como: “la aplicación conjunta de algunas ciencias biológicas y ciencias de la ingeniería para asegurar entre el hombre y el trabajo una óptima adaptación mutua con el fin de incrementar el rendimiento del trabajador y contribuir a su bienestar”. (p.9).

Otra de sus definiciones encontradas habla de la ergonomía como: “el grupo de disciplinas que se interesan por el estudio del equilibrio (o estabilidad) entre las condiciones externas e internas ligadas al trabajo, y que interaccionan en la biología humana”. (p.10). Una definición que aplica de manera directa a la directriz de esta investigación, dado que enfatiza en la importancia de todos aquellos factores que

intervienen en el trabajo de un ser humano, donde no sólo la comodidad y factores como el diseño, resultan ser cruciales para un desempeño de calidad, sino que a su vez ajeno a esto, hay factores externos que se manifiestan y pueden llegar a alterar o modificar las condiciones físicas de un puesto de trabajo.

Para entenderlo mejor, Rodríguez (1994) cita a J.J Castillo y este último determina una serie de conceptos esenciales para alcanzar un *trabajo bien hecho* en donde no sólo el hacerlo bien es el objetivo de cualquier trabajador, sino el *cómo lo consigo*. “El trabajo bien hecho requiere el desarrollo de conceptos como”:

La seguridad: Entendida en sentido general y que se refiere no sólo a la eliminación de riesgos objetivos de accidentes y enfermedades, sino que intenta conseguir que las personas estén seguras.

Las condiciones físico-ambientales: Lo que rodea al puesto de trabajo no se presenta como agresivo, las personas trabajan en un entorno que se percibe como confortable.

La eliminación de los trabajos penosos: La penosidad es un factor eliminado en la realidad del trabajo y, de la concepción de nuevos puestos.

Adaptación del puesto de trabajo al hombre: La concepción e implementación de los puestos de trabajo se hacen según las normas de la Ergonomía. La relación hombre-trabajo es algo armónico. El puesto está a escala humana.

Desarrollo personal: Proyecto de formación continua que facilita y ayuda al hombre a conocerse mejor y a comprender lo que pasa a su alrededor.

Algunos investigadores han encontrado que de acuerdo con las variables inmersas en el estudio de la Ergonomía se precisa entonces hablar de una disciplina con tres dominios particulares.

4.2 Dominios de la ergonomía

La ergonomía se ha centrado en el estudio de las siguientes tres disciplinas: Ergonomía física, ergonomía cognitiva y por último la ergonomía organizacional.

La física es aquella que explora el diseño a través de tablas de mediciones precisas antropométricas, anatómicas y fisiológicas del hombre, con el fin de crear artefactos u objetos que faciliten su relación con el entorno. Aquí se habla entonces de la creación de tangibles dirigidos única y exclusivamente a un ser humano.

En cuanto a la ergonomía cognitiva, al igual que la anterior dimensión, precisa el diseño de artefactos y objetos en relación con el ser humano; pero con la diferencia de que ésta centra su principio fundamental en la intervención de la función mental del hombre donde se diseña, teniendo en cuenta aspectos netamente mentales (percepción, memoria, razón). Aquí ya se habla entonces del diseño basado en experiencias, sensaciones y estímulos.

Por último, está la ergonomía organizacional y a diferencia de las anteriores, ésta deja de tener ese enfoque individualizado para centrarse en un diseño orientado al ámbito empresarial.

4.3 Ergonomía organizacional

O también denominada macroergonomía ha resultado ser una dimensión del diseño orientado al ambiente organizacional. En esta dimensión, el diseño está dirigido a mejorar las condiciones de un puesto de trabajo donde el empleado cuente con los elementos físicos necesarios para cumplir con las tareas asignadas y pueda satisfacer sus necesidades básicas dentro de sus horas laborales, también permite la reorganización del trabajo respecto a cada una de las capacidades o limitantes propias de un trabajador en específico, logrando en gran medida que la satisfacción de un empleado dentro de su lugar de trabajo le facilite aumentar su productividad y a su vez se pueda minimizar el riesgo de sufrir accidentes laborales.

En este orden de ideas, la ergonomía organizacional se centra en el estudio de sistemas dentro de una compañía, y se refiere entonces al diseño de un puesto de trabajo, análisis de usabilidad respecto a lo que se diseña, análisis de interacciones del individuo en relación con los tiempos y frecuencias en los cuales su labor lo amerita dentro de su escritorio y diseños de tareas que permiten flexibilidad de tiempos de trabajo y cooperación entre personal.

Como bien lo explica García (2010):

Las organizaciones tienen dos componentes principales para llevar a cabo una transformación: la tecnología, como subsistema técnico y la gente, como subsistema social. Estos dos subsistemas interactúan uno con el otro en toda interfaz ser humano-objeto/máquina y ser humano-software. Ambos sistemas son afectados por eventos causales del ambiente.

El diseño entonces deberá medir su intervención dentro de una organización, al tener en cuenta variables que hagan parte de un ambiente de trabajo. Por tal razón, el ejercicio fundamental recaerá en la construcción de modelos que permitirán la optimización de procesos mediante la sinergia de ambos subsistemas, para ampliar el espectro de participación conjunta y desarrollar canales de retroalimentación

que permitirán reducir en gran medida los tiempos en los cuales un equipo de trabajo cumplirá con sus objetivos, se agudizará entonces la participación de los empleados o colaboradores en áreas distintas a las propias.

Respecto a esto, García (2010) afirma lo siguiente:

“Lo que se busca con la participación de todas las personas de la organización es un beneficio para la organización, en el sentido de activar el capital intelectual y la experiencia en busca de mejorar o innovar y un beneficio para la gente dentro de la organización, en el sentido de ser valorados más allá de simples operarios”.

CAPÍTULO III

5. Metodología de la investigación

La metodología tiene como base un estudio análogo que corresponde con una medida del grado en la que dos variables se encuentran relacionadas¹, que para este trabajo de grado son: clima organizacional, ergonomía organizacional y la comunicación.

Por lo tanto, para llevar a cabo la investigación del presente trabajo de grado, se precisó la utilización de tres técnicas de diagnóstico, de las cuales se emplearon:

-Entrevista semi-estructurada: La entrevista como técnica de diagnóstico para la presente investigación fue practicada a Directivos y profesores del campo de comunicación organizacional en la Facultad de Comunicación Social y a los Directivos y profesores de la Carrera de Diseño Industrial, y se obtuvo información mediante grabación de audio el cual después fue transcrito y se anexa al presente trabajo de grado.

Para entender la siguiente herramienta se precisa el reconocimiento de su significado:

Santander (2011) en uno de sus textos académicos define el *análisis del discurso* como “un movimiento que es su origen dice relación con la necesidad de estudiar el lenguaje en uso, es decir, emisiones realmente emitidas por los hablantes”.

Para el presente trabajo de grado se realizó un análisis de contenido lingüístico para tres asignaturas correspondientes a la carrera de Comunicación Social que contuvieran dentro de su syllabus correlación con el concepto de ergonomía organizacional y por otro lado, un análisis de contenido a tres asignaturas del Plan de estudios de la carrera de Diseño Industrial que contemplaran dentro de su syllabus correlación con el concepto de clima organizacional y comunicación.

Por otro lado, para el autor Rubio (2014), el *análisis documental* “es un trabajo mediante el cual por un proceso intelectual extraemos unas nociones del documento para representarlo y facilitar el acceso a los

¹ Un estudio análogo puede intentar determinar si individuos con una puntuación alta en una variable también tendrá puntuación alta en una segunda variable y si individuos con una baja puntuación en una variable también tendrá baja puntuación en la segunda. Estos resultados indicarían una relación positiva. En otros casos la relación esperada entre las variables podría ser inversa. Los sujetos con puntuaciones altas en una variable podrán tener puntuaciones bajas en la segunda variable y viceversa. Esto indicará una relación negativa.

originales. Analizar, por tanto, es derivar de un documento el conjunto de palabras y símbolos que le sirvan a la representación”.

Al entender lo anterior, se hizo elección de tres trabajos de grado que tuvieran contenido de ergonomía para analizar si existía correlación con el término de clima organizacional y/o de comunicación. De igual manera, se eligieron tres trabajos de grado con contenido de clima organizacional para analizar si existía similitud entre conceptos que relacionaran esta variable con la dimensión ergonómica.

A. Herramientas para la recolección de información

En la **Pontificia Universidad Javeriana** se revisó el contenido de una muestra de trabajos de grado y de una muestra de los programas de las asignaturas correspondientes a las carreras de Comunicación social y de la carrera de Diseño Industrial, con el fin de identificar información que relacionara el clima laboral y la ergonomía.

Debido a que el estudio se centró en la Pontificia Universidad Javeriana, fue importante precisar el porqué la escogencia de dicha universidad y no otra. Pues bien, la Pontificia Universidad Javeriana es una de las precursoras de la educación superior en Colombia y su trayectoria permite posicionarla como una de las mejores instituciones educativas con apuestas académicas de formación integral que logran la construcción de profesionales guiados por visiones y conocimientos interdisciplinarios que llevados al campo profesional son merecedores de reconocimientos altamente calificados no sólo por la formación académica sino también por la calidad humana. Condición propia del estudiante javeriano ya que a través de su permanencia dentro de la academia, reconoce factores, situaciones y circunstancias hacia los cuales es adecuado proyectarse en su futuro profesional.

La muestra está compuesta por el siguiente grupo de trabajos de grado, donde se expone su autoría, año de realización y la referencia sobre la cual reposa en la base de datos de la Biblioteca General Alfonso Borrero Cabal, S.J. Se llevó a cabo la selección de material dentro de la colección de trabajos de grado correspondientes a la carrera de Comunicación social y de Diseño Industrial que reposan allí; comprendidos dentro del rango de 1976 hasta el año 2013 donde se identificó contenido relacional con el tema de estudio a partir de su título correspondiente.

A continuación los trabajos de grado seleccionados:

	TÍTULO	AUTOR	AÑO	REF. BASE DE DATOS
Comunicación social	Cómo el clima organizacional de una empresa influye en el desempeño laboral del cliente interno	Ruiz Fierro, Jessica Latiffe	2001	CD T.C 0116 R84
Comunicación social	El bienestar como proceso comunicativo en las organizaciones	Lancheros Ardila Alba Marina	1993	M T.C 164.L15
Comunicación social	Opinión del empleado acerca del sistema de oficina abierta	Arango, María Teresa y María Fernanda González	1983	T.P 658.315 A71
Diseño Industrial	Marco histórico y conceptual para la introducción de la ergonomía en Colombia	Villamizar, Nelly y Carmen Elisa Molano	1977	T.P 658.54 V45
Diseño Industrial	Aportes de la ergonomía centrada en la actividad y cognitiva, para analizar los sistemas de trabajo	Caicedo Moncayo, Paola Andrea, Castro Medina Andrea del Pilar, Machado Daza Liliana	2011	CD T.ENE 0141 C14
Diseño Industrial	Ergonomía una nueva visión del estudio del trabajo	Cardona G., John Jairo	1976	T.II 658.54 C17

Para la siguiente sección de la investigación de la metodología de estudio, se eligió para la muestra de asignaturas las siguientes que por la descripción de su contenido, fueron objeto de estudio, así:

COMUNICACIÓN SOCIAL	DISEÑO INDUSTRIAL
Teorías actuales de la comunicación	Objeto y territorio
Semiótica del objeto	Trans-ergonomía
Comunicación y organización	Análisis ergonómicos

Para la selección de las tres asignaturas correspondientes a la carrera de *Comunicación Social* se investigó y se obtuvieron los siguientes resultados inmersos en la malla curricular de la carrera:

El plan de estudios está dividido en tres principales ciclos, el primero compuesto por dieciséis (16) asignaturas que al sumar los créditos entre ellas arroja un resultado inicial de cuarenta y tres (43) en total, y especifica un mínimo de treinta y dos (32) para iniciar el siguiente ciclo.

El segundo está compuesto por los niveles de inglés como requisito fundamental para la culminación de la carrera, la asignatura teología- persona y teología-sociedad. De igual manera, se brinda a los estudiantes un total de diecisiete asignaturas de las cuales se debe escoger tan solo una que corresponde a la pasantía. También cuenta con la oportunidad de escoger a preferencia y de manera libre asignaturas de su interés y que entre ellas sumen un total de dieciocho (18) créditos. Para el caso de las asignaturas complementarias, el estudiante deberá escoger asignaturas que sumando sus créditos arrojen un total de doce (12), teniendo presente que éstas deberán ser parte de la malla curricular de otra carrera de la universidad pero enfocadas a un mismo tema.

Hay cinco (5) ejes sobre los cuales se enfatiza en un número específico de créditos que deberá cumplir el estudiante, como: Eje de seminario de comunicación con siete (7) asignaturas propias del campo, el eje de investigación con ocho (8) asignaturas de las cuales la asignatura información y documentación es obligatoria, el eje de filosofía que cuenta con cinco (5) asignaturas de las cuales la asignatura estética es obligatoria, también está el eje de ciencias sociales que ofrece dieciséis (16) asignaturas y por último el eje de estéticas que ofrece trece (13) asignaturas.

Posterior a los ejes, están los seis campos profesionales (audiovisual, periodismo, organizacional, radio, publicidad y editorial) en los cuales el estudiante hace su énfasis profesional. Respecto al campo organizacional que es el énfasis sobre el cual se llevó a cabo la presente investigación, el estudiante debe cursar cuarenta y dos (42) créditos y éstos están divididos de la siguiente manera: Hay ocho (8) asignaturas básicas obligatorias, hay dos (2) asignaturas correspondientes al ámbito de la comunicación organizacional de la cual se escoge una, se ofrecen cuatro (4) asignaturas que corresponden a estrategias y gestión de la comunicación y de las que se escogen dos, hay tres (3) asignaturas referentes a técnicas de comunicación organizacional de las que se escogen dos y, por último, cuatro (4) asignaturas referentes a laboratorios de comunicación donde se escogen dos.

Para finalizar la malla curricular, se habla de un tercer ciclo donde el estudiante debe haber cursado y cumplido con ciento treinta y dos créditos (132) y el requisito de inglés, para poder matricular trabajo de grado y práctica profesional.

Debido a que la malla curricular ofrece un amplio portafolio de asignaturas, las empleadas en el análisis del discurso del presente trabajo de grado resultan propicias después de haber analizado el contenido de las asignaturas propias del campo organizacional, se encuentra o que hay contenido retórico apropiado para hacer estudio análogo con respecto al tema de ergonomía organizacional al ser este último el foco de estudio de los estudiantes de carrera de Diseño Industrial; donde se intenta desde syllabus específicas la identificación y la relación entre conceptos ligados a la perspectiva organizacional que permitan construir un amplio espectro de investigación entre hombre-ambiente laboral.

Para la selección de las tres asignaturas correspondientes a la carrera de *Diseño Industrial* se investigó y se obtuvieron los siguientes resultados inmersos en la malla curricular de la carrera:

El Plan de estudios para la carrera de Diseño Industrial se compone de tres (3) ciclos, el primero distribuido de la siguiente manera: Cuatro (4) asignaturas por proyecto, cuatro (4) asignaturas de tecnología, once (11) asignaturas de comunicación, cuatro (4) asignaturas de aspectos humanos, cuatro (4) asignaturas de estética, dos (2) asignaturas de teoría e historia y tres (3) asignaturas correspondientes a institucionales; el segundo ciclo: cuatro (4) proyectos de los cuales hay diferentes ofertas ofrecidas a los estudiantes, doce (12) asignaturas componentes de proyecto, tres (3) asignaturas de comunicación, una (1) asignatura de teoría e historia, una (1) asignatura de práctica pre-profesional y por último un (1) proyecto final de diseño industrial; en tercer ciclo: se habla de trece (13) asignaturas correspondientes a énfasis donde el estudiante tiene la posibilidad de elegir entre los siguientes énfasis: Gestión estratégica, desarrollo de producto, teoría y concepto, innovación tecnológica, diseño digital, estética y arquitectura y

diseño, de los cuales el estudiante debe cursar veintiséis (26) créditos en total, también se debe tomar una (1) asignatura de gestión de la información, una (1) asignatura por investigación cualitativa y una (1) más por propiedad intelectual, completando así un total de treinta y dos (32) créditos para el tercer ciclo.

El primer y segundo ciclo se compone de asignaturas consideradas núcleo de formación fundamental.

Al igual que en la carrera de Comunicación social, los estudiantes deben cursar ocho (8) créditos en asignaturas abiertas de los siguientes departamentos: Ingeniería industrial, administración, ingeniería electrónica, arquitectura, estética, música, artes visuales, artes escénicas y comunicación. Por último, cursar un total de dieciocho (18) créditos en asignaturas abiertas de cualquier departamento de la universidad para considerarse electivas.

B. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS

Análisis del discurso

Para este trabajo de grado se empleó el análisis del discurso como herramienta en la metodología de investigación, tomando como recurso de muestreo el Plan de estudios de la carrera de Diseño Industrial y el Plan de estudios de la carrera de Comunicación Social. Herramienta de análisis que permitió identificar desde lo lingüístico qué contenido o componentes hubo y la frecuencia en la que se repitieron los conceptos clave dentro de una syllabus respecto a la línea de enfoque investigativa en este caso refiriéndose a Clima organizacional, Comunicación y Ergonomía organizacional como temas centrales.

En anexos, se adjunta la Tabla No. 1 que corresponde al diseño de matriz elaborado para llevar a cabo el análisis del discurso. La matriz la compone la siguiente información y se encuentra distribuida así: Cinco columnas, la primera corresponde al nombre de la asignatura, la segunda suministra la información encontrada en el syllabus de cada asignatura seleccionada, la tercera contiene los conceptos claves hallados dentro de del syllabus, la cuarta contiene la categorización que se le da a los términos hallados respecto a los conceptos clave del trabajo de grado y, por último, está la columna de relación de contenidos de la asignatura que se analiza respecto al contenido que le merece el trabajo de grado, que permite la indización de contenido relevante asociado al tema de investigación.

De tal manera, que el análisis del discurso de este trabajo está enfocado en el Plan de estudios de la carrera de *Comunicación social* y para ello, se revisó el Plan de estudios de donde se seleccionaron tres (3) asignaturas de las que sus componentes, dentro de la syllabus, hacen referencia o contienen elementos que se asocian con los términos principales de esta investigación. Y de la misma manera para la carrera de

Diseño Industrial se revisó el Plan de estudios de donde se seleccionaron tres (3) asignaturas de las que sus componentes, dentro del syllabus, hacen referencia o contienen elementos de asociación respecto al tema de investigación.

B.1 ASIGNATURAS COMUNICACIÓN SOCIAL

B.1.1 Comunicación y organización

B.1.2 Teorías actuales de la comunicación

B.1.3 Semiótica del objeto

B.1.1 Asignatura Comunicación y organización

Dentro del syllabus de la presente asignatura hay una referencia puntual sobre los diferentes tipos de organizaciones que existen y se identifica la comunicación como variable esencial dentro de sus procesos, ya sean internos o externos.

Se hace énfasis en el valor de la comunicación organizacional al inferir que ésta es un factor relacional entre los seres humanos de una organización. De allí, que se analiza y evidencian los escenarios sobre los cuales la comunicación organizacional toma lugar dentro de un sistema organizacional.

Dado que el syllabus establece parámetros de análisis e interpretación de factores relacionales, hay omisión al estudio de la ergonomía como dimensión dado que establece condiciones físicas de trabajo favorables para llevar a cabo un trabajo.

Uno de los contenidos temáticos establece la comunicación verbal y la no verbal como objeto de estudio y es ahí, donde el cuerpo, su conducta y apariencia infieren respecto a todo aquello que el ser humano expresa consciente o inconscientemente cuando está en relación con otros. El cuerpo es un instrumento de estudio para entender por qué se reacciona de una manera específica frente a estímulos externos, por lo tanto, se habla de una conexión cognitiva dirigida al estudio del cuerpo humano por parte de los ejercicios profesionales como lo son la comunicación organizacional y el diseño industrial.

Por otro lado, al referirse al concepto de medio ambiente, existe relación entre clima organizacional y ergonomía. El clima laboral se compone de una cantidad de variables que se dan dentro de una compañía cuando sus empleados experimentan y se involucran con su entorno y puesto de trabajo, este último antes diseñado para un espacio determinado con unas características propias que permiten identificar necesidades y requerimientos de un empleado en relación con sus tareas dentro del lugar de trabajo.

B.1.2 Asignatura Teorías actuales de la comunicación

Para el análisis del syllabus correspondiente a esta asignatura se evidenciaron dos componentes esenciales sobre los cuales su contenido toma lugar; en primera instancia se habla de nuevos enfoques y modelos organizacionales que modifican estructuras estandarizadas sobre el concepto de la comunicación y la influencia que ésta, hace unos años atrás, repercutía en el libre desarrollo y expresión del ser humano. Pues bien, dada la anterior interpretación, se concibe una correlación entre esta visión y el enfoque ergonómico puesto que se habla de sistemas que condicionan el medio ambiente y determinan la relación del ser humano, su posición y acción frente a las nuevas condiciones de existencia.

Se dice de una comprensión orientada a la interacción social entre nuevas variables como la tecnología, la comunicación y la cultura, variables que vistas desde el enfoque ergonómico representan condiciones tangibles e intangibles que permiten entender qué diseño es propicio para el puesto de trabajo de un ser humano dentro de una organización.

Otro contenido relevante es la referencia puntual a que hoy existen nuevas condiciones de existencia para el individuo y para la sociedad, entonces resulta la ergonomía ser esa área de conocimiento que al identificar estas dos variables dentro del ámbito laboral podría beneficiar el clima laboral de una organización.

B.1.3 Asignatura Semiótica del objeto

De acuerdo con el análisis del discurso hecho a la presente asignatura, el componente lingüístico dentro de su syllabus permite encontrar contenido inherente a la ergonomía organizacional. El discurso que se establece en la asignatura permite distinguir los objetos, espacios y sistemas sociales como elementos constituyentes del entorno en el cual el ser humano conforma sus relaciones.

Hay concordancia entre conceptos dada la connotación que se le brinda a los vínculos sociales. Hay coherencia entre significados y significantes, ya que el sujeto principal de todas relaciones dadas dentro de un sistema, involucran el factor humano. En este orden de ideas, se estudia la interacción y analogía a partir de objetos situados en un espacio particular, el discurso que se construye dentro de un sistema en específico y cómo este último permite hacer lecturas urbanas sobre lo que se concibe y percibe.

Se reconoce entonces una relación estrecha entre el concepto objeto y ergonomía, ya que la tecno-ciencia de la ergonomía, desde sus inicios, ha estado orientada al diseño de productos dando como resultados

objetos inmersos en espacios antes establecidos y sujetos previamente analizados. Se habla también de componente proxémico orientado al clima organizacional, dado que dentro de una organización el factor de espacialidad resulta ser relevante en cuanto a las relaciones que allí se establecen, al ser los empleados los implicados de manera directa cuando el límite de acercamiento o distancia no es reconocible, o por el contrario, se identifican espacios apropiados para que aquello que llamamos proxémica permite entender que pueden y deben existen espacios de trabajo con unas medidas óptimas para laborar y así no perder lo que se considera privacidad. El espacio y el entorno definido también desde la ergonomía, como el escenario en el cual un objeto toma lugar y es definido a partir de unas características que lo puntualizan.

B.2 ASIGNATURAS DISEÑO INDUSTRIAL

B.2.1 Objeto y territorio

B.2.2 Trans-ergonomía

B.2.3 Análisis ergonómicos

B.2.1 Asignatura Objeto y territorio

Existe una correlación entre diseño y comunicación organizacional. Diseño como término clave frente al contenido de trabajo de grado, ya que dentro de la retórica que usa el syllabus para esta asignatura, figura como una palabra con orden móvil. Considerado así, dado que hace referencia al diseño y al paso del tiempo (actual) como factor determinante para su entender en circunstancias sociales, culturales o éticas, según sea evaluado y estos últimos son componentes esenciales para abordar la comunicación organizacional. De hecho, ésta es un diseño constante de planes y estrategias de comunicación, investigadas previamente con anterioridad, desde unos parámetros circunstanciales y situacionales dentro de una organización.

Esta asignatura, al brindar enfoque relacional entre objeto y territorio, permite al estudiante configurar modelos de diseño orientados a la integración del ser humano tanto con factores tangibles o intangibles del ambiente. Identificado lo anterior; la asignatura tiene un componente inherente a la comunicación organizacional, dado que toda empresa requiere de comunicación que permita la interacción e integridad de cada uno de sus actores dentro y fuera de ella. Ésta se convierte entonces en un hilo conductor que permite centrar la información adecuada y precisa para cada uno de los incluidos y, es aquí donde la palabra diseño toma lugar, porque requiere de creación y planeación de estrategias que dejan fortalecer las relaciones ya sea entre sus involucrados o hacia la compañía.

El término diseño no está sólo orientado a la creación de modelos físicos tangibles para el bienestar del ser humano; sino que también se manifiesta en el ámbito organizacional. Como bien lo explica Moreno (2014) en uno de sus ensayos: “cobra importancia el diseño y planeación de difusión de la información a través de estrategias definidas que permitan la vinculación de esa parte conceptual con la parte operativa” (p.6). Diseño de estrategias que moldean los objetivos de cada organización orientando al equipo de trabajo hacia el alcance de objetivos viables que a medida que se logran van transformando el clima laboral de una compañía.

Ahora bien, respecto al término ambiente, éste se manifiesta dentro del syllabus como desenlace circunstancial puesto que para el diseño puede ser visto dentro de implicaciones ecológicas que llevadas dentro del ejercicio universitario y profesional puede ser determinante para evaluar un proyecto específico. En este orden de ideas, se habla de una conexión de coordinación en donde el ambiente es partícipe desde el punto de vista de dimensiones ya sean ambientales, sociales, culturales, éticas y estéticas o cualquiera que fuere el punto de partida para su análisis, se entiende al ambiente como ese factor intangible que delimita una X cantidad de variables que transforman o modifican su acción respecto a la interacción con otros.

Visto así, y al analizar lo anterior desde el campo organizacional, todas las compañías sin excepción alguna, deben entender que dentro de ellas se dan ambientes de trabajo que no todas llegan a ser las adecuadas para un óptimo desempeño de los empleados; es determinado por las percepciones de los seres humanos y como éstos se relacionan con lo que los rodea. Toda interacción del ser humano con su entorno, provoca una reacción y depende de ésta última cómo se concibe y se logra tener un ambiente laboral adecuado para el óptimo desempeño.

Por lo tanto, el ambiente es un factor determinante dentro del estudio del clima organizacional dado que mediante su análisis y diagnóstico se pueden obtener visiones de la manera como el cliente interno interpreta su función dentro de la organización.

Un referente de lo anterior resulta ser Fernández (1991) quien expresa:

¿Qué es el ambiente de una organización? Aquel complejo entorno social con el que cualquier empresa forma una red de relaciones con un país y sus leyes, con la cultura prevaleciente, con una sociedad globalizadora y, de forma más directa con proveedores, clientes, competidores, gobierno, bancos y otras instituciones. Este conjunto que enmarca las actividades de cualquier organización constituye su ambiente.

B.2.2 Asignatura Trans-ergonomía

Respecto a la asignatura Trans-ergonomía, se identifica un componente directo de estudio en relación con la ergonomía y, más aún, con enfoque al presente trabajo de grado, dado que dentro de su syllabus se especifica el término de macroergonomía como campo de conocimiento y nuevas metodologías, de las cuales el diseñador puede optar a la hora de intervenir, modificar o diseñar dentro de un espacio establecido.

Dado que la ergonomía organizacional o macroergonomía es el eje de la investigación, se vincula su ejercicio profesional al término de clima organizacional porque dentro de esta ciencia, el factor humano es el actor esencial dentro de un espacio determinado y alrededor de éste se involucran variables que dan dinámica al entorno en el cual ejercen alguna actividad. Cuando se hace referencia entonces a ese espacio o entorno de trabajo, la macroergonomía está estrechamente relacionada con el ambiente laboral; pues si bien el clima laboral lo constituyen elementos tangibles e intangibles donde hay un grupo de trabajadores, la ergonomía organizacional es ese dominio del diseño enfocado a plantear de puestos de trabajo óptimos que garanticen la seguridad física de un empleado.

Ahora bien, dado que las organizaciones o compañías no se establecen y funcionan bajo la labor de un solo funcionario, sino que éste requiere mantener relaciones con los de su entorno; es importante reconocer el ambiente laboral como actor partícipe dentro de un diseño de puesto de trabajo donde se identifiquen sus tareas, los movimientos en su sitio de labor, la frecuencia de comunicación con sus compañeros, los medios de comunicación que tiene a disposición, la iluminación, el grado de satisfacción de los empleados, etc, ya que todas las anteriores a futuro pueden, en gran medida, determinar si el clima laboral puede o no llegar a motivar a los empleados a trabajar en un espacio específico. Como bien lo expone Fernández (1991) citando a Katz y Kahn y concuerdan que el ambiente de una organización está formado por todos aquellos factores, tanto físicos como sociales.

Por otro lado, el término de sistemas para los estudiantes de Diseño Industrial está relacionado con la ergonomía; sin embargo, dada la comprensión lingüística que se necesita para correlacionar este término con el de la comunicación, es vital entender qué sistema se reconoce en esta última disciplina como el eje esencial en la que está constituida una empresa. Es decir, son todos aquellos elementos materiales e inmateriales que le dan vida a la organización y trabajan en pro de la ejecución de objetivos y metas específicas. Un sistema, en este caso organizacional, requiere de factores que se relacionen directa e indirectamente para su finalidad, donde cada una de las partes que la componen se complementa y actúan de manera interdependiente.

La definición para Costa (2004) respecto a un sistema es: “La noción de sistema implica que sus diversos componentes humanos y técnicos (personas, grupos de trabajo, departamentos, instalaciones, instrumentos, energía, información) están todos ellos interrelacionados y son, por tanto, interdependientes”. (p. 43).

También, dentro del enfoque del Diseño Industrial se habla de ergonomía y de diseño como factor integrador que puede brindar aportes a nuevos campos del saber. Ahí, se observa énfasis, como esa figura retórica que permite entender el significado que contiene la palabra integración y cómo se asocia ésta a otras disciplinas de conocimiento que si bien no están explícitas dentro del discurso analizado, se puede aplicar para la disciplina de estudio de la presente investigación.

Por esta razón, integración es un término relacionado con Clima organizacional porque dentro de una organización se puede diagnosticar el nivel de cohesión que existe entre los empleados, su puesto de trabajo y las relaciones interpersonales que allí se establecen y es por medio de esta integración que podemos reconocer en qué medida los empleados perciben su entorno.

B.2.3 Asignatura Análisis ergonómicos

Para el contenido del syllabus se señalan las palabras desempeño y bienestar como pertenecientes a variables que intervienen en la medición del Clima laboral, dado que la eficiencia con la que un empleado puede ejecutar una tarea permite evaluar el rendimiento dentro de las horas laborales, gestión del tiempo, inmediatez ante la toma de decisiones, etc. Dentro de una compañía los empleados están sujetos a gestionar, diseñar, promover, liderar proyectos y la manera en la que éste asume tareas permitirá conocer el grado de rendimiento y su actitud frente al compromiso que se le ha asignado.

Por otro lado, tenemos el término bienestar que no se aleja en lo absoluto del desempeño y lo anterior obedece a que éste es necesario dentro de cualquier compañía, pues genera un ambiente favorable para que sus empleados se sientan motivados y satisfechos con la labor que están ejerciendo. Es por esta razón, que desempeño y bienestar son componentes de amplia similitud y, pueden brindar a un equipo de trabajo el clima laboral apropiado para trabajar.

El término entorno es una de las tantas definiciones que por su significado corresponde a un sinónimo de lo que se ha hablado respecto al ambiente laboral. Se entiende entonces, que existen actores tangibles e intangibles dentro y fuera de una compañía que construyen entornos o ambientes.

A. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LAS HERRAMIENTAS (ANÁLISIS DOCUMENTAL)

C1. ANÁLISIS TRABAJOS DE GRADO (COMUNICACIÓN SOCIAL)

En Anexos, la Tabla No. 2 corresponde al diseño de matriz creado para la recolección de datos que se precisa en el análisis, que contiene la información de la siguiente manera: Está diseñada a partir de catorce (14) columnas, la primera de ellas corresponde a la numeración que se le asigna a las tesis seleccionadas, la segunda especifica el tipo de documento que en este caso corresponde a tesis, la tercera al tipo de circulación a la cual pertenece siendo las tesis de grado documentos institucionales, la cuarta corresponde al título de tesis investigada, la quinta tiene el año en el cual fue elaborada la investigación, la sexta contiene el número de páginas del documento analizado, la séptima corresponde al autor y la entidad a la cual pertenece quién desarrolló la tesis, la octava contiene la información del lugar en el cual reposa la tesis de grado y el código asignado dentro de la institución para su futura investigación, la novena la compone la transcripción de la estructura del documento desde su tabla de contenido, la décima corresponde a los objetivos planteados dentro de la tesis, la decimoprimera contiene el método que se empleó para conseguir dicha investigación, la decimosegunda expone cual fue el sujeto de estudio que participó dentro de la investigación, la decimotercera expresa de qué manera fue abordado el tema y, por último, la columna donde se localizan los términos que se asocian con los conceptos claves correspondientes al presente trabajo de grado.

De acuerdo con esta directriz, uno de estos trabajos de grado resulta ser *Cómo el clima organizacional de una empresa influye en el desempeño laboral del cliente interno*, donde su estructura de forma se caracteriza por desglosar cada uno de los componentes que determina una organización.

El texto comienza la investigación con una tabla de contenido que inicia con la comprensión de qué es una organización, desglosando cada variable de su estructura, luego da la explicación de criterios que intervienen en el clima organizacional dando relevancia a uno de los objetos de estudio propuestos en la investigación de grado como es la comunicación.

El método utilizado para el logro de objetivos propuestos en el trabajo, emplea la medición de clima laboral dentro de una organización en concreto llamada Plastihogar Ltda, con el fin de que por medio del estudio se pueda establecer el nivel de desempeño de los empleados. Obtenidos los resultados, se construye una propuesta orientada a la solución de problemas detectados y de ahí, se observa un esquema de medición de clima laboral, disponible para todas aquellas personas que quieran hacer uso de éste en

futuras investigaciones. De este modo, en el trabajo analizado se halla un solo sujeto de estudio llamado Plastihogar Ltda.

Por otro lado, para la representación del contenido que merece el trabajo de grado, la indización permitió reconocer mediante extracción o derivación los siguientes conceptos clave: cultura organizacional, comportamiento organizacional, clima organizacional, comunicación, estructura ambiental, motivación, desempeño laboral y productividad, los anteriores también relacionados por asignación con el término ergonomía organizacional.

Sumado a lo anterior, para la recolección de información se estableció un marco teórico que expuso cada uno de los componentes derivados de una organización, sin embargo no se observó análisis que refiriera el componente ambiental. Se reconoció entonces, ausencia de información basada en los componentes físicos que alteraron o modificaron el clima organizacional y su relación con el ser humano.

El siguiente trabajo de grado seleccionado para el análisis documental es *El bienestar como proceso comunicativo en las organizaciones*, caracterizado por emplear en su estructura de forma un concepto clave para la presente investigación, en este caso al referirse a Bienestar social como punto de partida.

Este trabajo cuenta con una estructura externa que presenta una tabla de contenido basada en la investigación de todos aquellos aspectos que le conciernen al Bienestar del ser humano, luego la ubicación e importancia de este concepto desde el ámbito laboral y posterior a esto, la presentación de la comunicación como factor esencial para su entender organizacional. Hay una presentación que identifica los objetivos generales y específicos. Sin embargo, al analizar la estructura con profundidad se observa el planteamiento de unos objetivos muy generalizados que precisan más una definición respecto al tema de estudio que a objetivos de investigación como tal.

El método de trabajo utilizado para el logro de la investigación fue una construcción de fundamentos teóricos respecto al término bienestar y su trayectoria a través de la historia, hechos y cambios hasta la fecha de la investigación. Se da lugar también al término de comunicación y su participación para lograr el bienestar o no de los empleados desde su puesto de trabajo que finaliza con la participación de un sujeto de estudio puntual llamado DIMAR (Dirección general marítima), organización que permite ampliar saberes y poner a prueba herramientas de diagnóstico para la elaboración de una estrategia orientada a la solución de problemas asociados con las necesidades de la organización en foco de estudio.

Ahora bien, respecto a la indización realizada, se reconoce mediante extracción o derivación de información los siguientes conceptos relacionados con los términos principales del análisis documental, como: Bienestar y desempeño (con una importancia alta respecto a la conexión que existe con el concepto de ergonomía organizacional). Ésta es identificada pero tan solo como concepto asociado al contenido de la tesis estudiada, ya que no existe parte de la tesis orientada a su estudio de manera específica.

Desde el campo de la comunicación social, se selecciona la tercera tesis llamada *Opinión el empleado acerca del sistema de oficina abierta* caracterizada por una estructura de forma orientada a visibilizar la posición del empleado frente a su puesto de trabajo donde la distribución física arquitectónica está determinada por oficinas abiertas.

El método para llevar a término el trabajo de grado fue mediante explicación de las variables y los conceptos claves correspondientes al cuerpo del trabajo, cada uno de ellos sustentado en referentes teóricos y análisis de estudios de casos hechos por los mismos. De igual forma, se hizo el diseño de observación descriptiva que permitió estudiar a 160 empleados por medio de encuestas. Se analizaron los siguientes tópicos: satisfacción, rendimiento, comunicación, privacidad, concentración, iluminación y confort.

En cuanto a la indización se identificó por medio de extracción de conceptos: privacidad, medio ambiente, satisfacción, comunicación y estética ambiental como conceptos directamente relacionados con el concepto de asociación denominado ergonomía organizacional.

C2. ANÁLISIS TRABAJOS DE GRADO (DISEÑO INDUSTRIAL)

El análisis documental de trabajos de grado con componente ergonómico se hizo con tres tesis, y se definió entonces como parte de la muestra: la tabla de contenido, la introducción y el planteamiento de objetivos.

El primero tiene como título *Marco histórico y conceptual para la introducción de la ergonomía en Colombia* que posee como estructura de forma una tabla de contenido donde la ergonomía es la categoría de estudio y se establecen los procesos de comunicación como variables básicas para reconocer algunos mecanismos usados por los empleados para comunicarse con su entorno. En la estructura a profundidad se observa la participación de la carrera de Ingeniería Industrial como área del saber que permite entender la ergonomía como una dimensión interdisciplinar; pero que, sin embargo, está limitada por la no comprensión de la comunicación social como área del conocimiento enriquecedora en este ámbito

profesional que involucra el puesto de trabajo de un empleado como variable determinante, por ejemplo del clima laboral de una organización.

Este trabajo de grado genera un interrogante frente al análisis del cual está siendo objeto de estudio y es entender por qué se analizan procesos de comunicación pero no se aborda la profesión de comunicación social como área interdisciplinar para comprender el porqué de la ergonomía orientada al factor humano interno de una compañía. Esta inquietud demuestra en gran parte la limitante que existe para quienes intentan descifrar el aporte de la comunicación a la ergonomía dado que en el trabajo de grado tan solo se abarca la investigación de comunicación no verbal en el sistema de trabajo hombre-máquina, y se enfoca en la percepción de señales.

La indización, se reconoce como el concepto de procesos de comunicación (con una importancia alta) pero con ausencia de análisis dentro del contenido, percepción y ambiente de trabajo respecto al enfoque del clima organizacional y la comunicación, términos que se conectan entre sí con los extraídos de la indización, porque hay asociación externa con lo que a los términos se refieren.

Otra de las tesis halladas es *Aportes de la ergonomía centrada en la actividad y cognitiva, para analizar los sistemas de trabajo*, se caracteriza por una estructura de forma donde en su tabla de contenido hay una concentración de información orientada al análisis de los aportes y transformaciones de los sistemas de trabajo.

La investigación se llevó a cabo mediante método del análisis de la bibliografía encontrada sobre sistemas de trabajo, ergonomía centrada en la actividad y cognitiva. Se observó una definición del tema, de conceptos claves y hay construcción de capítulos a través de fundamentación teórica.

En la indización se reconocieron los siguientes conceptos claves por extracción o derivación: sensación y percepción. Los anteriores, relacionados por asociación con el término de clima organizacional y comunicación ya que son factores que influyen un ambiente de trabajo.

Es evidente que, el trabajo de grado no precisa desde el punto de vista de la comunicación organizacional lo trascendental de la ergonomía. Sin embargo, hay procesos cognitivos implicados en la interacción de dos o más personas en un ambiente de trabajo que si se estudian desde la comunicación, tendrán lugar y relación con el enfoque ergonómico.

El tercer trabajo de grado está titulado *Ergonomía una nueva visión del estudio del trabajo*, caracterizado por una estructura de forma donde hay un enfoque histórico, también correlacional desde otras áreas del conocimiento, procesos de comunicación vinculados desde el punto de vista ergonómico y, por último, las aplicaciones sobre las cuales puede ser llevada la ergonomía.

Es un trabajo de investigación que desde la estructura de fondo, es similar al anterior; sin embargo su diferencia radica en que la investigación cuenta con un extenso material teórico sin que sus treinta y ocho años atrás hubiesen sido obstáculo para su elaboración.

El método de estudio aquí encontrado es la realización de una monografía teórica estructurada por el análisis a teorías existentes y contraposición de autores. Es importante destacar que se hacen manifiestos los inconvenientes que tuvieron los autores debido a la falta de información respecto a la ergonomía y agradecen el apoyo de la compañía Motores Wisconsin S.A, ya que ellos ofrecieron conocimientos sobre el tema de estudio.

Si bien esta tesis tampoco toma a consideración la comunicación como área de saber relevante para la comprensión de la ergonomía en el ámbito organizacional, se reconoce el interés por identificar una a una las áreas de conocimiento que, para ese entonces, eran de seguro reconocidas desde el enfoque ergonómico. Pasados treinta y ocho años, hubiese sido de gran aporte encontrar la comunicación organizacional como área de conocimiento inmersa en el estudio de la ergonomía.

Aun así, para la indización del trabajo de grado referenciado aquí, se reconoce por derivación los siguientes conceptos: procesos de comunicación y ambiente físico como juicios directamente relacionados con una opinión que debe citarse por asociación ya que no es explícito dentro del contenido de la investigación y es: comunicación y clima organizacional.

Análisis de resultados de la aplicación de la entrevista

Para esta técnica de diagnóstico se empleó la *Entrevista semi-estructurada* y fue practicada a Directivos y profesores del campo de comunicación organizacional en la Facultad de Comunicación Social y a los Directivos y profesores de la Carrera de Diseño Industrial, y se obtuvo información mediante grabación de audio el que después fue transcrito y se encuentra anexo al presente trabajo de grado.

El modelo de entrevista corresponde al Anexo No. 3, donde se precisaron las preguntas que fueron utilizadas para la recolección de información necesaria y oportuna.

Para las carreras de pregrado en Comunicación social y Diseño Industrial se obtuvo entrevista de los siguientes profesionales:

Sandra Liliana Herrera Cuellar:

Profesión: Psicóloga

Actualmente profesora en la Facultad de Comunicación social

Janneth Palacios Chavarro:

Profesión: Comunicadora social

Actualmente docente de planta de la Pontificia Universidad Javeriana

Magíster en Administración

Ismael Rolón Martínez:

Profesión: Psicólogo

Actualmente desempeña el cargo de Decano del Medio Universitario

Giovanni Ferroni del Valle:

Profesión: Diseñador Industrial

Actualmente desempeña el cargo de Decano académico de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la Pontificia Universidad Javeriana

Magister en educación de la Pontificia Universidad Javeriana

Gloria Fabiola Beltrán Pereira:

Profesión: Diseñadora Industrial

Actualmente profesora de planta de tiempo completo en la Pontificia Universidad Javeriana

Especialista en Comunicación organizacional de la Pontificia Universidad Javeriana

Coordinadora del componente de teoría e historia.

Gabriel Ernesto Barrero Tapias:

Profesión: Diseñador Industrial

Actualmente desempeña el cargo de Director de Carrera de Diseño Industrial y profesor de tiempo completo en la Pontificia Universidad Javeriana

Magíster en Diseño de Procesos de Innovación de la Universidad Católica de Córdoba UCC, Argentina.

Especialista en Gerencia de Producción y Productividad, Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano.

Respecto al análisis de las entrevistas realizadas, se obtuvieron las siguientes conclusiones, todas ellas a partir de puntos de vista distintos: la práctica de su profesión y la participación en docencia dentro de la Pontificia Universidad Javeriana.

1. Es clara la posición del diseñador industrial en cuanto a su enfoque primario antropométrico, en el cual el estudio de los objetos y su relación con el cuerpo son su prioridad, lo que resulta ser evidente pues es el responsable de su creación. Mientras que la óptica del comunicador social tiene en cuenta aspectos de carácter socio organizacional, que con su leve aparición como un tema entre asignaturas hace que pase desapercibido frente a su real importancia.
2. No se evidencia que el enfoque en la carrera de comunicación social tenga como aspecto adicional en su estudio la interacción de objetos creados ergonómicamente y la creación de los mismos en busca de la calidad de la vida laboral.
3. Los entrevistados coincidieron en que existe un factor humanístico, y su visión está enfocada a la interacción del sujeto con los objetos, con su desempeño, rendimiento y, por ende, en la calidad de vida laboral y la cultura organizacional.
4. Todos los entrevistados afirmaron tener un conocimiento amplio en relación con las tres dimensiones que contempla la ergonomía: física, cognitiva y organizacional y todos concluyeron en que son básicas en su estudio para los estudiantes. Se afirmó reconocer la importancia de las tres dimensiones, pero al momento de discutir sobre la ergonomía organizacional, se evidenció ausencia de conocimiento.
5. Puede concluirse que en los entrevistados existe mucha información en cuanto al tema de ergonomía, pero cuando se habla de su inclusión en la parte organizacional, poco se sabe frente a casos de éxito, en los cuales se mencionen los objetivos, los impactos y los resultados obtenidos.
6. Se puede observar que el conocimiento de la ergonomía desde el área organizacional es poco profundo, no se conocen las referencias académicas y no se adelantan investigaciones al respecto, lo cual ratifica el porqué de que no exista un docente y como tal una asignatura del tema.
7. Existe una evidente ausencia en cuanto a la familiarización, al estudio y al conocimiento de autores respecto al tema de la ergonomía organizacional; no obstante, se considera que es esencial

y que por tanto es discutido en ciertos espacios académicos, aunque no se ha incluido de manera explícita en ninguna de las asignaturas.

8. Existe un punto en el cual las dos ópticas coinciden en afirmar la relación que existe entre la ergonomía y el clima organizacional, puesto que desde este punto de vista se piensa más en la persona y los beneficios que la ergonomía le aporta de manera directa, no solo creando un ambiente de trabajo más agradable, sino que además, ésta proporciona seguridad frente a los riesgos por accidentes que se pueden evitar.
9. Si bien la ergonomía no se ha convertido en una asignatura, se observa que dentro de las clases de comunicación organizacional se toca el tema con el fin de brindar a los estudiantes una visión acerca de la importancia de conocer cómo la ergonomía incide de manera directa en las relaciones de trabajo y por ende del clima organizacional, así como de la seguridad en el trabajo.
10. La ergonomía como materia fundamental en la carrera de diseño industrial, tiene como fin materializar todo este conocimiento en las clases de proyecto, lo que le permite al estudiante acercarse de manera más real a las situaciones y poder dar solución a las mismas en un contexto de realidad del objeto y de la persona; pero no lo ubica en un contexto organizacional, lugar donde adquiere su mayor importancia.
11. Se observa un mayor interés y participación en los entrevistados de la carrera de diseño industrial para que, el tema de ergonomía organizacional, sea incluido dentro del plan de estudios de diferentes profesiones. Esto abre una ventana de participación muy importante de diferentes áreas de conocimiento teniendo en cuenta su importancia en la organización.

Para finalizar este capítulo correspondiente al análisis de las entrevistas se considera importante dar a conocer que esta última herramienta para la recolección de datos se abordó con un nivel alto de dificultad y es necesario precisar que a la hora de llevar a cabo los contactos con quienes se tenía previsto realizar dicha entrevista, resultó imposible dado que se presentó incumplimiento por parte de los entrevistados en la fecha y hora acordada, hay quienes solicitaron la entrevista vía correo electrónico pero nunca se obtuvo una respuesta y otra quien por su parte manifestó no tener el tiempo requerido para dar respuesta a la entrevista. Se insistió en varias oportunidades la reprogramación de las citas o la respuesta a los correos electrónicos pero no hubo ninguna manifestación. También es vital aclarar que desde el principio se construyó una entrevista con el requisito de obtener grabación de audio que luego sería transcrito; sin embargo, adjunto a los anexos del presente trabajo de grado, en la sección de entrevistas, una de las

personas entrevistadas es la profesora Janneth Palacios quien decide enviar respuestas adjuntas al correo electrónico.

CAPÍTULO IV.

PROPUESTA

La propuesta del presente trabajo de grado tiene como objetivo la construcción de una asignatura basada en una línea temática en ergonomía organizacional y clima laboral con el fin de que pertenezca al Plan de estudios de la carrera de Comunicación Social en el énfasis organizacional y al Plan de estudios de la carrera de Diseño Industrial, toda vez que se someta al trámite que corresponda al interior de cada facultad.

El análisis de la literatura disponible y de los resultados de la aplicación de los instrumentos usados para la recolección de datos, permitió evidenciar la visión reducida que tiene la ergonomía organizacional en la intervención de un clima laboral que resulte apropiado para una organización, esto obedece, en gran medida, al desconocimiento por parte de una muestra académica de los profesionales docentes en el ámbito de la comunicación organizacional y de diseñadores industriales en el tema que se demostró como vigente al interior de un espacio de trabajo en el que unos y otros atienden necesidades de los colaboradores o empleados una vez se gradúan y ejercen sus profesiones.

La propuesta se ofrece como una herramienta académica que permitirá que próximos egresados amplíen su espectro de conocimiento y puedan llevar a su ejercicio profesional prácticas que incentiven dentro de una organización el estudio del puesto de trabajo de sus empleados y los efectos que sobre el clima organizacional tiene ese puesto de trabajo.

La Pontificia Universidad Javeriana es una universidad en Colombia, reconocida por su oferta de un amplio portafolio de carreras de pregrado, se diferencia de otras universidades del país, debido a que uno de sus principios esenciales desde la docencia se centra en la formación de profesionales íntegros con habilidades interdisciplinarias; lo que le otorga un valor agregado y la consolida como la universidad que no solo provee conocimientos propios de cada disciplina sino aquellos sobre el ser humano y la sociedad en la que esos conocimientos son una herramienta para el bienestar y la calidad de vida.

Por lo anterior, es posible que esta propuesta sea considerada. La Facultad de Comunicación Social en el énfasis organizacional se ha esforzado por la construcción de pensamiento idóneo, crítico y creativo en cada uno de los estudiantes de su programa con el propósito de que sean los estudiantes, el puente que permita que otros profesionales identifiquen ese factor diferencial que reconoce que un Javeriano pueda resolver, de manera eficiente, una circunstancia en el ejercicio profesional.

Desconocer los factores que afectan a los empleados de una organización ocasiona reacciones adversas en el clima organizacional, deja de ser el motor que conduce a los empleados de una compañía hacia el logro de objetivos laborales y se convierte en un ambiente que se caracteriza por ignorar los intereses, sentimientos, percepciones y emociones de los que día a día deben enfrentarse a un ambiente que puede ser hostil y poco saludable para el crecimiento tanto humano como profesional en un puesto de trabajo.

Actualmente algunas compañías aún tienen un enfoque orientado sólo a satisfacer los intereses del cliente externo y olvidan que gracias a sus empleados o colaboradores es que una organización puede ofrecer una imagen, unos productos o servicios corporativos exitosos y sostenibles en el mundo del mercado. Esto último, tan difícil para cualquier compañía, porque la industria a diario está ofreciendo nuevas posibilidades de servicios y productos y los clientes tienen mayores y más directas posibilidades de decidir con qué empresa se sienten o no a gusto y, son tratados de la manera como consideran es la más apropiada.

En este contexto, porqué no ofrecerle al estudiante de comunicación organizacional la posibilidad de ampliar su saber respecto a lo que se entiende por ergonomía organizacional y que comprenda su incidencia sobre el clima organizacional, lo anterior no sólo con el fin de facilitar referentes y ofrecer ejercicios prácticos, sino también como un conocimiento oportuno, aplicado, pertinente y coherente al contexto de la realidad de lo que experimentan las personas en sus lugares de trabajo. De esta manera, el egresado podrá brindar soluciones y recomendaciones viables y medibles para el beneficio de todo lo que haga parte de la organización y permitir la posibilidad de incluir entre conocimiento de docentes y estudiantes del campo organizacional un insumo para la construcción de material académico que permita en el futuro reducir la brecha de cultura sobre la relación entre estos dos conceptos, ergonomía organizacional y clima laboral sea cada vez menor y se construya literatura nacional de referencia.

La propuesta que se presenta para abarcar desde la academia es la siguiente:

Nombre de la asignatura: ERGOnización²

Departamento responsable: Comunicación social

Tipo de asignatura: Teórico-práctica

Objetivo de formación

² El título de la asignatura se asigna, gracias a un término hallado en el texto llamado: “La ergonomía en las nuevas organizaciones”, donde se habla de un nuevo concepto que resume la concepción a una ergonomía integrada.

El contenido de esta materia está dirigido a comprender la correlación que existe entre el clima laboral y la ergonomía organizacional al entender que al ser temas del conocimiento de las organizaciones, la primera es propia del estudio dentro de la comunicación social en el énfasis organizacional y la segunda es propia dentro del estudio de la carrera de diseño industrial, pero al crear intersección entre sus componentes académicos se revela en su dinamismo ausencia en el ámbito organizacional.

Perfil del Docente

El docente que se requiere para la presente asignatura debe contar con los siguientes requisitos:

- Profesional en Comunicación social con énfasis organizacional.
- Especialización en Gerencia de Talento Humano o Especialización en Gerencia de recursos humanos o afines a las anteriores.
- Experiencia laboral mínima de 7 años.
- De preferencia con la Certificación de la siguiente competencia laboral: Trabajo seguro en espacios confinados.
- Avanzado dominio de inglés.

Contexto de contenido

A través del programa el estudiante podrá entender el porqué del sistema de oficina abierta apareció y quizás seguirá siendo usado por las compañías, cuáles son los beneficios y desventajas a las que se enfrenta una compañía, cuál es la situación que se vive al interior de una organización con ese modelo de espacialidad, qué estrategias de comunicación se evidencian en estos casos, qué incidencia tiene el factor humano a la hora de diseñar un puesto de trabajo, comportamientos manifiestos dentro de una organización y factores que intervienen en un ambiente de trabajo y la proporción en la que se ve afectado el bienestar del cliente interno.

Estrategias pedagógicas

La asignatura está diseñada para el uso de varias metodologías que se complementan entre sí para alcanzar los objetivos del aprendizaje tales como la discusión grupal respecto al material teórico dejado en el transcurso de cada semana, exposiciones grupales que permitirán el trabajo en equipo y la construcción de conocimiento compartido; sin embargo, el más importante dentro del desarrollo de la clase será el práctico ya que el estudiante estará involucrado de manera directa con una compañía y podrá evaluar a corta distancia situaciones y circunstancias que le darán las herramientas necesarias para comprender la importancia de factores asociados como el clima laboral y la ergonomía organizacional.

Evaluación

Se realizarán dos parciales al finalizar cada corte y el examen final será la sustentación del proyecto final donde se evaluarán los temas vistos durante el semestre. Se programarán varios trabajos grupales y serán acumulativos para el porcentaje total de trabajos en grupo para la última nota de la asignatura.

Las lecturas para cada sesión son esenciales para el normal desarrollo del proceso de enseñanza y la puesta en práctica del conocimiento respecto al trabajo práctico que se llevará a cabo en una compañía real.

Para garantizar el compromiso y entendimiento por parte de los estudiantes se realizarán controles de lectura sin previo aviso.

Mecanismo de evaluación	Porcentaje
Primer parcial	20%
Segundo parcial	20%
Trabajos	10%
Controles de lectura	10%
Entrega final de proyecto	40%

Contenido temático

No. semana	Tema y Actividad	Propósito	Textos bibliografía
1	Generalidades: Presentación del programa. Introducción al concepto de clima organizacional y ergonomía organizacional.	Una introducción que justifique la relevancia de estudio asociado con la práctica profesional dentro de una organización.	*Capítulo: “Las organizaciones y su ambiente el caso de las e-empresas” FERNÁNDEZ COLLADO, C. (1991), <i>La comunicación en las organizaciones</i> , México, Trillas. *Capítulo: “La ergonomía como saber multidisciplinario” RODRIGUEZ JOUVENCEL, M. (1994), <i>Ergonomía básica aplicada a la medicina del trabajo</i> , Madrid, Ediciones Díaz de Santos.
2	Sensibilización frente al tema:	Conocer la perspectiva del estudiante con respecto al	*Capítulo: “Calidad de la vida laboral”

	Discusión lectura temática: Comportamiento humano en el trabajo.	factor humano en una compañía y brindar referente académico que permita entender el comportamiento de éste dentro de una organización.	*Capítulo: “Agrandamiento del puesto de trabajo en contraste con enriquecimiento del puesto” NEWSTROM, J.W. (s.f), <i>Comportamiento humano en el trabajo</i> , México, McGrawHill
3	Fundamentos teóricos con respecto a los conceptos de clima laboral y ergonomía organizacional	Apoyo teórico que permita identificar estudios alcanzados sobre las dos disciplinas y analizar la cohesión que pueda existir respecto a los teóricos expuestos.	*Capítulo: “Concepciones del clima” BRUNET, L. (1987), <i>El clima de trabajo en las organizaciones</i> , México, Trillas.(p.11-17) *Capítulo: “Teoría del clima organizacional de Likert” BRUNET, L. (1987), <i>El clima de trabajo en las organizaciones</i> , México, Trillas.(p.28-38)
4	Análisis de casos: Ambientes de trabajo Reflexiones de casos puntuales	Poner a discusión los factores que alteran, modifican e intervienen en un ambiente de trabajo, analizando casos reales para la comprensión de experiencias que pueden aparecer en un ambiente laboral específico.	*Capítulo: “El ambiente de trabajo” RAMÍREZ CASSAVA, C. (2003), <i>Ergonomía y productividad</i> , México, Editorial Limusa. (p.196-203) *Capítulo: “El ambiente de trabajo” WEXLEY, K.N y YUKL, G.A. (1990), <i>Conducta organizacional y psicología del personal</i> , México, Compañía Editorial Continental S.A (p.553-556)
5	Comprensión del factor humano para la organización y visión desde el diseño.	Analizar la intención sobre la cual se diseña un puesto de trabajo. Entender las variables externas y propias de un ser humano que definen un puesto de trabajo propio o no para llevar a cabo una tarea.	*Capítulo: “Dos clases de clima organizacional” CANTONI, F (2002), <i>El factor humano en la organización</i> , Bogotá, Intermedio Editores. (p.255-265) *Capítulo: “Trabajo en equipo” CANTONI, F (2002), <i>El factor humano en la organización</i> , Bogotá,

			<p>Intermedio Editores. (p.266-274)</p> <p>*Capítulo: “Diseño de la actividad humana” RAMÍREZ CASSAVA, C. (2003), <i>Ergonomía y productividad</i>, México, Editorial Limusa (p. 19-29)</p>
6	<p>Análisis de caso: Exposición de resultados.</p> <p>Propuesta de diseño de ambiente laboral ideal para la compañía correspondiente al caso a estudiar.</p> <p>Diseñar estrategias comunicativas acordes al diseño de ambiente laboral desarrollado.</p>	<p>Conocer propuestas de diseño y comunicación creadas a partir de equipos de trabajo de estudiantes de distintas disciplinas para conocer sus puntos de vista y su aporte desde el área del conocimiento en el cual se desenvuelven. Dar herramientas de apoyo que permitan el trabajo desde visiones distintas a las cuales se ha trabajado durante la carrera, ya sea para un comunicador o para un diseñador. Así el estudiante entenderá que las decisiones a nivel organizacional no deben ser entendidas como un todo absoluto y todas las decisiones tienen afectación social en una compañía.</p>	<p>*Capítulo: “Características del ambiente de trabajo físico WEXLEY, K.N y YUKL, G.A. (1990), <i>Conducta organizacional y psicología del personal</i>, México, Compañía Editorial Continental S.A (p.563-586)</p> <p>*Capítulo: “Indicadores de comunicación organizacional” CASTAÑO DAZA, E. <i>et al.</i> (2000), <i>Comunicación organizacional monografías</i>, Colombia, Con Sentido. (p.15-38)</p>
7	<p>Tipos de intervención en el ámbito organizacional con análisis de afectación respecto a las condiciones laborales de clima y ergonomía sobre las cuales se trabaja en las organizaciones.</p>	<p>Muestra de intervenciones reales que se llevan a cabo en organizaciones que presentan afectaciones ya sean tangibles o intangibles al ojo humano.</p>	<p>*Administración. ROBBINS S.P y COULTER M. (2005), <i>Administración</i>, Pearson,</p>
8	<p>Análisis de estudio de caso, seguido de discusión en clase.</p>	<p>Trabajo que permite que los estudiantes pongan en práctica lo aprendido antes y sustenten su posición frente al caso estudiado.</p>	<p>*Caso de estudio: “Ergonomía en la oficina”, (s.f) [en línea], disponible en: http://www.seguroscaracas.com/paginas/biblioteca_digital/PDF/1/Documentos/Ergonomia/ergo_ergonomiaenlaoficina.pdf, Fuente: Departamento del Trabajo e Industrias del Estado de Washington, recuperado: 28</p>

			de abril de 2014.
9	Selección de una organización constituida, donde se tenga conocimiento de las condiciones sobre las cuales los empleados trabajan y se considere que es viable su intervención.	Se dará la libertad para escoger una organización. Los estudiantes deberán evaluar qué compañía es la precisa para llevar a cabo el ejercicio.	*"Un modelo de ergonomía organizacional. Su aplicabilidad en un grupo de empresas." ALMIRALL HERNÁNDEZ, P.; CARRAL FLORES, J. y HERNÁNDEZ ROMERO, J. (2004), disponible en: http://www.bvs.sld.cu/revistas/rst/vol5_2_04/rst08204.pdf , recuperado: 28 de abril de 2014.
10	Presentación de la organización	Los estudiantes deberán estudiar la manera en la cual está constituida la organización seleccionada.	
11	Presentación del esquema de oficinas de trabajo	Los estudiantes harán un diagnóstico al puesto de trabajo de los empleados de la organización que se va a intervenir.	*"Ergonomía en la oficina", (s.f) [en línea], disponible en: http://www.seguroscaracas.com/paginas/biblioteca_digital/PDF/1/Documentos/Ergonomia/ergo_ergonomiaenlaoficina.pdf , Fuente: Departamento del Trabajo e Industrias del Estado de Washington, recuperado: 28 de abril de 2014.
12	Análisis de relacionamiento entre factores organizacionales y ergonómicos para comprender su incidencia dentro de un equipo de trabajo. Diseño e implementación de herramientas para la recolección de datos.	Los estudiantes tendrán la oportunidad de tener contacto con quienes laboran en dichos puestos de trabajo, conocer sus puntos de vista. A partir del trabajo en equipo desarrollar propuestas que mitiguen el impacto que encuentren dentro del diagnóstico antes analizado.	
13	Exposición de análisis de datos encontrados en visita a organización.	Los estudiantes podrán intercambiar métodos, estrategias y diseños que enriquecerán su conocimiento frente al tema.	
14	Desarrollo de propuesta guiada a un modelo organizacional previsto desde el factor ergonómico de la compañía sobre la	Presentación formal de trabajo final que permitirá entregar a la empresa una propuesta de diseño organizacional involucrando	

	cual se elige analizar.	variables de clima y ergonomía a favor del bienestar de los colaboradores de la empresa.	
--	-------------------------	--	--

Referencias bibliográficas: A continuación se presenta la bibliografía sobre la cual se sustenta el material empleado para la elaboración del syllabus.

- ALMIRALL HERNÁNDEZ, P.; CARRAL FLORES, J. y HERNÁNDEZ ROMERO, J. (2004), disponible en: http://www.bvs.sld.cu/revistas/rst/vol5_2_04/rst08204.pdf, recuperado: 28 de abril de 2014.
- BRUNET, L. (1987), *El clima de trabajo en las organizaciones*, México, Trillas.
- CANTONI, F (2002), *El factor humano en la organización*, Bogotá, Intermedio Editores.
- CASTAÑO DAZA, E. *et al.* (2000), *Comunicación organizacional monografías*, Colombia, Con Sentido.
- “Ergonomía en la oficina”, (s.f) [en línea], disponible en: http://www.seguroscaracas.com/paginas/biblioteca_digital/PDF/1/Documentos/Ergonomia/ergo_ergonomi_aenlaoficina.pdf, Fuente: Departamento del Trabajo e Industrias del Estado de Washington, recuperado: 28 de abril de 2014.
- FERNÁNDEZ COLLADO, C. (1991), *La comunicación en las organizaciones*, México, Trillas.
- NEWSTROM, J.W. (s.f), *Comportamiento humano en el trabajo*, México, McGrawHill.
- RAMÍREZ CASSAVA, C. (2003), *Ergonomía y productividad*, México, Editorial Limusa.
- RODRIGUEZ JOUVENCEL, M. (1994), *Ergonomía básica aplicada a la medicina del trabajo*, Madrid, Ediciones Díaz de Santos.
- ROBBINS S.P y COULTER M. (2005), *Administración*, Pearson.
- WEXLEY, K.N y YUKL, G.A. (1990), *Conducta organizacional y psicología del personal*, México, Compañía Editorial Continental S.A.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La realización del presente trabajo de grado permite concluir: en primer lugar que existen ciencias y disciplinas que han sido estudiadas dentro del campo de conocimiento universitario de manera aislada, lo que ha ocasionado visiones reduccionistas sobre el campo de acción de profesiones sobre las cuales un individuo ejerce una labor. Lo anterior, obedece a una brecha relacional desde la academia con respecto a distintas carreras que si bien no comparten componentes de núcleo fundamental dentro de su desarrollo profesional, sí poseen asignaturas que al analizar su contenido tienen asociación y permiten la discusión desde visiones que implican investigar sobre otro campo profesional; pero entonces quizás exista quien se pregunte ¿Qué necesidad tiene un estudiante de adquirir conocimientos sobre otro campo profesional, si por alguna razón decidió enfocarse en una carrera en específico?

Pues bien, al considerar lo anterior y aproximándose a la realidad laboral, es importante comprender que la sociedad y sus organizaciones están interesadas en la contratación de personal que posea esa visión interdisciplinaria que le permita resolver y enfrentarse a distintos escenarios o experiencias laborales en las cuales pueda resolver de manera exitosa un contratempo o contribuya en gran medida al intercambio colectivo de conocimiento dentro de una compañía.

Pero específicamente, ¿Por qué resulta vital para una organización invertir en ergonomía organizacional? Pues bien, a continuación se establecen los beneficios que por un lado aportan bienestar a los empleados que hacen parte de una compañía y a su vez al empleador, por el otro, y no menos importante, para la satisfacción del cliente externo:

- Un ergónomo organizacional está en la facultad de diseñar tareas y diseño de horas laborales que ofrezcan un esquema de tiempos y responsabilidades flexibles a los trabajadores y garantizar así el respeto por su salud y el tiempo personal que requiere un ser humano fuera de una compañía. Cuando un empleado observa que sus necesidades son tenidas en cuenta y que la organización toma decisiones respecto a éstas, estará enfocado en el cumplimiento de sus tareas de manera eficaz.
- El estudio de cargas laborales permite conocer la cantidad de tareas que debe cumplir un funcionario con respecto a otro y garantizar la equidad laboral dentro de un equipo de trabajo donde las cargas y tareas son repartidas de manera proporcional. Sin embargo, algunos empleados siguen trabajando con exceso de carga laboral y esta es una situación que genera falta de

motivación, ineficiencia, de productividad, fatiga mental y complicaciones de salud; circunstancias que entorpecen el clima laboral de todo un equipo de trabajo.

- Cuando los factores psicosociales de un cargo como la comunicación, el diseño participativo, el trabajo en equipo, etc., son elaborados y se refuerzan a diario dentro de un ambiente laboral se minimizan las posibilidades de enfrentar aspectos negativos que incidan en el rendimiento de los empleados.
- Cuando un empleado tiene a su disposición un espacio físico diseñado para su cargo, posee las herramientas tangibles que le permiten estar en condición física y mental óptima para la ejecución de sus tareas, hablamos en este caso, de factores como la iluminación, el aislamiento sonoro, la temperatura, la posición anatómica en cuanto a la posición en la cual pasa la mayor parte de su tiempo. Alguien que trabaja satisfecho es un elemento positivo para la compañía que le agrega valor y reconocimiento dentro del mercado y la industria, pues se ofrece una calidad de servicio.
- Hoy en día, para una empresa es muy alto el costo que debe asumir por enfermedades profesionales y accidentes laborales sufridos por alguno de sus empleados, es por esta razón que los directivos deberían invertir en el bienestar físico y social de los trabajadores no solo para garantizar la seguridad de quienes laboran dentro de la compañía, sino porque esta gestión le permitirá obtener una excelente clasificación del riesgo en relación con otras compañías y este beneficio le aporta un bajo costo de aseguramiento para sus empleados y reconocimiento dentro de la industria.

Por otro lado, la presente investigación permite evidenciar la ausencia de referentes dentro de la literatura nacional respecto a la correlación de ergonomía organizacional y la incidencia de ésta en el clima laboral, razón por la cual nace la intención de divulgar la importancia de su estudio y su práctica dentro de un espacio de trabajo. Así mismo, es la apertura e invitación a que próximos estudiantes se involucren en la investigación y construyan material investigativo que siga enriqueciendo el acceso bibliográfico dentro de la Pontificia Universidad Javeriana respecto a la disciplina de ergonomía organizacional y su papel fundamental dentro del estudio del clima laboral.

BIBLIOGRAFÍA

ARANGO, M. y GONZÁLEZ, M.F. (1983), *Opinión del empleado acerca del sistema de oficina abierta*, [trabajo de grado], Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana, Carrera de Comunicación social.

BRUNET, L. (1987), *El clima de trabajo en las organizaciones*, México, Trillas.

CAICEDO MONCAYO, P.A.; CASTRO MEDINA, A.P y MACHADO DAZA, L. (2011), *Aportes de la ergonomía centrada en la actividad y cognitiva, para analizar los sistemas de trabajo*, [trabajo de grado], Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana, Carrera de Diseño Industrial.

CANTONI, F (2002), *El factor humano en la organización*, Bogotá, Intermedio Editores.

CARDONA G, J.J. (1976), *Ergonomía una nueva visión del estudio del trabajo*, [trabajo de grado], Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana, Carrera de Diseño Industrial.

COSTA, J. (2004), *DirCom on-line El Master de Dirección de Comunicación a distancia*, Bolivia, Grupo Editorial Design.

FERNÁNDEZ COLLADO, C. (1991), *La comunicación en las organizaciones*, México, Trillas.

GARCIA (s.f), *Clima organizacional: Hacia un nuevo modelo*, [en línea], disponible en: http://www.unicauca.edu.co/porikan/imagenes_3noanteriores/No.12porikan/articulo6.pdf, recuperada: 5 de febrero de 2014.

LANCHEROS ARDILA, A.M. (1993), *El bienestar como proceso comunicativo en las organizaciones*, [trabajo de grado], Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana, Carrera de Comunicación social.

MONTMOLLIN de, M. (2000), *Introducción a la ergonomía*, México, Limusa.

MORENO ESPINOZA, L.A (2014), *Comunicación efectiva para el logro de una visión compartida*, [en línea], disponible: http://www2.uacj.mx/iit/culcyt/mayo-junio2009/4%20Art%20Comunicaci%C3%B3n%20Rev_32.pdf, recuperado: 2 de marzo de 2014.

PATIÑO DÍAZ, G. (2005), *Citas y referencias bibliográficas*, Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana – Javegraf-

RODRIGUEZ JOUVENCEL, M. (1994), *Ergonomía básica aplicada a la medicina del trabajo*, Madrid, Ediciones Díaz de Santos.

RUBIO LINIERS, M.C (2014), “El análisis documental: Indización y resumen en bases de datos especializadas”, [en línea], disponible en: <http://www.iberius.org/es/AisManager?Action=ViewDoc&Location=getdocs:///DocMapCSDOCS.dPortal/2519>, recuperado: 17 de febrero de 2014.

RUIZ FIERRO, J.L. (2001), *Cómo el clima organizacional de una empresa influye en el desempeño laboral del cliente interno* [trabajo de grado], Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana, Carrera de Comunicación social.

SANTANDER, P (2011), “Por qué y cómo hacer análisis de discurso” [en línea], disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/cmoebio/n41/art06.pdf>, recuperado: 17 de febrero de 2014.

VILLAMIZAR, N. y MOLANO, C.E. (1977), *Marco histórico y conceptual para la introducción de la ergonomía en Colombia*, [trabajo de grado], Bogotá, Pontificia Universidad Javeriana, Carrera de Diseño Industrial.

ANEXO N°1
PLAN DE ESTUDIOS CARRERA DISEÑO INDUSTRIAL

ASIGNATURA	SYLLABUS	CONCEPTOS CLAVE EN SYLLABUS	RELACION ENTRE CONCEPTOS CLAVE Y DE TRABAJO DE GRADO	RELACIÓN DE CONTENIDOS DISEÑO INDUSTRIAL/COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL
OBJETO Y TERRITORIO	<p>La relación diseño y ambiente contemporáneamente es cada vez más importante, no solo por sus implicaciones ecológicas, sino también por su postura ética, estética y social con respecto al mismo.</p> <p>OBJETIVOS: Reflexionar sobre la relación hombre- ambiente y su incidencia en el diseño desde sus ámbitos relacionadores para su óptima configuración.</p> <p>CONTENIDOS TEMATICOS -Redes biológicas -Redes Instrumentales -Redes Culturales -Red de redes en los seres vivos</p> <p>ESTRATEGIAS PEDAGOGICAS Entender el ambiente como una relación cultural del hombre, y el objeto, como su última materialización</p>	<p>Diseño (2 veces) Ambiente (3 veces) Postura social (1 vez) Redes 85 veces) Relaciones (4 veces)</p>	<p>*Diseño-Comunicación organizacional *Ambiente-Clima organizacional y Ergonomía organizacional *Postura social-clima organizacional *Redes-Comunicación *Relaciones-Clima organizacional</p>	<p>1. Relación hombre-ambiente (Clima organizacional/Factores físicos) 2. Redes culturales (Comunicación) 3. Ambiente como una relación cultural del hombre (Clima organizacional/factores laborales)</p>
TRANS-ERGONOMIA	<p>La asignatura brinda al estudiante orientación y acompañamiento en el conocimiento y entendimiento de diferentes y nuevas metodologías y abordajes de intervención ergonómica (Macroergonomía, Antropotecnología, Ergoecología, Ergonomía Cultural, Ergonomía Afectiva) para favorecer su comprensión, apropiación y aplicación en la concepción de sistemas ergonómicos, teniendo al ser humano y a su actividad como puntos centrales del análisis y del ejercicio proyectual con enfoque interdisciplinar.</p> <p>OBJETIVOS GENERAL El estudiante desarrollará y apropiará conceptos a partir del análisis y la reflexión sobre los diferentes enfoques y metodologías ampliadas para la intervención ergonómica, planteados por distintos autores e investigadores, con el fin de fortalecer la conformación de proyectos con carácter interdisciplinar.</p> <p>ESPECÍFICOS Conocer y apropiar los conceptos y las propuestas metodológicas desarrolladas por los autores/investigadores objeto de estudio del curso.</p> <p>Enfatizar en el carácter interdisciplinar de la ergonomía y el diseño, el cual se convierte en factor de integración entre diferentes áreas del conocimiento.</p> <p>Favorecer la capacidad de análisis y síntesis en el estudiante por medio de la discusión académica que conlleve a la necesidad de asumir postura crítica ante el conocimiento y estudio de nuevas propuestas conceptuales y metodológicas.</p> <p>CONTENIDOS TEMATICOS Conceptos generales de ergonomía. Revisión histórica/conceptual de la ergonomía, campos de dominio y enfoque sistémico. –Nivelación del grupo. Relación trans-disciplinar de la Ergonomía con diferentes áreas de conocimiento. Incidencia factores P.E.S.T.E. Futuro de la ergonomía en el mundo y en Colombia (enfoque de la IEA) "Ergonomía Cultural": ejercicio sobre Cuidado Cultural de la Salud y diseño. "Ergonomía Participativa: Desarrollo y contextualización; conceptos generales, metodología, casos de aplicación y perspectivas. "Ergonomía Afectiva/Diseño Emocional: Desarrollo y contextualización; conceptos generales, metodología, casos de aplicación y perspectivas. Conceptos generales de tecnología y procesos de transferencia de tecnología. ¿Qué son; cómo se dan y cuál es su situación actual? "Antropotecnología". Desarrollo y contextualización; conceptos generales, metodología, casos de aplicación y perspectivas. "Ergoecología". Desarrollo y contextualización; conceptos generales, metodología, casos de aplicación y perspectivas. "Macroergonomía". Desarrollo y contextualización; conceptos generales, metodología, casos de aplicación y perspectivas. Estrategias Pedagógicas Se manejará la estrategia de Seminario en donde todos los participantes tendrán igual compromiso en la preparación, lectura, presentación y desarrollo de los temas del semestre; se alternará con la realización de ejercicios prácticos o estudios de caso que faciliten la comprensión de los temas. (Asesoría a microempresas locales).</p> <p>Se solicitará a los participantes la presentación de temas puntuales (de manera individual o en grupo) por medio de exposiciones o trabajos que deben preparar con anterioridad. Se facilitará a los estudiantes documentos y trabajos de investigación así como datos referentes a fuentes de información, relacionados con los temas a tratar.</p>	<p>Macroergonomía (1 vez) Sistemas (1 vez) Diseño (1 vez) Integración (1 vez)</p>	<p>Macroergonomía (Clima organizacional) Sistemas (Comunicación) Integración (Clima organizacional)</p>	<p>1. Nuevas metodologías y abordajes de intervención ergonómica (Clima organizacional/Factores físicos, sociales y laborales) 2. Comprensión, apropiación y aplicación en la concepción de sistemas ergonómicos, teniendo al ser humano y a su actividad como puntos centrales del análisis y del ejercicio proyectual con enfoque interdisciplinar. 3. La ergonomía y el diseño, el cual se convierten en factor de integración entre diferentes áreas del conocimiento. (Comunicación)</p>

**ANEXO N°1
PLAN DE ESTUDIOS CARRERA DISEÑO INDUSTRIAL**

ASIGNATURA	SYLLABUS	CONCEPTOS CLAVE EN SYLLABUS	RELACION ENTRE CONCEPTOS CLAVE Y DE TRABAJO DE GRADO	RELACIÓN DE CONTENIDOS DISEÑO INDUSTRIAL/COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL
ANÁLISIS ECONOMICOS	<p>La asignatura brinda al estudiante el espacio para aplicar los conocimientos de Ergonomía adquiridos en los semestres anteriores, utilizando la investigación, el análisis y la evaluación ergonómica de situaciones y actividades reales en la interacción del Ser Humano con diversos objetos y artefactos. Lo anterior con el fin de obtener requerimientos de diseño y tomar decisiones sustentadas al momento de proyectar y definir los componentes y características de un Sistema Ergonómico.</p> <p>OBJETIVOS GENERAL El estudiante adquirirá la habilidad de profundizar en la investigación, evaluación y análisis de sistemas ergonómicos, de manera que le permitan identificar requerimientos de diseño y proponer soluciones instrumentadas en el desarrollo de un proyecto real; dichas soluciones deberán garantizar el óptimo desempeño del sistema y el total bienestar de los seres humanos que realiza la actividad.</p> <p>ESPECÍFICOS Emplear las diferentes técnicas de recopilación de información aprendidas en los semestres anteriores, como parte del proceso de desarrollo de un proyecto de diseño. Desarrollar habilidades que permitan identificar las variables ergonómicas necesarias para el desarrollo de proyectos por medio de las diferentes pautas metodológicas estudiadas. Evaluar y justificar los resultados obtenidos en los procesos de análisis y desarrollo de propuestas de diseño, según los métodos estudiados. Aplicar las diferentes herramientas metodológicas en la identificación, descripción, análisis y evaluación del Ser Humano en un espacio, ambiente o contexto real, durante el desarrollo de una actividad específica. Organizar y construir pliegos de condiciones ergonómicas aplicadas al proceso proyectual de diseño. Demostrar la apropiación de conocimientos por medio de su aplicación en el desarrollo de modelos representativos que indiquen cómo se puede mejorar ergonómicamente una situación de usabilidad en el desarrollo de una actividad común al ser humano.</p> <p>CONTENIDOS TEMÁTICOS Conceptos generales de Ergonomía y campos de aplicación en situaciones reales. Enfoque sistémico de la Ergonomía. Pautas metodológicas de análisis ergonómico. Perfil del Ser Humano. Descripción del entorno/ambiente. Aplicación de técnicas de recopilación de información (Observación, entrevistas, verbalización, encuesta, listas de chequeo, comprobaciones de campo...). Análisis ergonómico de la actividad. (Factores, índices, matrices) Formulación de pliegos de condiciones de diseño de una actividad específica en un ambiente específico. Técnicas de evaluación de productos. Construcción de protocolos de comprobación. Secuencia de uso / manuales de uso / empaques / sistemas de exhibición Modelos representativos Comprobaciones en laboratorio de pruebas y usabilidad.</p> <p>ESTRATEGIAS PEDAGOGICAS Se desarrollarán los contenidos del semestre en presentaciones de tipo teórico, realizando ejercicios de aplicación en diferentes procesos de diseño. Periódicamente los estudiantes presentaran exposiciones y avances de los temas relacionados con los contenidos. Se generarán y entregarán documentos y datos referentes a fuentes de información. Según el caso, se realizaran pruebas de producto y usabilidad en el laboratorio destinado para tal fin, de acuerdo con los requerimientos de los proyectos desarrollados.</p>	<p>Desempeño (1 vez) Bienestar (1 vez) Entorno (1 vez) Ambiente (3 veces)</p>	<p>*Desempeño-Clima organizacional y ergonomía organizacional *Bienestar-Clima organizacional y ergonomía organizacional *Entorno-Clima organizacional y ergonomía *Ambiente-Clima organizacional y ergonomía</p>	<p>1. Óptimo desempeño del sistema y el total bienestar de los seres humanos que realizan la actividad (Clima organizacional/Factores físicos) 2. Identificación, descripción, análisis y evaluación del ser humano en un espacio (Comunicación y Clima organizacional) 3. Perfil del ser humano (Clima organizacional) 4. Descripción del entorno/ambiente (Clima organizacional) 5. Aplicación de técnicas de recopilación de información (Comunicación y Clima organizacional)</p>

ANEXO N°1
PLAN DE ESTUDIOS CARRERA COMUNICACIÓN SOCIAL

ASIGNATURA	SYLLABUS	CONCEPTOS CLAVE DE SYLLABUS	RELACIÓN ENTRE CONCEPTOS CLAVE Y DE TRABAJO DE GRADO	RELACIÓN DE CONTENIDOS DISEÑO INDUSTRIAL/COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL
<p align="center">COMUNICACIÓN Y ORGANIZACIÓN</p>	<p>Sienta las bases teóricas e históricas sobre los conceptos centrales de la materia, como son la organización y la comunicación organizacional. Presenta un panorama amplio de los diferentes tipos de organizaciones que componen la sociedad, sus relaciones y de qué manera la comunicación en su aspecto de estrategia, cumple una función primordial para el fortalecimiento y proyección de las organizaciones en esa sociedad.</p> <p>OBJETIVOS Objetivo general: Mediante el análisis y la interpretación crítica de los factores intervinientes en las relaciones de gestión y producción, promover la producción crítica y creativa de mensajes y la formulación de estrategias y medios organizacionales en función del contexto económico y de producción que los determina. Conocer los sistemas de comunicación individual, grupal y corporativa que se mantienen en una organización. Analizar críticamente las distintas posturas y desarrollos teóricos-prácticos sobre la comunicación organizacional y su posibilidad de aplicación en el análisis organizativo, diferenciando claramente el sistema interno y externo de las comunicaciones.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Destacar el valor de la comunicación como elemento determinante en las relaciones laborales, la participación, y el proceso de toma de decisiones en la organización. - Mostrar los conceptos básicos, la evolución, la perspectiva y los espacios emergentes en comunicación organizacional. - Describir las tipologías, flujos, redes y discursos corporativos - Determinar la función de la comunicación en la configuración del clima organizacional - Determinar las funciones, características, roles y responsabilidades del comunicador organizacional - Determinar los componentes de la comunicación estratégica. - Visualizar la gestión de la comunicación como factor dinamizador del proceso administrativo global de la empresa. - Profundizar en el estudio del liderazgo, de la solución de conflictos y de la negociación como procesos gerenciales que requieren de una comunicación efectiva. <p>CONTENIDOS TEMÁTICOS 1- LA ORGANIZACIÓN: Definiciones y conceptos básicos. Teoría de la organización y sus implicaciones para la comunicación. Panorámica general desde las escuelas administrativas representativas -clásica, de las relaciones humanas, de los sistemas sociales, de la contingencia, etc. 2- LA COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN: Conceptos y usos introducción general y bases conceptuales. Nociones y aplicaciones generales en contextos organizativos sociales. La comunicación y la información como formas de acción 3- COMUNICACIÓN Y ORGANIZACIÓN: Enfoques teóricos de la comunicación, basado en competencias -cognoscitiva, interpretativa, argumentativa, valorativa, propositiva-. El proceso: origen y naturaleza, las funciones, dirección, clases y trascendencia, elementos, medios y patologías- los "numeros", criterios de clasificación, y especies. Mensajes, direccionalidad, interdependencia, relaciones. Caracterización de los procesos de comunicación (transaccional, personal, seriado), métodos, propósito, redes, formales e informales. Aproximaciones desde la teoría funcional desde la teoría de las significaciones y desde las perspectivas emergentes. Evolución y futuro. 4- LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA COMUNICACIÓN: La filosofía organizacional; las normas, los valores, los principios. Cultura y cambio organizacional: Comunicación intercultural. El papel de la comunicación en los procesos de cambio o de transformación organizacional. Análisis de casos. 5- EL INDIVIDUO EN LA ORGANIZACIÓN: El individuo, la comunicación y la organización, las relaciones humanas; aspectos intrapersonales, e interpersonales. Sistemas gerenciales basados en la gestión humana: Inteligencia emocional. Nuevas tendencias en la investigación de los recursos humanos, la comunicación y la motivación. Credibilidad y relaciones interpersonales, tecnología y relaciones interpersonales. Incrementando la efectividad en las relaciones interpersonales. 6- LA COMUNICACIÓN NO VERBAL Y EL COMPORTAMIENTO SIMBÓLICO: Definición, funciones. El cuerpo, su conducta y su apariencia; la voz humana y el medio ambiente. El comportamiento no verbal en la interacción humana. 7- LA COMUNICACIÓN ORAL EN LA ORGANIZACIÓN: Técnicas estructuras y métodos, flujo comunicativo verbal, desarrollo de aptitudes, cualidades del emisor y del receptor, manifestaciones externas del emisor. Tipos, técnicas y formas de comunicación oral, recursos oratorios, manejo de públicos y auditorios. Las formas de comunicación deliberativa en las organizaciones. Las reuniones masivas, la reunión de representantes, las reuniones de departamentos. 8- LA COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL EN LA ORGANIZACIÓN: Ventajas y desventajas del uso de los audiovisuales en la empresa, el video empresarial. 9- LOS GRUPOS EN LAS ORGANIZACIONES: Los tipos de grupos en la organización, grupos diádicos, pequeños grupos, los equipos de información, los grupos primarios de trabajo, grupos dirigidos, grupos de fuerza de tarea, grupos geográficamente diversos, grupos de soporte social. Cómo incrementar la participación efectiva de los grupos. 10- GERENCIA ESTRATÉGICA DE COMUNICACIONES: El Dircom: Perfil, roles y funciones La Comunicación grupal y toma de decisiones; administración efectiva del conflicto y la crisis en las organizaciones. Relaciones con los medios. Habilidades para administrar mediante la comunicación. Análisis de casos. 11- LA COMUNICACIÓN EN DIFERENTES ORGANIZACIONES: Industriales, comerciales y de servicios en entidades no gubernamentales y organizaciones comunitarias. Análisis de casos. 12- LA INVESTIGACIÓN EN COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL: Tendencias desde 1940 hasta nuestros días. 13- EL PERFIL DEL COMUNICADOR GERENTE: Funciones, roles, responsabilidades del gerente de las comunicaciones. Perspectivas profesiones y campos laborales. El liderazgo efectivo en las organizaciones: motivación e influencia, poder y autoridad. Las experiencias de comunicadores más sobresalientes. 14- INDICADORES DE GESTIÓN EN COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL: El Balance Score Card y su rendimiento en la satisfacción de los empleados. 15- LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN LA ORGANIZACIÓN: Efectos Psicosociales, tipos, canales, sistemas, redes de comunicación virtual. Internet, correo electrónico. Empresa Virtual; e- learning, e-commerce, e-marketing, e-bussines. Escucha y retroalimentación. Lectura de los capítulos seis, siete, ocho y nueve de Peter Drucker. 16- COMUNICACIÓN Y GLOBALIZACIÓN: Comunicación intercultural, multicultural e interdisciplinaria. Tipos de comunicación global y medios de comunicación formales. Organización informal y redes de comunicación. Responsabilidad Social empresarial, gobierno corporativo. 17- COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL: TOMA DE DECISIONES Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS: Conceptos y definiciones, factores influyentes, barreras, procesos y métodos en la toma de decisiones y resolución de problemas. Incrementando la efectividad en la</p>	<p>Clima organizacional (1 vez) Cuerpo (1 vez) Conducta y Apariencia (1 vez) Medio ambiente (1 vez) Organización (19 veces) Comunicación (57 veces) Desempeño (1 vez)</p>	<p>*Clima organizacional-Ergonomía organizacional *El cuerpo-Comunicación y ergonomía *Conducta y apariencia-Comunicación y Clima organizacional *Medio ambiente-Clima organizacional y Ergonomía *Clima organizacional-Ergonomía *El cuerpo-Comunicación y ergonomía *Conducta y apariencia-Comunicación y Clima organizacional *Medio ambiente-Clima organizacional y Ergonomía</p>	<p>1. El individuo, la comunicación y la organización (Clima organizacional y ergonomía organizacional) 2. La comunicación y la motivación (Ergonomía organizacional) 3. Tecnología y relaciones interpersonales (Ergonomía organizacional y clima organizacional/ factores sociales) 4. El cuerpo, su conducta y su apariencia; la voz humana y el medio ambiente. (Ergonomía organizacional y comunicación) 5. El comportamiento no verbal en la interacción humana. (Ergonomía organizacional y Comunicación)</p>

ANEXO N°1
PLAN DE ESTUDIOS CARRERA COMUNICACIÓN SOCIAL

ASIGNATURA	SYLLABUS	CONCEPTOS CLAVE DE SYLLABUS	RELACIÓN ENTRE CONCEPTOS CLAVE Y DE TRABAJO DE GRADO	RELACIÓN DE CONTENIDOS DISEÑO INDUSTRIAL/COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL
	<p> toma de decisiones y la resolución de problemas.</p> <p>19- CONFLICTO ORGANIZACIONAL Y COMUNICACIÓN EFECTIVA: Definición y descripción del conflicto, los individuos y los grupos en el conflicto organizacional Tipo especiales de conflicto en las organizaciones: acoso sexual, acoso laboral, discriminación, abusos éticos.</p> <p>20- LA ÉTICA DE LA COMUNICACIÓN EN LA EMPRESA: Comportamientos comunicativos, ética y valores en comunicación Organizacional, la ética del gerente de Comunicaciones. Los descalabros financieros y la ética empresarial. Dilemas éticos en comunicación organizacional. Desarrollando estándares éticos en comunicación organizacional</p> <p>21- EL LIDERAZGO, EL PODER Y LA AUTORIDAD EN LA GESTIÓN DE LA COMUNICACIÓN. Teorías del liderazgo y gestión de la comunicación, diferencias entre liderazgo y gestión, liderazgo y retos gerenciales, factores determinantes del liderazgo efectivo.</p> <p>22- COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DE CRISIS: Comunicación y cambio organizacional: Excelencia organizacional y desarrollo sostenible. Desarrollo, liderazgo y cambio. Cambio y desarrollo planeado. Las fusiones, las escisiones, los atentados, los desfalcos, adquisiciones. Análisis de casos.</p> <p>23- FORMACIÓN, CAMPOS PROFESIONALES Y ESPACIOS EMERGENTES EN COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL La Capacitación en Comunicación Organizacional, la asesoría y la consultoría en comunicación. El desempeño en gestión interna y externa de la comunicación, ventas, gestión humana, educación, investigación, administración. La profesión en el siglo XXI, antiguos y nuevos paradigmas, los límites difusos de la profesión, habilidades profesionales y nuevas tendencias organizacionales en el siglo XXI. La organización en red y la organización celular.</p> <p>ESTRATEGIAS PEDAGOGICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> - Exposiciones del profesor. - Conferencias y charlas de especialistas invitados. - Proyecciones ilustrativas en clases presenciales. - Discusiones y conversatorios sobre temas planteados. - Prácticas dirigidas. - Visitas a empresas. - Promover la lectura intensiva y la elaboración de ensayos sobre temas relacionados con el área. - Consolidación de equipos de trabajo que promuevan el aprendizaje colaborativo, la sinergia y la interacción efectiva, en la exposición de un tema de interés para los estudiantes. Así como el apoyo a la organización y logística de eventos institucionales, donde se lleve a la práctica cada uno de los conceptos vistos en las sesiones de teoría. 			
<p>TEORIAS ACTUALES DE LA COMUNICACIÓN</p>	<p>Esta asignatura realizará un recorrido por las nuevas teorías de la comunicación que se desarrollan bajo el enfoque del paradigma de la complejidad, para dar cuenta del modo en que la comunicación se ha convertido en un "constitutivo esencial" de las sociedades contemporáneas. Desestimando de antemano los argumentos del poder de manipulación de los medios sobre los individuos, así como el supuesto destino o condena de estos últimos a convertirse en títeres de los primeros, se partirá del presupuesto de la capacidad de negociación que los individuos poseen al relacionarse con las instituciones de su entorno, incluyendo a aquellas que quedan integradas en los distintos sistemas de comunicación.</p> <p>OBJETIVOS</p> <p>Propiciar el debate y la reflexión acerca de los contextos, los problemas de investigación, las formas de solucionarlos (tanto desde los métodos como desde los conceptos) y las críticas que se plantean a las nuevas teorías de la comunicación. Objetivos de formación: 1. Comprender los conceptos de comunicación, cultura, tecnología y sociedad a partir de las miradas propuestas por las nuevas teorías de la comunicación. 2. Reflexionar sobre las ventajas y desventajas que representan las nuevas condiciones de existencia para el individuo y la sociedad, según la comprensión que de ello se hace en las nuevas teorías de la comunicación.</p> <p>CONTENIDOS TEMATICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Complejidad 2. Teorías de la técnica y las tecnologías 3. Teoría de los sistemas en comunicación 4. Teoría de las mediaciones 5. Teoría del interaccionismo simbólico 6. Teoría de la sociedad de la información. <p>ESTRATEGIAS PEDAGOGICAS</p> <p>Lecturas para entender los temas del curso. Debatir hipótesis sobre los argumentos, desde donde se construye cada concepto y su importancia para la comunicación.</p>	<p>Tecnología (1 vez)</p> <p>Teoría de sistemas (2 veces)</p> <p>Entorno (1 vez)</p>	<p>*Tecnología-Ergonomía y Comunicación</p> <p>*Teoría de sistemas-Ergonomía y Comunicación</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teoría de los sistemas (Ergonomía) 2. Nuevas condiciones de existencia para el individuo y la sociedad (Ergonomía)

ANEXO N°1
PLAN DE ESTUDIOS CARRERA COMUNICACIÓN SOCIAL

ASIGNATURA	SYLLABUS	CONCEPTOS CLAVE DE SYLLABUS	RELACIÓN ENTRE CONCEPTOS CLAVE Y DE TRABAJO DE GRADO	RELACIÓN DE CONTENIDOS DISEÑO INDUSTRIAL/COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL
<p>SEMIOTICA DEL OBJETO</p>	<p>La semiótica de los objetos, los espacios y sus sistemas busca dar cuenta de la evolución del hábitat humano, unido a la cultura. Aborda las formas de ver o interpretar el entorno y también los modos en que el diseño contribuye a mostrar la realidad desde distintos ámbitos. Con esta materia los estudiantes podrán leer e interpretar los significados de los objetos desde el punto de vista de su funcionalidad, estructura y pragmática dentro del contexto cultural.</p> <p>OBJETIVOS General: Adiestrar a los estudiantes en la lectura y diseño de objetos desde el punto de vista de su funcionalidad, estructura y pragmática dentro del contexto cultural. Específicos: 1. Desarrollar habilidades argumentativas respecto a los signos producidos por los objetos.2. Desarrollar habilidades propositivas respecto a proyectos de diseño de objetos propios.3. Aplicar los conocimientos básicos de la semiótica al análisis de situaciones espaciales en donde se presenten objetos, relaciones proxémicas y lecturas urbanas.</p> <p>CONTENIDOS TEMATICOS 1. Una aproximación al problema del objeto en la cultura. Los objetos culturales forman parte de sistemas de signos y se configuran en las relaciones sociales. La cultura y sus objetos identifican una sociedad espacio temporalmente 2. reconocimiento de los objetos del signo en el objeto. Concepto de signo, sistema, construcciones de significado y sentido que modifican los objetos; Variaciones de uso que construyen nuevos significados. 3. los elementos de juicio semiótico en el prediseño. El prediseño hace una predeterminación del objeto desde el signo. Construye elementos de juicio que constituyen el objeto y lo resignifican en sistemas útiles y funcionales. 4. Pragmática del discurso objetual proxémico. Las relaciones sociales y los usos configuran los discursos sobre los objetos. La proxémica y la pragmática identifican de manera precisa dichas relaciones y usos. 5. Representación social del objeto. La relación objetual constituye imaginarios y representaciones sociales compartidas que tienden a unificarse y estandarizarse. Cada época construye sus propias representaciones. 6. La publicidad como vehículo signico de objeto en las culturas occidentales. La publicidad es la máxima expresión contemporánea del uso de los signos, simulacros, seducción y consumo crean vínculos semióticos definitorios del mundo contemporáneo. 7. Aproximación a una concepción discursiva de la creación. ¿cómo se construye el sentido? ¿cuáles son los elementos básicos de la creación? ¿Cuál es su lógica? Conexión ente imágenes y acontecimientos.</p> <p>ESTRATEGIAS PEDAGOGICAS A partir del análisis de los modelos de sistemas de objetos de otras culturas y de la comprensión de los significados de las formas contemporáneas; primero se definirán los sistemas modelizantes, luego se identificarán los modelos para el proyecto en línea, después se desarrollará la ejercitación de modelos para delimitar los signos en el tiempo y en el espacio. Al final se desarrolla la discusión en los talleres de los elementos del proyecto en línea.</p>	<p>Objetos 15 veces) Relaciones proxémicas (2 veces) Relaciones sociales (2 veces) Pragmática (3 veces) Espacios (4 veces) Entorno (1 vez)</p>	<p>*Objetos-Ergonomía *Relaciones proxémicas- Clima organizacional, comunicación y ergonomía organizacional *Relaciones sociales-Comunicación y Clima organizacional *Pragmatica-Ergonomía organizacional, clima organizacional y comunicación *Espacio: Ergonomía organizacional *Entorno: Clima organizacional y ergonomía organizacional</p>	<p>1. Lectura y diseño de objetos desde el punto de vista de su funcionalidad, estructura y pragmática dentro del contexto cultural (Ergonomía organizacional) 2. Signos producidos por los objetos (Ergonomía organizacional y Comunicación) 3. Análisis de situaciones espaciales en donde se presenten objetos, relaciones proxémicas y lecturas urbanas (Ergonomía organizacionales) 4. La cultura y sus objetos identifican una sociedad espacio temporalmente (Ergonomía y clima organizacional/factores laborales) 5. Representación social del objeto (Comunicación)</p>

MATRIZ N°2

MATRIZ DE REGISTRO PARA ANÁLISIS DOCUMENTAL

TESIS No	TIPO DE DOCUMENTO	CIRCULACIÓN	TITULO DE DOCUMENTO	FECHA ELABORACIÓN	No DE PAGINAS	AUTOR Y ENTIDAD	UBICACIÓN ACTUAL DEL DOCUMENTO	ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO	SUJETO DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	¿CÓMO SE ABORDA EL PROBLEMA?	RELACION ENTRE CONCEPTOS CLAVE Y TRABAJO DE GRADO
1	Tesis	Institucional	Marco histórico y conceptual para la introducción de la ergonomía en Colombia	Año 1977	129	El original reposa en la Pontificia Universidad Javeriana, Autor: Villamizar, Nelly y Carmen Elisa Molano	Pontificia Universidad Javeriana, Tipo de item: tesis, 1 copia disponible en Biblioteca General en sótano 3. Referencia: T.P 658.54 V45	TABLA DE CONTENIDO *Generalidades y ubicación de la ergonomía *Estudio de los sistemas hombre-máquina *Procesos de comunicación *Percepción de señales *Etapa de discriminación de la señal *Respuesta y proceso de decisión *Aplicaciones de la ergonomía *Referencias bibliográficas *Anexos	Hacer un estudio piloto de carácter teórico sobre la manera de crear condiciones óptimas para el ambiente de trabajo.	Se consideró la colaboración la de Ingeniería Industrial para crear integración interdisciplinar y así apoyar la investigación con aportes de otras áreas del conocimiento. Investigación teórica apartir del conocimiento de la disciplina ergonómica vinculando esta a las áreas que involucran el estudio del factor humano y su exterior para crear un plan piloto que invite a continuar el eje de estudio del presente trabajo.	Problemas que suscitan alrededor de la psicología industrial. Actores principales de estudio: hombre, la parte mecánica y técnica que necesita el ser humano para trabajar, el lugar de trabajo, factores externos y hasta condiciones atmosféricas.	Se analiza la psicología industrial y se observan brechas de estudio y participación de otras disciplinas de estudio, también se analizan variables desde la ergonomía para visibilizar ausencia de factores esenciales para el hombre y su trabajo, argumentando la importancia de que en Colombia se tengan en cuenta los principios ergonomicos guiados a pensar desde y para el trabajador.	*Procesos de comunicación (Importancia ALTA) *Percepción *Ambiente de trabajo (Importancia ALTA)

ANEXO N°2

MATRIZ DE REGISTRO PARA ANÁLISIS DOCUMENTAL

TESIS No	TIPO DE DOCUMENTO	CIRCULACIÓN	TITULO DE DOCUMENTO	FECHA ELABORACIÓN	No DE PAGINAS	AUTOR Y ENTIDAD	UBICACIÓN ACTUAL DEL DOCUMENTO	ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO	SUJETO DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	¿CÓMO SE ABORDA EL PROBLEMA?	RELACIÓN ENTRE CONCEPTOS CLAVE Y TRABAJO DE GRADO
2	Tesis	Institucional	Aportes de la ergonomía centrada en la actividad y cognitiva, para analizar los sistemas de trabajo	Año 2011	49	El original reposa en la Pontificia Universidad Javeriana, Autor:Caicedo Moncayo, Paola Andrea, Castro Medina Andrea del Pilar, Machado Daza Liliana	Pontificia Universidad Javeriana, Tipo de ítem: tesis, 1 copia disponible en Biblioteca General en Colección de Tesis - Sótano 3. Referencia: CD T.ENE 0141 C14	<p>TABLA DE CONTENIDO</p> <p>Introducción</p> <p>1. Objetivos</p> <p>2. Justificación</p> <p>3. Metodología</p> <p>4. Capítulos</p> <p>4.1 Evolución y transformación de los procesos de trabajo</p> <p>4.1.2 Sistemas y procesos de trabajo</p> <p>4.2 Ergonomía centrada en la actividad</p> <p>4.2.1 Tarea y actividad</p> <p>4.2.2 Tarea prescrita vs tarea real</p> <p>4.3 Ergonomía cognitiva</p> <p>4.4 Procesos cognitivos implicados en la interacción</p> <p>4.4.1 La sensación</p> <p>4.4.2 Percepción</p> <p>4.4.3 Memoria</p> <p>4.5 Carga Mental</p> <p>5. Conclusiones</p> <p>Bibliografía</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Describir los componentes de la ergonomía centrada en la actividad y cognitiva, como elementos de análisis para analizar los sistemas de trabajo.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Describir la evolución y transformación de los sistemas de trabajo.</p> <p>Describir la interacción del trabajador en su proceso de trabajo, desde la ergonomía centrada en la actividad y la ergonomía cognitiva.</p> <p>Analizar los postulados teóricos abordados desde la ergonomía centrada en la actividad.</p>	<p>Análisis de la bibliografía encontrada sobre sistemas de trabajo, ergonomía centrada en la actividad y cognitiva.</p> <p>-Definición del tema</p> <p>-Focalización de material encontrado</p> <p>-Definición de conceptos claves</p> <p>-Construcción de capítulos a través de fundamentación teórica.</p>	<p>Referencias bibliográficas del tema.</p>	<p>Se empieza definiendo a partir de distintos referentes, qué es un sistema de trabajo. Se aborda el concepto desde la importancia que tiene la salud ocupacional y su función a nivel organizacional frente a un empleado.</p> <p>Entendiendo entonces la razón de la salud ocupacional se analizan los estudios que existen sobre el campo, para luego poder crear herramientas que intervengan en la prevención y promoción de riesgos y enfermedades que pueden sufrir los empleados de una compañía.</p>	<p>*Sensación</p> <p>*Percepción</p>

MATRIZ DE REGISTRO PARA ANÁLISIS DOCUMENTAL

TESIS No	TIPO DE DOCUMENTO	CIRCULACIÓN	TITULO DE DOCUMENTO	FECHA ELABORACIÓN	No DE PAGINAS	AUTOR Y ENTIDAD	UBICACIÓN ACTUAL DEL DOCUMENTO	ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO	SUJETO DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	¿CÓMO SE ABORDA EL PROBLEMA?	RELACIÓN ENTRE CONCEPTOS Y TRABAJO DE GRADO
3	Tesis	Institucional	Ergonomía una nueva visión del estudio del trabajo	Año 1976	130	El original reposa en la Pontificia Universidad Javeriana. Autor: Cardona G., John Jairo	Pontificia Universidad Javeriana, Tipo de ítem: tesis, 1 copia disponible en Biblioteca General en Colección de Tesis - Sótano 3. Referencia T.II 658.54 C17	<p>TABLA DE CONTENIDO</p> <p>Introducción</p> <p>Capítulo 1</p> <p>-Generalidades y ubicación de la ergonomía</p> <p>-Definiciones</p> <p>-Desarrollo histórico</p> <p>-Relación entre otras ciencias</p> <p>-Ergonomía y psicología</p> <p>-Ergonomía e ingeniería</p> <p>-Ergonomía y fisiología</p> <p>-Ergonomía y antropometría</p> <p>-Ergonomía y medicina e higiene del trabajo</p> <p>-Tipos de ergonomía</p> <p>Capítulo 2</p> <p>-Estudio de los sistemas hombre-máquina</p> <p>Capítulo 3</p> <p>-Procesos de comunicación</p> <p>-Discriminación de la señal</p> <p>-Interpretación de la señal</p> <p>Capítulo 4</p> <p>-Aplicaciones de la ergonomía</p> <p>-Distribución de puestos de trabajo</p> <p>-Ambiente físico del trabajo</p> <p>NOTA: Esta tesis no cuenta con tabla de contenido, la información que aquí reposa fue elaborada por el autor del presente trabajo de grado.</p>	No se precisan objetivos concretos dentro del trabajo de grado.	<p>Investigación a profundidad de referentes académicos, profesionales y de estudio.</p> <p>En el trabajo se hace manifiesto los inconvenientes dados por la falta de información con respecto a la ergonomía.</p> <p>Hay apoyo con respecto a información que comparte la compañía Motores Wisconsin S.A</p>	Ergonomía vista desde diferentes enfoques, relación con otras ciencias y manejo al término evaluado desde diferentes países.	Se recurre a la realización de una monografía teórica estructurada por el análisis a teorías existentes, y contraposición de autores.	*Relación *Procesos de comunicación *Ambiente físico (Importancia ALTA)

ANEXO N°2
MATRIZ DE REGISTRO PARA ANÁLISIS DOCUMENTAL

TESIS No	TIPO DE DOCUMENTO	CIRCULACIÓN	TÍTULO DE DOCUMENTO	FECHA ELABORACIÓN	No DE PAGINAS	AUTOR Y ENTIDAD	UBICACIÓN ACTUAL DEL DOCUMENTO	ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO	SUJETO DE ESTUDIO EN LA INVESTIGACIÓN	¿CÓMO SE ABORDA EL PROBLEMA?	RELACIÓN ENTRE CONCEPTOS CLAVE Y TRABAJO DE GRADO
1	Tesis	Institucional	Cómo el clima organizacional de una empresa influye en el desempeño laboral del cliente interno	Año 2001	174	El original reposa en la Pontificia Universidad Javeriana. Autor: Ruiz Fierro, Jessica Latiffe	Pontificia Universidad Javeriana, Tipo de Item: tesis, 2 copias disponibles en Biblioteca General en Colección de Tesis - Sótano 3. Referencia: CD T.C 0116 R84	<p> TABLA DE CONTENIDO Introducción 1. Marco teórico 1.1 La organización 1.1.2 Cultura organizacional 1.1.3 Comportamiento organizacional 1.2 Clima organizacional 1.2.1 Características del clima organizacional 1.2.3 Factores condicionales 1.2.4 Variables del clima organizacional 1.3 Criterios para el estudio del clima organizacional 1.3.1 La comunicación 1.3.2 Trabajo en equipo 1.3.3 Desarrollo-capacitación 1.3.4 Estructura ambiental 1.3.5 Estilos de dirección 1.3.6 Motivación 1.3.7 Toma de decisiones 1.3.8 Compromiso 1.3.9 Pertenencia 1.3.10 Procedimiento administrativo y disciplinario 1.3.11 Remuneración 1.4 Desempeño laboral y productividad 1.5 Rol de la familia en la empresa 1.6 La ética en las organizaciones 1.7 Conclusión del marco teórico 2. Análisis situacional de Plastihogar Ltda 3. Diagnostico del clima organizacional 4. Plan de mejoramiento del clima organizacional de Plastihogar Ltda Conclusiones Modelo de intervención en el clima organizacional Bibliografía Anexos </p>	<p> Determinar las debilidades y fortalezas que se encuentran en el clima laboral de Plastihogar Ltda., con la finalidad de elaborar una propuesta de trabajo para mejorar los procesos y actividades laborales, así como las actitudes del conjunto del personal que influyen en la determinación del clima de la organización. </p>	<p> Medición de clima organizacional Análisis situacional donde se evaluar la repercusión en desempeño Se plantea una propuesta de solución a los problemas encontrados, también se realiza un esquema de evaluación del clima organizacional para aquellas personas interesadas en profundizar en aspectos que concierne en la comunicación organizacional. </p>	<p> La empresa donde se lleva a cabo el estudio es Plastihogar Ltda. </p>	<p> Se da inicio a la investigación a partir del marco teórico, luego se realiza un análisis situacional de la empresa a diagnosticar, luego se muestran los resultados y se finaliza con la propuesta de intervención. La empresa Plastihogar Ltda, tiene ya identificada una serie de problemas internos como la inexistencia de algunos manuales de funciones insuficientes, inducción, etc., que han incidido en un clima laboral no apropiado para los empleados, generando en ellos desmotivación, disminución de rendimiento y desempeño laboral, ausencia de sentido de pertenencia, entre otros. Por tal razón, se da inicio a una medición y análisis del clima organizacional para observar su repercusión en el desempeño laboral de los empleados. </p>	<p> *Cultura organizacional *Comportamiento organizacional (Importancia ALTA) *Clima organizacional (Importancia ALTA) *Comunicación (Importancia ALTA) *Estructura ambiental *Motivación (Importancia ALTA) *Desempeño laboral y productividad (Importancia ALTA) </p>

ANEXO N°2

MATRIZ DE REGISTRO PARA ANÁLISIS DOCUMENTAL DE COMUNICACIÓN

TESIS No	TIPO DE DOCUMENTO	CIRCULACIÓN	TITULO DE DOCUMENTO	FECHA ELABORACIÓN	No DE PAGINAS	AUTOR Y ENTIDAD	UBICACIÓN ACTUAL DEL DOCUMENTO	ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO	SUJETO DE ESTUDIO DE LA INVESTIGACIÓN	¿CÓMO SE ABORDA EL PROBLEMA?	RELACIÓN ENTRE CONCEPTOS Y TRABAJO DE GRADO
2	Tesis	Institucional	El bienestar como proceso comunicativo en las organizaciones	Año 1993	114	El original reposa en la Pontificia Universidad Javeriana. Autor: Alba Marina Lancheros Ardila	Pontificia Universidad Javeriana, Tipo de item: tesis, 2 copias disponibles en Biblioteca General en Colección de Tesis - Sótano 3. Referencia: M.T.C 164.L15	<p>Tabla de Contenido</p> <p>Introducción</p> <p>1. El bienestar como concepto</p> <p>1.1 Cómo ha sido asumido el concepto a través del tiempo</p> <p>1.2 Qué es el bienestar</p> <p>1.3 Por que el bienestar es crucial para la vida humana</p> <p>2. El bienestar en las organizaciones</p> <p>2.1 Qué ha significado</p> <p>2.2 Implicaciones del cambio en la condición latinoamericana</p> <p>2.3 Un nuevo enfoque del Bienestar Social dentro de las Organizaciones colombianas</p> <p>2.4 Funciones del Bienestar en un mundo en desarrollo</p> <p>2.5 El Bienestar en las organizaciones colombianas</p> <p>3. Aspectos de la comunicación en la empresa</p> <p>3.1 Principios específicos de la comunicación</p> <p>3.2 La comunicación organizacional</p> <p>4. La comunicación en el bienestar social de las empresas</p> <p>4.1 Funciones de la comunicación social</p> <p>5. El caso DIMAR</p> <p>Anexos</p> <p>Conclusiones</p> <p>Bibliografía</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>A partir de una nueva concepción de Bienestar en la Dimar, impulsar e inducir a todos los miembros de la organización (empleados y dirigentes) a conformar un sistema unificado de Bienestar en el que exista una mayor extensión de servicios y un mayor cubrimiento de programas que contribuyan al mejoramiento del Bien-estar y a la eficiente utilización de los recursos potencialmente disponibles en la entidad.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>-Ampliar el concepto de Bienestar</p> <p>-Crear conciencia de la importancia del Bienestar para el buen funcionamiento y desempeño de los miembros de la organización.</p> <p>-Lograr que los gustos y necesidades de todos los miembros de la organización (dirigentes y empleados) sean tenidos en cuenta para la programación de los eventos y actividades.</p> <p>-Lograr que los programas y actividades que organice el Comité se realicen con visión, es decir, que no sean simplemente programas que satisfagan necesidades y gustos inmediatos, sino que se elaboren pensando en el futuro tanto de la organización como de los empleados.</p> <p>-Darle una mayor y reconocida posición al Comité de Bienestar.</p>	<p>La investigación se aborda dando a conocer cómo el Bienestar se ha manifestado a través de la historia, la transformación y la manera en la que actualmente es vista.</p> <p>Posterior, se habla de comunicación, explicando sus procesos, funcionamiento y sobre todo la importancia dentro de una organización. Se abren pautas que conectan la comunicación con el bienestar social dentro de una organización.</p> <p>Finalmente, se analiza un caso en específico dentro de la entidad llamada DIMAR, se diagnostica y se plantean procesos de solución a dicho caso.</p>	<p>Este trabajo fue realizado en la Dirección General Marítima, (investigación de historia, antecedentes y el objetivo de la entidad)</p>	<p>Se inicia investigando qué es la DIMAR, cuáles son sus funciones, sus objetivos y cuáles son las necesidades que se presentan al interior de la organización, con el fin de plantear un proyecto acorde a la realidad.</p>	<p>*Bienestar (Importancia ALTA)</p> <p>*Desempeño (Importancia ALTA)</p>

ANEXO N°2

MATRIZ DE REGISTRO PARA ANÁLISIS DOCUMENTAL TESIS DE COMUNICACIÓN

TESIS No	TIPO DE DOCUMENTO	CIRCULACIÓN	TITULO DE DOCUMENTO	FECHA ELABORACIÓN	No DE PAGINAS	AUTOR Y ENTIDAD	UBICACIÓN ACTUAL DEL DOCUMENTO	ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	MÉTODO	SUJETO DE ESTUDIO EN LA INVESTIGACIÓN	¿CÓMO SE ABORDA EL PROBLEMA?	RELACIÓN ENTRE CONCEPTOS CLAVES Y TRABAJO DE GRADO
3	Tesis	Institucional	Opinión del empleado acerca del sistema de oficina abierta	Año 1983	126	El original reposa en la Pontificia Universidad Javeriana. Autor: Arango, María Teresa y María Fernanda González	Pontificia Universidad Javeriana, Tipo de item: tesis, 1 copia disponible en Biblioteca General en Colección de Tesis - Sótano 3. Referencia:T.P 658.315 A71	*Título *Párrafo introductorio *Marco teórico o conceptual *Interrogante a la investigación *Hipótesis general *Hipótesis específica *Definición de variables *Método *Resultados *Discusión *Referencias bibliográficas *Anexos NOTA: Esta tesis no cuenta con tabla de contenido, la información que aquí reposa fue elaborada por el autor del presente trabajo de grado.	Evaluar la opinión del empleado frente al sistema de oficina abierta, privacidad, comunicación, medio ambiente, satisfacción, concentración y estética ambiental.	Se hizo bajo un diseño de observación descriptivo.	La muestra estuvo conformada por ocho grupos de veinte personas cada uno, quienes trabajan en diferentes empresas y tienen cargos que varían dentro de las mismas.	Se inicia con explicación de las variables y los conceptos claves correspondientes al cuerpo del trabajo, cada uno de ellos sustentado en referentes teóricos y análisis de estudios de casos hechos por los mismos. Se hace el diseño de observación descriptiva, se eligen 160 empleados y se les hace un cuestionario de 19 preguntas. Se analizaron los siguientes tópicos: satisfacción, rendimiento, comunicación, privacidad, concentración, iluminación y confort.	*Privacidad *Satisfacción (Importancia ALTA) *Medio ambiente (Importancia ALTA) *Comunicación (Importancia ALTA) *Estética ambiental

ANEXO No. 3

Modelo Entrevista Diseñadores Industriales y Comunicadores sociales

Proyecto o tema:

Apellido y Nombre del entrevistado:

Apellido y Nombre del entrevistador:

Fecha y lugar de la entrevista:

Tiempo total de la grabación:

Nombre entrevistado:

Profesión:

Universidad:

Cargo:

PARTE I Contexto del concepto

1. ¿Cómo se incluye el tema de ergonomía en el Plan de Estudios de Diseño Industrial?
2. Señale tres aspectos que ilustren la importancia de que los estudiantes de la carrera de Diseño Industrial y sus egresados adquieran conocimientos en ergonomía.
3. La ergonomía se divide en las siguientes tres dimensiones: física, cognitiva y organizacional ¿Cuál considera de mayor relevancia dentro del ámbito estudiantil? ¿Por qué?
4. Mencione al menos tres impactos que considere como favorables en términos de campañas adelantadas sobre ergonomía organizacional o macroergonomía.
5. ¿Conoce de alguna (s) referencias académicas que manejen el tema de ergonomía organizacional?

PARTE II Identificación del concepto desde lo académico

1. ¿Está familiarizado con el concepto de ergonomía organizacional, desde qué ámbitos, autores y hace cuánto tiempo?
2. Desde sus referentes académicos, profesionales o de estudio de las organizaciones puede citar algún autor o estudio de caso al respecto del tema de la ergonomía organizacional?
3. ¿Existe relación entre el concepto ergonomía y el de clima organizacional? ¿Cómo es esa relación?

PARTE II El concepto en el plan de estudios

1. ¿Desde cuáles contenidos aborda el concepto de ergonomía en su(s) clase(s)?
2. En la malla curricular hay un número de asignaturas desde las que por su descripción hay algunas que contendrían el tema de la ergonomía organizacional ¿Considera viable incorporar una asignatura que tomen estudiantes de diferentes profesiones para profundizar sobre este tema y así ofrecer formación interdisciplinar al respecto? ¿Cuál piensa podría ser una ventaja o desventaja de incorporar esa asignatura en el plan de estudios? ¿Considera que puede

incluirse en la malla de electivas de diferentes carreras? ¿Cuáles a su criterio, pueden ser las profesiones que inviten a sus estudiantes a matricular esta asignatura?

3. ¿Qué estrategia pedagógica considera que es la más apropiada para transmitir entre los estudiantes el tema de la ergonomía organizacional y la puedan proyectar en su ejercicio profesional?

ANEXO No.4

Transcripción de respuestas por parte de los entrevistados

ENTREVISTA EN FACULTAD DE DISEÑO INDUSTRIAL

Proyecto o tema: Concepto de ergonomía desde el Clima organizacional

Apellido y Nombre del entrevistado: Ferroni Del Valle Giovanni

Apellido y Nombre del entrevistador: Parra Losada Diana Carolina

Fecha y lugar de la entrevista: Martes 4 de Marzo de 2014 Oficina de Decano

Tiempo total de la grabación: 45 minutos

Nombre entrevistado: Giovanni Ferroni Del Valle

Profesión: Diseñador Industrial

Universidad: Pontificia Universidad Javeriana

Cargo: Decano Académico Pontificia Universidad Javeriana

PARTE I Contexto del concepto

1. ¿Cómo se incluye el tema de ergonomía en el Plan de Estudios de Diseño Industrial?

La ergonomía desde los orígenes de la carrera, desde el momento en el que se comienza en abrir un programa de Diseño Industrial aquí en la Javeriana, contempla una asignatura base que se llamo en su momento antropometría. La antropometría es una de las áreas de la ergonomía que contempla específicamente las dimensiones del ser humano y sus relaciones con los objetos que lo rodean. Desde hace unos años la materia de antropometría comienza a darle cuerpo a una línea de factores humanos que posteriormente con el tiempo y con la investigación de este campo se estudian como fundamentales para el desarrollo y comprensión de usabilidad de objetos. La antropometría inicialmente es dada por profesionales en el campo de la fisioterapia y otras ciencias de la salud.

Es ahí, donde la ergonomía empieza a tomar lugar y en el plan de estudios de la carrera de Diseño Industrial hay una asignatura llamada factores humanos que inicia con esa asignatura de antropometría y luego comienza a incorporar cuatro asignaturas de ergonomía (ergonomía 1, ergonomía 2, ergonomía 3 y ergonomía 4). Lo que se enfoca entonces, es el estudio de las correlaciones que existen entre los objetos y el ser humano y es ahí donde ya después entonces empieza a aparecer lo que en el pensum vemos como ergonomía cognitiva y abarca asignaturas como (ergonomía para el diseño industrial, ergonomía e información, ergonomía física para diseñar y análisis ergonómico.

A partir de estos enfoques de ergonomía e investigaciones, la carrera de Diseño Industrial cuenta con un Laboratorio de usabilidad que es manejado por expertos en el campo de la ergonomía

2. Señale tres aspectos que ilustren la importancia de que los estudiantes de la carrera de Diseño Industrial y sus egresados adquieran conocimientos en ergonomía.

La ergonomía es algo que es definitivo en la formación de un diseñador y de un arquitecto incluso diferencia de que los arquitectos han visto esta relación de las medidas percentiles inmersas en la antropometría es con el espacio no con los objetos.

Actividades de usabilidad aplicadas al uso de objetos del ser humano, para generar intervenciones altamente calificadas.

Para el diseñador es importante darle carácter al espacio, dimensionarlo, proporcionarlo e intervenirlo pero a partir de la usabilidad, diseñando a partir de la relación humana y el objeto.

El Diseñador Industrial se concentra ahora no solo en el diseño objetos, hay otros campos viables a la profesión como lo es por ejemplo el diseño de experiencias, diseño conceptual, etc, y lo que está detrás de todo es la ergonomía, la semiología, la estética, los materiales y otros y esto entonces es diseño industrial.

3. La ergonomía se divide en las siguientes tres dimensiones: física, cognitiva y organizacional ¿Cuál considera de mayor relevancia dentro del ámbito estudiantil? ¿Por qué?

Yo diría que todas, todas son importantes porque casi cualquier de estas áreas es fundamental para que el estudiante en su formación comprenda que la visión y responsabilidad que se asume a la hora de ser diseñador industrial debe ser transversal en la ergonomía. La ergonomía se debe contemplar desde todas sus dimensiones. Cada una de ellas, es fundamental y es muy importante en el proceso estudiantil.

Ahora con respecto al tema de ergonomía organizacional, yo diría que está más correlacionado con las actividades laborales y los riesgos que se pueden presentar a futuro con respecto a la labor ejercida por un empleado dentro de su puesto de trabajo.

4. Mencione al menos tres impactos que considere como favorables en términos de campañas adelantadas sobre ergonomía organizacional o macroergonomía.

A nivel de macroergonomía organizacional sé que hay empresas que han optado por romper el esquema de sistema de oficina abierta o si no lo rompen completamente, algunas de ellas incluso han optado por crear estrategias laborales que implique que sus empleados están su mayor tiempo laboral fuera de la organización o sus tareas laborales no obliguen a los empleados a permanecer tiempo completo sentados en una silla.

Hace unos veinte años, Kodak la compañía de fotografías en Colombia tenía una de sus plantas en la Avenida el Dorado. De un momento a otro luego de haber hecho un estudio y evaluación de qué tan costoso le resultaba a la compañía tener a todos los empleados dentro de la planta; generan una propuesta de trabajo en casa, cerrando entonces las oficinas y todos los empleados que operaban allí los mandan a trabajar en la casa. Rompen completamente el esquema de trabajo confinado y empiezan a ser los empleados el uso de horas laborales fuera de la oficina.

El cambio adoptado por Kodak parte inicialmente por cuestiones de mercadeo dado que el tema de la fotografía empieza a tomar otro camino y la impresión de fotos deja de ser un negocio rentable, esta situación entonces los lleva a pensar en estrategias que involucren la reducción de costos en sus plantas llegando entonces a adoptar una nueva modalidad de trabajo.

5. ¿Conoce de alguna (s) referencias académicas que manejen el tema de ergonomía organizacional?

No conozco referencias con respecto a ergonomía organizacional.

PARTE II Identificación del concepto desde lo académico

1. ¿Está familiarizado con el concepto de ergonomía organizacional, desde qué ámbitos, autores y hace cuánto tiempo?

No. Nosotros como diseñadores tenemos nuestras líneas en las cuales profundizamos, yo, por ejemplo he trabajado mucho en el tema de la Gestión del diseño y en el tema de Desarrollo de producto, entonces no es que no esté empapado directamente con el tema de la ergonomía organizacional sino que no hace parte de mi área de trabajo.

2. ¿Desde sus referentes académicos, profesionales o de estudio de las organizaciones puede citar algún autor o estudio de caso al respecto del tema de la ergonomía organizacional?

No.

3. ¿Existe relación entre el concepto ergonomía y el de clima organizacional? ¿Cómo es esa relación?

Total. Si existe la relación entre ergonomía y clima organizacional, lo que pasa es que pocas personas la conocen. Los expertos son los que realmente la relacionan y trabajan en ella. Conozco incluso médicos que han establecido sus propias empresas encaminadas al diagnóstico dentro de compañías con el fin de encontrar esos factores que afectan el clima laboral y cuáles son los que desencadenan riesgos profesionales, y para llegar a este estudio contratan a Diseñadores Industriales, trabajando en coordinación con la reglamentación que existe sobre la ergonomía y el puesto de trabajo en Colombia.

PARTE II El concepto en el plan de estudios

1. ¿Desde cuáles contenidos aborda el concepto de ergonomía en su(s) clase(s)?

Yo nunca he dictado clases de ergonomía. En este momento dicto la clase de Introducción al diseño y en esa asignatura no tocamos el tema de ergonomía. El contenido con respecto a ergonomía lo ven en el momento que están viendo todo lo relacionado con factores humanos.

C.P ¿Conoce de alguna asignatura que este única y exclusivamente relacionada con la ergonomía organizacional?

No hay.

2. En la malla curricular hay 159 asignaturas desde las que por su descripción hay 6 que contendrían el tema de la ergonomía organizacional ¿Considera viable incorporar una asignatura que tomen estudiantes de diferentes profesiones para profundizar sobre este tema y así ofrecer formación interdisciplinar al respecto?

Yo diría que sí. Si es factible que existiera. Lo que pasa es que la pregunta es *¿Quién la gestiona?* Porque ahí podrían estar ingenieros industriales, médicos, comunicadores, psicólogos organizacionales.

C.P ¿En qué medida ve la posibilidad de que exista una asignatura para estudiantes de Diseño Industrial y para Comunicadores organizacionales?

Tan específica, no. Que sea una asignatura exclusivamente para estudiantes de diseño industrial y comunicación, no. Preferiría que estuvieran allí estudiantes de más carreras porque creo que el tema no está centrado exclusivamente a comunicación y diseño, es mucho más amplio. No es solamente territorio de una o dos disciplinas, sino es algo interdisciplinar.

¿Cuál piensa podría ser una ventaja o desventaja de incorporar esa asignatura en el plan de estudios?

Desventaja no le vería, ahora como ventaja porque es un conocimiento que ojala de verdad se pudiera ofrecer para ampliar la perspectiva sobre la verdadera importancia de la ergonomía organizacional aplicada a específicas circunstancias. Debería ser necesario y debería implementarse.

¿Considera que puede incluirse en la malla de electivas de diferentes carreras?

Por supuesto.

¿Cuáles a su criterio, pueden ser las profesiones que inviten a sus estudiantes a matricular esta asignatura?

Administración de empresas, Ingeniería industrial, Psicología y Comunicación social.

3. ¿Qué estrategia pedagógica considera que es la más apropiada para transmitir entre los estudiantes el tema de la ergonomía organizacional y la puedan proyectar en su ejercicio profesional?

Yo lo pensaría como una asignatura teórico-práctica. Una asignatura que no se quede solo en la práctica, en las normas, en las cuestiones dimensionales, sobre todo en las normas; sino que realmente cómo se aplique y en qué medida se puede aplicar desde las diferentes disciplinas, para entender la perspectiva de enfoque desde las diferentes profesiones.

También buscaría una relación directa sobre cómo se está aplicando en el medio y esto se logra haciendo visitas a empresas, haciendo diagnósticos, trabajos de campo para entender qué es lo que se debe entender allí.

ENTREVISTA EN FACULTAD DE DISEÑO INDUSTRIAL

Proyecto o tema: Concepto de ergonomía desde el Clima organizacional

Apellido y Nombre del entrevistado: Beltrán Pereira Gloria Fabiola

Apellido y Nombre del entrevistador: Parra Losada Diana Carolina

Fecha y lugar de la entrevista: Martes 4 de Marzo de 2014 Facultad Diseño Industrial

Tiempo total de la grabación: 45 minutos

Nombre entrevistado: Gloria Fabiola Beltrán Pereira

Profesión: Diseñadora Industrial con Especialización en Comunicación organizacional

Cargo: Profesora Proyecto de Diseño

PARTE I Contexto del concepto

1. ¿Cómo se incluye el tema de ergonomía en el Plan de Estudios de Diseño Industrial/ Comunicación Social en el énfasis organizacional?

La inclusión del tema de ergonomía empieza desde segundo ciclo y se empieza a hablar de desempeño laboral, se empieza abordar el tema de percentiles y antropometría. Se trabaja antropometría, ergonomía y biomecánica: antropometría refiriéndose al tema de los promedios apoyados en estándares de población bajo estudio de tablas americanas para trabajar la relación del desempeño de una actividad y cómo es la relación del cuerpo humano a través de todos los estímulos: puesto de trabajo, controles de mandos, visualización, atención, alertas, etc.

2. Señale tres aspectos que ilustren la importancia de que los estudiantes de la carrera de Diseño Industrial y sus egresados adquieran conocimientos en ergonomía.

Es importante, de hecho la Universidad Javeriana profundiza desde el inicio de la carrera con respecto a todo lo que la ergonomía abarca.

3. La ergonomía se divide en las siguientes tres dimensiones: física, cognitiva y organizacional ¿Cuál considera de mayor relevancia dentro del ámbito estudiantil? ¿Por qué?

Para mí todas son importantes, yo no creo que exista una más importante que otra. Todas deberían tener el mismo nivel, porque son un todo dentro de la ergonomía.

Es diferente, si a medida que avanza la carrera el estudiante considera y sigue aumentando su conocimiento a través de la investigación de alguno de las dimensiones en particular; pero considero que se debe reforzar el conocimiento en la misma medida cada una de las dimensiones que existen.

4. Mencione al menos tres impactos que considere como favorables en términos de campañas adelantadas sobre ergonomía organizacional o macroergonomía.

No estoy familiarizada con el tema.

5. ¿Conoce de alguna (s) referencias académicas que manejen el tema de ergonomía organizacional?

No conozco a profundidad el tema de ergonomía organizacional.

C.P ¿Existe en la facultad de Diseño Industrial, un profesor que este enfocado en el tema de ergonomía organizacional?

Hay profesores especialistas en el tema de ergonomía, pero enfocados en el tema organizacional no hay. No descarto que algún profesor toque el tema tangencial, porque muy seguramente en algún momento lo va a tocar, pero yo no soy quien dicta ergonomía.

PARTE II Identificación del concepto desde lo académico

1. ¿Está familiarizado con el concepto de ergonomía organizacional, desde qué ámbitos, autores y hace cuánto tiempo?

Autores no conozco, pero yo si pienso que estoy familiarizada con el tema de ergonomía organizacional es a partir de mi experiencia y de la relación que yo encontré cuando hice la especialización en comunicación organizacional en la Universidad Javeriana.

2. ¿Desde sus referentes académicos, profesionales o de estudio de las organizaciones puede citar algún autor o estudio de caso al respecto del tema de la ergonomía organizacional?

En mi caso no podría darte referencia académica alguna, con respecto al tema.

3. ¿Existe relación entre el concepto ergonomía y el de clima organizacional? ¿Cómo es esa relación?

Si existe relación y considero que es directa. Porque el tema del ambiente, del entorno y del contexto de los desempeños de los seres humanos en una actividad como lo es la ergonomía tiene que ver totalmente con lo organizacional.

PARTE II El concepto en el plan de estudios

1. ¿Desde cuáles contenidos aborda el concepto de ergonomía en su(s) clase(s)?

En proyecto de diseño yo abordo el tema ergonómico a partir de la relación entre el cuerpo humano, el contexto y el tema que se va trabajar donde se enfatizan en diferentes contenidos teóricos para llevarlos a la práctica. Hay contenido teórico basado en la antropometría, la ergonomía, desempeño, etc.

2. En la malla curricular hay 159 asignaturas desde las que por su descripción hay 6 que contendrían el tema de la ergonomía organizacional ¿Considera viable incorporar una asignatura que tomen estudiantes de diferentes profesiones para profundizar sobre este tema y así ofrecer formación interdisciplinar al respecto?

Si, de hecho nosotros compartimos con Ingeniería conocimientos en ergonomía. La facultad de ingeniería también cuenta con un laboratorio y nosotros también tenemos un laboratorio donde se aplican pruebas desde el tema de la ergonomía.

¿Cuál piensa podría ser una ventaja o desventaja de incorporar esa asignatura en el plan de estudios?

Para mí, una ventaja es que los estudiantes encuentran relaciones interdisciplinarias a nivel profesional, porque ni el diseñador es solo, ni el comunicador es solo, ni el diseñador es uno solo trabajando en una organización.

Lo que sucede es que la parte de comunicación aquí no se tiene muy en cuenta, pero la facultad de ingeniería y diseño industrial, si estamos muy unidos.

¿Considera que puede incluirse en la malla de electivas de diferentes carreras?

Por supuesto, todas aquellas propuestas ligadas a ampliar el conocimiento de un estudiante, bienvenidas.

3. ¿Cuáles a su criterio, pueden ser las profesiones que inviten a sus estudiantes a matricular esta asignatura?

Estaría Ingeniería, arquitectura, diseño industrial y no sé si tal vez artes visuales, aunque considerando ésta última un tanto subjetiva, no estaría segura.

4. ¿Qué estrategia pedagógica considera que es la más apropiada para transmitir entre los estudiantes el tema de la ergonomía organizacional y la puedan proyectar en su ejercicio profesional?

La estrategia practica, a partir del proyecto de diseño. Debería haber alguien dedicado a la ergonomía organizacional también.

ENTREVISTA EN FACULTAD DE DISEÑO INDUSTRIAL

Proyecto o tema: Concepto de ergonomía desde el Clima organizacional

Apellido y Nombre del entrevistado: Barrero Tapias Gabriel Ernesto

Apellido y Nombre del entrevistador: Parra Losada Diana Carolina

Fecha y lugar de la entrevista: Martes 11 de Marzo de 2014 Facultad Diseño Industrial

Tiempo total de la grabación: 60 minutos

Nombre entrevistado: Gabriel Barrero Tapias

Profesión: Diseñador Industrial

Cargo: Director de carrera de Diseño Industrial

PARTE I Contexto del concepto

1. ¿Cómo se incluye el tema de ergonomía en el Plan de Estudios de Diseño Industrial?

La ergonomía está dentro de uno de los componentes de los que se han establecido desde el punto de vista legislativo, entonces por decreto donde se establece que la formación de un Diseñador Industrial debe reconocer alrededor de siete componentes. Entre esos, podría haber una confusión, hay un componente que es el humanístico en el que perfectamente podría estar la ergonomía y hay un componente que es lo que llaman ellos (decreto), el componente operacional en donde también estaría situada la ergonomía.

Para el caso específico de la manera como está actualmente la carrera de Diseño Industrial, la ergonomía está dentro del componente humanístico de acuerdo con el decreto, son cuatro asignaturas en el primer ciclo de formación fundamental y adicionalmente la ergonomía está en las asignaturas componentes de Proyecto, que son las asignaturas del núcleo de formación fundamental que son los que acompañan el desarrollo de Proyectos de Diseño en el segundo ciclo de la carrera.

2. Señale tres aspectos que ilustren la importancia de que los estudiantes de la carrera de Diseño Industrial y sus egresados adquieran conocimientos en ergonomía.

Digamos que desde los diferentes niveles y los diferentes enfoques que se trabajan hoy en la ergonomía y particularmente en su relación con el diseño, pues yo pensaría que esos aspectos están relacionados con esos mismo niveles. Digamos que la ergonomía, permite comprender al diseñador unas relaciones de carácter contextual fundamentalmente de los sistemas que desarrolla, entonces hay un elemento importante. Hoy por ejemplo, desde el punto de vista de los nuevos campos del diseño, particularmente lo referido al diseño de servicios o al diseño de productos interactivos la ergonomía cognitiva también es un elemento fundamental e importante. Entonces, el comprender la actividad de los sistemas que los diseñadores desarrollamos desde el punto de vista de la ergonomía cognitiva y de los niveles de cognición del ser humano y las relaciones que se establecen dentro de los sistemas como el de productos y servicios es verdaderamente fundamental.

Por otro lado, ya hablando digamos del nivel más básico comprendiendo la ergonomía en las relaciones que se dan a partir de uso de los productos y los sistemas dados a través del diseño.

3. La ergonomía se divide en las siguientes tres dimensiones: física, cognitiva y organizacional ¿Cuál considera de mayor relevancia dentro del ámbito estudiantil? ¿Por qué?

La respuesta anterior ratifica que las tres desde el punto de vista del diseño, son fundamentales. No hay una de mayor relevancia, creo que las tres están relacionadas.

Podemos comprender de lo micro a lo macro y de lo macro a lo micro, pero finalmente creo que la comprensión del diseño en relación con esos tres campos de la ergonomía, pues es fundamental.

4. Mencione al menos tres impactos que considere como favorables en términos de campañas adelantadas sobre ergonomía organizacional o macroergonomía.

No.

5. ¿Conoce de alguna (s) referencias académicas que manejen el tema de ergonomía organizacional?

Si. Las asignaturas no se llaman como tal de ese modo, pero por ejemplo en la carrera de Diseño Industrial dentro del Plan de estudios está la asignatura de Trans-ergonomía. Esta asignatura, aborda la macroergonomía e inclusive se relaciona también con otras visiones muy interesantes que atañen a la ergonomía y a la transferencia de tecnología por ejemplo a nivel organizacional, también está la eco-ergonomía, de hecho una profesora de Diseño Industrial ha propuesto un modelo que integra visiones macro desde los aspectos ambientales ergonómicos y pues ellos lo han llamado la ergo-ecología.

Entonces hay visiones y hay referencias académicas con respecto al concepto de ergonomía.

PARTE II Identificación del concepto desde lo académico

1. ¿Está familiarizado con el concepto de ergonomía organizacional, desde qué ámbitos, autores y hace cuánto tiempo?

Hablando con respecto al tiempo, pues desde mi formación de pregrado como Diseñador Industrial, ya como profesor he tenido la posibilidad de trabajar con el grupo de Diseño e Innovación y dentro de este grupo está la línea de ergonomía. Hemos revisado algunos autores y de hecho, nacionales que hemos usado como referencia, está el caso del profesor Gabriel García Acosta quien tiene una visión de la ergonomía desde los enfoques sistémicos; de hecho un libro de él llamado “La ergonomía desde una visión sistémica”. De igual manera, el profesor Ovidio Rincón quien hace parte de los profesores del departamento de Diseño de la Javeriana quien tiene como autoría un libro llamado “Ergonomía y procesos de diseño” donde plantea los diferentes niveles de la ergonomía pero plantea enfoques de la variabilidad, usabilidad, etc. Referencias de autores cercanas, ellos con respecto al tema.

Mi enfoque hacia la ergonomía ha estado cercano a través del estudio de la antropo-tecnología ya que es mi área de estudio.

2. ¿Desde sus referentes académicos, profesionales o de estudio de las organizaciones puede citar algún autor o estudio de caso al respecto del tema de la ergonomía organizacional?

La respuesta está dada dentro de la pregunta anterior.

3. ¿Existe relación entre el concepto ergonomía y el de clima organizacional? ¿Cómo es esa relación?

Sí, claro que existe. Como diseñador industrial lo podría justificar, porque el clima organizacional esta determinado fundamentalmente desde las condiciones de trabajo y uno de los factores es que digamos, puede estar en la función de la cualificación de las condiciones de trabajo, pues es la manera como debemos construir las relaciones propiamente entre todos los elementos que median esas condiciones. Refiriéndonos entonces a unas condiciones físicas como los espacios de trabajo. De hecho aquí hay profesores que a pesar de los diferentes estudios para alcanzar mejoras en los puestos de trabajo, aún se siguen quejando y necesitan ciertas disposiciones especiales; la iluminación por ejemplo es una de las cosas que aquí no se mejorado ni rediseñado lo suficientemente y a consecuencia hemos visto que incluso la salud de algunos empleados se ha visto afectada.

Entonces, de modo indirecto ese tipo de condiciones físicas están afectando las condiciones de trabajo y ello a problemas de tipo organizacional como la indisposición, bajo desempeño, en fin.

Y hay otras maneras de verlo, también desde las relaciones personales. Por ejemplo, sé de espacios de trabajo donde no se tienen condiciones de aislamiento acústico y cuando hay oficinas con un modelo tipo cubículo (ejemplo las oficinas de tercer piso de la Facultad de Diseño Industrial) timbran los teléfonos simultáneamente, hay mucho ruido, hay profesores que hablan en voz alta y eso pues obviamente a los demás les afecta, los incomoda, les molesta, los desconcentra y termina afectando además de su desempeño académico también su desempeño laboral.

Por lo anterior, entonces si veo una directa incidencia a mi modo de ver entre la manera cómo se cualifican esas condiciones de trabajo desde el punto de vista ergonómico y el clima laboral.

PARTE II El concepto en el plan de estudios

1. ¿Desde cuáles contenidos aborda el concepto de ergonomía en su(s) clase(s)?

En Proyecto final de Diseño Industrial, es un proyecto que procura articular propiamente dos contenidos que han sido dados a los estudiantes a lo largo de la carrera. Hay un ámbito específicamente de los proyectos de diseño y la asignatura Proyecto de Diseño es el eje del núcleo de formación fundamental. El proyecto tiene un planteamiento desde el punto de vista epistemológico, teórico y conceptual que obliga a que el estudiante vincule el conocimiento que ha adquirido a lo largo de los semestres.

La ergonomía es inherente al diseño.

2. En la malla curricular hay 159 asignaturas desde las que por su descripción hay 6 que contendrían el tema de la ergonomía organizacional ¿Considera viable incorporar una asignatura que tomen estudiantes de diferentes profesiones para profundizar sobre este tema y así ofrecer formación interdisciplinar al respecto?

Por supuesto que sí. ¿Por qué no se había hecho antes? Yo asumí la carrera hace dos años y me he encontrado que la gestión ha estado orientado digamos que a dos vías. Una que era ajustar el Plan de estudios y otra rediseñar el currículo. En el actual plan de estudios es muy difícil, a pesar de que ya hemos incorporado algunas asignaturas justamente del Departamento de Comunicación que tienen que ver con Comunicación organizacional, no hay una asignatura específica de ergonomía organizacional.

Actualmente está muy desbalanceado el Plan de estudios, aclarando que aún de dejar de ser bueno; ya que hemos tenido que quitar algunas asignaturas para poder incluir otras.

Hay cosas en las que no se ha centrado interés y una de ellas es por ejemplo temas tan precisos como el de ergonomía organizacional, aunque debo decir que uno de los componentes más completos dentro de la carrera de Diseño Industrial es el de la ergonomía. Pues cuenta con siete asignaturas de ergonomía: dos de ellas de énfasis y cinco de núcleo de formación fundamental.

Pero si tú me lo preguntas, específicamente con respecto a ergonomía organizacional no hay. Existe una muy relacionada que es Trans-ergonomía.

En el nuevo Plan de Estudios sí seguramente va a ser necesario. Nosotros tenemos la expectativa, esto no es una noticia de hecho en este momento estamos evaluando la posibilidad de crear nuevos contenidos para la carrera.

Ahora con respecto a lo que dices de estudiantes de otras carreras, también estoy de acuerdo. Estudiantes de Diseño Industrial, Ingeniería Industrial, Psicología, Administración de Empresas, Comunicación.

¿Cuál piensa podría ser una ventaja o desventaja de incorporar esa asignatura en el plan de estudios?

No veo ninguna desventaja.

Esos enfoques para nosotros son muy importantes, además vuelvo y te digo la ergonomía para nosotros es parte fundamental del proceso de diseño y la vemos como un insumo básico dentro de lo que es la argumentación y la construcción propiamente de una propuesta de diseño. La ergonomía como campo de conocimiento es fundamental para diseñadores y está vinculada al proceso de diseño.

¿Considera que puede incluirse en la malla de electivas de diferentes carreras?

No, dado que así como te lo he planteado dos preguntas más arriba, para nosotros sería una asignatura de núcleo fundamental.

¿Cuáles a su criterio, pueden ser las profesiones que inviten a sus estudiantes a matricular esta asignatura?

Administración de empresas, Ingeniería industrial, psicología, Comunicación social.

3. ¿Qué estrategia pedagógica considera que es la más apropiada para transmitir entre los estudiantes el tema de la ergonomía organizacional y la puedan proyectar en su ejercicio profesional?

Nosotros en nuestro comité estamos aún evaluando este tipo de estrategias y ahorita hemos planteado tres espacios pedagógicos distintos. Uno lo llamaríamos ejercicios técnicos, otro sería ejercicios de diseño y otro lo llamaríamos proyecto de diseño.

En el ejercicio técnico, propondríamos hablando desde la ergonomía, unos retos de aprendizaje que no sean particulares en diseño. En los ejercicios de diseño entonces que el estudiante diseñe una propuesta y ya el tercer método sería ya una propuesta como tal donde al estudiante se le da un problema en concreto donde el estudiante ya no tiene que aplicar conocimiento teórico sino que de modo propio debe plantear condiciones ergonómicas a través de información adquirida de las dos pedagogías anteriores.

ENTREVISTA EN FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL

Proyecto o tema: Concepto de ergonomía desde el Clima organizacional

Apellido y Nombre del entrevistado: Palacios Janneth

Apellido y Nombre del entrevistador: Parra Losada Diana Carolina

Fecha y lugar de la entrevista: Jueves 27 de marzo de 2014

Tiempo total de la grabación: (La entrevista se hace por medio virtual)

Nombre entrevistado: Janneth Palacios

Profesión: Comunicadora social

Universidad: Pontificia Universidad Javeriana

Cargo: Docente Departamento de Comunicación

PARTE I Contexto del concepto

1. ¿Cómo se incluye el tema de ergonomía en el Plan de Estudios de Comunicación Social en el énfasis organizacional?

La ergonomía es una práctica que se hace en las organizaciones – algunos la definen como “ciencia”-, que permite adaptar las condiciones del trabajo a las capacidades y posibilidades de las personas que integran la organización. En este sentido, pensar en lo que significa la ergonomía necesariamente nos lleva a hablar de *calidad de vida en el ámbito laboral*.

Desde la perspectiva de la Comunicación Organizacional, la calidad de vida laboral implica no solo garantizar las condiciones físicas para realizar una tarea, sino de atender aspectos socio - organizacionales que permitan al trabajador sentirse a gusto con la organización. Estos aspectos, son abordados a través de diferentes asignaturas que ofrece el Campo de Comunicación Organizacional, puesto que hablar de lograr esa “calidad de vida laboral” y garantizar las condiciones mencionadas es un tema que aborda cuando se trata la relación comunicación interna - clima laboral y cultura organizacional, incluso, la ergonomía cobra sentido cuando se analizan temas como las tareas repetitivas, la escasa interacción humana, la ausencia de mecanismos de participación y de comunicación en una organización. Incluso, el tema de ergonomía también se aborda cuando se habla de estrategias de comunicación interna.

Es importante mencionar que el tema de Ergonomía, no es un tema explícitamente definido en el plan de estudios de comunicación. Reitero que se aborda cuando se tratan temas como los mencionados anteriormente.

2. Señale tres aspectos que ilustren la importancia de que los estudiantes de la carrera de Comunicación social y sus egresados adquieran conocimientos en ergonomía.

Ampliar la información y el conocimiento sobre la influencia de las condiciones laborales, entre ellas las ergonómicas, en el desempeño de los colaboradores.

Identificar cómo las condiciones de ergonomía inciden en el clima laboral, la satisfacción con el puesto de trabajo, la motivación e, incluso, la pertenencia y compromiso con la organización.

Identificar situaciones que desde el punto de vista de la ergonomía puedan causar deterioro del bienestar del trabajador.

3. La ergonomía se divide en dimensiones, algunas de ellas son: física, cognitiva y organizacional ¿tiene conocimiento sobre alguna de ellas?

Física: tiene que ver con lo anatómico, fisiológico; por ejemplo, las posturas adecuadas para desarrollar una labor (cómo sentarse en el escritorio, cómo usar el computador, las pausas activas, etc.)

Cognitiva: se podría pensar como aquellos aspectos que influyen en la mente de los trabajadores y que tienen que ver con su nivel de motivación, interacción e incluso estrés laboral.

Organizacional: tiene que ver con desarrollar estructuras organizacionales (diseño de puestos de trabajo, creación de políticas en materia de recursos humanos) que permitan potenciar las capacidades de las personas en la organización, garantizar su desarrollo y generar sinergias.

4. Mencione al menos tres impactos que considere como favorables en términos de campañas adelantadas sobre ergonomía organizacional o macroergonomía.

Generar y replicar buenas prácticas ergonomías que permitan evitar el deterioro de la salud mental y física de los trabajadores.

Mejorar las condiciones de trabajo y con ello, la calidad de vida laboral.

Cambiar actitudes y hábitos.

5. ¿Conoce de alguna (s) referencias académicas que manejen el tema de ergonomía organizacional?

Están los clásicos de comienzos de siglo XX, básicamente los trabajos adelantó Frederic Taylor, luego los experimentos de Elton Mayo, De manera reciente, hay una amplia variedad de literatura que abordan el tema de ergonomía acompañado de salud, higiene y seguridad ocupacional. Esta es un área que se trabaja con mayor énfasis en ingeniería industrial, administración, psicología industrial u organizacional, entre otras áreas.

PARTE II Identificación del concepto desde lo académico

1. ¿Está familiarizado con el concepto de ergonomía organizacional, desde qué ámbitos, autores y hace cuánto tiempo?

Si.

2. ¿Desde sus referentes académicos, profesionales o de estudio de las organizaciones puede citar algún autor o estudio de caso al respecto del tema de la ergonomía organizacional?

MENCIONADO EN EL PUNTO 5. DE LA PARTE I.

3. ¿Existe relación entre el concepto ergonomía y el de clima organizacional? ¿Cómo es esa relación?

MENCIONADO EN EL PUNTO 1 Y 2. DE LA PARTE I.

PARTE III El concepto en el plan de estudios

1. ¿Desde cuáles contenidos aborda el concepto de ergonomía en su(s) clase(s)?

Comunicación interna

Relaciones interpersonales

Estructura organizacional

Evolución de la comunicación dentro de las teorías de la administración

Estrategias de comunicación interna

Clima organizacional

Cultura organizacional

C.P ¿Conoce de alguna asignatura que maneje dentro de sus contenidos el tema de ergonomía y clima organizacional?

Si. Por ejemplo: Fundamentos de administración

2. ¿Considera viable incorporar una asignatura que tomen estudiantes de diferentes profesiones para profundizar sobre este tema y así ofrecer formación interdisciplinar al respecto? Hablando desde la ergonomía y el clima organizacional

Creo que en otras carreras hay asignaturas que trabajan el tema de manera específica, por lo que no considero necesario crear otra asignatura.

¿Cuál piensa podría ser una ventaja o desventaja de incorporar esa asignatura en el plan de estudios?

Sin respuesta

¿Considera que puede incluirse en la malla de electivas de diferentes carreras?

Si. De hecho la universidad ofrece esa posibilidad.

¿Cuáles a su criterio, pueden ser las profesiones que inviten a sus estudiantes a matricular esta asignatura?

Sin respuesta.

3. ¿Qué estrategia pedagógica considera que es la más apropiada para transmitir entre los estudiantes el tema de la ergonomía organizacional y la puedan proyectar en su ejercicio profesional?

Sin respuesta.

ENTREVISTA EN FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL

Proyecto o tema: Concepto de ergonomía desde el Clima organizacional

Apellido y Nombre del entrevistado: Herrera Sandra

Apellido y Nombre del entrevistador: Parra Losada Diana Carolina

Fecha y lugar de la entrevista: Martes 25 de marzo de 2014

Tiempo total de la grabación: 45 minutos

Nombre entrevistado: Sandra Herrera

Profesión: Psicóloga

Universidad: Pontificia Universidad Javeriana

Cargo: Docente Facultad de Comunicación social

PARTE I Contexto del concepto

1. ¿Cómo se incluye el tema de ergonomía en el Plan de Estudios de Comunicación Social en el énfasis organizacional?

No hay inclusión del tema de ergonomía dentro del Plan de estudios.

2. Señale tres aspectos que ilustren la importancia de que los estudiantes de la carrera de Comunicación social y sus egresados adquieran conocimientos en ergonomía.

Porque el estudiante de comunicación necesita conocer la importancia que tiene el empleado dentro de su organización.

Se debe reconocer las necesidades que tiene éste asumiendo su rol dentro de la compañía. Hoy en día se sigue dando importancia al que viene de afuera y trabajamos para ofrecerle servicios al que viene externo a la organización, pero el que está trabajando desde adentro no es igual de importante a nuestro cliente externo.

3. La ergonomía se divide en dimensiones, algunas de ellas son: física, cognitiva y organizacional ¿tiene conocimiento sobre alguna de ellas?

Tengo conocimiento de ellas por estudios realizados en el Consejo Colombiano de Seguridad.

4. Mencione al menos tres impactos que considere como favorables en términos de campañas adelantadas sobre ergonomía organizacional o macroergonomía.

Por ejemplo, conozco la multinacional Unilever y esta organización trabaja con sistema de oficina abierta y el diseño de todas sus oficinas es así. Estamos hablando de una organización no de tres ni cuatro empleados y que sin importar la cantidad que personal que hay dentro de ella pueden operar. Claro está, tú llegas a ella y para ti que desconoces su operación, la percibes como una organización desordenada y muy posiblemente hablarías de contaminación auditiva, pues silencio allí, no hay.

Pero aquí entonces lo importante es identificar para qué organizaciones, el tipo de oficina abierta es viable. No todas las organizaciones y sus empleados están en disposición de adaptarse a este sistema. No todos los empleados tiene la frecuencia de movimientos y tareas dentro de su compañía; al contrario, hay quienes requieren de silencio o poco ruido para hacer su trabajo.

Yo no creo que estos sistemas abiertos de oficinas sean malos; depende de la estructura organizacional de la cual estemos hablando y para la cual un diseñador o arquitecto baja a diseñar.

Favorable un diseño de oficina abierta para una compañía de publicidad, porque no me imagino un publicista que todo el tiempo está diseñando y creando material, logre su objetivo dentro de cuatro muros. Hay profesiones que requieren de trabajo en equipo constante y las tareas son compartidas.

5. ¿Conoce de alguna (s) referencias académicas que manejen el tema de ergonomía organizacional?

Académica no conozco.

PARTE II Identificación del concepto desde lo académico

1. ¿Está familiarizado con el concepto de ergonomía organizacional, desde qué ámbitos, autores y hace cuánto tiempo?

Si se habla desde concepto académico a partir de los estudiantes con respecto al tema de ergonomía aquí no hay, nuestros chicos no saben todavía de este tema. Porque se cree que en comunicación no se necesita saber de eso.

Yo soy una profesional creyente de que los estudiantes deben saber de motivación, de liderazgo, de tipos de administración y todo lo que concierne a una organización porque es que ustedes tienen que saber de todo lo que es comunicación y la comunicación lo es todo a la hora de enfrentarse y ser parte de una compañía. Mi cuerpo habla y es el 55% de lo que expresa, mi tono de voz es el 38% y mi comunicación verbal es el 7% entonces dime cómo no es indispensable que se necesite conocimiento de temas con respecto al ser humano y relación con el entorno.

Hoy en día el comunicador está proyectado para cumplir cualquier reto dentro de una organización, no solamente para dedicarse a la comunicación interna o comunicación externa.

Un ejemplo de conocimiento de otras disciplinas es el de un médico con un cargo de Director de una clínica o un hospital, este profesional debe tener conocimiento sobre administración dado que sólo así puede gerenciar, entonces cualquier persona, independientemente de su profesión puede cumplir una gerencia y requiere de conocimiento administrativo y el tema administrativo es de todo aquello que concierne a una estructura.

Y ahora con respecto a este tema de salud ocupacional estoy relacionada es por estudios adelantados que hice en el Consejo Colombiano de Seguridad. Este tema de ergonomía es importante cuando una persona se queja dentro de su puesto de trabajo, en ese momento nos acordamos de que existe una disciplina que habla de ergonomía organizacional; pero para el estudio e investigación de la ergonomía no hay el suficiente interés.

2. ¿Desde sus referentes académicos, profesionales o de estudio de las organizaciones puede citar algún autor o estudio de caso al respecto del tema de la ergonomía organizacional?

Quedó pendiente de enviar referentes por medio electrónico.

3. ¿Existe relación entre el concepto ergonomía y el de clima organizacional? ¿Cómo es esa relación?

Con respecto a investigaciones no hay. Pero dentro de las organizaciones si hay relación de estos dos conceptos, en cuanto se afectan las relaciones entre los empleados. Me explico con un ejemplo: en una organización hace un mes contrate a un empleado, pero resulta que el señor hizo una mala fuerza (aparece una hernia u otra afectación de su salud) y esta persona tiene incapacidad. Existen personas que llevan trabajando un mes en una compañía sufren una enfermedad laboral y pueden llevar de incapacidad seis meses, esta situación afecta el clima? Por supuesto. Alrededor de situaciones como estas donde los empleados se ven expuestos a riesgos laborales, existen otros que están constantemente cuestionando la manera en la que los Directivos ofrecen a sus empleados soluciones que mitiguen el impacto de padecer algún problema físico dentro de su espacio y tiempo de trabajo.

Por esta razón, se ve un problema de fondo y es el tema cultural. El tema cultural en cuanto al tema de educación e información.

PARTE III El concepto en el plan de estudios

1. ¿Desde cuáles contenidos aborda el concepto de ergonomía en su(s) clase(s)?

Yo lo abordo desde el tema de servicio al cliente y ahorita estoy con diagnostico organizacional y también lo tomo porque éste puede ser un problema que este enfrentado una organización a la cual se está diagnosticando, pero de pronto porque yo no soy comunicadora sino psicóloga especialista en organizacional entonces yo aplico todo lo referente a la organización, pero muy seguramente un comunicador se encarga únicamente de la comunicación.

C.P ¿Conoce de alguna asignatura que maneje dentro de sus contenidos el tema de ergonomía y clima organizacional?

No.

2. ¿Considera viable incorporar una asignatura que tomen estudiantes de diferentes profesiones para profundizar sobre este tema y así ofrecer formación interdisciplinar al respecto? Hablando desde la ergonomía y el clima organizacional

Claro. Yo creo que nosotros podríamos tratar este tema desde muchos puntos. Nosotros tenemos dominio sobre lo que es el diagnostico de comunicación y podemos involucra la ergonomía porque el

tema de clima organizacional se trabaja desde este enfoque.

Incluso hablando desde las asignaturas básicas, por ejemplo la asignatura de planeación también permite abordar la ergonomía, crisis y mediación también podría trabajarlo ya que uno de sus componentes es el clima organizacional. Es decir, con seguridad donde se maneje el tema de clima organizacional se puede relacionar con el tema ergonómico.

¿Cuál piensa podría ser una ventaja o desventaja de incorporar esa asignatura en el plan de estudios?

Yo no pienso en desventajas, yo pienso que hay una gran ventaja es abrirle el panorama también al estudiante de lo que pueden trabajar, de lo que muy seguramente se va a encontrar trabajando en una organización.

Para mí como docente es importante poder sacar al estudiante de ese contexto académico y llevarlo a una organización donde tenga un contacto directo con la realidad a la cual se va a ver enfrentado al terminar la carrera.

¿Considera que puede incluirse en la malla de electivas de diferentes carreras?

El conocimiento de una estructura organizacional, considero que todas las carreras la deben tocar. No por el hecho de que yo sea psicóloga y me vaya a ejercer dentro de una clínica sea pública, privada, sea una ONG, etc, quiere decir que única y exclusivamente requiero de conocimiento inherente a mi profesión; yo voy a trabajar en una organización y debería entender cómo funciona.

¿Cuáles a su criterio, pueden ser las profesiones que inviten a sus estudiantes a matricular esta asignatura?

Absolutamente todas las carreras.

3. ¿Qué estrategia pedagógica considera que es la más apropiada para transmitir entre los estudiantes el tema de la ergonomía organizacional y la puedan proyectar en su ejercicio profesional?

Yo soy de las que piensa que lo que no se práctica no se aprende. Yo no creo en la memoria de que tú tienes que aprenderte una cantidad de conceptos porque si no los dominas, te acabas. Sí los conceptos académicos se unen a ejercicios llevados a la práctica muy seguramente a la hora de un estudiante verse enfrentado a situaciones previamente analizadas dentro de la academia, podrá recordar con mayor facilidad conceptos y tendrá herramientas que apoyen su ejercicio profesional.

Pero cuando se habla solo de conceptos, la memoria trabaja a tres tiempos: corto, mediano y largo plazo. Y esto es algo que aún se maneja dentro de las pedagogías que usan algunas materias, logrando sólo llegar a una memoria de corto plazo.

ENTREVISTA EN FACULTAD DE COMUNICACIÓN SOCIAL

Proyecto o tema: Concepto de ergonomía desde el Clima organizacional

Apellido y Nombre del entrevistado: Rolón Ismael

Apellido y Nombre del entrevistador: Parra Losada Diana Carolina

Fecha y lugar de la entrevista: 12 de marzo de 2014

Tiempo total de la grabación: 20 minutos

Nombre entrevistado: Ismael Rolón

Profesión: Comunicadora social

Universidad: Pontificia Universidad Javeriana

Cargo: Decano Medio Universitario

PARTE I Contexto del concepto

1. ¿Cómo se incluye el tema de ergonomía en el Plan de Estudios de Comunicación Social en el énfasis organizacional?

Esa pregunta que me estás haciendo donde se habla de Plan de estudios, le refiere mas a Dirección de carrera y a estudiantes quienes seguramente te darán información con precisión con respecto al contenido de asignaturas.

2. Señale tres aspectos que ilustren la importancia de que los estudiantes de la carrera de Comunicación social y sus egresados adquieran conocimientos en ergonomía.

Es importante y he visto la importancia de conocer acerca de las transformaciones de la estructura y la planta física de hoy día tienen algunas oficinas y puestos de trabajo donde la percepción de una persona permite conocer si existe aceptación de las condiciones de trabajo sobre las cuales un empleado está mandado a realizar sus tareas.

Yo veo que hay profesores que toda la vida trabajaron en oficina cerrada y no ha sido posible su adaptación o tienen problemas con respecto al tema de atención y concentración en su puesto de trabajo por la cantidad de interferencias en el ambiente.

La incidencia de conocimiento para los estudiantes radica en saber que existen estas circunstancias sobre las cuales es necesario trabajar y sobre todo cuando en un equipo de trabajo se ve alterado el clima organizacional. Cuando se manifiesta un clima organizacional alterado sea por X o Y motivo, veremos que el desempeño y productividad de los empleados se verá reducida.

3. La ergonomía se divide en dimensiones, algunas de ellas son: física, cognitiva y organizacional ¿tiene conocimiento sobre alguna de ellas?

Sé que la ergonomía se encarga del estudio del cuerpo humano para crear diseños acorde a la necesidad del individuo. En este caso concreto de organizacional sería el diseño de la silla, del escritorio, de la altura del monitor, etc., lo anterior con respecto al análisis de fenotipo de cada ser humano.

4. Mencione al menos tres impactos que considere como favorables en términos de campañas adelantadas sobre ergonomía organizacional o macroergonomía.

No se hace esta pregunta. (Las repuestas anteriores obvian la respuesta a esta)

5. ¿Conoce de alguna (s) referencias académicas que manejen el tema de ergonomía organizacional?

No tengo conocimiento con respecto al tema.

PARTE II Identificación del concepto desde lo académico

1. ¿Está familiarizado con el concepto de ergonomía organizacional, desde qué ámbitos, autores y hace cuánto tiempo?

Tengo conocimiento de lo que anteriormente te he dicho pero desde mi ejercicio profesional y mi experiencia me ha permitido tener contacto con estas variables y dimensiones propias de tu entrevista.

2. ¿Desde sus referentes académicos, profesionales o de estudio de las organizaciones puede citar algún autor o estudio de caso al respecto del tema de la ergonomía organizacional?

No se tiene conocimiento al respecto.

3. ¿Existe relación entre el concepto ergonomía y el de clima organizacional? ¿Cómo es esa relación?

Yo no puedo darte en este momento una visión clara respecto a esta relación porque yo no soy comunicador social, yo soy psicólogo y como tal no tengo las referencias suficientes sobre las cuales pueda apoyarme y decirte concretamente la relación entre estos dos conceptos.

PARTE III El concepto en el plan de estudios

1. ¿Desde cuáles contenidos aborda el concepto de ergonomía en su(s) clase(s)?

No compete al cargo asignado por parte de la persona entrevistada.

2. ¿Considera viable incorporar una asignatura que tomen estudiantes de diferentes profesiones para profundizar sobre este tema y así ofrecer formación interdisciplinar al respecto? Hablando desde la ergonomía y el clima organizacional

Desde mi punto de vista, brindarle al estudiantado la posibilidad de adquirir nuevos conocimientos y herramientas para reconocer esos factores físicos que pueden beneficiar a una persona a la hora de realizar alguna tarea específica o simplemente que trae beneficios a la salud, como lo es la postura física, daría resultados positivos no solo porque se estaría aportando a la construcción de pensamiento crítico profesional, sino sería de gran ayuda personal a la hora de enfrenarse a un trabajo.

Sin embargo, no sé y tampoco veo que lo anterior tenga que ser llevado al estudiante por medio de una clase y s tenga que construir una asignatura.

¿Cuál piensa podría ser una ventaja o desventaja de incorporar esa asignatura en el plan de estudios?

Como asignatura brindada a los estudiantes de comunicación no veo la relación que existe entre estos términos. Sí bien los estudiantes de diseño deben evaluar esas variables sistémicas como lo son las anatómicas, las cognitivas, las organizacionales. A mi forma de ver esto, es la conciencia propia del estudiante o profesional de despertar y de manera propia vea la necesidad de tener una visión integral.

¿Considera que puede incluirse en la malla de electivas de diferentes carreras?

De poder lograrse y llevarse a cabo, es una oportunidad para los estudiantes y profesores del campo organizacional donde se puede ampliar el conocimiento sobre las condiciones de trabajo e inclusive desde la facultad de comunicación se podría empezar a pensar en el tema y diseñar estrategias que mitiguen los impactos que se dan conforme a los puestos de trabajo en condiciones abiertas.

Claro está, debo aclarar que para mí, estos tipos de sistemas de oficina abierta resulta ser un tanto subjetivo y va de acuerdo a la personalidad e incluso a la edad de una persona. Lo digo, porque aquí en la facultad hay personas adultas y para ellas es difícil la adaptación a puestos de trabajo con sistema de oficina abierta; pero los jóvenes no tienen reparo en compartir un espacio de trabajo, hablan, contestan el teléfono, hasta escuchan música y esto no es impedimento para que hagan su trabajo.

¿Cuáles a su criterio, pueden ser las profesiones que inviten a sus estudiantes a matricular esta asignatura?

Considero que este no es un tema propio de una campo profesional, de hecho todos los seres humanos a la hora de enfrentarse al trabajo, pasamos la mayor parte del tiempo sentados y estamos en relación con otros, entonces el tema de ergonomía es un concepto del cual todos deberíamos aprender y entender.

3. ¿Qué estrategia pedagógica considera que es la más apropiada para transmitir entre los estudiantes el tema de la ergonomía organizacional y la puedan proyectar en su ejercicio profesional?

Hoy en día los estudiantes necesitan de actividades que involucren la participación colectiva de todo un equipo y que ellos tengan la posibilidad de tener contacto con casos concretos y reales organizacionales.