

DOI: 10.26820/recimundo/5.(4).oct.2021.112-120

URL: <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1304>

EDITORIAL: Saberes del Conocimiento

REVISTA: RECIMUNDO

ISSN: 2588-073X

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Artículo de revisión

CÓDIGO UNESCO: 5311 Organización y Dirección de Empresas

PAGINAS: 112-120






Incidencias del ineficiente clima laboral en el área de seguridad industrial en la empresa privada Ecuatrainers

Incidents of the inefficient work environment in the industrial security area in the private company Ecuatrainers

Incidentes de ambiente de trabalho ineficiente na área de segurança industrial na empresa privada Ecuatrainers

María Alexandra Gómez Carabajo¹; Ashley Melany Vaca Sandoya²; Armando Miguel Campoverde Morales³

RECIBIDO: 02/09/2021 **ACEPTADO:** 20/09/2021 **PUBLICADO:** 30/10/2021

1. Ingeniera Comercial graduada en la Facultad Ciencias Administrativas de la Universidad de Guayaquil, Maestrando del programa de Posgrado de Seguridad, Salud e Higiene Industrial; Guayaquil, Ecuador; magomez65@hotmail.com;  <https://orcid.org/0000-0001-6078-6592>
2. Ingeniera Ambiental graduada en Facultad Ciencias Naturales, de la Universidad de Guayaquil, Maestrando del programa de Posgrado de Seguridad, Salud e Higiene Industrial; Guayaquil, Ecuador; ambiente.vaca@gmail.com;  <https://orcid.org/0000-0002-1001-9085>
3. Ingeniero Industrial graduado en la Facultad Ingeniería Industrial, de la Universidad de Guayaquil, Maestrando del programa de Posgrado de Seguridad, Salud e Higiene Industrial; Guayaquil, Ecuador; armicamo@yahoo.es;  <https://orcid.org/0000-0003-2643-4678>

CORRESPONDENCIA

María Alexandra Gómez Carabajo

magomez65@hotmail.com

Guayaquil, Ecuador

RESUMEN

Situación problemática de este trabajo de investigación profesional de alto nivel es el ineficiente clima laboral que existe en el área de seguridad industrial de la empresa privada Ecuatrainers, el mismo que acontece por irrespeto constante en contra de los trabajadores y no permite mejorar las condiciones laborales, consecuentemente la relación de trabajo se deteriora de manera continua, los investigadores que estuvimos realizando este trabajo de campo utilizamos el método de encuestas a veinte personas trabajadores de la empresa antes mencionada, con los resultados o evidencias obtenidas observamos que la forma de tratar del supervisor del área de seguridad a los trabajadores es inadecuada e impropia, su pésima actuación perjudica el clima laboral de manera constante y no permite que el talento humano de Ecuatrainers cumpla a plenitud su con sus actividades diarias, de tal manera que se genera o se constituye en un verdadero malestar laboral parecería ser que el trabajador estuviera en una hacienda donde solo existe el capataz o mayordomo y los obreros se constituyen en auténticos peones, esta es una deplorable acción del empleador o sus representante porque solo fomenta desconfianza, inestabilidad, problemas psicológicos, sociales, laborales de las personas trabajadoras, consecuentemente es absurdo aceptar que en pleno siglo veintiuno no exista un verdadero clima laboral en el que se respete los derechos del trabajo considerando que en varias ocasiones los trabajadores tienen que permanecer 10 o 12 horas diarias en la empresa, de tal manera que el método deductivo científico considera que la conclusión se halla implícita dentro las premisas esto quiere decir que las conclusiones son una consecuencia necesaria porque resultan verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez, no hay forma de que la conclusión no sea verdadera, el objetivo general que persigue esta investigación es optimizar la relación laboral del talento humano de la empresa Ecuatrainers para obtener como resultado un excelente clima de trabajo que permita cumplir con eficiencia y eficacia todas las obligaciones y actividades diarias asignadas a sus trabajadores, además es necesario saber que si se puede obtener un buen clima laboral en la empresa en referencia cuando sus directivos ejerzan un liderazgo humanista bien administrado considerando como principio fundamental primero el ser humano antes que la producción, observando que exista una buena salud ocupacional, ambiente sano, adecuado, con buena iluminación, ventilación, bioseguridad, para obtener como resultado mayor producción y productividad que genere más ingresos económicos para las empresa y sus trabajadores, consecuentemente generando armonía y tranquilidad en el sitio de trabajo, como objetivo específico se deberá realizar, capacitaciones permanentes a los directivos de la empresa, capacitaciones continuas a los trabajadores, dialogo constante y personalizado entre empleador y empleados y los resultados serán muy positivos para obtener metas y objetivos en la empresa privada Ecuatrainers.

Palabras clave: Ineficiente, Clima Laboral, Seguridad Industrial.

ABSTRACT

Problem situation of this high-level professional research work is the inefficient work environment that exists in the industrial security area of the private company Ecuatrainers, the same that occurs due to constant disrespect against workers and does not allow to improve working conditions. Consequently, the work relationship deteriorates continuously, the researchers who were doing this field work used the method of surveys of twenty workers of the aforementioned company, with the results or evidence obtained, we observed that the way of dealing with the supervisor of the The area of safety for workers is inadequate and inappropriate, its terrible performance constantly damages the work environment and does not allow the human talent of Ecuatrainers to fully comply with its daily activities, in such a way that it is generated or constituted in a true labor malaise would seem to be that the worker was If in a farm where there is only the foreman or butler and the workers are authentic laborers, this is a deplorable action by the employer or his representatives because it only encourages distrust, instability, psychological, social, labor problems of the working people, consequently it is It is absurd to accept that in the twenty-first century there is no real work environment in which labor rights are respected, considering that on several occasions workers have to spend 10 or 12 hours a day in the company, in such a way that the scientific deductive method considers that the conclusion is implicit within the premises this means that the conclusions are a necessary consequence because they are true and deductive reasoning is valid, there is no way that the conclusion is not true, the general objective pursued by this research is to optimize the employment relationship of the human talent of the company Ecuatrainers As a result, to obtain an excellent work environment that allows them to efficiently and effectively fulfill all the daily obligations and activities assigned to their workers, it is also necessary to know that if a good work environment can be obtained in the company in question when their managers exercise a Well-managed humanist leadership considering the human being first before production as a fundamental principle, observing that there is good occupational health, a healthy environment, adequate, with good lighting, ventilation, biosecurity, to obtain as a result higher production and productivity that generates more income economic for the company and its workers, consequently generating harmony and tranquility in the workplace, as a specific objective it should be carried out, permanent training for company managers, continuous training for workers, constant and personalized dialogue between employer and employees and the results are They will be very positive in achieving goals and objectives in the private company Ecuatrainers.

Keywords: Inefficient, Work Climate, Industrial Safety.

RESUMO

Situação problemática desse trabalho de pesquisa profissional de alto nível é o ambiente de trabalho ineficiente que existe na área de segurança industrial da empresa privada Ecuatrainers, o mesmo que ocorre devido ao constante desrespeito aos trabalhadores e não permite melhorar as condições de trabalho. , a relação de trabalho deteriora-se continuamente, os investigadores que faziam este trabalho de campo utilizavam o método de inquéritos a vinte trabalhadores da referida empresa, com os resultados ou evidências obtidos, observamos que a forma de lidar com o supervisor da área de A segurança dos trabalhadores é inadequada e inadequada, seu péssimo desempenho prejudica constantemente o ambiente de trabalho e não permite que o talento humano dos Ecuatrizes cumpra integralmente suas atividades cotidianas, de forma que seja gerado ou se constitua em verdadeiro mal-estar laboral parece ser que o trabalhador era Se em uma fazenda onde há apenas o capataz ou copeiro e os operários são autênticos trabalhadores, esta é uma ação deplorável do empregador ou de seus representantes, pois só fomenta desconfiança, instabilidade, problemas psicológicos, sociais, trabalhistas dos trabalhadores, consequentemente é um absurdo aceitar que no século XXI não exista um verdadeiro ambiente de trabalho em que os direitos trabalhistas sejam respeitados, visto que em diversas ocasiões os trabalhadores têm que passar de 10 a 12 horas por dia na empresa, desta forma. que o método dedutivo científico considere que a conclusão está implícita dentro das premissas isso significa que as conclusões são uma consequência necessária porque são verdadeiras e o raciocínio dedutivo é válido, não há como a conclusão não ser verdadeira, o objetivo geral perseguido por este pesquisa é otimizar a relação de emprego do talento humano da empresa Ecuatrainers Para obter um excelente ambiente de trabalho como resultado que lhes permita cumprir de forma eficiente e eficaz todas as obrigações e atividades diárias atribuídas aos seus trabalhadores, é necessário também saber que se pode obter um bom ambiente de trabalho na empresa em referência quando esta os gestores exercem uma liderança humanista bem gerida considerando o ser humano primeiro antes da produção como princípio fundamental, observando que existe uma boa saúde ocupacional, um ambiente saudável, adequado, com boa iluminação, ventilação, biossegurança, para obter como resultado maior produção e produtividade que gere mais renda econômica para a empresa e seus trabalhadores, consequentemente gerando harmonia e tranquilidade no ambiente de trabalho, como objetivo específico deve ser realizada, capacitação permanente para os gestores da empresa, capacitação contínua para os trabalhadores, diálogo constante e personalizado entre empregador e funcionários e os resultados são Eles serão muito positivos no cumprimento de metas e objetivos na empresa privada Ecuatrainers.

Palavras-chave: Ineficiente, Clima de Trabalho, Segurança Industrial.

Introducción

Antecedentes y planteamiento del problema de investigación

Ineficiente clima laboral que existe en el área de seguridad industrial de la empresa privada Ecuatrainers, el mismo que acontece por el irrespeto constante de parte de los empleadores y sus representantes en contra de los trabajadores y no permite mejorar las condiciones laborales, consecuentemente la relación de trabajo se deteriora de manera continua solo fomenta desconfianza, inestabilidad, problemas psicológicos, sociales, laborales en las personas trabajadoras, de tal manera que es inadmisibles aceptar que en pleno siglo veintiuno exista un clima laboral inadecuado en la empresa Ecuatrainers.

Línea de investigación a la que corresponde

Este trabajo de investigación corresponde a la línea técnica de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional en la empresa privada Ecuatrainers.

Objetivo general y objetivo específico

Objetivo General: de esta investigación es optimizar la relación laboral fomentando respeto constante entre empleador y trabajadores de la empresa Ecuatrainers para obtener como resultado un excelente clima laboral que permitirá mayor mejor producción empresarial.

Objetivos Específicos

Desarrollar cursos, capacitaciones permanentes de derechos humanos, derechos laborales constitucionales para los directivos, supervisores y trabajadores de la empresa Ecuatrainers.

Generar políticas de dialogo constante y personalizadas entre empleador y trabaja-

dores en las que prevalezca el respeto a los derechos de las personas trabajadoras de la empresa en mención.

Desarrollo

Fundamentos teóricos

Fundamentos teóricos, fueron obtenidos de la investigación realizada a varios autores que hablan del clima laboral en la organizaciones o empresas públicas y privadas nacionales y extranjeras.

Según (Agarwal, 2015; Madan y Jain, 2015). El bienestar que los trabajadores sientan, derivado de las características de su ambiente, va a ser definitivo para su permanencia en el mismo y para la forma en que van a realizar sus actividades (Carrasco, Martínez-Tur y Peiró, Randhawa y Kaur, 2014). Para Alarcón y Cea (2007), el clima laboral es el resultado de la influencia directa e indirecta de condiciones laborales. Por esta razón, las características del ambiente de trabajo, vistas como características del clima laboral, han sido objeto de estudio de innumerables investigadores, preocupados por identificar cuáles son aquellos elementos que influyen en el clima con vistas a buscar soluciones a problemas existentes.

(Alarcón y Cea, 2007; Álvarez, 2006; Moncada, Llorens, Andrés, Moreno y Molinero, 2014; Ramos, Morales y Ortiz, 2011). Estos elementos se encuentran dentro de la forma de hacer, pensar y sentir de los miembros de la organización. Es decir, la cultura organizacional va a generar al clima laboral.

(Agarwal, 2015; Iljins, Skvarciany y Gaile-sarkane, 2015). Esto ha traído como consecuencia que el estudio del clima haya estado orientado a identificar aquellos elementos de la cultura que impactan al clima y no al clima en sí mismo. Las características del clima laboral hacen, además, que

se tenga que tomar en cuenta la existencia de variabilidad en las percepciones entre las personas en relación con cómo se sienten en lo que hacen, pero también cómo se sienten con relación a la organización en donde trabajan. Esto implica la consideración de varios niveles en los que acción psicológica.

(Agarwal, 2015). La relación entre cultura y clima organizacional define la existencia de una interacción entre ambas variables, donde dimensiones específicas de la cultura van a tener un impacto en el clima en función de dónde se realice el estudio. Lo que pone en cuestionamiento la aplicación de herramientas para medir el clima, que fueron diseñadas en contextos culturales diferentes al de la aplicación inicial. Esto genera varios escenarios de actuación con relación al estudio del clima laboral: la consideración de la existencia de una variabilidad en las percepciones que se tienen del clima en varios niveles organizacionales, la consideración de la especificidad del clima para cada contexto cultural en donde se quiera estudiar, y la necesidad de identificar las dimensiones culturales que afectan al clima en el contexto de estudio y para cada uno de los niveles de percepción del clima laboral. Estos tres elementos constituyen la base de nuestra investigación. La cultura organizacional La cultura organizacional se define como el conjunto de símbolos, valores, creencias, comportamientos que comparten todos los miembros de una organización.

(Costanza, Blacksmith, Coats, Severt y De Costanza, 2016; Hudrea y Tripon, 2016). De hecho, muchos autores se han centrado en la búsqueda e interpretación del simbolismo que resulta la esencia de los distintos procesos tanto de comunicación como de comprensión conductual de los trabajadores (Abad, Naranjo y Ramos, 2016). Las relaciones que se establecen entre estos elementos que se comparten dentro de las organizaciones dan lugar a formas espe-

cíficas de creer y comportarse, por lo que la cultura organizacional muchas veces se define como única para cada organización, permitiendo establecer patrones que influyen en el sentido de pertenencia y en la identidad de la misma.

(Abad et al., 2016; Madan y Jain, 2015). De este modo, la cultura organizacional va a enmarcar el sentido del trabajo dentro de las organizaciones, determinando las relaciones entre el trabajador con la misma a nivel de ajuste, cuando existe una identificación entre la forma de hacer, pensar y sentir del trabajador con la de la organización; o de conflicto, cuando estas se oponen (Ramos, Jordão y Morais, 2012; Ramos, Mejía, Mejía y Unda, 2017). El clima laboral Por su parte, si la cultura define las formas de comportamiento organizacional, el clima laboral está dado por las percepciones que los trabajadores tienen sobre este comportamiento y por cómo les afecta.

(Kumar, Budhwar y Nisha Bamel, 2013). Autores como Cardona y Cruz (2014) argumentan que el clima, por su propia naturaleza, es un concepto multidimensional e indeterminado. Las aproximaciones al estudio del clima laboral se han dado desde lo perceptual y desde lo estructural (Clissold, 2006). En el primer caso, se hace referencia a relaciones entre el concepto de clima laboral y el de ambiente de trabajo. Ambos términos se han utilizado indistintamente para describir aquellas percepciones asociadas al estado de ánimo de las personas dentro de una organización.

(Alarcón y Cea, 2007; Hernández y Valencia, 2014; Randhawa y Kaur, 2014). Teniendo en cuenta el acercamiento desde el punto de vista de estructura, los estudios sobre clima se han centrado en identificar aquellos elementos que afectan estas percepciones del clima, los cuáles se han relacionado con dimensiones culturales de la organización.

Para Clissold (2006), la exposición a los mismos aspectos y relaciones no necesariamente va a tener el mismo efecto en todas las personas, una vez que el componente perceptual está jugando un papel fundamental en la interpretación que se le da a estas influencias (Clissold, 2006). Por esta razón se han desarrollado varias herramientas donde no en todas coinciden los mismos elementos que permiten medir el clima, pues depende del modelo teórico seleccionado.

(Peña-Suárez, Muñiz, Campillo-Álvarez, Fonseca Pedrero y García-Cueto, 2013). Sin embargo, las mediciones de clima laboral se han basado en la percepción de los trabajadores sobre aspectos culturales, más que en la percepción del propio estado de ánimo de las personas sobre cómo se sienten en su organización (Hernández y Valencia, 2014; Varnali, 2015). Esto, desde nuestro punto de vista, es limitar al clima a dimensiones que han sido determinadas de forma de acciones psicológica, y que no necesariamente se aplican a todas las organizaciones tal y como lo consideran Jacobs, Weiner y Bungler (2014), que explican la importancia de tener en cuenta el contexto social y organizacional en que se realizan los estudios de clima laboral. Esto nos lleva a plantear la primera hipótesis de investigación: (H1): La percepción del clima laboral en Ecuador es positiva. La cultura y el clima en las organizaciones. De acuerdo con Ashkanasy, Wilderom, y Peterson (2000), Cardona y Cruz (2014) y Kumar et al. (2013), los términos de cultura y clima laboral han sido utilizados indistintamente por algunos autores, al punto de considerar en la descripción del clima algunos atributos que han formado parte tradicionalmente de la estructura de la cultura organizacional. Tal es el caso de la definición dada por Kundu (2007), donde se atribuyen características organizacionales y estados relativamente duraderos en el tiempo al clima, cuando esto forma parte de la definición de cultura organizacional.

Muchos autores argumentan que los estudios de clima y de cultura, efectivamente, podrían verse intercambiables, pues parten de una misma base que son las relaciones entre las personas y entre ellas y las organizaciones. Tanto la cultura como el clima están orientadas a explicar y medir estas relaciones en un contexto determinado.

(Ashkanasy et al., 2000). Sin embargo, hay algunas diferencias entre ellas. La cultura organizacional permite entender cómo se realizan las cosas dentro de las organizaciones, siendo, por tanto, más contextuales en el momento de entender el funcionamiento de las variables que definen al entorno organizacional. Por su parte, el clima organizacional puede ser más generalizable y menos específico al momento de entender los comportamientos organizacionales.

(Ashkanasy et al., 2000). En unos casos, se argumenta que los estudios de clima laboral pueden servir para comprender una parte de la cultura (Ashkanasy et al., 2000), mientras que otros autores argumentan que son los estudios de cultura organizacional los que le dan origen a una mejor comprensión del clima laboral (Cardona y Cruz, 2014; Hernández y Valencia, 2014), argumentando que el clima laboral es un reflejo de la cultura organizacional. Estos elementos relacionados con la cultura y el clima nos permiten definir como segunda hipótesis de investigación: (H2) Existe relación entre la cultura y el clima laboral en Ecuador. La fuerza del clima laboral. Los estudios de clima laboral se han basado en considerar un factor general que asocia a todos los elementos cognitivos que se presentan en las relaciones entre el trabajador con su organización. En este sentido, no interesaría discriminar niveles de clima laboral, sino que estaría todo concentrado en un único factor global (James et al., 2008).

Sin embargo, para Dickson y Resick (2006), el clima laboral va a tener una variabilidad en la forma en que se percibe de trabajador en trabajador, y también en función de cómo cada situación afecta estas percepciones, derivado de la interrelación entre el trabajador con su entorno de trabajo. Cardona y Cruz (2014) describen la existencia de niveles relacionados con el clima, desde el clima individual o psicológico, al clima organizacional, incluyendo también al clima del grupo (Cardona y Cruz, 2014; Clissold, 2006; Chaudhary y Rangnekar, 2016; Hernández y Valencia, 2014; Jacobs et al., 2014; James et al., 2008). Esta variabilidad del clima está relacionada con su fortaleza e impacta directamente en la consistencia de los comportamientos organizacionales (Dickson y Resick, 2006). Para Dickson y Resick (2006), la fuerza del clima laboral se define como el grado de consenso que existe entre los miembros de una organización en relación a las prácticas y políticas que caracterizan dicha institución.

(Amish y Singh, 2016; Dickson y Resick, 2006). Estos autores argumentan que climas fuertes son indicadores de un bajo nivel de ambigüedad en relación al comportamiento organizacional, llevando a una uniformidad a nivel de percepciones y expectativas de los miembros de acción psicológica dicha organización (Dickson y Resick, 2006; Schneider, Salvaggio y Subirats, 2002). Teniendo en cuenta el concepto de fuerza de clima laboral, nuestra tercera hipótesis de investigación: (H3) (Schneider, Ehrhart y Macey, 2013; Schneider et al., 2002; Weiner, Belden, Bergmire y Johnston, 2011). De este modo, el objetivo de la presente investigación es el de elaborar un modelo explicativo de la relación entre cultura y clima laboral en Ecuador, donde se considere el grado de fortaleza del mismo. En función de dicho objetivo, la cuarta hipótesis de la presente investigación es (H4): Existe relación entre la cultura, el clima y su fuerza en Ecuador. Método Diseño de investigación El estu-

dio se corresponde con una investigación cuantitativa, de tipo transversal, debido a que los datos obtenidos fueron el resultado del levantamiento de información en instituciones, en un momento específico y no durante un período de tiempo. Dicha investigación inicia como exploratoria y deriva en correlacional, una vez que busca generar nueva información que permita entender a las variables de estudio propuestas y la relación entre las mismas (Hernández, 2014). Las variables relacionadas con las hipótesis planteadas fueron cultura, clima, fuerza de clima y fuerza de cultura. Muestra En la muestra se utilizaron datos secundarios de aplicaciones de la misma herramienta. Estos datos forman parte de tesis de pregrado y maestría de la Escuela Politécnica Nacional en Ecuador, que compartían el objetivo de medir el clima laboral y su fuerza en organizaciones ecuatorianas. Las ventajas del uso de datos secundarios están dadas por el ahorro en tiempo y esfuerzo al momento de obtener los mismos.

Metodología

Metodología utilizada en esta investigación profesional de alto nivel de posgrado es la siguiente:

Método analítico

El método analítico, es un método de investigación o método científico aplicado al análisis que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos y da cuenta del objeto de estudio del trabajo que se está desarrollando.

Método inductivo

Se trata del método científico más usual, en el que pueden distinguirse cuatro pasos esenciales: la observación de los hechos para su registro; la clasificación y el estudio de estos hechos; la derivación inducti-

va que parte de los hechos y permite llegar a una generalización; y la contrastación.

Método deductivo

El método deductivo es un método científico que considera que la conclusión se halla implícita dentro las premisas. Esto quiere decir que las conclusiones son una consecuencia necesaria de las premisas: cuando las premisas resultan verdaderas y el razonamiento deductivo tiene validez, no hay forma de que la conclusión no sea verdadera.

Discusión

Este trabajo de investigación profesional de alto nivel para posgrado fue discutido en varias ocasiones en la empresa Ecuatrainers con sus directivos, trabajadores e investigadores obteniendo resultados muy positivos los mismos que permitirían mejorar el clima laboral e institucional.

Conclusiones

1. En la construcción de este artículo profesional de alto nivel para Posgrado los autores e investigadores nos planteamos como meta demostrar que en el área de seguridad industrial de la empresa privada Ecuatrainers existen directores o líderes departamentales con poco interés para solucionar el ineficiente clima laboral existente.
2. Es necesario que en área de seguridad industrial de la empresa privada Ecuatrainers existan políticas permanentes de dialogo, participación y capacitación continua para los trabajadores y empleadores con el objetivo de optimizar el clima laboral y mejorar la productividad en la empresa privada Ecuatrainers.
3. Es muy importante que en área de seguridad industrial de la empresa privada Ecuatrainers existan un ambiente sano, adecuado, ventilado, iluminado, con las

herramientas necesarias y equipos de seguridad industrial para proteger la salud ocupacional de los trabajadores y consecuentemente fortalecer el clima laboral, la producción y productividad empresarial e industrial.

Bibliografía

- Abad, A., Naranjo, E. y Ramos, V. (2016). Estudio etnográfico de la cultura organizacional considerando las relaciones desde lo artefactual a lo presuntivo [Ethnographic Study of the Organizational Culture Considering. Relations from Artifactual to Presumptive]. *Visión Empresarial*, enero-diciembre(6), 45-69.
- Agarwal, P. (2015). The Moderating Effect of Strength of Organisational Climate on the Organisational Outcomes. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 41(1), 71-76.
- Alarcón, H. y Cea, B. (2007). Diseño y validación de un modelo de medición del clima organizacional basado en percepciones y expectativas [Design and Validation of a Perceptions and Expectations Based Work Climate Assessment Model]. *Revista Ingeniería Industrial*, 6(1), 39-54.
- Álvarez, C. (2006). Clima organizacional en Colombia: El IMCOC, un método de análisis para su intervención. Bogotá, Colombia: Centro Editorial Rosarista.
- Amish y Singh, A. P. (2016). Development and Validation of a Psychometric Scale for Assessing Work Group Climate. *Indian Journal of Health and Wellbeing*, 7(12), 113-118.
- Ashkanasy, N., Wilderom, C. y Peterson, M. (2000). *Handbook of Organizational Culture and Climate*. London, UK: Sage.
- Atkinson, R. y Flint, J. (2001). Accessing Hidden and Hard-to-Reach Populations: Snowball Research Strategies. *Social Research Update*, 33(1), 1-4.
- Cardona Echeverri, D. R. y Cruz, R. Z. (2014). Revisión de instrumentos de evaluación de clima organizacional [Review of Organizational Climate Assessment Tools]. *Estudios Gerenciales*, 30(131), 184-189. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.04.007>
- Carrasco, H., Martínez-Tur, V. y Peiró, J. M. (2012). Validation of a Measure of Service Climate in Organizations. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 28(2), 69-80.
- Chaudhary, R. y Rangnekar, S. (2016). *Development Climate & Work Engagement : A Multilevel*

- Study Abstract. En Evidence-Based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship (Vol. 5, No. 2, pp. 166-182). Emerald. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2016-0001>
- Clissold, G. (2006). Psychological Climate: What is it and what Does it Look Like? Department of Management Working Paper series No. 29/06: Monash.
- Costanza, D. P., Blacksmith, N., Coats, M. R., Severt, J. B. y DeCostanza, A. H. (2016). The Effect of Adaptive Organizational Culture on Long-Term Survival. *Journal of Business and Psychology*, 31(3), 361-381. <https://doi.org/10.1007/s10869-015-9420-y>
- Dickson, M. W. y Resick, C. J. (2006). When Organizational Climate is Unambiguous, it is also
- Strong. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 351-364. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.351>
- Fanning, S. F. (2014). Data sources : Uses and evaluation. *The Appraisal Journal*, 82(4), 295-307.
- Hernández, R. (2014). Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hernández, R. y Valencia, S. M. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia [Building an Instrument to Measure the Organizational Climate as a Function of the Competing Values Framework]. *Contaduría y Administración*, 59(1), 229-257.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D. y Sanders, G. (1990). Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Study across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 286-316.
- Hooper, D., Coughlan, J. y Mullen, M. (2008). Structural Equation Modelling : Guidelines for Determining Model Fit. *Dublin Institute of Technology*, 6(1), 53-60.
- Hudrea, A. y Tripon, C. (2016). Organizational Culture of the Public Sector. A Study of Romanian Public Organizations. *Revista de Cercetare Si Interventie Sociala*, 53, 97-113.
- Ilijins, J., Skvarciany, V. y Gaile-Sarkane, E. (2015). Impact on Organizational Climate through Organizational Culture Factors. Case Study of Latvia and Lithuania. *Trends Economics and Management*, IX(24), 9-17.
- Jacobs, S. R., Weiner, B. J. y Bunger, A. C. (2014). Context Matters: Measuring Implementation Climate among Individuals and Groups. *Implementation Science*, 9(46). <https://doi.org/10.1186/1748-5908-9-46>
- James, L. R., Choi, C. C., Ko, C.-H. E., McNeil, P. K., Minton, M. K., Wright, M. A. y Kim, K. (2008). Organizational and Psychological Climate: A Review of Theory and Research. *European Journal of Work & Organizational Psychology*, 17(1), 5-32. <https://doi.org/10.1080/13594320701662550>
- Kumar, U., Budhwar, P y Nisha Bamel. (2013). Revisiting Organizational Climate: Conceptualization, Interpretation and Application. In 3rd Biennial Conference of the Indian Academy of Management (IAM) (pp. 1-26). Vastapur, India: Indian Institute of Management.
- Kundu, K. (2007). Development of the Conceptual Framework of Organizational Climate. *Vidyasagar University Journal of Commerce*, 12, 99-108.
- Madan, M. y Jain, E. (2015). Impact of Organizational Culture and Climate on Managerial Effectiveness. *Delhi Business Review*, 16(2), 47-57.
- Moncada, S., Llorens, C., Andrés, R., Moreno, N. y Molinero, E. (2014). Manual del método CoPso-Qistas21 para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores. Barcelona, España: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)-CCOO.
- Peña-Suárez, E., Muñiz, J., Campillo-Álvarez, A., Fonseca-Pedrero, E. y García-Cueto, E. (2013). Assessing Organizational Climate: Psychometric Properties of the CLIOR Scale. *Psicothema*, 25(1), 137-144. <https://doi.org/10.7334/psicothema2012.260>
- Ramos, F., Morales, M. y Ortíz, M. (2011). Diseño de un instrumento para evaluar el clima organizacional en un complejo petroquímico del Estado de Veracruz. *Ciencia Administrativa*, 2, 30-35.
- Ramos, V., Jordão, F. y Morais, T. (2012). Desarrollo y Validación del Inventario para Medir la Articulación entre la Persona y la Organización (Inventario APO) [Development and Validation of a Measure of Person-Organization Fit]. *Evaluar*, 12, 60-82.
- Ramos, V., Mejía, S., Mejía, K. y Unda, X. L. (2017). Estudio de Validación para el Contexto Ecuatoriano del Inventario APO Creado en Portugal [Validation for the Ecuadorian Context of the APO Inventory Created in Portugal]. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – E Avaliação Psicológica. RIDEP*, 1(43), 16-26.
- Randhawa, G. y Kaur, K. (2014). Organizational Climate and its Correlates. *Journal of Management Research* (09725814), 14(1), 25-40.

Schneider, B., Ehrhart, M. G. y Macey, W. H. (2013). Organizational Climate and Culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361-388. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-113011-143809>

Varnali, R. (2015). An Exploratory Study of the Cultural Context of Organisational Climate and Human Resource Practices. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(4), 432-447. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12080>

Weiner, B. J., Belden, C. M., Bergmire, D. M. y Johnston, M. (2011). The Meaning and Measurement of Implementation Climate. *Implementation Science : IS*, 6(1), 78. <https://doi.org/10.1186/1748-5908-6-78>



CREATIVE COMMONS RECONOCIMIENTO-NOCOMERCIAL-COMPARTIRIGUAL 4.0.

CITAR ESTE ARTICULO:

Gómez Carabajo, M. A., Vaca Sandoya, A. M., & Campoverde Morales, A. M. (2021). Incidencias del ineficiente clima laboral en el área de seguridad industrial en la empresa privada Ecuatrainers. *RECIMUNDO*, 5(4), 112-120. [https://doi.org/10.26820/recimundo/5.\(4\).oct.2021.112-120](https://doi.org/10.26820/recimundo/5.(4).oct.2021.112-120)