Maestría en Talento Humano
Artículo de investigación aplicada

Relación entre el tipo de liderazgo y su impacto en el clima laboral del personal administrativo de una empresa de transporte marítimo de la ciudad de Guayaquil.

Autores: [a]Jefferson Vinicio MEJILLÓN ENRÍQUEZ, [b]Ana Lucia ZORRILLA CHILUIZA y [c] María Elena GODOY ZÚÑIGA

a. Ingeniero Comercial. E-mail: jefferson.mejillon@uees.edu.ec

b. Contador Público Autorizado. E-mail: ana.zorrilla@uees.edu.ec

c. Dra. en Lenguas, Literaturas y sus Culturas y sus Aplicaciones. Profesora Universidad Espíritu Santo y ESAI Business School, Ecuador. E-mail: mariaegodoy@uees.edu.ec

Palabras clave

Talento humano, liderazgo, estilo de liderazgo, clima laboral, ambiente laboral, organización.

Clasificación JEL

O15

Resumen: El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar el tipo de liderazgo en la organización con la finalidad de determinar su incidencia en el clima laboral del personal administrativo de una empresa de transporte marítimo de la ciudad de Guayaquil. El enfoque del estudio es cuantitativo, donde se aplicaron encuestas anónimas a dos departamentos administrativos de la organización dando como muestra el numero de 16 individuos analizados de una población total de 37. Para la medición de las variables del clima laboral se utilizó el sistema elaborado por Koys y Decottis la cual posee 8 dimensiones a analizar. Con las dimensiones de confianza y apoyo a más de darnos resultados sobre la percepción del clima laboral del trabajador nos permite conocer la relación que estos tienen con sus lideres, mientras las dimensiones de cohesión y reconocimiento sumadas a las anteriores nos arroja una medición más amplia sobre el clima laboral. Se obtuvo como resultado en el departamento 1 que el 56.67% del personal no siente confianza y el 70% no siente el apoyo por parte de sus lideres, mientras que en el departamento 2, el 96% del personal siente la confianza y apoyo necesario de sus lideres. Por tal razón se concluye que el estilo de liderazgo aplicado en las áreas administrativas identificadas tiene un impacto significativo en el clima laboral percibido en la empresa.

Key words

Human talent,

Abstract: The objective of this research work was to analyze the type of leadership in the organization in order to determine its impact on the work environment of the administrative staff of a maritime transport company in the

leadership, leadership style, work climate, work environment, organization.

JEL Classification

O15

city of Guayaquil. The approach of the study is quantitative, where anonymous surveys were applied to two administrative departments of the organization, giving as a sample the number of 16 individuals analyzed out of a total population of 37. To measure the variables of the work environment, the system developed by Koys and Decottis which has 8 dimensions to analyze. With the dimensions of trust and support, in addition to giving us results on the perception of the worker's work environment, it allows us to know the relationship that they have with their leaders, while the dimensions of cohesion and recognition added to the previous ones give us a broader measurement of the work environment. The result was obtained in department 1 that 56.67% of the staff do not feel trust and 70% do not feel the support from their leaders, while in department 2, 96% of the staff feel the trust and necessary support from their leaders. For this reason, it is concluded that the leadership style applied in the identified administrative areas has a significant impact on the work environment perceived in the company.

INTRODUCCIÓN

Las tendencias actuales proponen a las personas como el factor clave y predominante para la consecución de objetivos y metas estratégicas en las organizaciones, siendo el liderazgo uno de los temas de mayor interés en la actualidad ya que esto conlleva no solo a la obtención de resultados económicos favorables, sino también al incremento en la satisfacción de los colaboradores y a la disminución de rotación del personal (Chiquillo et al., 2023). Oerlemans y Bakker (2018) mencionan la importancia del rol del líder en toda organización para lograr la motivación de sus trabajadores y generar ambientes de trabajo adecuados, lo que conlleva a la formación de lazos y climas positivos, logrando un mayor grado de compromiso hacia la consecución de los objetivos estratégicos.

Gonzales et al. (2018) hacen énfasis en que las organizaciones deben investigar el tipo de liderazgo más adecuado para su empresa, que este estilo sea el idóneo para adaptarse a las variaciones que la sociedad ejerce en los colaboradores, ajustándose así a sus necesidades, contribuyendo al desempeño y al logro de metas empresariales. Alonso (2023) le da suma importancia al clima laboral ya que al contar con colaboradores más felices y motivados se obtendrá la lealtad entre trabajadores y organización, dando relevancia siempre al ambiente que se encuentra dentro de las empresas dejando de lado los factores externos.

El clima laboral no se da solo como el resultado de ciertos factores y estructuras ya establecidos en la organización, por eso los directivos de las organizaciones deben implementar técnicas para que los trabajadores perciban un ambiente más placentero y motivado, así los individuos adoptarán comportamientos positivos según sus percepciones lo cual repercutirá en las interacciones con sus compañeros y líderes (Simbron y Sanabria, 2020). La tarea más importante de un líder es ser fuente de inspiración y ejemplo para su grupo de trabajo, es quien logrará la sinergia entre el trabajador y los valores y propósitos de la organización de una forma efectiva, ya no se trata de ser competente y resolutivo sino de obtener una visión y gestión humanística (González y Andrada, 2023).

La problemática del caso de estudio se basa en que se ha identificado desmotivación e inconformidad con las disposiciones impartidas en el personal administrativo de ciertas áreas de la empresa, existe falta de integración en la forma de trabajo y principalmente un ambiente negativo, que se refleja en las relaciones interpersonales y en el bajo desempeño laboral. Por otra parte, se observa que en determinadas áreas se percibe un buen clima laboral que ha permitido el desenvolvimiento correcto y un desarrollo normal de las funciones de este personal. Dicho esto, se plantea como hipótesis del caso que los estilos de liderazgo aplicados en las áreas administrativas identificadas tienen un impacto significativo en el clima laboral de la empresa.

La relevancia de este tema se da porque se evidencia que en las empresas no existe un nivel alto de satisfacción, motivación y retención de talentos, precisamente porque no se detecta que el problema se encuentra en el estilo del liderazgo y en el ambiente laboral, ya que esto repercute significativa y directamente en el éxito de la organización. Los líderes, mediante su estilo de liderazgo se convierten en una fuente de inspiración y compromiso para sus colaboradores, influyendo positivamente en la percepción del ambiente laboral, el buen desempeño y el logro de objetivos empresariales. El clima laboral no solo refleja cómo se siente un colaborador al ser parte de una organización, sino también como los líderes con su estilo impactan en ese entorno. Por lo tanto, se ha establecido como objetivo de estudio analizar el tipo de liderazgo ejercido en la organización con la finalidad de determinar su incidencia en el clima laboral del personal administrativo de la empresa.

REVISIÓN LITERARIA

Liderazgo

El concepto de Liderazgo a partir del siglo XX se define como un proceso que logra influenciar en las demás personas por medio de una comunicación efectiva obteniendo un alto grado de motivación que conlleva al logro de los objetivos de una empresa, grupo o cuerpo organizativo (Pedraja et al., 2020), así mismo estos autores exponen el modelo propuesto por Bass y Avolio, que determinan las características y comportamientos de los líderes consolidándose en tres estilos: Transformacional, transaccional y laissez-faire. Santiago (2023) indica que diversos factores pueden influir en la motivación del empleado y en su percepción de compromiso organizacional; sin embargo, resalta que uno de los principales es la conducta y el enfoque del liderazgo.

Tabla 1: Resumen de los Estilos de Liderazgo

Generalidades	*Liderazgo Transformacional*	*Liderazgo Transaccional*	*Liderazgo Laissez-Faire*
Características principales de los líderes	Inspiradores, motivadores y desafiantes.	Prácticos, buscan acuerdos entre todas las partes.	Evitan responsabilidades y la toma de decisiones.
Contextos donde estos líderes se desempeñan mejor	En situaciones estresantes y de incertidumbre.	En situaciones estables y rutinarias.	Se suele asociar al estilo más ineficaz, inactivo y que causa mayor estrés en los subordinados, por lo que no se suele recomendar.
Dimensiones	Influencia Idealizada Atribuida, Influencia Idealizada Conductual, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada.	Recompensa Contingente, Administración por Excepción Pasiva y Administración por Excepción Activa.	-

Fuente: Pedraja et al., (2020)

Burns en 1978 definió el liderazgo transformacional como la visión del líder hacia objetivos claros y específicos, que se caracterizaba principalmente por su carisma, la capacidad de influir en sus seguidores para que exploren su creatividad, innovación, generando inspiración y confianza que convierta los intereses propios como parte de los organizacionales, logrando altos estándares de desempeño, desarrollo personal y con toda certeza la transformación hacia el éxito (Bedoya et al., 2023).

De igual manera Quispe et al. (2023) hacen referencia a que el estilo de liderazgo transformacional predomina la empatía, ya que el líder se involucra con su equipo, se preocupa por todos siendo fuente de inspiración y generalmente demuestran integridad moral, lo que es visible para sus seguidores. Existe gran evidencia sobre la eficacia del liderazgo transformacional, sobre todo por el gran vínculo que existe entre la conducta de estos líderes con los diversos resultados tanto individuales, del equipo, como los organizacionales con la satisfacción laboral, creatividad y compromiso de sus seguidores. (Deng et al., 2022).

El liderazgo transaccional se centra en las tareas y objetivos organizacionales más que en las personas, y se basa principalmente en el intercambio equitativo entre líderes y seguidores centrándose en los intereses de ambos (Pedraja et al., 2019). En este estilo de liderazgo el líder reconoce y premia a su equipo sólo cuando se logra un resultado esperado y este reconocimiento depende del esfuerzo que realicen, el líder sin embargo muestra una actitud pasiva en espera de situaciones críticas, de lo contrario sólo ejerce control y monitoreo de las acciones de su entorno (Thieme, 2005, como se citó en Ganga et al., 2020).

El liderazgo laissez faire se basa en delegar a sus trabajadores total autonomía e independencia en la toma de decisiones, en la determinación de objetivos, así como en la estrategia para obtener los resultados esperados (Jauregui, 2022), este estilo se lo identifica como el más ineficaz ya que no hay intervención del líder evadiendo responsabilidades, son considerados indiferentes y no contribuyen al crecimiento ni compromiso de sus seguidores. Un entorno de trabajo en el que se evidencia colaboración, trabajo en equipo, innovación es el resultado de la existencia de líderes que ejercen influencia positiva, que promueven el desarrollo intelectual de sus equipos y que se preocupan por el individuo, son fuentes de inspiración y de modelos a seguir. (Proaño y Fernández, 2023).

La pandemia producto del COVID-19 también redefinió el concepto de liderazgo que en situaciones de crisis provocó una adaptación a una nueva realidad, así lo mencionaba Loaiza (2023), manifestaba que en esta situación se tuvieron que adoptar otras competencias de liderazgo, buscando mejorar las relaciones de confianza entre el líder y su equipo, implementando nuevas formas de comunicación permanente a través de medios tecnológicos, mostrando más solidaridad y seguridad para el control, logro de los objetivos y la dirección de las organizaciones.

Las organizaciones requieren contratar colaboradores con competencias de liderazgo que tomen decisiones oportunas y eficaces, líderes que conduzcan a través de lineamientos innovadores que beneficien a su equipo y al resto de la empresa, que promuevan el proceso de transformación digital en todos los niveles, tanto ejecutivo como operativo, líderes que acepten esta complejidad como un reto que les permita al final lograr la satisfacción en sus colaboradores que generen compromiso para el incremento de la eficiencia organizacional. Los líderes que conducen a una organización hacia la madurez digital, deben tener las siguientes competencias: Adaptabilidad, Colaboración, Innovación, centrado en el usuario, autoconciencia e inteligencia sistémica (Alvarez, 2023).

El liderazgo ético se manifiesta a través de las acciones personales e interpersonales del líder, quien fomenta el desarrollo de sus colaboradores mediante una comunicación efectiva, bidireccional y participa activamente en la toma de decisiones, este enfoque busca beneficiar a la empresa al crear un ambiente

eficaz en toda la estructura jerárquica organizacional (Lalangui et al., 2024). Pereyra et al. (2022) tratan sobre la correlación positiva que existe entre el liderazgo personal y el liderazgo organizacional-estratégico, ya que considera que se lograría un impacto favorable en los indicadores del clima organizacional si se implementa el desarrollo del liderazgo personal tanto en los líderes como en los trabajadores considerando la autogestión e iniciativa, desarrollo de competencias enfocadas en el logro de resultados, capacidad estratégica, adaptabilidad a los cambios y búsqueda colaborativa de soluciones de trabajo.

Las gerencias de este nuevo siglo requieren una perspectiva humanista, lo que implica un liderazgo cuyo enfoque coloque al ser humano como centro prioritario y que logre el éxito en la empresa basándose en esta premisa (Vargas, 2020). De igual manera, Logaña (2020) indica que no sólo se debe considerar los conocimientos y la experiencia en una posición orientada al cumplimiento de objetivos institucionales, sino que es necesario afianzar en el liderazgo la comprensión, el empoderamiento, desarrollo y la motivación de las personas. Como mencionan Ahumada et al. (2024), es indispensable formar líderes para la vida, la profesión, los negocios y para la sociedad, de visión humanista y social que busquen el bienestar común, no sólo de las personas sino de las comunidades en general.

Clima Laboral

Se define al clima laboral como el ambiente donde los miembros de la organización llevan a cabo sus labores diarias, dependiendo de este clima los trabajadores desempeñarán sus funciones de una manera más comprometida (Díaz y Díaz, 2018). Dentro de una organización independientemente de su actividad, el clima laboral está representado por el aire y ambiente que se percibe en la misma, esta importante y a la vez delicada atmosfera se puede ver afectada por factores como el inapropiado estilo de liderazgo derivados de la mala gestión de la cultura organizacional, trayendo como consecuencia insatisfacción, deterioro del espacio de trabajo e ineficiencia en la productividad (Olaz y Ortiz, 2022).

Escobar et al. (2019) consideran al clima laboral como un tema de mucha importancia en la organización, este vendría a ser el lugar donde el personal se desarrolla en la institución, consiguiendo a través del clima la motivación y la satisfacción necesaria del personal repercutiendo en sus actividades laborales diarias. En cuanto a la relación entre líder y colaborador, los valores y ética que ejerce el directivo traerá consecuencias en la satisfacción de los trabajadores, si al clima se lo maneja con buenas prácticas empresariales se genera un sentido de pertenencia y compromiso consolidando así el nombre y prestigio de la empresa, aumentando la capacidad de la misma para la atracción y retención del talento (Santillán et al., 2019).

Una gestión adecuada del clima laboral es primordial para la consecución y el establecimiento de metas en cada departamento de la empresa, también lo es para el incremento de la productividad de los colaboradores, una manera de mantenerlos motivados es hacerlos partícipes en temas operativos y toma de decisiones, trayendo mejoras de forma general en toda la organización (Esquitino, 2023). Las instituciones al estar conformadas por personas permiten que el clima laboral sea gestionable, los encargados de esta importante tarea en la empresa son los directivos a cargo, las adecuadas habilidades gerenciales e influencia en las relaciones grupales de trabajo permitirán un ambiente positivo (Reyes et al., 2022).

El clima laboral es uno de los pilares principales en las organizaciones, los resultados positivos en la producción y mayor desempeño de los individuos es el resultado de la misma, esto también se ve reflejado en los usuarios y clientes externos según el grado de satisfacción que ellos perciban ante la atención recibida por parte de la empresa (Martínez et al., 2021). Si no se consigue un clima laboral adecuado no se alcanzarán las metas esperadas, sin importar el tipo de empresa y la actividad económica a la que esta se dedique, por ende, se debe generar y garantizar las condiciones positivas necesarias para que los

colaboradores estén con la motivación y satisfacción adecuada en el lugar donde desarrolla sus labores (Bermejo et al., 2022).

Prada et al. (2020) mencionan que el clima laboral está conformado por factores de gran influencia como el estilo de liderazgo ejercido por las personas al mando, emociones que estos transmiten, y la inclusión de estos lideres con el equipo de trabajo. Paz (2018) comenta que los elementos presentes en el ambiente de la organización determinarán el clima laboral, marcando así las características propias y las diferencias entre las organizaciones, generando comportamientos propios en la misma. Cada miembro de la organización asumirá al clima según sus percepciones, esto debido a que cada individuo reacciona de diferente manera ante estímulos y acciones por parte de los lideres de la organización (Bravo y Núñez, 2021).

Un clima laboral inapropiado hará muy complicado poder comandar a la organización, pudiendo generar conflictos por resolver, trayendo ineficiencia y ausencia de concordancia entre las labores a ejecutar y la forma en que se desarrollan estas funciones (Ramírez et al., 2021). Es muy importante lograr el clima adecuado, donde lo principal sea el bienestar y la satisfacción del personal en sus puestos de trabajo, estos factores positivos deben tener la influencia necesaria para obtener los objetivos establecidos (Aragundi y Piloso, 2022). La definición del clima laboral es más compleja de lo que se cree, ya que abarca gran cantidad de elementos no sólo físicos sino también psicosociales como la forma de comunicarse y las relaciones interpersonales, estos factores no son medibles con exactitud, en gran parte son percepciones de los individuos que nos dan como resultados estimaciones (Ordoñez et al., 2018).

Gallegos y Acevedo (2024) plantean la revisión de ciertos aspectos importantes para lograr un apropiado clima laboral, tales como inculcar el respeto, correcta ejecución del liderazgo, retribuciones a colaboradores e instalaciones laborales adecuadas. Un clima positivo generará un ambiente con condiciones laborales de crecimiento y mejoras de desempeño, mientras que un clima negativo traerá obstáculos en la productividad (Gutiérrez et al., 2023). Las empresas están en constante evolución en búsqueda de mejoras, para esta trascendental tarea el clima laboral juega un papel preponderante, a través de esta se gestiona el recurso humano para un ambiente de trabajo de calidad (Sifuentes et al., 2020).

Davies (2022) comenta que el clima laboral es un tema que las organizaciones consideran importante, es un factor clave hacia el logro de los objetivos, por esto las organizaciones a más de tener un personal calificado para cada puesto laboral, en la actualidad se fijan mucho en las habilidades blandas al momento de la contratación, estas habilidades son el punto de partida para la consecución de un clima positivo. Normalmente la conexión laboral entre compañeros es positiva, pero debido al tiempo que se pasa en los lugares de trabajo y al carácter propio de cada persona pueden surgir roces naturales entre compañeros, lo que puede terminar afectando al clima, los lideres que saben manejar y gestionar sus equipos de trabajo con empatía, manejando este tipo de situaciones terminarán por construir un clima laboral productivo y agradable, contribuyendo al éxito organizacional (Sandoval y Carvajal, 2024).

El clima laboral considera a los colaboradores como un activo importante de la organización, por esto es de suma prioridad brindarles las condiciones ideales para el desenvolvimiento de sus funciones, logrando así una mayor eficiencia y eficacia en los trabajadores (Polo et al., 2022). La satisfacción, la cultura de la empresa y el liderazgo son factores que contribuyen al desarrollo de un clima laboral adecuado, velando así por la eficiencia de los procesos, cuidando la salud organizacional y sobre todo la de los colaboradores, esto hace que tanto el individuo y la organización tengan un proceso de interacción constante construyendo el clima laboral percibido (Olaz, 2024).

DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque, diseño y método

Esta investigación tiene un enfoque de tipo cuantitativo, ya que permitirá tener una comprensión más profunda de los hechos tomando en cuenta la perspectiva de los participantes que intervienen en el suceso, está compuesta por información que se vuelve cuantificable, transformándola en datos numéricos, valores o gráficos averiguando con su análisis cuántos casos suceden de lo que se está investigando (Rasinger, 2019), de índole transversal que nos proporcionará una medición de variables y determinar la relación existente entre estas.

Para comprobar la hipótesis del caso y cumplir con el objetivo de la investigación se realizará el uso de un diseño no experimental, en la cual no se controla ni manipula las variables investigadas, observando y analizando los hechos tal como suceden en su ambiente natural llegando así a conclusiones sobre el tema (Arias, 2021). Con una metodología hipotética deductiva, cuyos datos nos permitirá conocer la razón por la que los individuos de las áreas administrativas perciben el clima laboral de diferente forma según el lugar donde se desenvuelven laboralmente.

Tipo de estudio y de investigación

El estudio del caso es de carácter descriptivo, donde a través de los resultados del análisis de la información recopilada se pretende observar y comentar la relación existente entre nuestras variables del caso: tipo de liderazgo y clima laboral (Hernández y Mendoza, 2018). Se realizará una investigación de campo aplicando la encuesta como técnica de recopilación de información en el mismo lugar donde se presenta el caso de estudio, respondiendo cuestionarios de forma anónima por parte de los involucrados acerca de las variables a analizar.

Método de recolección de información

La información que se usará en la investigación es de fuente primaria, ya que se utilizará información propia de la empresa, así se podrá llegar a conocer con mayor precisión y objetividad el pensamiento de los trabajadores, como también las falencias que se podrían presentar en las áreas administrativas. Se realizará la aplicación de un cuestionario sobre clima laboral en dos departamentos de la empresa consiguiendo así conocer la percepción de sus miembros sobre este tema, donde en uno de estos se ha observado un clima laboral diferente al percibido en los demás departamentos, estos cuestionarios se han elaborado en plantillas de Microsoft Excel distribuidos de manera electrónica a las personas involucradas en el estudio, así mismo el análisis de los datos recabados se lo realizará en la misma herramienta de Microsoft Office.

La fuente se información secundaria permite la exploración de las variables de nuestro estudio desde el punto de vista de otros autores siendo de gran aporte al desarrollo de la investigación, por tal razón se hizo una revisión bibliográfica de artículos académicos, libros de investigación, revistas científicas escritas por personas académicas donde se encuentra información y sus fundamentaciones teórica acerca de las variables de la presente investigación permitiéndonos insertarlas en la misma.

Instrumento y técnicas de medición

En este estudio de caso se ha establecido como método de recolección de información un cuestionario que por su naturaleza deben ser respondido de forma anónima por los trabajadores pertenecientes a dos departamentos de la empresa. Koys y Decottis en el año de 1991 implementaron su

instrumento de medida del clima laboral el cual utilizaremos para la medición del clima por departamento en nuestro estudio, en este instrumento de medida las dimensiones de confianza, apoyo y equidad a más de arrojarnos resultados sobre la percepción del clima laboral del trabajador, nos permitirá conocer el grado de confianza y satisfacción que los colaboradores tienen con sus lideres, los resultados de esta medición dependerá del estilo de liderazgo que los trabajadores tengan de su líder, variable que es parte de nuestro estudio, mientras las dimensiones de cohesión, presión y reconocimiento sumadas a las mencionadas anteriormente nos arrojará una medición más amplia del clima laboral.

Las respuestas al cuestionario serán contestadas en una escala de Likert con cinco probables respuestas, agrupadas en tres secciones, las respuestas negativas: (1) Nunca, (2) Casi Nunca, las positivas: (5) Siempre, (4) Casi Siempre y una sección intermedia de indecisión a las preguntas: (3) Algunas Veces, esto para hacer sencillas las respuestas y ahorrar tiempo a los colaboradores, asegurando que intervengan gustosos y activamente en la encuesta. Una vez obtenida la información de las encuestas se realizará el proceso de revisión de los resultados en una escala usada por la W/E Educación Ejecutiva donde se determinará en qué escala se encuentra el porcentaje obtenido, siendo estos entre 0% y 55% Deficiente, entre 56% y 70% Regular, entre 71% y 85% Bueno y entre 86% y 100% Excelente.

Población y muestra

El estudio se realizó en los departamentos administrativos de una empresa de transporte marítimo de la ciudad de Guayaquil, que por temas de confidencialidad y sensibilidad de la información se guardará la reserva de su nombre, la población a la que se realizará el estudio serán los miembros pertenecientes a dos de los departamentos administrativos donde en uno de estos se ha observado diferencias notables en su clima laboral con respecto a los demás, denominándolos Departamento 1 y Departamento 2, dando como muestra el numero de 16 individuos analizados de una población total de 37 del personal administrativo.

Análisis de datos

Se utilizó la estadística descriptiva como medio de análisis de los datos obtenidos, estableciendo así una comparativa entre los resultados de cada una de las variables de estudio, nos permitirá realizar una descripción y resumen de las características y comportamientos de grupos o muestras que pertenecen a una población sujeta de estudio (Villada y Beltrán, 2020), se realiza el análisis de frecuencias de cada respuesta contestada a cada una de las preguntas del cuestionario realizado por las personas encuestadas, así mismo se analiza los cálculos de promedios de respuestas para determinar en qué escala de calificación se encuentra cada dimensión analizada, todos estos valores comparativos serán mostrados y representados a través de tablas de gráficos y cuadros.

RESULTADOS

De acuerdo a las mediciones realizadas al personal administrativo de los dos departamentos de la empresa de transporte marítimo sobre la variable de clima laboral donde consta también la relación con sus lideres, tenemos los siguientes resultados:

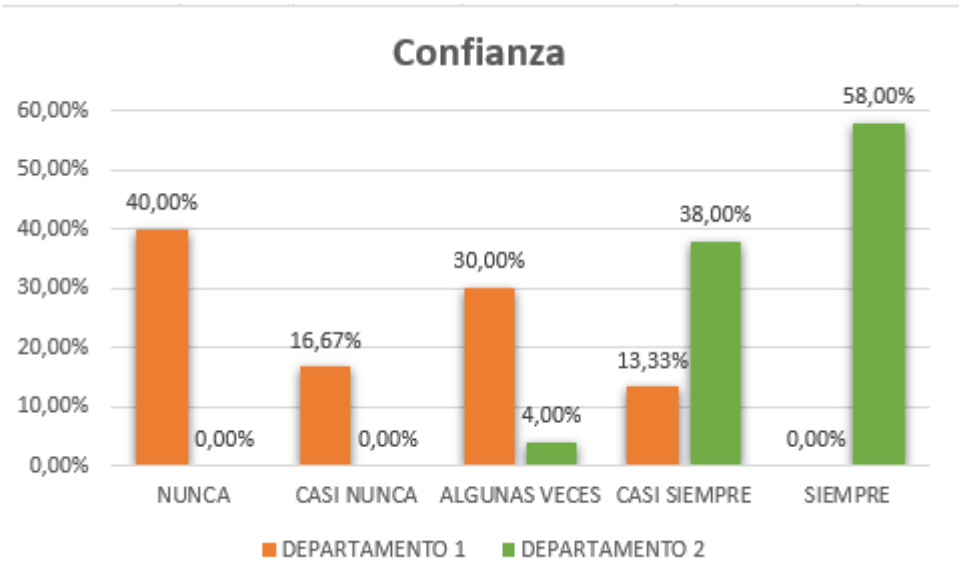


Figura 1. Confianza

Análisis: en la figura 1, se puede observar que el factor confianza entre el personal y el líder del departamento 1 no es la adecuada, ya que el 56,67% nunca o casi nunca sienten la libertad y seguridad al comunicarse con el jefe inmediato, mientras que solo el 13.33% perciben seguridad en poder hacerlo. En el departamento 2 la relación del personal con el líder es la adecuada, ya que el 96% del personal tiene confianza en su jefe inmediato.

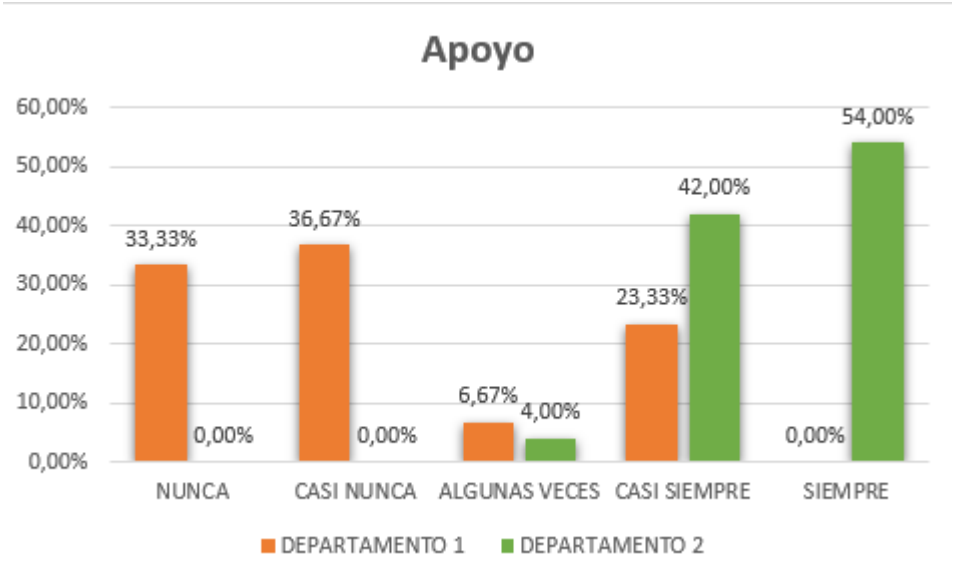


Figura 2. Apoyo.

Análisis: en la figura 2, se evidencia que el departamento 1 el personal administrativo no ha recibido el apoyo necesario por parte de su jefe, ya que el 70,00% manifiesta que nunca o casi nunca reciben el soporte que requieren, sin interacciones, escucha activa o resolución de conflictos cuando lo necesitan, mientras que el 23.33% perciben apoyo en determinadas ocasiones. En el departamento 2 la situación es distinta ya que el 96% del personal indica que recibe el respaldo de su líder ante cualquier evento o situación que lo amerite.

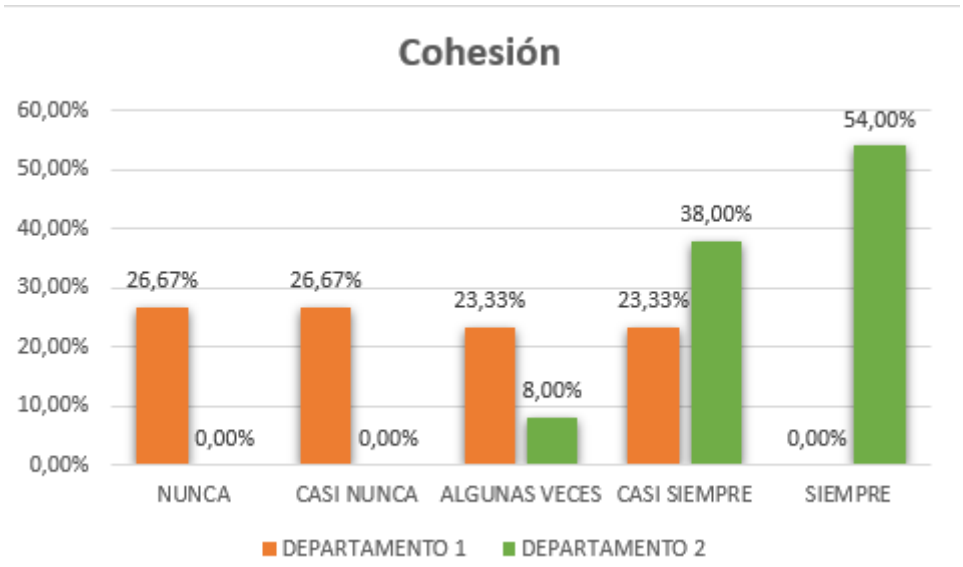


Figura 3. Cohesión.

Análisis: en la figura 3, en lo que respecta a la medición de la cohesión podemos observar que los resultados se mantienen negativos para el departamento 1, ya que el 53,34% nunca o casi nunca han percibido una integración entre compañeros, no han logrado verse como un equipo de trabajo, sólo un 23.33% se percibe así. Sin embargo, en el departamento 2 los resultados muestran que en un 92% existe colaboración entre sí.

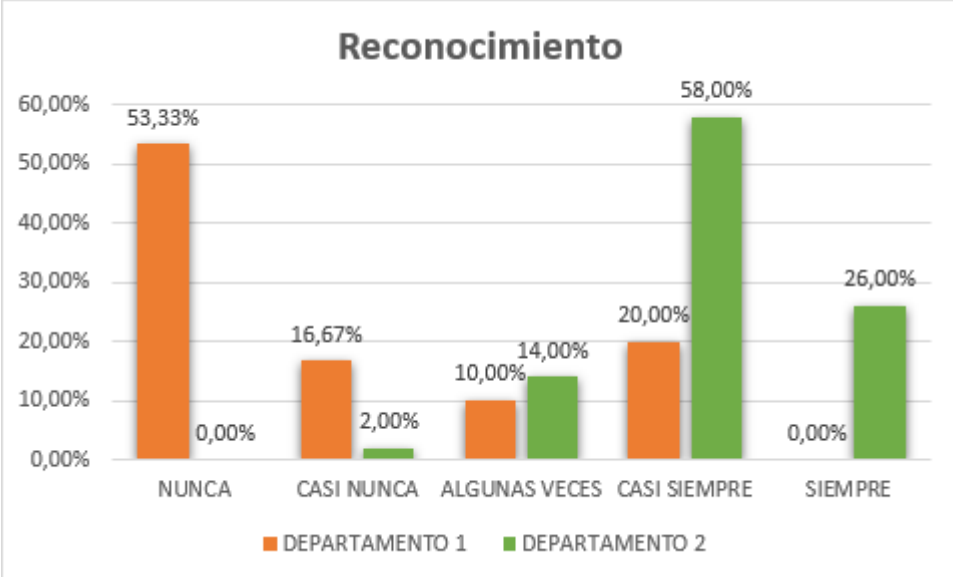


Figura 4. Reconocimiento.

Análisis: En la figura 4, en la medición del factor reconocimiento, en la relación entre el personal entre sí se puede observar que en el departamento 1 no es la adecuada, ya que el 70,00% nunca o casi nunca han percibido un reconocimiento por el trabajo bien hecho, sólo un 20% considera haber recibido alguna felicitación. Mientras que en el departamento 2 los resultados muestran que un 84% sabe reconocer el buen desempeño de sus colaboradores.

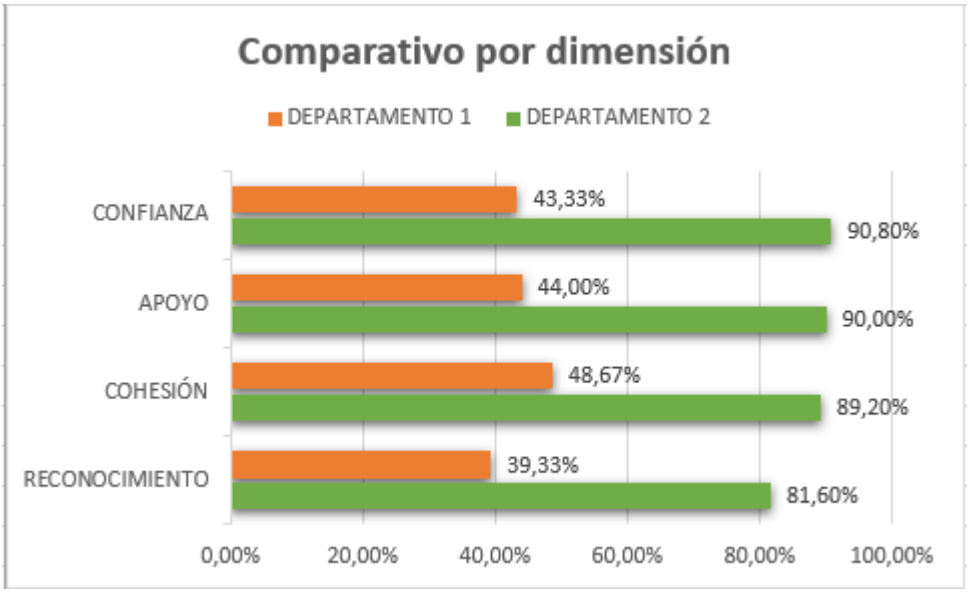


Figura 5. Comparativo por Dimensión.

Análisis: en la figura 5 se muestra un comparativo de los resultados obtenidos en la medición del clima laboral, según los resultados en el departamento 1 las dimensiones se encuentran por debajo del 55% lo cual nos da como resultado un clima laboral deficiente. Mientras que en el departamento 2 las dimensiones están por encima del 71% lo que refleja un clima laboral bueno en reconocimiento y excelente en el resto de las dimensiones.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con base a los resultados obtenidos se puede establecer que el tipo de liderazgo ejercido en los departamentos influye directamente en el clima laboral de cada uno de estos dentro de la organización, se ha evidenciado que los colaboradores no sienten confianza en tratar temas de importancia con su líder, y de la confianza emana principalmente la comunicación, sin este elemento no puede existir una interacción adecuada entre líderes y colaboradores, con ello no puede fomentarse un ambiente laboral positivo lo que conlleva a la desmotivación del personal, esto lo ratifica Santana (2021) cuando hace referencia en que el liderazgo es un factor determinante en el manejo de un clima laboral positivo, así como la empatía de los lideres fomentan la motivación de sus colaboradores.

En lo que corresponde a la dimensión de apoyo, Andino y Palacios (2023) en su estudio hacen mención que la relación existente entre el líder y su equipo de trabajo mejorará el bienestar y productividad del equipo, el líder que apoya constantemente no solo en lo laboral sino también que promueve una comunicación abierta y escucha permanente de los problemas personales y emocionales, causará un aumento en la satisfacción laboral, algo que no sucede en el departamento 1, donde los resultados obtenidos evidencian lo contrario, con un estilo de liderar transaccional y autoritario causando impactos negativos en el ambiente percibido por el personal.

Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo y el trabajo en equipo - cohesión, tal como lo muestran los resultados de la gráfica 3, temas como la falta de empatía, la inexistencia de una comunicación efectiva que genera falta de motivación, la falta de colaboración son desencadenantes al momento de liderar, es por esto que en buen líder debe fomentar y reforzar todos estos aspectos para lograr una sinergia en el equipo de trabajo, con un trato justo y equitativo con lo que se genera un ambiente positivo y favorable, cultivando el compromiso para el cumplimiento de las metas (Govea y Zúñiga, 2020).

Por otro lado, Palacios et al. (2024) continúan reforzando estos criterios cuando realiza su análisis sobre el reconocimiento del desempeño laboral en las organizaciones, como una fortaleza de un acertado liderazgo, donde se incentiva a quienes son responsables de los logros en su espacio laboral, que va en concordancia con los resultados obtenidos de esta dimensión en la investigación, datos que se ven reflejados con los resultados de las encuestas en los dos departamentos administrativos.

CONCLUSIONES

A partir de los datos analizados y obtenidos en el presente estudio se puede manifestar que el objetivo del mismo el cual consiste en analizar si el tipo de liderazgo ejercido en la organización tiene incidencia en el clima laboral del personal administrativo de una empresa de transporte marítimo de la ciudad de Guayaquil se ha cumplido. Esto se puede determinar a través de los resultados obtenidos con respecto a las dimensiones analizadas sobre el clima laboral en la cual interviene la relación con los lideres.

Se confirma que el tipo de liderazgo ejercido por las personas a cargo denominados lideres tiene una injerencia relevante en el personal a cargo, lo cual va a determinar el clima laboral que estos perciben dentro de la organización. Se comprueba que tener un estilo de liderazgo donde se realce el apoyo, confianza y equidad en el personal hará que los colaboradores perciban un ambiente positivo, así mismo la cohesión y reconocimiento del equipo de trabajo genera un compromiso adicional de estos con la empresa, desenvolviéndose en un entorno favorable hacia la consecución de los objetivos planteados.

De acuerdo a los resultados logrados se concluye que existe una relación significativa entre las dos variables del presente estudio, el tipo de liderazgo y el clima laboral, es decir que el tipo de liderazgo ejercido al personal de las áreas administrativas tiene un impacto significativo en el clima laboral que se percibe en la empresa, ya que desenvolverse en un ambiente positivo compensará el trabajo realizado por el personal trayendo beneficios mutuos tanto para el personal como para la empresa.

Fortalezas y Limitaciones

La fortaleza del presente estudio se centra en el diseño metodológico que se utilizó, ya que mediante los datos obtenidos resultantes del análisis se establece una relación existente entre el clima laboral percibido con el estilo de liderazgo ejercido hacia los trabajadores, al ser un estudio donde intervienen las personas que se encuentran dentro de la empresa se evidenció la predisposición del personal de participar activamente en el desarrollo de la investigación, mediante una intervención permanente en la recolección de información y la realización de las encuestas.

Un sesgo que se evidenció en la investigación es la ausencia de entrevistas personalizadas a los lideres de los departamentos administrativos, lo cual nos hubiera servido para tener una visión y perspectiva más amplia sobre cómo ellos se identifican en su forma de liderar y el clima que ellos reflejan a sus colaboradores.

Futuras Líneas de Investigación

Se podría considerar como una futura línea de investigación realizar un análisis y estudio sobre el clima laboral y de los estilos de liderazgo aplicados no sólo del personal administrativo de la organización, si no también del personal operativo que se encuentra embarcado en los medios de transporte marítimo, a su vez realizar el estudio utilizando otras técnicas e instrumentos de medición donde se puedan obtener resultados con mediciones distintas sobre el clima laboral.

REFERENCIAS

Ahumada, J., Rivera, M., Inzunza, P. (2024). Formación integral de líderes en las Instituciones de Educación Superior: perspectiva humanista, solidaria y conciencia social. *UNODIVERSO Revista de Complejidad en Ciencias Sociales y Humanidades,* (4), 1-20. https://doi.org/10.54188/UD/04/D2/01

Alonso, D. (2023). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. *Con-Ciencia SERRANA Boletín Científico, 5*(9), 23-24.

Alvarez, L. (2023). Liderazgo digital: El nuevo estilo para gerenciar. *Revista Científica Internacional, 6*(1), 61-72. https://doi.org/10.46734/revcientifica.v6i1.64

Andino, R., Palacios, D. (2023). Investigación para la aplicación de una estrategia de mejoramiento del clima laboral en una unidad educativa. *Journal of Economic and Social Science Research, 3*(3), 52-75. https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v3/n3/73

Aragundi, E., Piloso, C. (2022). Influencia de la inteligencia emocional en el clima laboral. *Alfa Publicaciones, 4*(1.1), 499-513. https://doi.org/10.33262/ap.v4i1.1.177

Arias, J. (2021). *Diseño y Metodología de la Investigación.* Editorial Enfoques Consulting EIRL.

Bedoya, C., García, M., Gómez, A. (2023). Estilos de liderazgo de directivos universitarios en Colombia: un análisis del género, la experiencia y el tipo de institución. *Revista CEA, 9*(21), 1-25. https://doi.org/10.22430/24223182.2411

Bermejo, M., Suárez, I., Salazar, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Revista Ciencias Holguín, 28*(3), 33-46.

Bravo, R., Núñez, E. (2021). Clima laboral y percepción de la imagen institucional. *PsiqueMag: Revista Científica Digital de Psicologia, 10*(2), 1-9. https://doi.org/10.18050/psiquemag.v10i1.2747

Chiquillo, J., Amaya, N., Curiel, R. (2023). Liderazgo y clima laboral en pequeñas y medianas empresas. *Revista Venezolana de Gerencia, 28*(103), 1295-1311. https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.103.23

Davies, E. (2022). Importancia del Clima Laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. *Gestión en el Tercer Milenio, 25*(49), 147-151. https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.19842

Deng, C., Gulseren, D., Isola, C., Grocutt, K., Turner, N. (2022). Transformational leadership effectiveness: an evidence-based primer. *Human Resource Development International*, *26*(5), 627–641. https://doi.org/10.1080/13678868.2022.2135938

Diaz, P., Díaz, A. (2018). Clima laboral en el rendimiento de los empleados de las Pymes en el Ecuador. *Journal of Science and Research: Revista Ciencia e Investigación, 3*(11), 60-63.

Escobar, H., Flores, F., Carreón, R. (2019). Clima laboral: un factor que afecta al desempeño docente. *VinculaTégica EFAN, 5*(2), 1086-1097. https://doi.org/10.29105/vtga5.2-728

Esquitino, Y. (2023). Encuestas de clima laboral, recursos humanos y objetivos departamentales. *TURYDES: Revista sobre turismo y desarrollo local sostenible, 16*(34), 43-55.

Gallegos, R., Acevedo, J. (2024). El clima laboral, retos disciplinares. *Trabajo Social UNAM,* (31), 29-44. https://doi.org/10.22201/ents.20075987p.2022.31.86742

Ganga, F., Alarcón, N., Soto, R., Saldivia, C., (2020). Estilos de liderazgo en dirigentes sindicales: un análisis desde la perspectiva de género. *Revista Venezolana de Gerencia, vol. 25*(92), 1502-1517.

Gonzales, J., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, V., Paredes, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación, 42*(95).

González, C., Andrada, R. (2023). Liderazgo humanista: seis claves para ponerlo en práctica. *Harvard Deusto Business Review,* (337), 72-82.

Govea, K., Zúñiga, D. (2020). El Clima Organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicio. *Revista Investigación y Negocios, 13*(21), 15-22.

Gutiérrez, S., Postigo, J., Álvarez, R., Nova, L. (2023). Producción científica mundial sobre el clima laboral en universidades estatales: un enfoque bibliométrico y de redes. *Horizontes, revista de*

investigación en ciencias de la educación, 7(28), 728-744. https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.550

Hernández, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* Editorial Mc Graw Hill Education.

Jauregui, R. (2022). Estilos de liderazgo en las pequeñas empresas textiles en el Perú. *Revista Económicas CUC*, *44*(1), 137–152. https://doi.org/10.17981/econcuc.44.1.2023.org.2

Koys, D., Decottis, T. (1991). Inductive Measures of Psychological Climate. *Human Relations, 44*(3), 265-285. https://doi.org/10.1177/001872679104400304

Lalangui, M., Meleán, R., Acuña, M. (2024). Liderazgo ético y responsabilidad social en las empresas bananeras del Ecuador, provincia de El Oro. *INNOVA Research Journal*, *9*(2), 102-116. https://doi.org/10.33890/innova.v9.n2.2024.2521

Loaiza, J. (2023). Liderazgo organizacional en tiempo de pandemia y post pandemia: Un análisis exploratorio. *Revista Perspectivas, 26*(52), 9-26.

Logaña, H. (2020). Ethos de liderazgo de los gestores de talento humano de las universidades y escuelas politécnicas del Distrito Metropolitano de Quito. *Estudios de la Gestión,* (7), 255-286.

Martínez, A., Cornelio, R., Suárez, A. (2021). Comunicación Asertiva para mejorar el Clima Laboral en las Organizaciones Públicas. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas, 27*(79), 276-293. https://doi.org/10.19136/hitos.a27n79.4694

Oerlemans, W., Bakker, A. (2018). Motivating Job Characteristics and Happiness at work: A Multilevel Perspective. *American Psychological Association, 103*(11), 1230-1241.

Olaz, A. (2024). Definiendo el clima laboral.100 años de revisión bibliográfica. *Revista Internacional de Organizaciones,* (32), 123-145. https://doi.org/10.17345/rio32.458

Olaz, J., Ortiz, P. (2022). *Como lograr un buen Clima Laboral: diagnóstico, medición y gestión para organizaciones*. Esic Editorial.

Ordoñez, M., Espinoza, E., Bermúdez, C. (2018). Evaluación de la percepción del clima laboral en estudiantes universitarios. *Revista Universidad y Sociedad, 10*(5), 212-218.

Palacios, L., Cortez, C., Cueva, M., Ramírez, W. (2024). Reconocimiento del Desempeño Laboral como principio gerencial en el Liderazgo Organizacional. *Revista de Ciencias Sociales, 30*(1), 470-484.

Paz, A. (2018). Centros generadores de conocimientos colombianos: Una revisión a su clima laboral. *Consensus Revista de publicaciones científicas y académicas, 2*(2), 02-20.

Pedraja, L., Coluccio, G., Espinoza, C., Bernasconi, A., Marchioni, I., Muñoz, C. (2019). Cultura y estilos de liderazgo en unidades académicas: un estudio en una institución de educación superior. *Utopía y Praxis Latinoamericana, 24*(4), 25-35.

Pedraja, L., Marchioni, I., Espinoza, C., Muñoz, C. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación Universitaria, 13*(5), 3-14. http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50062020000500003

Pereyra, E., Rey de Castro, D., Uribe, J. (2022). Liderazgo de alto desempeño y su relación con el clima organizacional en una empresa peruana del sector industrial en Lima, 2021. *Revista Industrial Data*, *25*(1), 229-264. https://doi.org/10.15381/idata.v25i1.21990

Polo, B., Hinojoza, C., Sandoval, J., Castañeda, W. (2022). El clima laboral como un factor determinante en el compromiso organizacional. *Universidad, Ciencia y Tecnología Revista Multidisciplinaria, 26*(114), 60-71. https://doi.org/10.47460/uct.v26i114.591

Prada, R., Rueda, M., Ocampo, P. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios, 41*(45), 57-75. https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n45

Proaño, J., Fernández, A. (2023). Liderazgo y clima organizacional de innovación en una empresa minera ecuatoriana. *COODES, Cooperativismo y desarrollo, 12*(1), e698.

Quispe, S., Dávila, M., Cubas, M., Tapia, A. (2023). Liderazgo transformacional en el clima institucional y el desempeño docente en Perú. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 7*(27), 359-371. https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.520

Ramírez, R., Ruiz, C., Gonzáles, J., Terán, N., Cáceres, J., Palomino, G. (2021). Clima organizacional en los gobiernos locales. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5*(1), 1198-1208. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.321

Rasinger, S. (2019). *La Investigación Cuantitativa en Lingüística: Una Introducción.* Ediciones AKAL, (1).

Reyes, M., Téllez, M., García, J. (2022). El clima laboral: todo un reto en tiempo de crisis. *VinculaTégica EFAN, 7*(1), 342-351. https://doi.org/10.29105/vtga7.2-68

Sandoval, F., Carvajal, C. (2024). Relación entre la inteligencia emocional y el clima laboral desde el ámbito administrativo y a la gestión del talento humano. *Gestión Joven, Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas, 25*(2), 56-66.

Santana, M. (2021). Clima laboral: influencia del liderazgo en el desempeño y eficiencia de los colaboradores en entidades públicas y privadas en la ciudad de Chitré, provincia de Herrera, república de Panamá. *Visión Antatura, 5*(2), 97-114.

Santiago, C., (2023). Liderazgo ético y compromiso organizacional. El rol inesperado de la motivación intrínseca. *Revista Universidad & Empresa, 25*(45), 1-31. https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.13169

Santillán, W., Paredes, H., Mera, H., Santillán, J. (2019). La responsabilidad social corporativa y el clima laboral. *Visionario Digital, 3*(4), 98-115. https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i4.974

Sifuentes, M., Salas, L., Zúñiga, G. (2020). El clima laboral como elemento de gestión en crisis laborales. *VinculaTégica EFAN, 6*(2), 1667-1678. https://doi.org/10.29105/vtga6.2-676

Simbron, S., Sanabria, F. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *CIENCIAMATRIA Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología, 6*(1), 6. https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.295

Vargas, L. (2020). Gerencia del siglo XXI. Visión de un liderazgo hacia una cultura organizacional humanista. *GERENTIA Revista Científica del Decanato de Investigación y Postgrado de la Universidad Fermóin Toro,* (2), 310-319.

Villada, D., Beltrán, O. (2020). Elementos de Estadística Descriptiva y Probabilidad. *Universidad Piloto,* (1), 12-51. https://doi.org/10.2307/j.ctv25dh3j7