

CLIMA ORGANIZACIONAL Y LIDERAZGO, UN ANÁLISIS GENERALIZADO DESDE EL ENTORNO LABORAL

ORGANIZATIONAL CLIMATE AND LEADERSHIP, A GENERALIZED ANALYSIS FROM THE WORK ENVIRONMENT

Zambrano Álvarez Gema Pamela ¹; Villavicencio Morales Karla ²; Yulan Negrete
Haydee ³; Zambrano Montesdeoca Lady Diana ⁴

^{1,4}Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí – ESPAM. Calceta - Ecuador

²Universidad Estatal de Milagro – UNEMI. Milagro – Ecuador; ³Universidad Agraria del Ecuador
– UAE. Guayaquil - Ecuador

¹ correo: gpzambrano@espam.edu.ec; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6249-2974>

² correo: kvillavicenciom@unemi.edu.ec; ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1595-2437>

³Correo: hyulan@uagraria.edu.ec; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2617-5381>

⁴Correo: ldzambrano@espam.edu.ec; ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8056-4804>

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo fundamental determinar la relación entre las variables clima organizacional y liderazgo desde el entorno laboral; para lo cual se toma como caso de estudio la empresa Consorcio Andino S.A., dedicada a la prestación de servicios de Catering. Se aplicó un tipo de investigación cuantitativa con análisis correlacional y descriptivo, ya que se requirió de evaluación de datos numéricos y confiables. De esta manera, se hizo una adaptación del Instrumento de Clima Organizacional y Liderazgo (IMCOL) de la autora Mellano (2005). El análisis de datos, se lo realizó a través del programa estadístico SPSS 23. Los resultados permitieron establecer que existe una correlación significativa entre las variables de estudio, especialmente en lo que se refiere a la percepción de la confiabilidad de la información y la comunicación de subordinados, expresado en un valor de correlación de Pearson de 0,990. Esto muestra que la forma en que el personal percibe su entorno laboral influye en su comportamiento y en las actividades de liderazgo que se ejercen sobre ellos. En resumen, el clima organizacional y el liderazgo son aspectos fundamentales para el bienestar y la productividad de los empleados en una empresa de catering. Es crucial trabajar en mejorar la comunicación entre subordinados para crear un ambiente laboral positivo y fomentar la integración y el compromiso del personal con la organización.

Palabras clave: clima organizacional, liderazgo, comunicación, empresa de catering.

ABSTRACT

The fundamental objective of this research was to determine the relationship between the variables organizational climate and leadership from the work environment; For which the company Consorcio Andino S.A., dedicated to the provision of Catering services, is taken as a case study. A type of quantitative research was applied with correlational and descriptive analysis, since numerical and reliable data evaluation was required. In this way, an adaptation of the Instrument of Organizational Climate and Leadership (IMCOL) of Aurora Mellano (2005) was made. The data analysis was carried out through the SPSS 23 statistical program. The results allowed us to establish that there is a significant correlation between the study variables, especially with regard to the perception of the reliability of the information and the communication of subordinates, expressed in a Pearson correlation value of 0.990. This shows that the way staff perceive their work environment influences their behavior and the leadership activities exerted on them. In summary, the organizational climate and leadership are fundamental aspects for the well-being and productivity of employees in a catering company. It is crucial to work on improving communication between subordinates to create a positive work environment and encourage the integration and commitment of staff with the organization.

Keywords: organizational climate, leadership, communication, catering company.



1. INTRODUCCIÓN

En los actuales momentos, es cada vez más evidente las acciones que llevan a cabo las organizaciones con la finalidad de analizar los aspectos relacionados al personal, específicamente dentro del ámbito del clima laboral; el cual hace referencia al entorno psicológico, organizacional y humano en el que se dan las relaciones de trabajo. Así lo destaca Zambrano y Zambrano (2022) quienes ponen de manifiesto, como se hace cada vez necesario el análisis sobre los aspectos relacionados con el personal, sobre todo el clima organizacional; “todo ello con la finalidad de establecer bases reales para la toma de decisiones respecto al personal y al ambiente en el cual este se desenvuelve” (p. 1). De esta manera, el papel que tome el líder dentro de la empresa se convierte en el punto de partida para establecer si existe coherente relación entre las acciones de liderazgo y el clima organizacional.

En este sentido, autores como Angarita et al. (2021) mencionan que el liderazgo es fundamental dentro del entorno empresarial, cuya relevancia se ha ido incrementando en las últimas décadas; por la relación que tiene con varios procesos, subprocesos, específicamente los relacionados con el clima organizacional; debido a la influencia significativa que se tiene con el bienestar y la efectividad laboral. Así mismo, Bernal et al. (2018) destacan que el liderazgo dentro de la empresa, está relacionado con mejores resultados, mayor rendimiento y por consiguiente menor rotación del personal.

Por consiguiente, Sánchez y Lehnert (2019) destacan que ejercer efectivamente las funciones de liderazgo no es tarea sencilla, principalmente para las personas que están al mando de una empresa y asumen esta responsabilidad; pues día a día se enfrentan a factores externos e internos que dificultan su efectiva gestión; por ejemplo, aquellos aspectos relacionados con el personal, su satisfacción en el trabajo, expectativas, resultados, bienestar y productividad laboral. Ya que de acuerdo a Navarrete et al. (2024) “un adecuado entorno laboral permite un óptimo rendimiento y satisfacción de los colaboradores que se refleja en el alcance de los objetivos organizacionales” (p.512).

Es así que, Chiquillo Rodelo (2023) menciona que el liderazgo y el clima laboral son dos aspectos cruciales, los cuales tienen un impacto significativo y directo dentro del entorno empresarial; que depende en gran medida del compromiso y la productividad de sus empleados; lo cual influye en su bienestar, motivación, satisfacción y compromiso.

Por otra parte, para Serrano y Portalanza (2014) desarrollar un buen clima laboral es fundamental para toda institución, indistintamente de su naturaleza; por tanto, el departamento de Talento Humano, juega un papel protagónico, ya que es el encargado de supervisar constantemente el ambiente laboral entre todos los integrantes de las distintas áreas organizacionales. De esta manera, se puede decir que el desarrollo de un buen clima laboral, es aquel que permite enlazar los objetivos organizacionales con los individuales de cada trabajador; de tal forma que, guiado por efectivas actividades de liderazgo, se podrá trabajar en miras de alcanzar todas las metas organizacionales que se propongan.

Es por ello que, si se habla específicamente de estos aspectos dentro del sector empresarial ecuatoriano, se puede decir que en Ecuador, son numerosas las empresas dedicadas a prestar servicios y ofertar bienes; sin embargo, sus dueños, administradores o líderes desconocen de las herramientas que les permitan hacer una evaluación significativa sobre el clima laboral, de manera que puedan determinar si sus acciones de liderazgo están siendo efectivamente coherentes con las necesidades y actividades de su personal. La empresa Consorcio Andino S.A. no se aleja de esta realidad, puesto que a pesar de que cuenta con una capacidad productiva significativa, presenta varios inconvenientes en cuanto a la comunicación de sus empleados y trabajadores, situación que se ve reflejada en la rotación constante que tiene de los mismos.

Desde esta perspectiva, surge un significativo interés por comprender si las acciones de liderazgo se están ejecutando de manera oportuna, en el desarrollo diario de las actividades laborales. Por tanto, esta investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el liderazgo y el clima organizacional, tomando como caso de estudio la Empresa Consorcio Andino S.A.; para lo cual, se plantea como etapas de investigación, en primer lugar, el análisis bibliográfico sobre las variables

de estudio; posteriormente se efectúa la correlación entre los factores implícitos que conforman cada una de las variables, finalmente se realizan conclusiones sobre la relevancia que tiene este estudio dentro del entorno laboral y empresarial. Puesto que, las buenas prácticas de un líder se ven reflejadas en el desempeño de sus subordinados, lo cual se consigue cuando existe un equilibrio entre el cumplimiento de las metas tanto personales como empresariales.

2. METODOLOGÍA

La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación del liderazgo y el clima organizacional en el ámbito del entorno laboral; es decir, tomando como sustento las actividades que se llevan a cabo dentro de la empresa. Por consiguiente, se toma como caso de estudio la entidad Consorcio Andino S.A., con sede en la ciudad de Guayaquil. Esta entidad, dedica sus actividades a la prestación de servicios de Cátering para empresas y proyectos en marcha. En los actuales momentos cuenta con una plantilla total de 118 personas, entre personal administrativo y operativo.

De esta manera, se aplicó con investigación cuantitativa con enfoque descriptivo de tipo correlacional, ya que se requirió recopilar datos medibles que fueron sometidos a un análisis estadístico. En este sentido Sánchez Flores (2019) determina que el enfoque cuantitativo en la investigación se caracteriza por centrarse en los fenómenos que son cuantificables, utilizando métodos estadísticos para analizar los datos recopilados; su objetivo principal se centra en describir, explicar, predecir y controlar objetivamente las causas y ocurrencias de estos fenómenos.

Así mismo, Osada y Carrillo (2021) establece que los análisis de correlación requieren la presencia de una cantidad sustancial de datos para facilitar una evaluación precisa; esta cantidad de datos depende de varios factores, como el coeficiente de correlación previsto, que puede deducirse de investigaciones o publicaciones anteriores, la tasa de deserción esperada durante el seguimiento, la decisión entre hacer pruebas de hipótesis unilaterales o bilaterales, y difiere del tamaño de la muestra necesario para determinar la prevalencia de la población en los estudios de investigación descriptiva.

Por otra parte, con la finalidad de establecer si existe relación entre el clima organizacional y el liderazgo, se realizó una adaptación del cuestionario de medición de clima organizacional y liderazgo (IMCOL), de la autora Mellano (2005). Este instrumento consta de cincuenta preguntas o ítems, las mismas que fueron evaluadas en una escala del 1 al 5, donde: 1= nunca; 2= casi nunca; 3= a veces; 4=casi siempre; 5= siempre. Cabe destacar, que las preguntas se dividen en nueve dimensiones; las siete primeras encargadas de evaluar el clima organizacional y las dos últimas dimensiones encargadas de la evaluación del Liderazgo; de acuerdo al siguiente detalle, de acuerdo a la tabla número uno:

Tabla 1.
Dimensiones que evalúa el cuestionario IMCOL

Dimensiones	ítems
1.- Percepción de la comunicación jefe/trabajadores, en términos de la empatía y apertura que percibe el subordinado de parte del superior.	7
2.- Percepción de la calidad y exactitud de la comunicación descendente (del jefe a los trabajadores).	8
3.- Percepción de la comunicación ascendente, particularmente los aspectos empáticos y afectivos de esa relación.	6
4.- Percepción de las oportunidades de influir en el jefe.	5
5.- Percepción de la confiabilidad de la información recibida desde el jefe.	2
6.- Percepción de la confiabilidad de la información recibida desde los compañeros de trabajo.	8
7.- Percepción de la comunicación entre subordinados (nivel de afectividad, apoyo, compañerismo y apertura).	4
8.- Liderazgo Nivel de intercambio de información.	7
9.-Liderazgo Nivel de participación en la toma de decisiones.	3

Fuente: Mellano (2005)

En este sentido, se creó un formulario con las preguntas que permitieron evaluar las variables de estudio, el cual fue enviado mediante correo electrónico al personal de la empresa; cabe destacar que dicho formulario contenía el consentimiento previo de los participantes.

Para el procesamiento de datos, se utilizó el programa estadístico SPSS en su versión 23.; a través del cual se evaluaron estadísticos descriptivos como media, mediana y moda, la fiabilidad del instrumento y posteriormente la correlación de cada uno de los ítems que forman parte de las variables en estudio.

3. RESULTADOS:

La presente investigación tomó como caso de estudio la empresa Consorcio Andino S.A., con una población total de 118 personas entre personal administrativo y operativo; sin embargo, cabe mencionar que no se pudo contar con la participación total de todo su personal; por lo que se realizó la eliminación de 18 encuestas que no fueron respondidas; contando así con una población muestral de 104 personas que efectivamente participaron en la investigación.

Para la recolección de datos correspondientes a clima organizacional y liderazgo, se realizó la adaptación del instrumento (IMCOL), de la autora Mellano (2005). Cabe mencionar que este instrumento ha sido validado y utilizado en varias investigaciones, una de ellas es la de Hernández et al. (2021), a través de la cual se realiza un análisis del clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano; lo que comprueba que su aplicación puede ser llevada a cabo en todo de tipo de entidad, indistintamente de su naturaleza o actividad. De esta manera, con el propósito de realizar un análisis minucioso, se procedió a la codificación las nueve dimensiones que forman parte de la encuesta, tal como se detalla a continuación en la tabla número dos:

Tabla 2.
Codificación de las dimensiones cuestionario IMCOL

Dimensiones	Codificación
1.- Percepción de la comunicación jefe/trabajadores, en términos de la empatía y apertura que percibe el subordinado de parte del superior.	(CJT)
2.- Percepción de la calidad y exactitud de la comunicación descendente (del jefe a los trabajadores).	(CEC)
3.- Percepción de la comunicación ascendente, particularmente los aspectos empáticos y afectivos de esa relación.	(CAP)
4.- Percepción de las oportunidades de influir en el jefe.	(OIJ)
5.- Percepción de la confiabilidad de la información recibida desde el jefe.	(CIRJ)
6.- Percepción de la confiabilidad de la información recibida desde los compañeros de trabajo.	(CIRC)
7.- Percepción de la comunicación entre subordinados (nivel de afectividad, apoyo, compañerismo y apertura).	(CES)
8.- Liderazgo Nivel de intercambio de información.	(LNII)
9.-Liderazgo Nivel de participación en la toma de decisiones.	(LNP)

Fuente: Mellano (2005)

Es así, que en las tablas 3 y 4, se muestran el análisis de la fiabilidad correspondientes al instrumento de investigación. De esta manera, se puede observar que los datos son fiables a nivel de constructo general para un total de nueve elementos (dimensiones), mostrando un resultado de 0,98 como Alfa de

Cronbach; y de manera ya específica para el total de los 50 ítems o preguntas, se puede observar un Alfa de Cronbach de 0,998; análisis que indica que el cuestionario es aceptable en su aplicación.

Tabla 3.
Estadísticas de fiabilidad General

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,980	9

Fuente: Instrumento de clima organizacional y liderazgo – IMCOL.

Tabla 4.
Estadísticas de fiabilidad Especifico

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,998	50

Fuente: Instrumento de clima organizacional y liderazgo – IMCOL.

Posteriormente, la tabla 5 muestra el análisis de los estadísticos descriptivos que se analizaron en función del total de las dimensiones que forman parte del instrumento de evaluación. En este sentido, se puede observar que referente a la sumatoria total de los datos correspondientes al liderazgo, la mayor media se presenta en aquellos correspondientes a la dimensión liderazgo nivel de intercambio de información con un valor de 23,63. En cambio, referente a los datos relacionados al clima organizacional, se puede observar que la media mayor se ubica en la dimensión de percepción de la calidad y exactitud de la comunicación descendente (del jefe a los trabajadores), con un total de 26,93.

Tabla 5.
Estadísticos descriptivos

Sumatoria total por dimensión	Media	Desviación estándar
SLNII	23,6346	8,00371
SLNP	10,1442	3,45967
SCJT	23,7212	8,14845
SCEC	26,9327	9,04601
SCAP	20,1827	6,76192
SOIJ	16,8365	5,67418
SCIRJ	6,6923	2,25585
SCIRC	26,5673	8,87427
SCES	13,3077	4,28381

Fuente: Instrumento de clima organizacional y liderazgo – IMCOL.

En la tabla 6, se muestran los estadísticos descriptivos para cada uno de los ítems que forman parte de la evaluación del clima organizacional. De esta manera, se puede observar que, de acuerdo a los promedios dimensionales la mayor representatividad se da en la dimensión encargada de evaluar la percepción de la comunicación entre subordinados (nivel de afectividad, apoyo, compañerismo y

apertura); específicamente en la pregunta ¿ Puede expresar a su jefe lo que piensa sobre la manera en que dirige al grupo?, lo que indica que el personal no mantiene una comunicación efectiva con su jefe; factor relevante dentro del análisis del clima organizacional.

Tabla 6.			
Estadísticos descriptivos			
Ítems	Media	Desviación estándar	Promedios Dimensionales
CJT2	3,346	1,1805	48%
CJT4	3,375	1,2163	
CJT5	3,394	1,2181	
CJT7	3,413	1,2117	
CJT19	3,404	1,2109	
CJT28	3,404	1,1867	
CJT29	3,385	1,1684	
CIRC11	3,394	1,1776	33%
CIRC21	3,337	1,1458	
CIRC23	3,327	1,1695	
CIRC25	3,385	1,2173	
CIRC31	3,308	1,1665	
CIRC32	3,327	1,1612	
CIRC34	3,317	1,1597	
CIRJ42	3,337	1,1542	
CIRC45	3,115	1,2092	
CIRJ46	3,356	1,1314	
CAP14	3,404	1,2109	56%
CAP22	3,394	1,2261	
CAP27	3,298	1,1481	
CAP30	3,346	1,1301	
CAP33	3,356	1,1568	
CAP41	3,385	1,1849	
CEC13	3,356	1,1980	42%
CEC17	3,375	1,1507	
CEC20	3,394	1,2101	
CEC24	3,365	1,1746	
CEC26	3,327	1,1695	
CEC35	3,394	1,2021	
CEC37	3,394	1,1858	
CEC40	3,327	1,1612	
OIJ36	3,413	1,1626	67%
OIJ43	3,365	1,1910	
OIJ44	3,356	1,1899	
OIJ47	3,356	1,1314	
OIJ48	3,346	1,1215	
CES16	3,394	1,1693	83%
CES39	3,375	1,1674	
CES49	3,365	1,1065	
CES50	3,173	1,1528	

Fuente: Instrumento de clima organizacional y liderazgo – IMCOL

Por consiguiente, en la tabla 7 se pueden visualizar los descriptivos que se han analizado en función de los ítems de liderazgo, constatando que respecto a la dimensión que evalúa el liderazgo nivel de participación en la toma de decisiones,

existe una representatividad significativa que supera el 100%, correspondientes a las preguntas ¿su jefe escucha y considera todos los puntos de vista?: ¿su jefe tiene en mente los intereses de los trabajadores al tomar decisiones?; ¿sus opiniones influyen en las decisiones diarias que se toman en el trabajo?. Estos valores demuestran que los requerimientos y necesidades del personal no son en su totalidad tomadas en cuenta, por parte del líder organizacional. Así mismo la participación de los trabajadores no es muy representativa en la toma de decisiones de la empresa.

Tabla 7.

Estadísticos descriptivos

ítems	Media	Desviación estándar	Promedios Dimensionales
LNII1	3,413	1,2433	
LNII3	3,375	1,2002	
LNII6	3,375	1,1921	
LNII8	3,346	1,1471	48%
LNII12	3,356	1,1735	
LNII15	3,394	1,1693	
LNII18	3,375	1,1422	
LNP9	3,404	1,2029	
LNP10	3,413	1,1874	113%
LNP38	3,327	1,1695	

Fuente: Instrumento de clima organizacional y liderazgo – IMCOL.

De la misma manera, en la tabla 8 se describe el análisis de las propiedades psicométricas de los ítems que evalúan el liderazgo, tanto a nivel de intercambio de información como del nivel en la participación en la toma de decisiones; observándose que de acuerdo a los resultados de KMO. En este sentido, la medida Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) permitió evaluar si los datos son adecuados para realizar un análisis factorial; por tanto, de acuerdo a los datos obtenidos, se puede decir que existe un resultado significativo para la dimensión relacionada con el intercambio de información, con un total de 0,928. En comparación con un resultado de 0,727 de la dimensión participación en la toma de decisiones; indicando que los datos son adecuados para realizar un análisis factorial, ya que supera el 0.6.

Tabla 8.
Propiedades psicométricas de liderazgo

Fiabilidad por dimensión			KMO	Chi-cuadrado	gl.	Sig.	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Liderazgo	Nivel de intercambio de información.	de de	0,928	1503,075	21	0,000	0,989	7
Liderazgo	Nivel de participación en la toma de decisiones.	de	0,727	547,512	3	0,000	0,971	3

Elaborado por autores.

En la tabla 9, se presentan diversas propiedades psicométricas de las dimensiones que evalúan el clima organizacional, incluyendo fiabilidad por dimensión, índice KMO, Chi-cuadrado, grados de libertad, significancia, alfa de Cronbach y número de elementos. En primer lugar, se puede observar que todas las dimensiones presentan un índice KMO mayor a 0.5, lo cual indica que la muestra es adecuada para realizar un análisis factorial. Además, el valor de Chi-cuadrado es significativo para todas las dimensiones.

En cuanto a la fiabilidad de las dimensiones, se observa que todas presentan un alfa de Cronbach mayor a 0.9, lo cual indica una alta consistencia interna de las escalas. Por lo tanto, se puede afirmar que las dimensiones medidas en la tabla son confiables para medir el clima organizacional. Por tanto, se puede decir que los datos son confiables y válidas para medir la percepción de la comunicación en el trabajo, la calidad y exactitud de la comunicación, las oportunidades de influir en el jefe, la confiabilidad de la información recibida, entre otros aspectos relevantes relacionados con la variable de estudio.

Tabla 9.
Propiedades psicométricas clima organizacional

Fiabilidad por dimensión			KMO	Chi-cuadrado	gl.	Sig.	Alfa de Cronbach	Número de elementos
Percepción de comunicación jefe/trabajadores	de la		0,909	1667,299	21	0,000	0,990	7
Percepción de exactitud de la comunicación descendente	de la		0,928	1725,036	28	0,000	0,987	8
Percepción de comunicación ascendente	de la		0,884	1155,980	15	0,000	0,982	6
Percepción de las oportunidades de influir en el jefe	de las		0,887	1106,605	10	0,000	0,989	5
Percepción de confiabilidad de la	de la		0,500	232,975	1	0,000	0,973	2

información recibida desde el jefe								
Percepción de la confiabilidad de la información recibida desde los compañeros de trabajo	de	la	0,918	1591,484	28	0,000	0,982	8
Percepción de la comunicación entre subordinados								
Percepción de la comunicación entre subordinados	de	la	0,834	484,145	6	0,000	0,949	4

Elaborado por autores

Para establecer la correlación de las variables de estudio, se aplicó la correlación de Pearson, debido a la normalidad que presentaban los datos. Es así, que en la tabla 10 se observa que todas las correlaciones entre las dimensiones de liderazgo (SLNII) y las dimensiones de clima organizacional (SLNP) son altas y significativas a un nivel de confianza del 0.01 (bilateral). En general, se puede decir que existe una fuerte relación positiva entre las dimensiones de liderazgo y las dimensiones de clima organizacional, lo que sugiere que un buen liderazgo dentro de una organización está relacionado con un clima organizacional positivo; principalmente en los aspectos relacionados con la percepción de la comunicación jefe/trabajadores, en términos de la empatía y apertura que percibe el subordinado de parte del superior y el liderazgo nivel de intercambio de información con un valor de 0,990.

De igual manera existe correlación significativa entre la dimensión percepción de la calidad y exactitud de la comunicación descendente (del jefe a los trabajadores) y el Liderazgo Nivel de participación en la toma de decisiones, con un valor del 0,984. Por tanto, es importante tener en cuenta estas correlaciones al momento de implementar estrategias de mejora, ya que un liderazgo efectivo puede contribuir significativamente a un clima organizacional favorable, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en el desempeño y la satisfacción de los empleados.

Tabla 10.
Correlaciones Pearson

DIMENSIONES	SLNII	SLNP
SCJT	,990**	,982**
SCEC	,988**	,984**
SCAP	,975**	,979**
SOIJ	,979**	,975**
SCIRJ	,973**	,970**
SCIRC	,960**	,973**
SCES	,964**	,971**

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: instrumento de clima organizacional y liderazgo – IMCOL

De esta manera, se concuerda con el criterio establecido con Ponce et al. (2014) quien indica que el liderazgo desempeña un papel fundamental en la configuración de las percepciones de los trabajadores sobre el clima organizacional, lo que tiene una importancia significativa para el logro de los objetivos de la organización. Sin duda alguna, un clima positivo fomenta un mayor sentido de apego a la organización y, en consecuencia, mejora el desempeño de los empleados; por el contrario, un clima negativo conduce a una disminución del rendimiento, lo que resulta en resultados insatisfactorios y posibles conflictos.

Discusión:

De acuerdo con Pariona Luque et al. (2021) el papel del entorno laboral es fundamental para influir en el rendimiento y la productividad de los empleados. Por tanto, es fundamental que los empleados perciban que sus contribuciones son reconocidas y estimadas para fomentar la motivación y la lealtad hacia la organización.

En este contexto, Villasmil et al. (2021) coinciden en que es imperativo que cada organización cuente con personas que posean cualidades de liderazgo, responsables de impulsar el crecimiento organizacional a través de diversas acciones, como ejecutar tareas adecuadas a las circunstancias, utilizar eficazmente las habilidades técnicas, conceptuales e interpersonales y aplicar todas las competencias para mejorar la eficiencia operativa dentro del marco organizacional definido por su misión, visión y funciones. Así también, Landeo Quispe et al (2022) destaca que el liderazgo debe proporcionar una visión adecuada para la organización y aprovechar su experiencia y sus activos para impulsarla en esa dirección en particular.

En este mismo orden de ideas, para Boy et al. (2022), la característica principal de un buen líder radica en la visión clara y definida que tiene sobre los objetivos organizacionales, siendo capaz de comunicar dicha visión de manera clara y objetivo a todos los integrantes de su equipo de trabajo. Aunado a esto, Macías y Vanga (2021) mencionan que todo líder debe tener la cualidad de transmitir información de manera comprensible, ya que gran parte de esta información está relacionada con las estrategias a seguir dentro de la empresa.

Por tanto, para Dávila et al. (2021) la contribución que tiene el liderazgo dentro del clima organizacional está directamente relacionada con conjunto de percepciones compartidas entre los miembros de la institución con respecto al trabajo, que abarca el entorno físico actual, la dinámica interpersonal y los factores que influyen en el trabajo. Se considera un factor fundamental que influye en la satisfacción laboral. De hecho, autores como De la Cruz Urrutia (2022), destaca que incluso con la presencia de un marco de liderazgo ideal en una organización, la ausencia de una atmósfera organizacional positiva puede provocar que la organización no logre sus objetivos, lo cual forma parte del clima organizacional. Sin duda alguna, estudios como los demostrados por Nguyen et al. (2021) demuestran es cada vez más evidente la fuerte correlación que existe entre liderazgo y clima organizacional, factores que dentro del entorno organizacional pueden afectar directamente a la productividad de los trabajadores.

4. CONCLUSIONES:

Con una correlación significativa de 0,990 y 0,984 se pudo determinar que el clima organizacional tiene un impacto directo en el liderazgo, tanto a nivel de percepción de la confiabilidad de la información como a nivel de percepción de la comunicación de subordinados. Esta relación, permite identificar claramente la forma en que el personal percibe su entorno laboral, lo que a su vez moldea su comportamiento y las actividades de liderazgo que se ejercen sobre ellos.

Además, a través de los estadísticos descriptivos se pudo establecer que existen inconvenientes en cuanto la percepción de la comunicación entre subordinados, lo cual se ve reflejado con un 83%, respecto a las otras dimensiones que forman parte de la evaluación del clima organizacional. Dicho resultado demuestra que cuando el personal percibe que la comunicación entre subordinados es fluida, abierta y efectiva, es más probable que se sienta integrado en el equipo, valorado y comprometido con la organización. Por el contrario, si percibe que la comunicación entre subordinados es deficiente, fragmentada o ineficaz, es probable que se sienta aislado, desmotivado y desconectado de sus compañeros y de la organización en general.

De esta manera, se puede concluir que, las percepciones que tienen las personas impactan directamente en el clima organizacional general; por tanto, la administración que tenga el líder de la entidad caso de estudio, es crucial de manera que se cree una comunicación positiva entre los miembros de la organización. Por lo tanto, los resultados de estudio permitieron ratificar de manera comúnmente que la existencia real de un clima está determinada por las experiencias subjetivas de la fuerza laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

- Angarita, E., Jiménez, L. Manzano, O. (2021). El papel del liderazgo en la configuración del clima organizacional, elemento de desarrollo en el sector solidario. *Revista Dictamen Libre*, 28(1).
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/dictamenlibre/issue/view/529>.
- Bernal, I., Lucio, D. y Pedraza, N. (2018). Liderazgo y sus efectos en los resultados de una empresa manufacturera. *Revista Venezolana de Gerencia*. 23(84).
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058776003/html/>.
- Boy, A., Espinoza, A., Olmos, D., y Carlos, J. (2022). Percepción del liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), 1462-1473. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.11>.
- Chiquillo Rodelo, J., Amaya López, N., Rebeca Yaneth, C. G. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103).
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/40354/45803>.
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J., y Guanilo, C. (2021) Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5).
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36470>.
- De La Cruz Urrutia, L.L. (2022). Estilos de Liderazgo y Clima Organizacional en tiempos de emergencia sanitaria. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22).
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2616-79642022000100135.
- Hernández García, T. J., Duana Ávila, D. y Polo Jiménez, S. D. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista*

- Cubana de Salud Pública, 4(2).
<https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2252>.
- Landeo Quispe, A. S., Belzusarri Pocomucha, J. Y., Camarena Ingaruca, M. O. y Almidón Ortiz, C. A. (2021). Liderazgo eficaz: Enfoque para el desarrollo organizacional desde los resultados en cuanto a los inversionistas. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(2).
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/article/view/37941>.
- Macías García, E. K., y Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Mellano, C. (2005). Validez del constructo de una escala para medir el clima y liderazgo desde una óptica comunicativa en la pequeña empresa industrial. *Revista Razón y Palabra*, 47.
<https://www.redalyc.org/pdf/1995/199520655010.pdf>.
- Navarrete, M.B., Vera, L. G. y Zambrano G. P. (2024). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral: Cooperativa de Ahorro y Crédito 15 de abril Ltda. *Revista Digital Publisher*, 9(2).
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/2337/1941.
- Nguyen, V., Nguyen, Q., Dinh, T. y Nguyen, Le D. (2021). Critical factors affecting construction labor productivity: A comparison between perceptions of project managers and contractors. *Cogent Business & Management*, 8,11-17. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/23311975.2020.1863303>.
- Osada, J. y Carrillo, J. S. (2021). Estudios “descriptivos correlacionales”: ¿término correcto?. *Revista Médica de Chile*, 149(9).
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-98872021000901383.
- Pariona Luque, R. B., Rivero Pariona, Z. Y., González Ríos, R. C., y Hinojosa Benavides, R. A. (2021). Clima organizacional y desempeño profesional administrativo: Estudio desde una universidad estatal peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(93), 308-317. <https://doi.org/10.52080/rvg93.21>.

- Ponce, P., Pérez, S., Cartujano, S., López, R., Álvarez, C., y Real, B. (2014). Liderazgo femenino y clima organizacional, en un instituto universitario. *Global conference on business and finance proceedings*, 9(1), 1031-1036. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6560022>.
- Sánchez Flores, F. A. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008.
- Sánchez, C. y Lehnert, K. (2019). The unbearable heaviness of leadership: The effects of competency, negatives and experience on women's aspirations to leadership, *Journal of Business Research*. 95(11). <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296318305149>.
- Serrano, B.J. y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Revista Suma de Negocios*, 5(11). http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-910X2014000200117.
- Villasmil, M. del C., Romero, F. J., y Socorro, C. C. (2021). Liderazgo ético en la gestión pública municipal del estado Zulia, Venezuela. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(2), 199-216. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35907>.
- Zambrano, G.P. y Zambrano, L.D. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Revista Pódium*, 42. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692022000200151.