

**Tipo de Publicación:** Artículo Científico

**Recibido:** 13/09/2022

**Aceptado:** 18/11/2022

**Autor:**

**Omar Santiago Vilcacundo Pérez**

Ingeniero Comercial  
Magister en Administración de Empresas, MBA  
Tecnológico Superior Universitario España  
Ambato – Ecuador

 <https://orcid.org/0000-0001-5185-1559>

E-mail: [omar.vilcacundo@iste.edu.ec](mailto:omar.vilcacundo@iste.edu.ec)

**Vicente David Catota Mesías**

Ingeniero Comercial  
Magister en Administración de Empresas, MBA  
Tecnológico Superior Universitario España  
Ambato – Ecuador

 <https://orcid.org/0000-0002-6281-6369>

E-mail: [vicente.catota@iste.edu.ec](mailto:vicente.catota@iste.edu.ec)

**Ángel Rodrigo Baño Gamboy**

Ingeniero Comercial  
Magister en Administración de Empresas, MBA  
Cuerpo de Bomberos de Latacunga  
Latacunga – Ecuador

 <https://orcid.org/0000-0001-5652-993X>

E-mail: [angel.bano@bomberoslatacunga.gob.ec](mailto:angel.bano@bomberoslatacunga.gob.ec)

## LIDERAZGO Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LAS EMPRESAS DEL TERCER SECTOR

### Resumen

El liderazgo en la actualidad es un pilar fundamental para las empresas, el estudio tiene como objetivo determinar el liderazgo y su influencia en el clima organizacional en el tercer sector, metodológicamente se seleccionó el enfoque cuantitativo con una investigación descriptiva, debido a que es necesario determinar detalles de la relación o incidencia entre el liderazgo y el clima organizacional como variable dependiente que se abordó en la hipótesis. Fue necesario enfocarse en analizar a todos los integrantes de la Corporación de Asociaciones Comunitarias de Cotopaxi y Tungurahua “CACTU” como caso de estudio, determinando el número de personas equivalentes a 22 que son el objeto de estudio. Las herramientas de investigación fueron dos encuestas indicadas a las variables de la encuesta, se obtuvo una distribución normal al momento de evaluar las hipótesis se aplicó el método T de Student es decir teniendo como resultado 0,682, aceptando que el liderazgo contribuye al mejoramiento del clima organizacional. Siempre y cuando con la condición de que el nivel del clima organizacional sea favorable con el nivel de madurez de los colaboradores.

**Palabras Clave:** Empresas, tercer sector, mejoramiento, liderazgo.

---

## LEADERSHIP AND THE ORGANIZATIONAL ENVIRONMENT IN THE THIRD SECTOR COMPANIES

### Abstract

The study aims to determine the leadership and its influence on the organizational climate in the third sector, methodologically the quantitative approach was selected with a descriptive research, because it is necessary to determine details of the relationship or impact between leadership and organizational climate as a dependent variable that was addressed in the hypothesis. It was necessary to focus on analyzing all the members of the Corporation of Community Associations of Cotopaxi and Tungurahua "CACTU" as a case study, determining the number of people equivalent to 22 who are the object of study. The research tools were two surveys indicated to the variables of the survey, a normal distribution was obtained at the time of evaluating the hypotheses, the Student's T method was applied, that is to say, having as a result 0.682, accepting that leadership contributes to the improvement of the organizational climate. Provided that the level of the organizational climate is favorable to the maturity level of the collaborators.

**Keywords:** Companies, third sector, improvement, leadership.

## Introducción

El liderazgo genera muchas oportunidades en las empresas en especial en las del tercer sector debido a que contribuyen al logro de las metas trazadas por los líderes motivando a los empleados mediante orientaciones gestionadas al mejoramiento institucional, un componente significativo para el planteamiento del problema es la necesidad de los individuos para organizarse; la naturaleza de las personas determinan su estado de resiliencia ante las diferentes situaciones emergentes surgió la necesidad de agruparse en organizaciones sociales siendo conocidos como el tercer sector.

En este momento las personas se encuentran con dificultades en su bienestar, pérdida de trabajo los mismos que dificultan la adquisición de sus factores de necesidad básicas son las desventajas que las empresas del tercer sector donde dependen de los ingresos económicos para poder gestionar fondos por medio de los aportes voluntarios de sus benefactores, cada organización necesita trabajar de inmediato en su planificación en aras de buscar su recuperación para ajustarse a su nueva realidad fomentando al desarrollo de nuevas capacidades estimulando al pensamiento. Según, Fajardo y Aguilar (2022):

La innovación organizacional es descrita como la participación en nuevos comportamientos relacionados con los productos, es decir, ideas creativas de diseños de productos que se fabricarán y presentarán a

los clientes para satisfacer sus necesidades y, en última instancia, mejorar el rendimiento empresarial, siendo estos comportamientos innovadores cruciales para desarrollar modelos de negocios. (p. 44)

Dentro del ámbito empresarial cabe afirmar que existen organizaciones que se centran en la transformación social de las comunidades de su entorno, descuidando la satisfacción de sus clientes internos, desatendiendo en los aspectos de la motivación personal y desarrollo, donde chocan con la barrera de la resistencia al cambio dando los resultados que afectan a los objetivos y necesidades de su público objetivo. Como lo afirman en su artículo: Tico et al. (2016), “las organizaciones no lucrativas deben desarrollar un modelo de gestión eficaz ante los retos a los que se enfrenta nuestra sociedad como el envejecimiento demográfico, el aumento de las desigualdades sociales y el incremento de la inmigración” (p. 180).

Para diferenciarse, las empresas del tercer sector ante el mercado se han enfocado en programas de transformación social mediante los emprendimientos, trabajando con infantes, niños, niñas, adolescentes y jóvenes; consolidando como puntos de aseguramiento de cambio, pero el liderazgo y el clima laboral dentro de estas instancias no concreta con una efectividad deseada en su personal.

Hay asociaciones que pugnan de una forma salvaje por mantenerse en sus áreas de influencia, pero el personal que actúa en la aplicación de los

modelos programáticos no tiene oportunidades de desarrollo, afectando de manera directa en su forma de trabajar, cayendo en un mal ambiente laboral o destructivo contribuyendo a la administración de estas empresas en su sostenimiento después de un tiempo determinado conforme a su liderazgo. Peralta et al. (2013),” el término liderazgo será entendido como proceso de influencia; ya no como un rol específico, sino como una habilidad social transversal. Según este modelo, liderar implica procesos de consideración, estimulación, motivaciones, influencia, entre otros” (p. 151).

En este aspecto, cuando los procedimientos son erróneos, prevalece la incapacidad de cumplir los objetivos trazados, es por eso manifestar que el liderazgo y el clima organizacional en las empresas del tercer sector toman en cuenta una co-construcción comprometida con las sociedades como rectores en el cambio. Castillo et al. (2019), “es un proceso que involucra que un individuo o grupo de personas influyan sobre otros, con la finalidad de conseguir el cumplimiento de metas, así como de motivar y ayudar a que sus compañeros trabajen con entusiasmo para alcanzar objetivos” (p. 3).

“Un liderazgo poco considerado, irrespetuoso, poco colaborador, y estrecho, se puede esperar que los niveles de motivación se vean disminuidos. La conducta de los líderes no es adecuada, puede ser abusiva y convertirse en una fuente importante de estrés” (Jijón, 2016, p. 14).

“Propiciar espacios de participación en la toma de decisiones es un factor que influye en la motivación y el desempeño de los colaboradores. Cultivar en los colaboradores confianza aumenta empoderamiento y compromiso para afrontar los retos presentes y futuros” (Brito y otros, 2020, p. 148).

El artículo pretende que las empresas del tercer sector tengan una administración adecuada, ajustándose a las situaciones que el liderazgo contribuye en el clima organizacional, consolidando la realidad y la madurez de sus colaboradores con un progreso circunstancial en el desarrollo y dinamismo dando énfasis en la importancia del entorno jerárquico determinando el objetivo de la investigación al conocer el grado de liderazgo y su influencia en el clima organizacional en el tercer sector.

En la vanguardia de las organizaciones en su impacto organizacional en el tercer sector, estas buscan fondos para poder sobrevivir y es así que es determinante conocer su giro de negocio como lo manifiesta. Paiva (2004):

Se trata de un conjunto de organizaciones altamente diversas tanto en lo relativo al tipo y grado de organización (ya que se incluyen dentro del Tercer Sector desde el mero comedor barrial, pasando por las fundaciones empresariales o las ONG de nivel internacional como Greenpeace), como por el tipo de demanda que pretende satisfacer (empleo, salud, defensa de derechos de los ciudadanos, ambiente, minorías). (p. 101)

Las empresas del tercer sector buscan de una forma u otra la manera de sobrevivir a los cambios de su entorno, como resultado de la desatención del estado, donde se denominan de varias formas como lo establece. Barrionuevo (2001):

Las denominadas empresas del “tercer sector” responden a una tipología que no puede ubicarse entre las empresas privadas, ni entre los organismos del estado, porque no pertenecen a ninguno de estos dos sectores. De ahí sus múltiples denominaciones tales como “empresas intermedias”, organizaciones no gubernamentales (ONG), organizaciones sin fines de lucro (OSFL), “del tercer sector”, etc. (p. 2)

Las personas al verse desprotegidas por el estado tienen la necesidad de agruparse y formar sociedades enfocadas en emprender y buscar su relación de bienestar en el campo de economía social, cabe destacar lo que manifiesta Mozas y Bernal (2006), “el lento crecimiento del empleo rural, reducido crecimiento o incluso declive de la población, carencias persistentes en el desarrollo de los recursos humanos. Estos problemas han reclamado la atención de las instituciones desde todos los ámbitos, para corregir los desequilibrios” (p. 127).

“Entidades sin ánimo de lucro, tercer sector, organizaciones no gubernamentales, etc. han desempeñado un papel trascendental en la búsqueda de soluciones que contribuyan a mejorar el bienestar y la calidad de vida de un grueso volumen de la población” (Grosso, 2013, p. 145).

“En relación con la crisis de los sistemas de producción de bienestar, a menudo se buscan soluciones o paliativos en el tercer sector o en

la sociedad cívica, movilizando organizaciones tales como cooperativas, mutualidades, asociaciones voluntarias y agrupaciones informales” (Lorendahl, 1999, p. 11).

“El Tercer Sector en relación es la coherencia entre el “modo de hacer” y la “razón de ser” de las organizaciones. Permite a la organización tener legitimidad social y ejercer su rol de trabajar por el Desarrollo Humano Sostenible” (López et. a 2007, p. 142).

“De forma simultánea las necesidades del entorno cambian como son las de los donantes, los voluntarios cambian sus expectativas y una organización se verá disminuida su capacidad de desarrollo de capacidades” (Schonfeld, 2000, p. 35).

En Ecuador, la administración de las organizaciones del tercer sector asiste con las fundaciones, ONG’s, pero deben estar enfocadas en la eficiencia y la eficacia en notoriedad con el liderazgo de los mandos superiores para enfocarse en el bienestar del clima organizacional, garantizando el correcto cumplimiento de las actividades, objetivos y metas estableciendo la influencia en los territorios que se desenvuelven desarrollando más ciclos considerando las ideas de los colaboradores en la búsqueda de la mejora continua empoderando como cómplices sólidos en concretar los objetivos empresariales.

A través de la investigación, se espera que las organizaciones del tercer sector relacionadas con la iniciativa y su efecto en la forma de actuar de las autoridades puedan desglosar las características que deben considerarse razonables después de algún tiempo, satisfaciendo el compromiso de trabajar en

las existencias de los individuos, proponiendo metodologías que se adapten a estos establecimientos, reconociendo su responsabilidad, obligación social, administración correcta, financiación incesante, con la capacidad de hacer conclusiones, atraer a nuevos voluntarios, donantes, apoyos del exterior con una administración abierta y completa, con un lugar de trabajo adecuado y seguro según la circunstancia jerárquica, disminuyendo los costes, fortificando la calidad dando a la sociedad una ayuda satisfactoria.

La información que se produce apoya a los establecimientos, asociaciones sociales y fundaciones cuyo trabajo básico es ayudar a los individuos del sector de Latacunga para tener más convicción sobre el desarrollo más adecuado ajustándose a su circunstancia subyacente, teniendo en cuenta que las personas que se encuentran en este entorno que en la actualidad marcan su confianza en ellos, impulsándolos a actuar de manera competente.

### **Desarrollo**

El objetivo general que se plantea en la investigación es conocer la relación que existe en el liderazgo y su influencia en el clima organizacional en el tercer sector.

La metodología aplicada se escogió el método cuantitativo determinado por varias disciplinas académicas, dando datos objetivos para establecer análisis claros y concisos, buscando detallar la influencia que se tiene entre el liderazgo y el clima

organizacional como consecuencia a la hipótesis planteada.

HI. El liderazgo influencia en el mejoramiento del clima organizacional en las empresas del tercer sector.

Es necesario especificar las características y perfiles del estudio de acuerdo a los fenómenos que el investigador indica en los rasgos distintos, como lo cita Hernández et al. (2014):

Especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (p. 92)

En caso de estudio destaca en su página web la razón de ser como es: (CACTU, 2019, párrafo primero). “La Corporación de Asociaciones de Cotopaxi y Tungurahua (CACTU) es una organización comunitaria que trabaja con los niños, niñas, adolescentes, jóvenes, sus familias y comunidades apoyando el fortalecimiento del sistema de protección integral de derechos, en coordinación con el Estado”. Los resultados se estudiaron a toda la población que integra como es la Corporación de Asociaciones Comunitarias de Cotopaxi y Tungurahua “CACTU”, que sin 22

personas donde se encuentran 19 gestores comunitarios, 1 coordinador general, dos coordinadores de áreas, 1 analista financiero y 1 oficial de aseguramiento.

Las preguntas aplicadas en el instrumento de investigación apuntan directamente a recabar la información según el modelo de Hersey y Blanchard según las dimensiones de estudio en el liderazgo situacional y el instrumento basado en las dimensiones del clima organizacional en los sectores de servicio ECOS. En cuanto a las preguntas se establecieron en el formato de la escala de Likert aplicado a su grado de utilidad y posibilidad que los reactivos consigan evaluar y medir los resultados con base a las encuestas aplicadas.

Se aplicó una prueba piloto para determinar la rigurosidad académica obteniendo la confirmación de especialistas expertos en el ámbito del liderazgo y el clima organizacional fundamentando esto con viabilidad de la prueba de Alfa de Cronbach dando el resultado siguiente:

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,841	65

**Tabla 1:** *Alfa de Cronbach.*

**Nota:** Resultado de la confianza del instrumento = 0,841

La consistencia del Alpha de Cronbach procesado en el software SPSS da un nivel de confianza de 0,841 demostrando la fiabilidad y de las preguntas aplicadas claramente definidas.

Para medir la relación entre el liderazgo y el clima organizacional en la Corporación de Asociaciones Comunitarias de Cotopaxi y Tungurahua “CACTU”, se determinó el número de las personas a ser encuestadas, que fueron 22 individuos para medir la distribución se consideró la prueba Shapiro-Wilk demostrando que existe una distribución paramétrica conforme a la siguiente tabla.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo	0.958	22	0.447
Clima Organizacional	0.957	22	0.430

**Tabla 2:** *Prueba de normalidad.*

**Nota:** Prueba de normalidad P valor es superior a 0.05.

Los factores de estudio como son el liderazgo generan un p valor de 0.447 y el clima organizacional se determinó que P valor de 0.430 siendo superior a 0.05 donde tienen valores de significancia en las variables de estudio. Para contrarrestar la hipótesis se aplicó la prueba T de Student.

Ho: El liderazgo no influye en la mejora del clima organizacional.

Ha: El liderazgo influye en la mejora del clima organizacional.

	Media	Desv. Desviación	Desv. Error	Diferencias emparejadas		t	gl	Sig. (bilateral)
				Inferior	Superior			
Par 1 Liderazgo – Clima organizacional	0.03404	0.38376	0.08182	-0.13611	0.20420	0.416	21	0.682

**Tabla 3:** *Contraste de Hipótesis.*

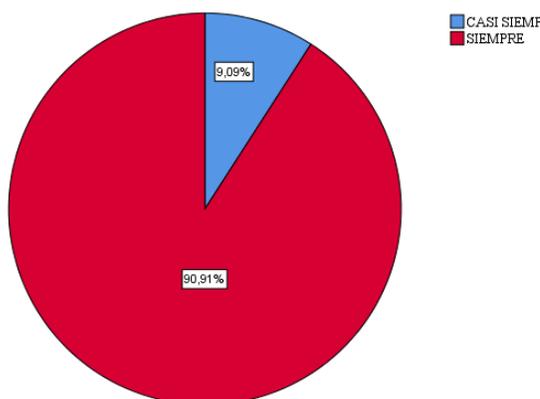
**Nota:** P valor es superior a 0.05

Los resultados de la medición con la prueba T de Student fue de 0,682 donde se rechaza la hipótesis Nula y se acepta que el liderazgo influye en la mejora del clima organizacional en la Corporación de Asociaciones comunitarias de Cotopaxi y Tungurahua, en consecuencia, se puede afirmar que es necesario incrementar el liderazgo para que mejore circunstancialmente el clima organizacional.

Los resultados obtenidos en el procesamiento del levantamiento de la información para medir el porcentaje de percepción del liderazgo y clima organizacional dentro de CACTU, se demuestra a continuación:

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Siempre	2	9.1
	Siempre	20	90.9
	Total	22	100.0

**Tabla 4:** Liderazgo.  
*Nota:* Nivel de liderazgo.

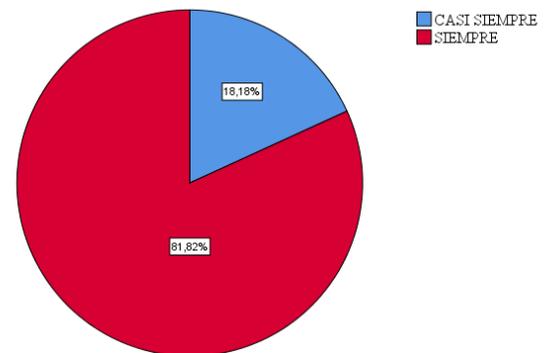


**Figura 1:** Percepción del Liderazgo  
*Nota:* Resultados de las respuestas del liderazgo.

Del 100% de la población encuestada manifiesta que el 90.91% los directivos siempre se mantienen con un liderazgo adecuado, mientras que el 9,09% contesta casi siempre tienen un liderazgo adecuado, representando que en su gran mayoría tienen una buena aceptación del liderazgo como factor.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi Siempre	4	18,2
	Siempre	18	81,8
	Total	22	100,0

**Tabla 5:** Clima organizacional.  
*Nota:* Nivel de clima organizacional.



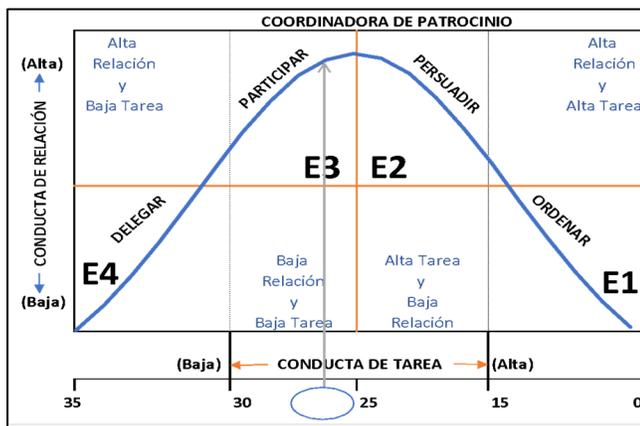
**Figura 2:** Percepción del Clima organizacional.  
*Nota:* Resultados de las respuestas del clima organizacional.

Del 100% de la población encuestada manifiesta que el 81,82% siempre percibe un clima organizacional adecuado, mientras que el 18,18% contesta casi siempre tienen un clima organizacional adecuado, representando que en su gran mayoría tienen una buena aceptación en el clima organizacional como factor.

La aplicación de la prueba de Hersey y Blanchard sobre el liderazgo situacional en los mandos superiores del caso de estudio afirma los

resultados de la coordinación general, coordinación de patrocinio, aseguramiento, analista financiero, destacando los siguientes resultados.

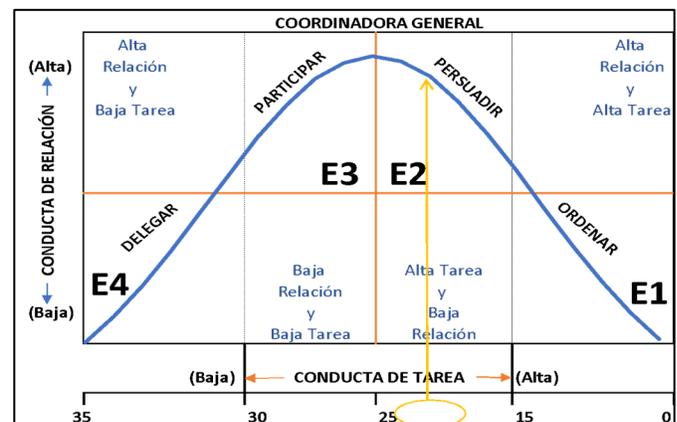
Al realizar la investigación del liderazgo de los integrantes del caso de estudio se procedió con la aplicación del test validada por Hersey y Blanchard en el libro, liderazgo al más alto nivel, estos resultados muestran el estilo de acuerdo a las situaciones por las cuales atraviesan en la empresa los miembros de los jefes directos y mandos medios. Los puntajes para medir el grado de adaptabilidad se encuentran en el rango de 30 y 35, estableciendo que es un líder con un alto grado de adaptabilidad. Si los rangos están entre 25 y 30, afirma que el líder tiene un nivel moderado de adaptabilidad, al obtener un puntaje inferior a 24, indican la necesidad de desarrollo para el mejoramiento de la destreza para forjar la madurez de la actividad y utilizar los comportamientos de los liderazgos apropiados.



**Figura 3:** Estilo de liderazgo Coordinación General.

*Nota.* Nivel de estilo situacional persuadir.

El test aplicado en el liderazgo situacional en la coordinación general de la Corporación de Asociaciones comunitarias de Cotopaxi y Tungurahua, dando un puntaje de 23 enfocada en el cuadrante 2 teniendo un liderazgo de persuadir, señalando que el líder supervisa trabaja junto a sus colegas para que manifiesten los conocimientos de acuerdo al trabajo asignado traza conexiones de cooperación y contacto con los colaboradores que poseen bajos niveles de competencias fundamentando en el apoyo del líder.

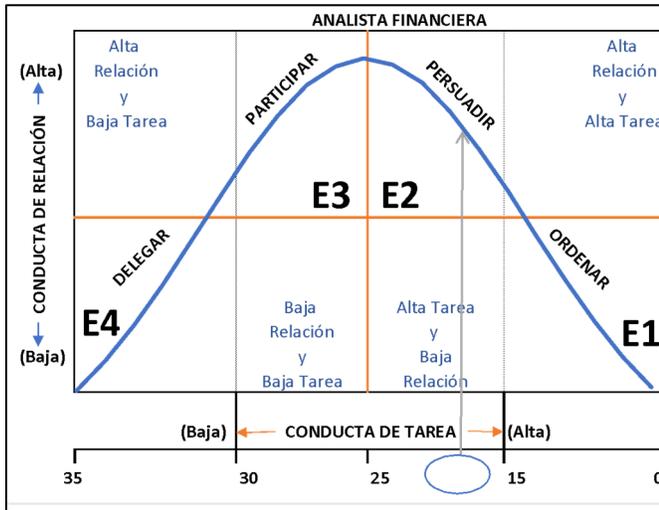


**Figura 4:** Estilo de liderazgo Coordinación de Patrocinio.

*Nota.* Nivel de estilo situacional participar.

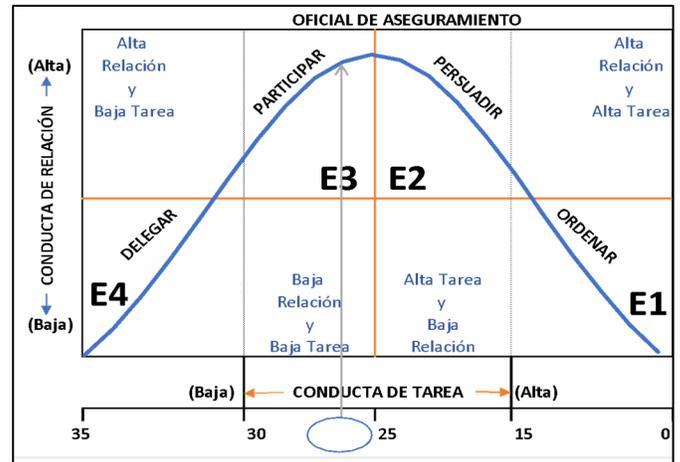
El test aplicado en el liderazgo situacional en la coordinación de patrocinio de la Corporación de Asociaciones comunitarias de Cotopaxi y Tungurahua, dando un puntaje de 26 enfocada en el cuadrante 3 teniendo un liderazgo de participar señalando que, el líder media en una apreciación, dando un orden más notable a los esfuerzos y exhibiciones de los compañeros de equipo a su cargo, caracterizando el incremento de los grados de

habilidades ante el grupo de trabajo, potenciando la cooperación, la obligación necesaria, logrando una variación más notable a las circunstancias, supervisando una mejor forma la integración del grupo que dirige.



**Figura 5:** Estilo de liderazgo Analista de finanzas  
*Nota.* Nivel de estilo situacional persuadir.

El test aplicado en el liderazgo situacional en la analista financiera de la Corporación de Asociaciones comunitarias de Cotopaxi y Tungurahua, al igual que los resultados de la coordinación general, dando un puntaje de 19 enfocada en el cuadrante 2 teniendo un liderazgo de persuadir señalando que el líder supervisa trabaja junto a sus colegas para que manifiesten los conocimientos de acuerdo al trabajo asignado traza conexiones de cooperación y contacto con los colaboradores que poseen bajos niveles de competencias fundamentando en el apoyo del líder.



**Figura 6:** Estilo de liderazgo de Oficial de Aseguramiento.  
*Nota.* Nivel de estilo situacional participar.

El test aplicado en el liderazgo situacional en el oficial de aseguramiento de la Corporación de Asociaciones comunitarias de Cotopaxi y Tungurahua, dando un puntaje de 26 enfocada en el cuadrante 3 teniendo un liderazgo de participar señalando que, el líder media en una apreciación, dando un orden más notable a los esfuerzos y exhibiciones de los compañeros de equipo a su cargo, caracterizando el incremento de los grados de habilidades ante el grupo de trabajo, potenciando la cooperación, la obligación necesaria, logrando una variación más notable a las circunstancias, supervisando una mejor forma la integración del grupo que dirige.

### Conclusiones

En la actualidad el liderazgo y el clima organizacional ha sido un pilar fundamental para las ciencias sociales dentro de las empresas públicas y privadas, donde el líder garantiza el desempeño de los colaboradores persuadiendo, influenciando en su

trabajo, satisfaciendo las necesidades de los clientes internos manteniendo los objetivos trazados caracterizando en el beneficio en común de los colaboradores.

El test Hersey y Blanchard aplicado a la variable liderazgo demostró que en la CACTU perciben con un 90.91% tienen un liderazgo aceptable y que el 81.82% de la población encuestado perciben con un el clima organizacional es adecuado, pero a pesar de que los índices son favorables es necesario establecer estrategias para el mejoramiento óptimo de las variables de estudio donde coordinen de manera enfática en la autoridad de la iniciativa del entorno jerárquico y el liderazgo en el tercer sector porque es importante seguir analizando la gestión del personal para generar una ventaja competitiva como lo resalta en su investigación. Pedraza (2018),” analizar aspectos intangibles en la gestión del capital humano, es un asunto importante para las organizaciones en nuestros tiempos, independientemente del tamaño, sector o actividad económica que desarrolle la organización por la necesidad que tienen de generar ventajas competitivas” (p. 98).

El análisis de la influencia del liderazgo y el clima organizacional donde el líder otorga la satisfacción al cliente interno de una organización, generando una transformación explícita, formando valores con el apoyo del nivel de madurez de los colaboradores como se puede sustentar por parte de Serrano y Portalanza (2014), “el líder es el principal

generador de la calidad del clima organizacional debido a su capacidad para formar en los trabajadores aquellas percepciones que le dan vida al clima organizacional” (p. 124).

Uno de los liderazgos que más se identifican en la investigación es la persuasión como se refleja en el estilo de la coordinación general y de analista financiero, como lo afirma: Tarapuez et. a (2015) “el liderazgo influye una amplia gama de aspectos que inciden sobre su eficiencia y desarrollo, algunas investigaciones han encontrado que el estilo de liderazgo más común es el relacionado con la persuasión” (p. 138).

Otro de los liderazgos identificados que se aborda en el sujeto caso de estudio es el de participar que lo refleja la coordinación de patrocinio y el oficial de aseguramiento, donde gestionan sus decisiones de acuerdo a las opiniones y participación de sus colaboradores para lograr los objetivos como lo afirma Zuzama (2014), “el líder logra un mayor cumplimiento de los objetivos y una mayor satisfacción entre sus subordinados, cuenta con la participación de todos los integrantes del grupo en la toma de decisiones y que invita a la participación de todos” (p. 20).

Los resultados de la medición con la prueba T de Student fue de 0,682 donde se rechaza la hipótesis Nula y se acepta que el liderazgo influye en la mejora del clima organizacional en la Corporación de Asociaciones comunitarias de Cotopaxi y Tungurahua, en consecuencia, se puede



afirmar que es necesario incrementar el liderazgo para que mejore circunstancialmente el clima organizacional. Según Alves (2000):

Para que el liderazgo sea eficaz esto es, que cree y desarrolle un clima en el que todos puedan expresar sus potencialidades y maximizar sus rendimientos se han de tener en cuenta cuatro componentes, estilo de liderazgos, características de los liderados factores de la situación, cualidades del líder. (p. 125)

Los factores y aspectos buscan fortificar el ambiente laboral, organizando el liderazgo, depende de antemano de la predisposición de los colaboradores a través de la evaluación de las actividades con una calidad inquebrantable, viendo la diferencia en un estilo más participativo aplicado a los aspectos de revisión, donde se da más importancia a los esfuerzos y la ejecución de los colegas, donde el líder otorga la responsabilidad y el apoyo, logrando una flexibilidad más notable a cada circunstancia debido a la expansión de las conexiones relacionales, el cumplimiento, el comportamiento y la mentalidad en el ambiente laboral como lo establece. Gonzales et. al., (2018):

Las organizaciones se deben ajustar a las necesidades de sus trabajadores, de sus clientes y del entorno social que es cada vez más competitivo, lo que demanda una mayor presión en cuanto al cumplimiento de metas y objetivos empresariales. Estas necesidades obligan a las organizaciones a estudiar e investigar qué tipo de liderazgo es el más adecuado para su desarrollo, permitiéndoles ser capaces de adaptarse a los cambios internos y externos que ejerce la sociedad. (p. 242)

El liderazgo se apoya generalmente en la correcta administración del talento humano dentro de la empresa, enfocando en la cooperación de cada uno de ellos, dando la importancia al reconocimiento, alejando la falta de compromiso de los colaboradores, inclinándose a la mejora de la ejecución del trabajo para ser referencia al progreso y mantener su impacto en la ventaja competitiva empresarial.

### Referencia

- Alves, J. (2000). Liderazgo y Clima Organizacional. *Revista de Psicología del Deporte*, 9(1-2), 123-133.  
<http://148.202.167.116:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/2147/Liderazgo%20y%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barrionuevo, L. (2001). Empresas del tercer sector: bases para la instalación de un sistema de gestión. *Cruzando fronteras: Tendencias de contabilidad directiva para el Siglo XXI*. <https://www.intercostos.org/documentos/congreso-07/Trabajo161.pdf>
- Brito, C., Pitre, R., y Cardona, D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v31n1/0718-0764-infotec-31-01-141.pdf>
- CACTU. (2019). Corporación de Asociaciones Comunitarias de Cotopoxi y Tungurahua. Corporación de Asociaciones Comunitarias de Cotopoxi y Tungurahua.: <https://cactu.org.ec/quienes-somos/>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., y Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), 1-

13.  
<https://www.scielo.org/pdf/rcsp/2019.v45n2/e1351/es>
- Fajardo, P., y Aguilar, C. (2022). Innovación del modelo de negocio y su impacto en las organizaciones. *Revista Científica Ciencias Sociales y Empresariales.*, 7(1), 35-47.  
<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/581/1016>
- Gonzales, J., Paredes, M., Núñez, R., Paredes, V., y Paredes, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. *Revista de Investigación*, 42(95), 241-249.  
<https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/376160247012.pdf>
- Grosso, C. (2013). La economía social desde tres perspectivas: tercer sector, organizaciones no gubernamentales y entidades sin ánimo de lucro. *Tendencias y Retos*, 18(10), 143-158.  
<https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1151&context=te>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación (Vol. 736)*. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jijón, M. (2016). LIDERAZGO INEFICAZ EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL: UNA REVISIÓN CONCEPTUAL. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación.*, 4(2), 7-17.  
<https://incyt.upse.edu.ec/pedagogia/revistas/index.php/rcpi/article/view/130/122>
- López, F., Segarra, J., y Pozo, E. (2007). Salud y Drogas, 7(1).  
<http://www.asecedi.org/PDF/V7N1.pdf#page=138>
- Lorendahl, B. (1999). Trabajo y bienestar a través de las organizaciones del Tercer Sector. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*(33), 9-27.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/7071515.pdf>
- Mozas, A., y Bernal, E. (2006). Desarrollo territorial y economía solidaria. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*,(55), 125-144.  
<https://www.redalyc.org/pdf/174/17405505.pdf>
- Paiva, V. (2004). ¿Qué es el Tercer Sector? *Revista Científica de UCES*, 8(1), 99-116.  
<http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/341>
- Pedraza, N. (2018). El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral desde la percepción del capital humano. *REVISTA LASALLISTA DE INVESTIGACIÓN*, 15(1), 90-101.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlsi/v15n1/1794-4449-rlsi-15-01-90.pdf>
- Peralta, S., Yamila, F., Vega, R., y López, A. (2013). Liderazgo y voluntariado en organizaciones no lucrativas. *Revista Faces*, 40-41, 149-157.  
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/25480>
- Schonfeld, R. (2000). *El Liderazgo Es un Sentimiento: Manual de Liderazgo para Organizaciones Sociales*.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=IkHRCJXBoC&oi=fnd&pg=PA9&dq=El+liderazgo+es+un+sentimiento:+manual+de+liderazgo+para+organizaciones+sociales&ots=-d\\_ghrDxQq&sig=heDSTmBdMBrKqRDFEDdbFnU\\_FMs#v=onepage&q=El%20liderazgo%20es%20un%20sentimiento%3A%20](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=IkHRCJXBoC&oi=fnd&pg=PA9&dq=El+liderazgo+es+un+sentimiento:+manual+de+liderazgo+para+organizaciones+sociales&ots=-d_ghrDxQq&sig=heDSTmBdMBrKqRDFEDdbFnU_FMs#v=onepage&q=El%20liderazgo%20es%20un%20sentimiento%3A%20)
- Serrano, B., y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117-125.  
<http://www.scielo.org.co/pdf/sdn/v5nspe11/2027-5692-sdn-5-spe11-117.pdf>
- Tarapuez, E., Ceballos, H. O., y Hernández, R. P. (2015). LIDERAZGO SITUACIONAL DE LOS GERENTES DE LAS EMPRESAS ASEGURADORAS DEL DEPARTAMENTO DEL QUINDÍO (COLOMBIA). *Revista de*



Investigaciones de la Escuela de Administración y Mercadotecnia del Quindío EAM, 137-146. <http://app.eam.edu.co/ojs/index.php/sinapis/article/view/82/115>

Ticó, M., García, M., y Morquillas, J. (2016). Hacia un modelo de gestión de las organizaciones no lucrativas orientado a la excelencia. *Revista Búsqueda*.(17), 180-190. <http://repositorio.cecar.edu.co/bitstream/handle/cecar/3126/287-Texto%20del%20art%20c3%20adculo%20%28obligatorio%29%20-554-1-10-20170220.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Zuzama, J. (2014). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. [Tesis de Psicología, Universitat de les Illes Balears]. Repositorio Web. [https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama\\_Covas\\_Juana\\_Maria.pdf?sequence=1](https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/3638/Zuzama_Covas_Juana_Maria.pdf?sequence=1)