

El liderazgo y el clima laboral en las MiPymes de Dagua, Colombia

Leadership and work climate at MiPymes in Dagua, Colombia

A Liderança e o Clima Organizacional nas micro e pequenas empresas de Dagua, Colômbia

Submetido: 31/05/2025. Aprobado: 11/09/2025

Processo de Avaliação: Double Blind Review- DOI <https://doi.org/10.21710/rch.v38i2.780>

Lina Girley Lucio Correa - iglucio_uadmon@intep.edu.co – <https://orcid.org/0000-0001-7098-8075> - Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Leidy Valeria Ortega Ramírez - lvortega_uadmon@intep.edu.co - <https://orcid.org/0000-0001-5231-6742> - Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

Pablo César Ledesma-Cepeda - pcledesma_docente@intep.edu.co - <https://orcid.org/0000-0002-9362-1353> - Instituto de Educación Técnica Profesional de Roldanillo, Valle - INTEP

RESUMEN

Entre los muchos aspectos del clima laboral, resalta la motivación y el comportamiento entre miembros de una empresa, lo que genera un entorno laboral, el cual pueden percibir negativa o positivamente, en donde resultan emociones frente a lo que viven, comparten y hacen en sus tareas laborales, creando un ambiente óptimo o, por el contrario, un ambiente lento y flojo. En ese sentido, se desarrolló esta investigación de carácter correlacional, con la finalidad de establecer la relación del liderazgo en el clima laboral de las MiPymes de Dagua,

Valle del Cauca. Para ello se analizó el ambiente interno laboral de dichas organizaciones pues es un tema sin antecedentes en el municipio y, por otro lado, entender su relación con el liderazgo y su importancia para la mejora de las empresas del lugar. Comprender esto permite que las MiPymes del sector puedan adquirir conocimientos adicionales, que ayuden optimizar sus procesos de producción y de ventas, lo que a largo plazo contribuiría al desarrollo económico de la región. Para su realización, el análisis se basó en la

recolección de datos por medio de una encuesta, en donde se exploró la situación actual del clima laboral de las empresas,

Palabras clave: MiPymes, clima laboral, liderazgo.

encontrando una asociación independiente entre la aplicación del liderazgo y el clima laboral.

ABSTRACT

Among the many aspects of the work environment, the motivation and behavior among members of a company stand out, which generates a work environment, which can be perceived negatively or positively, where emotions result in what they experience, share and do in their work tasks, creating an optimal environment or, on the contrary, a slow and lazy environment. In this sense, this correlational research was developed with the purpose of establishing the relationship of leadership in the work environment of the MSMEs of Dagua, Valle del Cauca. To do this, the internal work environment of these organizations was analyzed because it is a subject without

precedents in the municipality and, on the other hand, to understand its relationship with leadership and its importance for the improvement of the companies in the place. Understanding this allows the MSMEs of the sector to acquire additional knowledge, which will help optimize their production and sales processes, which in the long term would contribute to the economic development of the region. The analysis was based on data collection through a survey, which explored the current situation of the work environment in companies, finding an independent association between the application of leadership and the work environment.

Keywords: SMEs, organizational climate, leadership

RESUMO

Entre os muitos aspectos do clima organizacional, destacam-se a motivação e o

comportamento entre os membros da empresa, moldando um ambiente de trabalho

que pode ser percebido de forma positiva ou negativa. Essa percepção gera emoções com base no que os funcionários vivenciam, compartilham e realizam em suas tarefas, criando um ambiente ideal ou, por outro lado, um ambiente lento e pouco produtivo. Nesse sentido, este estudo correlacional foi realizado com o objetivo de estabelecer a relação entre a liderança e o clima organizacional nas micro e pequenas empresas de Dagua, Valle del Cauca. O ambiente interno de trabalho dessas organizações foi analisado, uma vez que esse tema carece de pesquisas anteriores no município. Além disso, compreender sua relação com a liderança e sua importância

para a melhoria das empresas locais foi um foco fundamental. Entender essa relação permite que as micro e pequenas empresas do setor adquiram conhecimentos adicionais que auxiliem na otimização de seus processos de produção e vendas, o que, a longo prazo, contribuiria para o desenvolvimento econômico da região. O estudo foi realizado por meio da coleta de dados através de um questionário, explorando a situação atual do clima organizacional das empresas, identificando uma associação independente entre a aplicação da liderança e o clima organizacional.

Palavras-chave: *pequenas empresas, clima organizacional, liderança*

1. INTRODUCCIÓN

El clima laboral, definido como la percepción de los empleados sobre el entorno de trabajo, es influenciado por factores organizacionales y personales (Loaiza et al., 2019). Santamaría (2020) argumenta que un buen clima laboral facilita el logro de los objetivos organizacionales, ya que una cultura sólida y una convivencia saludable pueden mejorar la comunicación y, por ende, la eficiencia y productividad de una empresa en un entorno competitivo y cambiante. A pesar de la búsqueda constante de mayor competitividad, productividad e innovación por parte de las empresas (Castaño, 2020), es esencial que destaque el componente humano y no se descuide la gestión del conocimiento para la toma de decisiones adecuadas en este contexto (Castaneda, 2023).

El talento humano es considerado el motor de la empresa, por lo que se deben proporcionar condiciones óptimas para su desempeño laboral, relacionándolo directamente con la satisfacción de los empleados (Soria et al., 2019; Pedraza, 2020). Un empleado satisfecho muestra mayor compromiso y sentido de pertenencia (Visbal, 2014). En ese sentido, la planeación y dirección son esenciales para promover un buen clima laboral, destacando la importancia del desarrollo integral de los colaboradores que fomentan los líderes. Esto implica dotarlos de conocimientos y habilidades para identificar emociones en el entorno, lo que permite alcanzar los objetivos empresariales (Vizcaíno, 2019).

Dentro de este contexto, las MiPymes enfrentan un mercado globalizado y exigente donde los consumidores tienen acceso a información ilimitada para adquirir productos según sus deseos, por ende, se destaca la importancia de crear un clima laboral agradable entre los colaboradores (Martínez et al., 2020)

Ahora bien, Dagua es uno de los 5 municipios más grande del suroccidente del Valle del Cauca, Colombia (Acuerdo 003 del 31 de mayo de 2024- Plan de Desarrollo 2024- 2027, 2024), de acuerdo al aumento de su demografía y, por consiguiente, su actividad empresarial. Dicho plan también menciona que, “para el año 2021 [...] el sector terciario estuvo representado en un 61% por tejido empresarial con actividad comercial, y en un 97% de actividades comerciales de bajo nivel de especialización.” (p. 102).

Adicionalmente, la Cámara de Comercio de Cali, registró un incremento de 78 nuevas empresas, del 2022 al 2023, significando un 7,2% (2024), el cual mostrando el desarrollo y dinamismo empresarial en el municipio.

No obstante, un reporte, tipo ficha, del sitio web de la Defensoría del Pueblo (2021), en su apartado de Sistema de Alertas Tempranas – SAT, señala que el municipio de Dagua es un “... escenario de riesgo inminente actual se fundamenta en la intensificación de las acciones bélicas que viene sosteniendo la Facción Disidente de las antiguas FARC-EP, autodenominada Columna Móvil Jaime Martínez contra la Fuerza Pública, especialmente hacia la Policía Nacional” (p. 1).

El mismo reporte argumenta que tal escenario se relaciona directamente con conductas de hostigamiento, tránsito de actores armados no estatales, reclutamiento, uso y utilización de niños, niñas y adolescentes, desplazamiento forzado, imposición de horarios, imposición normas de

conducta o pautas de comportamiento, extorsión y ataques, lo que ha impedido desde hace algunos años el óptimo crecimiento económico del municipio.

Según todo lo mencionado y, en razón de contribuir con el desarrollo del municipio, la presente investigación contempla el estado actual del clima laboral de 51 MiPymes, las cuales fueron encuestadas usando 8 preguntas. La cantidad de preguntas se limitó por la situación de orden público del municipio. Las mencionadas empresas físicas debían cumplir con los requisitos pautados en la presente investigación.

Cabe anotar que, esta investigación se justifica plenamente como un esfuerzo necesario para proporcionar información crítica que permita a las MiPymes de Dagua mejorar su capacidad de liderazgo y, en última instancia, crear ambientes laborales más saludables y productivos. Al abordar estas cuestiones, se espera que esta investigación no solo beneficie a las empresas locales, sino que también contribuya al avance del conocimiento en el campo de la gestión empresarial y el comportamiento organizacional en el contexto de las MiPymes en Colombia

2. MARCO TEÓRICO:

Las organizaciones deben adaptarse a las nuevas tecnologías para mantenerse competitivas en el mercado. Una estrategia clave para lograr esto es enfocarse en el bienestar interno de la organización. Esto implica crear un ambiente laboral saludable y productivo, lo que contribuye a una operación eficiente y afecta positivamente a la empleabilidad (Rey de Castro, et al. 2020; Gómez & Salas de González, 2018).

2.1. MiPymes

Las micro, pequeñas y medianas empresas son una tendencia mundial que contribuye significativamente al desarrollo económico, reduciendo el desempleo y aumentando el producto interno bruto (Gómez et al., 2022). En Colombia, las MiPymes representan el 92,9% del total de empresas (Cámara de Comercio de Bogotá, 2024). Estas organizaciones enfrentan desafíos que dificultan su crecimiento, como insuficientes e inadecuadas capacitaciones que dificultan el desarrollo de habilidades esenciales de gestión empresarial (Tonya & Samwel, 2025), impactando el desempeño general, lo que trae reprocesos que perjudican eficiencia. Otros factores sociales, como la violencia y sus conflictos en Colombia (Miller & Rettberg, 2024), influenciados por el

riesgo inminente de las acciones de las disidencias de las FARC-EP, conocida como Columna Móvil Jaime Martínez, enmarcadas por conductas de hostigamiento, extorsión y ataques, afectan el crecimiento económico empresarial, impactando negativamente en el crecimiento y desarrollo de las organizaciones del municipio (Defensoría del Pueblo, 2021).

La cultura organizacional es un factor clave en el proceso de innovación, impactando en la creatividad y motivación de los empleados. Factores como la cultura, el emprendimiento, el clima laboral, la tecnología y la cultura digital son relevantes para la innovación en las MiPymes (Ledesma-Cepeda et al., 2024).

2.2. Liderazgo

El liderazgo es crucial para la supervivencia empresarial, siendo el principal influenciador del recurso humano y responsable de asignar recursos para metas organizacionales (Rojero-Jiménez et al., 2019; Gómez-Romero, 2016). Los líderes deben considerar que, para ejercer una influencia efectiva, los seguidores deben percibir compromiso, credibilidad y confianza en el líder (Sánchez & Barraza, 2015). Asimismo, Se destaca la importancia de analizar constantemente el comportamiento y tomar iniciativas a través del liderazgo, especialmente en un contexto dinámico que requiere reestructuración constante (Bermejo-Salmon et al., 2022; Loaiza & Pirela, 2015). El liderazgo afecta directamente el desempeño de los equipos de trabajo y la salud mental en el lugar de trabajo, lo que influye en la productividad y el clima laboral (Bacigalupe, 2022; Quijano & Magaña, 2021).

Prueba de lo anterior es que la Organización Mundial de la Salud (2024) destacó que la depresión y la ansiedad en el trabajo resultan en una pérdida económica significativa, comprometiendo miles de millones de días laborales y dólares en productividad. Estas situaciones son consecuencia de entornos laborales poco saludables, condiciones de trabajo insatisfactorias y un estilo de liderazgo impositivo, lo que afecta la confianza y colaboración entre los empleados, generando una cultura organizacional negativa.

Un liderazgo que no motive puede conducir a niveles bajos de compromiso y participación, deteriorando el ambiente laboral (Durán et al., 2020; Mosquera & Ramírez, 2018).

Entender que la comunicación es una de las herramientas que potencia la coordinación y el logro de los objetivos, fomentando la creación de nuevos sistemas (Gularso & Subekti, 2023) y

provoca la alineación de esfuerzos, la implementación de nuevas prácticas, facilita el cambio y el desarrollo organizacional (Ledesma-Cepeda et al., 2024; De Oliveira Junior, 2022; Ada et al., 2018). Desarrollar una buena comunicación facilita la apertura, empatía, actitud de apoyo, actitud positiva e igualdad en los empleados (Hezkia & Ridwan, 2024).

2.3. Clima laboral

El clima laboral, definido por los comportamientos y emociones de los empleados, influye en la percepción individual y colectiva, así como en la productividad y satisfacción laboral, puesto que la percepción que tengan afectará la relación con la confianza, la estabilidad, el trabajo en equipo y la sinergia total entre sus empleados (Carrión-Bósquez et al., 2022; Ramos & Tejera, 2017; Pilligua & Arteaga, 2019)

Factores como la cultura organizacional, la composición del personal y las políticas laborales determinan el clima laboral, con impacto en el bienestar y compromiso de los empleados (Silva-Giraldo et al., 2021; Marulanda et al., 2018; Lapo-Maza & Bustamante-Ubilla, 2018; Cortés & Leal, 2019).

En las organizaciones con culturas individualistas, se evidencia a los empleados priorizando las metas personales por encima de los objetivos colectivos, debilitando los vínculos sociales y generando un entorno laboral menos solidario, lo que resulta con un impacto negativo en la satisfacción laboral (Wasti & Erdil, 2024). Por el contrario, las organizaciones con culturas colectivistas se enfocan en la interdependencia, generando conexiones sociales fuertes y fomenta un ambiente de trabajo más solidario, lo que termina en equipos de trabajo compartidos y satisfechos en su ambiente laboral (Tatliyer & Gur, 2022).

Las condiciones laborales también influyen en el clima laboral y el rendimiento de los trabajadores (Laili et al., 2024), esto se enfoca en una buena temperatura, adecuada iluminación, ventilación y comodidad (Kuntari & Bilgah, 2024). La motivación es un predictor clave del clima laboral, demostrado en diferentes estudios que ratifican que, entre mejores sean las condiciones climáticas, mayor es la motivación de los empleados a cumplir con sus actividades (Sagredo-Lillo et al., 2024). Pero, uno de los elementos que se consideran más relevantes es el liderazgo, pues la influencia de los líderes de la organización impacta directamente en los empleados, con la manera

en que se les comunica las decisiones tomadas (Rani et al., 2023; Pariona et al., 2021; Nugroho & Nugroho, 2020).

Según lo anterior, esta investigación plantea las siguientes hipótesis:

(H₁): Existe una relación significativa entre el liderazgo y el clima laboral en las MiPymes estudiadas del municipio de Dagua, Valle del Cauca.

(H₀): No existe una relación entre el liderazgo y el clima laboral en las MiPymes estudiadas del municipio de Dagua, Valle del Cauca.

3. METODOLOGÍA

Esta investigación se define con un alcance correlacional, donde se busca la asociación estadística entre la variable Liderazgo y la variable Clima laboral, sin manipular directamente ninguna de ellas, para determinar el grado en que se relacionan entre sí. (Hernández et al., 2014). Para esto, se recopilieron datos con el fin de obtener información que contribuyera a realizar el análisis y conclusión de la realidad de las variables analizadas en las organizaciones de la población de estudio, objeto de esta investigación, caracterizadas por ser organizaciones de comercio del municipio de Dagua, Colombia. Dichas organizaciones cumplen con las siguientes condiciones:

- Primero, los establecimientos cuentan con una antigüedad mínima de 6 meses en el comercio.
- Segundo, son organizaciones clasificadas como MiPymes, según el decreto 957 del MinCIT (2019) como empresas pequeñas.
- Tercero, dichas unidades económicas son de carácter privado.
- Cuarto, las empresas deben de tener una presencia física donde se elaboran, ofertan, distribuyen y comercializan sus productos y servicios al consumidor final.

El enfoque manejado en esta investigación fue cuantitativo no experimental, para ayudar a precisar el tipo de relación entre el liderazgo y el clima laboral, reflejado de manera numérica.

Dicho enfoque corresponde a la utilización del método deductivo, puesto que mediante fuentes bibliográficas se pudo dar sustento teórico al estudio, lo que permitió describir la realidad del caso. En cuanto a la población estudiada, se toma una muestra no probabilística, seleccionada

de manera deliberada por conveniencia (Polanía et al., 2020), conformada finalmente por 51 establecimientos, en donde se abordó por medio de una encuesta a cada organización.

El análisis estadístico se realizó con el aplicativo Jamovi versión 2.4 14.0 (2022), medio por el cual se realizó el análisis descriptivo e inferencial, esto, a través del estadístico de Kolmogorov- Smirnov y Rho de Spearman.

Esta encuesta se conformó por ocho preguntas limitadas por la situación de orden público del municipio, en donde las primeras dos caracterizaron la antigüedad en el mercado y qué tipo de producto o servicio comercializaban las 51 MiPymes. Las tres siguientes preguntas, tipo dicotómicas, correspondieron a la evaluación de la variable liderazgo y las últimas tres preguntas tipo dicotómicas al análisis del clima laboral. Mediante la encuesta, se informó y aseguró la confidencialidad de los datos proporcionados y se obtuvo el consentimiento para el tratamiento ellos para fines académicos y de investigación.

Dificultades del estudio:

Las MiPymes estudiadas se mostraron inseguras y reacias al momento de responder la encuesta, ya que en su entorno se desarrollan acciones bélicas, como extorsiones económicas y hostigamientos, por ende, la realidad del orden social que se presenta en el municipio privó la disposición conveniente para que las organizaciones objeto de estudio prestaran su colaboración en la aplicación del instrumento, puesto que podrían incurrir en situaciones de inseguridad.

4. RESULTADOS

El análisis de los datos se inicia con los estadísticos descriptivos en la Tabla 1 donde se puede apreciar la media, la desviación estándar (DE) y la varianza de cada pregunta. Se puede apreciar que las medias de los ítems varían entre 0.922 y 0.980. La desviación estándar indica la dispersión de los datos, oscilando sus valores desde 0.140 hasta 0.272. Por otro lado, la varianza muestra una variabilidad entre las respuestas, con valores que van desde 0.0196 hasta 0.0737.

Tabla 1
Estadísticos descriptivos

	Ítem	Media	DE	Varianza
L1	0.980	0.140	0.0196	
L2	0.941	0.238	0.0565	
L3	0.922	0.272	0.0737	
C1	0.922	0.272	0.0737	
C2	0.941	0.238	0.0565	
C3	0.941	0.238	0.0565	

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 2 muestra la distribución de productos o bienes en función del tiempo que llevan en el mercado, clasificados en dos categorías: "más de 1 año" y "menos de 1 año". Se observa que la mayoría de los productos pertenecen a la categoría de "más de 1 año", con un total de 43 observaciones, lo que representa el 84.3% del total de productos. Por otro lado, solo 8 productos están en la categoría de "menos de 1 año", representando el 15.7% del total. Esto sugiere que la mayoría de los productos tienen cierta antigüedad en el mercado, mientras que una proporción más pequeña son productos más nuevos. Además, se puede observar que la distribución de productos varía según el tipo, siendo que, en menos de 1 años, los productos textiles y calzado son los que tienen la mayor proporción de productos nuevos (7.8%) en comparación con otras categorías.

Tabla 2
Descriptivas de las MiPymes. Productos ofrecidos contra tiempo en el mercado.

Productos o Bienes		Tiempo		Total
		más de 1 año	Menos de 1 año	
Servicios	Observado	7	2	9
	% del total	13.7 %	3.9 %	17.6 %
Comida Preparada (Restaurantes y panaderías)	Observado	6	0	6
	% del total	11.8 %	0.0 %	11.8 %
Bienes de especialidad (Tecnología, insumos médicos)	Observado	11	1	12
	% del total	21.6 %	2.0 %	23.5 %

Productos o Bienes		Tiempo		Total
		más de 1 año	Menos de 1 año	
Viveres (Abarrotes, Frutas, verduras)	Observado	11	1	12
	% del total	21.6 %	2.0 %	23.5 %
Productos textiles y calzado (Prendas de vestir y calzado)	Observado	8	4	12
	% del total	15.7 %	7.8 %	23.5 %
Total	Observado	43	8	51
	% del total	84.3 %	15.7 %	100.0 %

Nota. Se debe considerar que todas las MiPymes tienen mínimo 6 meses de existencia en el mercado.

Fuente: Elaboración propia.

Para calcular las variables LiderINT1 y ClimaINT1 se sumaron los datos obtenidos en cada uno de sus indicadores, por registro, es decir, $\text{LiderINT1} = L1 + L2 + L3$ y $\text{ClimaINT1} = C1 + C2 + C3$.

Los datos fueron sometidos a la prueba de normalidad para determinar si tienen una distribución normal o no. Para ello se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis nula (H_0): Los datos tienen una distribución normal.

Hipótesis alterna (H_a): Los datos no tienen una distribución normal.

Se deben tener en cuenta los siguientes criterios:

Si $p \geq 0.01$, entonces se rechaza la H_a y acepta la H_0 . Por lo tanto, se aplica la prueba de hipótesis paramétrica Pearson

Si $p < 0.01$, entonces se rechaza la H_0 y acepta la H_a . Por lo tanto, se aplica la prueba de hipótesis no paramétrica de Rho de Spearman.

En la Tabla 3 se puede observar los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, que se utilizó para examinar la normalidad de la distribución de los ítems en estudio. Los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov para las variables ClimaINT1 y LiderINT1 indican que los datos no siguen una distribución normal ($p < 0.001$ en ambos casos), lo que sugiere que las distribuciones observadas difieren significativamente de una distribución normal.

Tabla 3

Test de normalidad por variable, Kolmogorov-Sminov

		Estadístico	p
ClimaINT1	Kolmogorov-Smirnov	0.444	< .001
LiderINT1	Kolmogorov-Smirnov	0.457	< .001

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 4, se puede apreciar el coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman) entre las variables de estudio.

En este caso, el coeficiente de correlación de Spearman entre LiderINT1 y ClimaINT1 es de 0.294.

Este valor indica una asociación débil (Hernández et al., 2014) entre las dos variables, es decir, la asociación entre LiderINT1 y ClimaINT1 significa que hay una tendencia a que las personas con un liderazgo más alto también tengan un clima laboral más positivo. Sin embargo, no hay una relación fuerte entre las dos variables. Se puede afirmar una asociación, donde las variables se relacionan, pero siguen siendo independientes. Es posible que haya otros factores que influyan en el clima laboral además del liderazgo.

Tabla 4
Matriz de correlaciones de variables generales

Matriz de Correlaciones		LiderINT1	ClimaINT1
LiderINT1	Rho de Spearman	—	
	GI	—	
	valor p	—	
ClimaINT1	Rho de Spearman	0.294 *	—
	GI	49	—
	valor p	0.037	—

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Fuente: Elaboración propia.

5. CONSIDERACIONES FINALES

El análisis de los datos proporciona una visión general de la percepción de los empleados de las MiPymes sobre el liderazgo y el ambiente laboral de la organización. En primer lugar, se observa que el promedio de todos los ítems analizados supera el umbral de 0.50, lo que sugiere una percepción general positiva. Sin embargo, existe variación en las puntuaciones, indicando áreas donde se puede mejorar. Se destaca una excepción en la pregunta L1, donde se observa que los líderes reconocen y valoran el esfuerzo de los colaboradores, independientemente de su antigüedad.

Se observa una asociación leve entre el liderazgo y el clima laboral, sugiriendo que las personas con un liderazgo más alto tienden a tener un clima laboral más positivo, aunque esta relación no es fuerte. También se destaca que los datos no siguen una distribución normal para la mayoría de las variables, lo que sugiere la necesidad de precaución al interpretar los resultados y la necesidad de la utilización de pruebas estadísticas no paramétricas.

Las correlaciones significativas encontradas entre las variables sugieren una asociación débil entre Liderazgo y Clima Laboral ($\rho = 0.294$, $p < 0.037$); por tal razón, se acepta la hipótesis (H_1), puesto que existe una relación entre el liderazgo y el clima laboral en las MiPymes estudiadas del municipio de Dagua, Valle del Cauca. Esto indica que las MiPymes que fomentan el liderazgo tienden a mejorar su clima laboral, ideal para mantener un sano ambiente de trabajo y armonía entre sus colaboradores.

Aunque la percepción general es positiva, la presencia de variación en las puntuaciones sugiere que hay áreas específicas donde la organización podría concentrarse para mejorar aún más el liderazgo y el ambiente laboral. Identificar y abordar estas áreas podría conducir a un mayor bienestar y eficacia en la organización. Sería beneficioso explorar y comprender mejor estos factores para promover un ambiente laboral más saludable y productivo. Se recomienda a que las MiPymes estudiadas fortalezcan su liderazgo en pro a la mejora del clima laboral, fomentando el liderazgo transformacional, activo y participativo, además, de promover la comunicación asertiva con los colaboradores y entre ellos, para enriquecer el trabajo en equipo. Es importante considerar las condiciones de trabajo que se reflejan en factores físicos del lugar de trabajo. Es completamente relevante que los líderes mejoren sus conocimientos La implementación de estas recomendaciones,

de manera integral y sistemática, contribuirá a mejorar el liderazgo y el clima laboral en las MiPymes de Dagua, Valle del Cauca, generando un impacto positivo en la productividad, la satisfacción de los colaboradores y la rentabilidad en cada una de las organizaciones.

A pesar de algunas áreas de mejora identificadas, la mayoría de los empleados de las MiPymes tienen una percepción positiva tanto del liderazgo como del ambiente laboral de la organización, como lo demuestran los promedios de los ítems analizados, (Revisar la Media de la Tabla 1). Es importante aclarar que no solamente el liderazgo influye directamente en la mejora de la satisfacción laboral o la productividad, por lo cual se deben considerar otros elementos, adicionales a este, que contribuyen a la satisfacción del colaborador en el clima laboral (Awang & Surya, 2025).

La investigación del liderazgo y el clima laboral en las MiPymes de Dagua, Valle del Cauca, proporcionó evidencia valiosa sobre la importancia del liderazgo efectivo para crear un ambiente de trabajo positivo y productivo. La identificación de áreas de mejora y la implementación de recomendaciones sólidas pueden conducir a un impacto significativo en el éxito de las MiPymes. Relación positiva: Se encontró una correlación débil entre el liderazgo y el clima laboral, dentro de un grado de significancia donde p-valor es menor al 0.05 (p-valor < 0.037), ($\rho = 0.294$, $p < 0.037$), lo que indica que las MiPymes que fomentan el liderazgo efectivo tienden, débilmente, a tener un mejor ambiente de trabajo.

REFERENCIAS

Ada, Ş., Ayik, A., & Tutı, G. (2018). Analyzing the relationship between the innovation management competencies of the school administrators and organizational communication. *International Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 5(25), 1948–1960. <https://doi.org/10.26450/jshsr.571>

Awang, P., & Surya, A. (2025). The Influence of Authentic Leadership and Work Environment with Job Satisfaction as a Mediating Variable on Employee Performance in Construction Company PT. XYZ. *Transekonomika Akuntansi Bisnis dan Keuangan*, 5(1), 288-306. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v5i1.854>

Bacigalupe, F. (2022). El líder como generador de “Armonía” en la empresa. *Revista de Fomento Social*(303), 259-281. <https://revistas.uloaya.es/rfs/article/view/5205>

Bermejo-Salmon, M., Suárez-Caimary, I. L., & Salazar-Danger, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, 28(3).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159004>

Cámara de Comercio de Cali. (2024). Perfil Económico, Social y Empresarial de Dagua. Cámara de Comercio de Cali.

Cámara de Comercio de Bogotá. (2024, 03 20). Empresas activas por tamaño. Cámara de Comercio de Bogotá: <https://www.ccb.org.co/informacion-especializada/observatorio/dinamica-empresarial/empresas-activas/tamano>

Carrión-Bósquez, N. G., Castelo-Rivas, W. P., Alcívar-Muñoz, M. M., Quiñonez-Cedeño, L. P., & Llambo-Jam, H. S. (2022). Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. *Revista Información Científica*, 101(1).
<http://scielo.sld.cu/pdf/ric/v101n1/1028-9933-ric-101-01-e3632.pdf>

Castaneda, D. I. (2023). The Human Side of Knowledge Management. In C. Bratianu, M. Handzic, & E. Bolisani, *The Future of Knowledge Management* (Vol. 12, pp. 131-148). Springer.
https://doi.org/10.1007/978-3-031-38696-1_7

Castaño, E. (2020). Cuerpos y mentes para el trabajo: la psicologización de los trabajadores en Bogotá y Medellín, 1946-1991. *História, Ciências, Saúde-Manguinhos*, 27(2), 447-465.
<https://doi.org/10.1590/S0104-59702020000200008>

Concejo Municipal de Dagua. (2024, 31 de mayo). Acuerdo 003 del 31 de mayo de 2024- Plan de Desarrollo 2024-2027.
https://daguavalledelcauca.micolombiadigital.gov.co/sites/daguavalledelcauca/content/files/001107/55339_acuerdo--003-del-31-de-mayo-de-2024-plan-de-desarrollo-2024-2027-1-1.pdf

Cortés, D. A., & Leal, S. (2019). Conceptualización; Administración, Burocracia y Organización, ¿Es el management un sistema adaptativo complejo?, análisis desde las escuelas de pensamiento. Una aproximación preliminar a la temática. *Encuentros*, 17(1), 145-161.
<https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>

De Oliveira Junior, E. F. (2022). A comunicação como fator de engajamento no processo de inovação nas organizações. *Brazilian Journal of Development*, 8(4), 29234–29247.
<https://doi.org/10.34117/bjdv8n4-422>

Decreto número 957 de 5 de junio de 2019. (2019, 5 de junio). Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. <https://www.mincit.gov.co/getattachment/555adb9d-8a48-45f3-a2a5-1ee9b35b2d09/Decreto-957-Por-el-cual-se-adiciona-el-capitulo-13.aspx>

Defensoría del Pueblo. (06 de 08 de 2021). Delegada para Prevención de Riesgos y Sistema de Alertas Tempranas. Alertas Tempranas - Ficha de Alerta Temprana:
<https://alertastempranas.defensoria.gov.co/Alerta/Details/91805>

- Durán, S. E., García, J. E., & Parra, M. A. (2020). Estilos de liderazgo y clima organizacional en el sector hotelero de Cartagena de Indias. *Memoria Universitaria*, 3(1), 1-11. <https://doi.org/https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/MemUni/article/view/895>
- Gómez, G., Navarro, J. A., & Marchena, L. M. (2022). El crowdlending como alternativa de financiamiento para las mipymes del Perú. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 12(23), 161-177. <https://doi.org/10.17163/ret.n23.2022.10>
- Gómez, M., & Salas de González, M. (2018). Inteligencia Emocional del Gerente Educativo y Clima Laboral en Escuelas Bolivarianas Venezolanas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 3(5). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=576867983001>
- Gómez-Romero, J. G. (2016). El liderazgo de aprendizaje y su incidencia en la innovación y competitividad de las MIPyMES de la Ciudad de Durango, México. *Investigación Administrativa*, 45(117), 52-67. <https://doi.org/10.35426/IAv45n117.04>
- Gularso, K., & Subekti, I. (2023). The Role of Transformative Communication in Creating a Culture of Innovation. *Interdisciplinary Social Studies*, 2(7), 2172-2185. <https://doi.org/10.55324/iss.v2i7.441>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). McGraw-Hill.
- Hezkia, S., & Ridwan, M. S. (2024). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pelayanan PTGrand Darmo Suite Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis Era Digital*, 1(3), 139-150. <https://doi.org/10.61132/jumabedi.v1i3.264>
- Kuntari, D., & Bilgah, B. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bandar Bakau Jaya Jakarta Utara. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, 4(4), 22-44. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i4.3193>
- Laili, N., Geraldina, I., & Gunarto, M. (2024). Analisis Lingkungan dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Dampaknya Pada Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada UPTD Puskesmas Muara Komam). *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 5(3), 473 - 488. <https://doi.org/10.47747/jismab.v5i3.1912>
- Lapo-Maza, M. d., & Bustamante-Ubilla, M. A. (2018). Incidencia del Clima Organizacional y de las Actitudes Laborales en el Comportamiento Prosocial de los Profesionales de la Salud del Guayas Ecuador. *Información tecnológica*, 29(5), 245-258. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000500245>
- Ledesma-Cepeda, P. C., Hernández, J. D., & Sancho, M. I. (2024). Relación entre la innovación, la comunicación y el cambio organizacional en las MiPymes del Valle del Cauca, Colombia. *En Contexto*, 12(21), 93–113. <https://doi.org/10.53995/23463279.1646>

Loaiza, C., & Pirela, L. (2015). Liderazgo en organizaciones venezolanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20(69), 152-171. <https://doi.org/https://doi.org/10.37960/revista.v20i69.19707>

Loaiza, E. M., Salazar, P. M., Espinoza, L. R., & Lozano, M. d. (2019). Clima Organizacional en la Administración de Empresas: Un Enfoque de Género. *RECIMUNDO*, 3(1), 3-25. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(1\).enero.2019.3-25](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.3-25)

Martínez, J. A., Valenzo, M. A., & Zamudio, A. G. (2020). El clima organizacional como factor de competitividad. *Repositorio De La Red Internacional De Investigadores En Competitividad*, 13, 1135–1147. <https://www.riico.net/index.php/riico/article/view/1843>

Marulanda, C., López, L., & Cruz, G. (2018). La Cultura Organizacional, Factor Clave para la Transferencia de Conocimiento en los Centros de Investigación del Triángulo del Café de Colombia. *Información Tecnológica*, 29(6), 245-252. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642018000600245>

Miller, B., & Rettberg, A. (2024). “Todos pagan” (Everybody pays): SMEs and urban violence in Medellín, Colombia. *Business Horizons*, 67(6), 743-754. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2024.08.001>

Mosquera, C., & Ramírez, L. A. (2018). Factores que intervienen en la productividad en el sector salud [Trabajo de Especialización Universidad San Buenaventura]. Repositorio institucional USB-Digiral. <http://hdl.handle.net/10819/6030>

Nugroho, S. H., & Nugroho, S. H. (2020). The influence of organizational communication and leadership factors on the performance of employee. *STTAL Postgraduate - International Conference*, 4(1). <https://seminarpasca-sttal.ac.id/seminar/index.php/seminarpasca-sttal/article/view/50>

Organización Mundial de la Salud. (2024, septiembre 2). La salud mental en el trabajo. Sitio web de la Organización Mundial de la Salud: https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gad_source=1&gclid=Cj0KCQiA0fu5BhDQARIsAMXUBOIyNBxHbVSI63Ryat69qmWKYbbFYnSWCUI0kz5rh3rKTTIFKfi-8XQaAnyEALw_wcB

Pariona, R. B., Rivero, Z. Y., González, R. C., & Hinojosa, 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>

Pedraza, N. A. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9-24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>

- Pilligua, C. F., & Arteaga, F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, 15(28). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686>
- Polanía, C. L., Cardona, F. A., Castañeda, G. I., Vargas, I. A., Calvache, O. A., & Abanto, W. I. (2020). Metodología de Investigación Cuantitativa & Cualitativa Aspectos conceptuales y prácticos para la aplicación en niveles de educación superior. Institución Universitaria Antonio José Camacho. <https://repositorio.uniajc.edu.co/handle/uniajc/596>
- Quijano, R. A., & Magaña, D. E. (2021). Prácticas de liderazgo dirigido en pymes del sector construcción. Propiedades psicométricas en la medición. Revista Venezolana de Gerencia, 26(94), 492-509. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.3>
- Ramos, V., & Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. Acción Psicológica, 14(2), 225-240. <https://doi.org/10.5944/ap.14.2.17046>
- Rani, K. J., Donthi, A. V., & Sahai, K. P. (2023). The Influence of Leadership Styles on Employee Engagement in Human Resource Management. European Economic Letters, 13(5), 1528-1534. <https://doi.org/10.52783/eel.v13i5.936>
- Rey de Castro, D. E., Gutiérrez, J. E., & Uribe, J. (2020). Gestión por competencias y su relación con el clima laboral en una empresa de servicios, consultoría y outsourcing, Lima, Perú. Revista Industrial Data, 23(2), 73-82. <https://doi.org/10.15381/idata.v23i2.17653>
- Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J. G., & Quintero-Robles, L. M. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas. Estudios Gerenciales, 35(151), 178-189. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Sagredo-Lillo, E., Zapata, J. L., Parra-Urrea, Y., & Llanos-Lagos, E. (2024). Organizational Climate Management in the Context of Initial Mathematics Teacher Education. EmergingScience Journal, 8. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2024-SIED1-018>
- Sánchez, J. B., & Barraza, L. (2015). Percepciones sobre liderazgo. Revista Ra Ximhai, 11(4), 161-170. <https://doi.org/https://doi.org/10.35197/rx.11.01.e2.2015.10.js>
- Santamaría, J. G. (2020). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional UASB-Digital. <http://hdl.handle.net/10644/7204>
- Silva-Giraldo, C. A., Dugarte-Mendoza, J. S., & Rueda-Mahecha, Y. M. (2021). El talento humano, una perspectiva desde la gerencia en las mipymes. Revista Escuela de Administración de Negocios(89), 13-32. <https://doi.org/10.21158/01208160.n89.2020.2814>

Soria, A. C., Pedraza, N. A., & Bernal, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta Universitaria*, 29, 1-14. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>

Tatliyer, M., & Gur, N. (2022). Individualism and Working Hours: Macro-Level Evidence. *Social Indicators Research*, 159, 733–755. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02771-y>

The Jamovi Project. (2022). jamovi (Version 2.3) [Software]. <https://www.jamovi.org>

Tonya, E. M., & Samwel, E. (2025). Challenges Facing the Growth of Small and Medium Enterprises in Tanzania: A Case of Mbeya's Mwanjelwa Market. *African Journal of Accounting and Social Science Studies*, 6(2), 157-172. <https://doi.org/10.4314/ajasss.v6i2.9>

Visbal, E. T. (2014). Clima organizacional para una cultura de calidad. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, 10(29), 121-144. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70932556007>

Vizcaino, G. (2019). Andamiaje metodológico en los estudios organizacionales: aplicación en liderazgo organizacional. *Sapienza Organizacional*, 6(12), 217-232. <https://www.redalyc.org/journal/5530/553066097012/html/>

Wasti, S. A., & Erdil, S. E. (2024). Culture and Job Attitudes. In M. J. Gelfand, & M. Erez, *The Oxford Handbook of Cross-Cultural Organizational Behavior* (pp. 183–209). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780190085384.013.8>