

**MODELO INTEGRADO DE CULTURA Y CLIMA**  
**(Ostroff, Kinichi y Tamkins, 2003)**

Según estos autores:

- El *clima* es una descripción, basada en la supervivencia acerca de lo que la gente ve y afirma que le sucede en las situaciones organizacionales. Incluye las percepciones de los empleados sobre cómo es la organización en términos de prácticas, políticas, rutinas y recompensas. El clima es temporal, subjetivo y posiblemente sujeto a manipulación por las figuras de autoridad. El clima es más inmediato que la cultura y es el qué de la cultura.
- La *cultura*, en cambio, ayuda a definir el porqué de que estas cosas estén sucediendo. Esta pertenece a las ideologías fundamentales de los empleados y a sus asunciones y está influida por las interpretaciones simbólicas de los artefactos y los sucesos. Es más estable que el clima, tiene sus raíces en la historia y es más resistente a la manipulación. Este proceso explica el porqué de la conducta organizacional.
- No obstante hay un solapamiento entre cultura y clima organizacionales. Las *prácticas organizacionales* parecen ser el vínculo más claro entre ambos.