

Liderazgo remoto y su impacto en el clima organizacional en una institución financiera en la ciudad de Machala, provincia de El Oro

Remote leadership and its impact on the organizational climate in a financial institution in the city of Machala, province of El Oro

Lorena Mabel Frías-Maura¹
Universidad Metropolitana Sede
Machala - Ecuador
lorena.frias@est.umet.edu.ec

Fernando A. Muñoz-Palacio²
Universidad Metropolitana Sede
Machala - Ecuador
fermusua@hotmail.com

doi.org/10.33386/593dp.2024.3.2427

V9-N3 (may-jun) 2024, pp 462-473 | Recibido: 07 de marzo del 2024 - Aceptado: 28 de marzo del 2024 (2 ronda rev.)

1 ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-8929-3816>

2 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4224-1772>

Cómo citar este artículo en norma APA:

Frías-Maura, L., Muñoz-Palacio, F., (2024). Liderazgo remoto y su impacto en el clima organizacional en una institución financiera en la ciudad de Machala, provincia de El Oro. 593 Digital Publisher CEIT, 9(3), 462-473, <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.3.2427>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El estudio realizado sobre el impacto del liderazgo remoto en el clima organizacional en una Institución Financiera en la ciudad de Machala, se basó en un enfoque descriptivo, observacional, no experimental, transversal y correlacional. La población comprendió a 22 empleados. Se utilizó un cuestionario distribuido en tres partes, la primera para datos generales, la segunda, con 30 ítems para la variable liderazgo remoto y la 3era parte con 40 ítems para el clima organizacional. Los resultados mostraron que la mayoría de los empleados eran mujeres en el área operativa (91%). En cuanto al liderazgo remoto, los empleados mostraron una alta satisfacción, especialmente en las dimensiones de liderazgo (77.27%), compromiso (59.09%), competencias (59.09%), y habilidades e-sociales y de comunicación (77.27%). Sin embargo, aspectos como la motivación, las condiciones de trabajo, la solución de conflictos y el trabajo en equipo presentaron áreas de mejora en el clima organizacional, con un (4,55%). Se encontró una relación positiva y significativa entre el liderazgo remoto y el clima organizacional, con un Rho de Spearman de 0,869 (IC 95% y $p < 0,001$), lo que sugiere que un liderazgo remoto efectivo puede contribuir a un clima organizacional más favorable en la institución financiera estudiada. Palabras clave: plantilla de artículo, instrucciones para los autores, publicación, estado del arte.

Palabras claves: liderazgo remoto, clima organizacional, institución financiera

ABSTRACT

The study on the impact of remote leadership on the organizational climate in a financial institution in the city of Machala was based on a descriptive, observational, nonexperimental, cross-sectional and correlative approach. The population comprised 22 employees. A questionnaire distributed in three parts was used, the first for general data, the second with 30 items for remote leadership and the third with 40 items for organizational climate. The results showed that the majority of employees were women in the operational area (91%). Regarding remote leadership, employees showed high satisfaction, especially in the dimensions of leadership (77.27%), commitment (59.09%), competencies (59.09%), and e-social and communication skills (77.27%). However, aspects such as motivation, working conditions, conflict resolution and teamwork presented areas of improvement in the organizational climate, with a (4.55%). A positive and significant relationship was found between remote leadership and organizational climate, with a Rho of Spearman of 0.869 (95% CI and $p < 0.001$), suggesting that effective remote leadership can contribute to a more favorable organizational climate in the financial institution studied.

Keywords: remote leadership, organizational climate, financial institution

Introducción

Durante los últimos años, el teletrabajo ha experimentado un alto crecimiento, impulsado por la pandemia y los diferentes métodos de trabajo flexibles que las empresas han adoptado. Durante la pandemia Covid-19, se generó un cambio masivo en la forma de operar de las organizaciones, debido al distanciamiento social decretado en la mayoría de los países, por lo que, se requirió de un apoyo tecnológico, social y organizacional, evidenciándose la práctica del liderazgo electrónico y facilitando el progreso del teletrabajo (Prin & Bartels, 2020)

Se considera al liderazgo remoto como una nueva forma de dirigir las diferentes interacciones humanas, por lo que las empresas han aprovechado las ventajas que ofrecen las tecnologías de información y comunicación (TIC), debiendo adaptarse las prácticas de liderazgo a las condiciones virtuales para un liderazgo efectivo y un desempeño sostenible (Castillo et al. 2022; Contreras et al. 2020). Por su parte, se sostiene que el liderazgo en la actualidad se desarrolla en casi todos los contextos laborales mediante las TIC's (Cardon et al. 2019). Mientras que Van Wart et al. (2019) definieron al e-liderazgo como "... el uso efectivo y la combinación de métodos de comunicación electrónicos y tradicionales. Implica conocimiento de las TIC actuales, adopción selectiva de nuevas TIC para uno mismo y la organización, y competencia técnica para utilizar las TIC seleccionadas" (p. 83).

Las actividades de e-Leadership se aplican tanto en lugares de trabajo físicos como virtuales, aunque la adopción de las TIC es más visible en estos últimos años, es importante que el liderazgo electrónico no trate de reemplazar o sustituir los medios tradicionales como las reuniones cara a cara, por herramientas de comunicación virtuales como las videoconferencias. El uso integrado de medios tradicionales y virtuales es necesario para promover la eficiencia y eficacia de los objetivos de los líderes relacionados con los resultados organizacionales (Wang et al. 2013).

El e-Leadership efectivo, se caracteriza por generar confianza con cada miembro del equipo y establecer una "presencia" virtual que evite que la distancia se convierta en una barrera (Cowan, 2014). De manera similar, los líderes remotos deben abordar las necesidades socioemocionales de los equipos y sus miembros y promover equipos saludables a través de interacciones, por lo que, los e-leaders deben desarrollar habilidades de comunicación efectivas. Nayani et al. (2018) afirmó que además de altos niveles de apoyo instrumental y comunicación competente, los líderes deben promover la confianza utilizando un lenguaje motivacional. Roman et al. (2019) afirmaron que los e-líderes eficaces deben comunicarse con claridad, promover interacciones sociales adecuadas, saber utilizar los medios tecnológicos, ser capaces de formar equipos responsables, inspirar cambios y desarrollar la confianza de forma virtual. Considerándose como un e-Leadership eficaz no es sólo aquel, que domine el uso de las TIC, sino aquel que decida adecuadamente cuando usar los canales tradicionales o los canales digitales, según los objetivos que se deseen alcanzar.

Las competencias digitales que se relacionan con el liderazgo electrónico o remoto, son las siguientes: 1. Habilidades de comunicación (claridad de comunicación, evitación de errores de comunicación, gestión del flujo de comunicación); 2. Habilidades sociales (apoyo de los líderes); 3. Habilidades de formación de equipos (que abarcan la motivación del equipo, la responsabilidad del equipo y el reconocimiento de los miembros del equipo); 4. Habilidades de gestión del cambio (que cubren técnicas de cambio); 5. Habilidades tecnológicas (uso correcto de las TIC relevantes, combinación de métodos tradicionales y virtuales, conocimiento tecnológico y seguridad tecnológica); y 6. Confiabilidad (sentido de confianza, honestidad, coherencia, seguimiento, equidad, integridad, vida laboral, equilibrio y apoyo a la diversidad) (Van Wart et al. 2019).

El clima organizacional se define como las descripciones experienciales o percepciones

de eventos, qué suceden dentro de la empresa. El clima reside dentro de las percepciones individuales del contexto organizacional, y cuando estas percepciones se comparten entre los individuos, emerge una construcción social de nivel superior (Mutonyi, et al. 2022).

Por otra parte, se considera que un clima organizacional favorable en el interior de una Institución conducirá a situaciones de satisfacción laboral, mientras que un clima organizacional inadecuado, puede conllevar a bajos niveles de productividad; generar situaciones de conflicto; aumentar el desinterés e insatisfacción de los empleados (Soria et al. 2019). Eso se debe, a que los empleados desean ambientes laborales donde puedan lograr su realización profesional y personal, con el fortalecimiento de habilidades que les ayuden a asumir nuevas responsabilidades y desarrollar conocimientos de interés en su campo laboral (Parke et al. 2017; Permarupan et al. 2013). Sin embargo, al no cumplirse estas expectativas, los trabajadores experimentan grados de insatisfacción que dan origen a conductas negativas en la ejecución de sus labores y, por ende, en el cumplimiento de los objetivos Institucionales (Jiang et al. 2017; Kehoe et al. 2013; Rusu et al. 2014).

El clima organizacional se encuentra compuesto por factores internos y externos. Los factores internos son “Vida laboral, vida profesional/Progreso profesional, desarrollo/ Adaptación al cambio, cambio/Entorno físico, ambiente laboral, ambiente de trabajo, condiciones físicas/Cooperación, participación, integración, trabajo en equipo /Normatividad organizacional, normas, estándares, formalización /Relación, relación con el superior, relación con los pares/Recompensas, incentivos, estímulos/Salario, remuneración, retribución/Cultura, cultura organizacional/Motivación: tanto interna como externa” Siendo el factor interno con mayor relevancia el liderazgo. Entre los factores externos, se establecieron: “Inversiones, gastos familiares, convivencia familiar, situación financiera, vida social, salud, vacaciones, ocio y vida personal” (Cardozo et al. 2019, p.126).

En el 2019, en el estudio realizado por Chata, sobre la relación que existe entre el estilo del liderazgo y el clima organizacional en las Instituciones educativas públicas, de Coata – Puno, Perú. El cual utilizó el cuestionario de estilos de liderazgos de Kurt Lewin y el Cuestionario del clima organizacional, cuyos ítems se calificaron mediante escalas de Likert, en una población de 122 docentes de Instituciones educativas. En el que se encontró una relación positiva entre el estilo de liderazgo y el clima organización de las Instituciones educativas.

En la investigación realizada por Zhong (2023), investigó la influencia del liderazgo remoto en el desempeño de la innovación organizacional, sugiriendo los hallazgos que las organizaciones pueden mejorar el rendimiento de la innovación al mejorar el liderazgo electrónico de los gerentes. Al mismo tiempo, deberían influir eficazmente en los empleados para evitar reducciones en el comportamiento de innovación debido al exceso de cumplimiento con los gerentes. Por los estos antecedentes, el objetivo del presente estudio es determinar el impacto del liderazgo remoto en el clima organizacional, en una Institución Financiera en la ciudad de Machala.

Método

La investigación realizada fue de tipo descriptiva, observacional, no experimental, transversal, correlacional. La población comprendió a 22 empleados que laboraban en la institución financiera. Por ser una población pequeña, se trabajó con la totalidad de la población.

Se utilizó como técnica de recolección de datos un cuestionario, dividido en 3 partes: La primera parte, se recolectó información sobre datos sociodemográficos correspondiente a edad, sexo y educación superior, puesto de trabajo y tiempo de servicio. En la 2da parte, para la variable clima organizacional se usó un cuestionario de 30 ítems y en la 3era parte, un cuestionario de 40 ítems, para la variable liderazgo remoto, cuyas preguntas debían ser

respondidas mediante la escala Likert, en donde 1 era nunca y 5 siempre.

La validez del instrumento se realizó a través de tres jueces expertos en la temática, los cuales definieron la validez del contenido del cuestionario. Los cuestionarios tuvieron una calificación de aplicable de acuerdo con el criterio del tema de investigación. De igual forma, se realizó el análisis de fiabilidad en las dos variables usando la prueba estadística de alfa de Cronbach, con un coeficiente de 0.847 para el clima laboral y 0.937 para el liderazgo remoto, indicando una confiabilidad muy alta en los cuestionarios (Tabla 1 y 2).

Previo a la realización de la recolección de datos, se realizó una reunión por cada departamento, en la cual, se explicó la forma de llenado de la encuesta y el objetivo de la investigación. Además, se realizó la orientación a los encuestados para la cumplimentación y recopilación del cuestionario. Se contó con el consentimiento informado, debidamente firmado por los empleados de la Institución financiera, para la realización de la investigación, así como el permiso de las autoridades.

A los empleados se le administró un cuestionario para medir el E-Leadership y el clima laboral, mediante un formulario de Google Forms, para la obtención de las respuestas. Luego de recopilada la información, se procedió a tabular los datos en una hoja de cálculo de Microsoft Excel. Para la medición de las variables Clima Organizacional y Liderazgo remoto, se realizó la suma de los puntajes de cada una de las dimensiones y subdimensiones que las componen, conforme se muestra en la tabla 1. Estos resultados fueron ingresados a la base de datos, la que se codificó y procesó mediante en el paquete estadístico SPSS versión 26.

Tabla 1

Análisis de fiabilidad del instrumento de Clima laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
------------------	----------------

,847	40
------	----

Tabla 2

Análisis de fiabilidad del instrumento de Liderazgo remoto

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	30

Una vez, procesada la información se presentaron mediante tablas, en valores absolutos y relativos y en gráficos para una mejor interpretación de los resultados. Además, se realizó la prueba de hipótesis consistente en la correlación de Spearman, para determinar la relación entre las variables liderazgo remoto y el clima organizacional, con un índice de confianza del 95%.

Resultados

La población motivo de estudio, estuvo comprendida, en el rango de 21 a 38 años de edad, con mayor frecuencia en la edad de 23 y 24 años, con una edad promedio de 27 años DE ±5.5 años. El rango de edad, con mayor población, fue de 18 a 25 años (Figura 1). Según la figura 2, del total de la población que labora en la entidad financiera en el área operativa, el 91% eran mujeres y el 9% varones.

Figura 1

Edad empleados entidad financiera, 2024

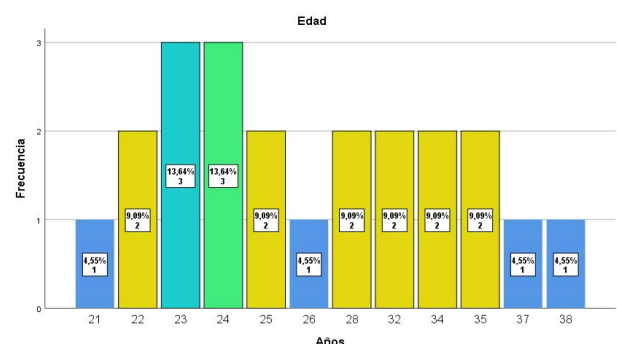
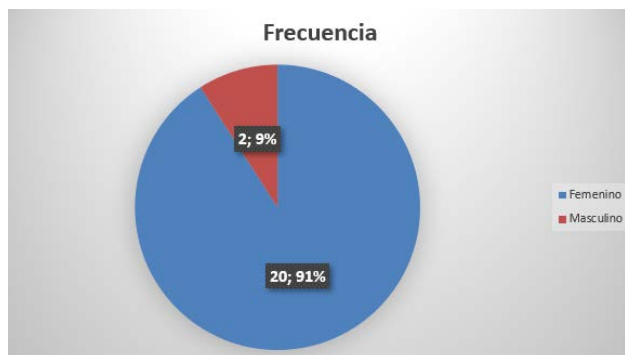


Figura 2

Sexo de los empleados, Entidad Financiera, 2024



En la tabla 3, se observa que el 59,09% ocupaban el puesto de recibidor-pagador, mientras que el 22,73% tenían el cargo de supervisor operativo y tan solo el 18,18% eran jefes operativos multifunción. En relación al tiempo de servicio, la mayoría han laborado por un lapso de 2 a 5 años, con un 36,36%, seguido por los que laboran un año o menos de un año en la empresa, con un 27,27%, mientras que el 36,36% restante, lo ocupan los que han laborado más de 6 años en la Institución.

Tabla 3

Datos Generales empleados Entidad Financiera, 2024

Ítem	Femenino		Masculino		Total	
	f	%	f	%	F	%
Puesto de trabajo						
Recibidor – Pagador	12	54,54	1	4,55	13	59,09
Supervisor operativo	5	22,72	0	0,00	5	22,73
Jefe Operativo Multifunción	3	13,64	1	4,55	4	18,18
Tiempo de servicio						
≤ 1 año	5	22,72	1	4,55	6	27,27
2 a 5 años	8	36,36	0	0,00	8	36,36
6 a 10 años	3	13,64	1	4,55	4	18,18
> 10 años	4	18,18	0	0,00	4	18,18
n = 22						

Las dimensiones de liderazgo remoto presentan una homogeneidad en sus resultados, llamando la atención que ninguno de los empleados ha considerado inadecuado el

liderazgo mostrado por su inmediato superior. Sin embargo, en los otros ítems, el 4.55% ha considerado inadecuado el compromiso, las competencias y las habilidades e-sociales y comunicación del líder. Además, de los resultados se denota que el 59.09% de los empleados consideran al compromiso y las competencias del líder, al igual que el 77.27% consideran adecuado el liderazgo y las habilidades de comunicación y e-sociales (tabla 4).

Tabla 4

Dimensiones del Liderazgo Remoto

Ítem	Inadecuado		Algo adecuado		Adecuado	
	f	%	f	%	F	%
e – Liderazgo						
Liderazgo	0	0,00	5	22,73	17	77,27
Compromiso	1	4,55	8	36,36	13	59,09
Habilidades y Competencias						
Competencias	1	4,55	8	36,36	13	59,09
Habilidades e - sociales y comunicación.	1	4,55	4	18,18	17	77,27
n = 22						

En la tabla 5, observamos que la mayoría de los empleados consideran que tanto el comportamiento y estructura organizacional es adecuado, mientras que la motivación, condiciones de trabajo, solución de conflictos y trabajo en equipo, el 4.55%, respectivamente, lo consideran inadecuado, el 9.09% consideran inadecuadas las relaciones interpersonales y el estímulo al desarrollo organizacional de la Institución. Además, se observa que, en la motivación y el estímulo al desarrollo organizacional, el 63.64% de empleados consideran adecuado, mientras que, en los otros subdimensiones, son consideradas adecuadas entre el 68.18% al 81.82%.

Tabla 5

Dimensiones del Clima Organizacional

Ítem	Inadecuado		Algo adecuado		Adecuado	
	f	%	f	%	F	%
Comportamiento Organizacional						
Motivación	1	4,55	7	31,82	14	63,64
Comunicación	0	0,00	7	31,82	15	68,18
Relaciones Interpersonales	2	9,09	5	22,73	15	68,18
Estructura Organizacional						
Funcionamiento	0	0,00	7	31,82	15	68,18
Condiciones de trabajo	1	4,55	6	27,27	15	68,18
Estímulo al desarrollo organizacional	2	9,09	6	27,27	14	63,64
Solución de conflictos	1	4,55	4	18,18	17	77,27
Trabajo en equipo	1	4,55	3	13,64	18	81,82
n = 22						

En la tabla 6, se puede apreciar que 17 empleados que indicaron que existe un liderazgo remoto adecuado, todos consideraron al clima organizacional como adecuado, mientras que de 5 que lo consideraron inadecuado, 4 consideraron al clima organizacional como inadecuado y 1 como adecuado. Para contrastar la hipótesis de nuestra investigación: H1: Existe una relación entre el liderazgo remoto adecuado y el clima organizacional adecuado; siendo la hipótesis nula H0: No existe una relación entre el liderazgo remoto adecuado y el clima organizacional adecuado”, se realizó la correlación de Rho de Spearman (tabla 7), obteniendo un coeficiente de 0,869 (IC 99% y p <0,001), que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, es decir que existe una relación directa, positiva y muy fuerte entre el liderazgo remoto y el clima organización de la entidad financiera estudiada, con una alta significancia estadística.

Tabla 6

Liderazgo Remoto y Clima organizacional

Clima Organizacional	Liderazgo Remoto		Total
	Inadecuado	Adecuado	
Inadecuado	4	0	4
Adecuado	1	17	18
Total	5	17	22

Tabla 7

Correlación de Spearman

	Clima Organizacional	Liderazgo remoto
Coefficiente de correlación	1,000	,869**
Sig. (bilateral)		<0,001
N	22	22

Conclusiones

La investigación proporciona una visión detallada de la población estudiada en una entidad financiera, destacando un predominio femenino en roles operativos, especialmente en la atención al cliente. Este hallazgo podría relacionarse con tendencias de participación laboral femenina, conforme el realizado por el Consejo Nacional de las Mujeres, CONAMU, en el que se establece una tendencia de la participación femenina en el empleo, en las últimas décadas (Dávila, 2008).

En cuanto al liderazgo remoto, se observa una percepción mayoritariamente positiva por parte de los empleados, especialmente en áreas como el compromiso y las habilidades de comunicación. Estos resultados contrastan con investigaciones anteriores sobre liderazgo en diferentes contextos laborales, como el estudio realizado por León y Suárez (2018), sobre el “Liderazgo y clima laboral en una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021”, en el que, el 18.1% consideraban como alta la dimensión de estilo de liderazgo y el 13.6% consideraban como alto los estilos de comunicación. A pesar de existir muchos estudios sobre el liderazgo y su relación con el clima organizacional, estos se centran en los estilos del liderazgo, de manera presencial. Sin embargo, se debe tener en cuenta que nuestro estudio fue direccionado en el liderazgo remoto.

El análisis del clima organizacional revela que, aunque la mayoría de los empleados consideran adecuadas diversas dimensiones organizacionales, aún existen áreas de mejora, como la motivación y las relaciones interpersonales. El 63,64% de los empleados considera que la motivación en la organización es adecuada, este resultado es positivo, ya que la motivación influye en el desempeño y la satisfacción laboral. El 68,18% considera adecuadas las relaciones interpersonales en la organización, lo que es importante para un

ambiente laboral armonioso y colaborativo (Cedeño y Zambrano, 2021).

Por otro lado, la correlación encontrada entre un liderazgo remoto adecuado y un clima organizacional favorable respalda la importancia del liderazgo en la percepción global de la organización, en concordancia con el estudio realizado por Ponce et al. (2014), en el cual, se establece que “la percepción de los trabajadores sobre el clima organizacional es fuertemente influenciada por el estilo de liderazgo, y que los resultados organizacionales son afectados a medida que la percepción del clima organizacional es favorable o desfavorable”. De igual manera, Serrano y Portalanza (2014), sostienen que “existen algunas dimensiones que determinan el clima organizacional, sin embargo, el liderazgo se convierte en la más determinante”.

Discusión

La investigación proporciona una visión detallada de la población estudiada en una entidad financiera, destacando un predominio femenino en roles operativos, especialmente en la atención al cliente. Este hallazgo podría relacionarse con tendencias de participación laboral femenina, conforme el estudio denominado “Empleo público en el Ecuador: una mirada desde el género”, realizado por el Consejo Nacional de las Mujeres, CONAMU, en el que se establece una tendencia de la participación femenina en el empleo, en las últimas décadas (Dávila, 2008).

En cuanto al liderazgo remoto, se observa una percepción mayoritariamente positiva por parte de los empleados, especialmente en áreas como el compromiso y las habilidades de comunicación. Estos resultados contrastan con investigaciones anteriores sobre liderazgo en diferentes contextos laborales, como el estudio realizado por León y Suárez (2018), sobre el “Liderazgo y clima laboral en una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021”, en el que, el 18.1% consideraban como alta la dimensión de estilo de liderazgo y el 13.6% consideraban como alto los estilos de

comunicación. A pesar de existir muchos estudios sobre el liderazgo y su relación con el clima organizacional, estos se centran en los estilos del liderazgo, de manera presencial. Sin embargo, se debe tener en cuenta que nuestro estudio fue direccionado en el liderazgo remoto.

El análisis del clima organizacional revela que, aunque la mayoría de los empleados consideran adecuadas diversas dimensiones organizacionales, aún existen áreas de mejora, como la motivación y las relaciones interpersonales. El 63,64% de los empleados considera que la motivación en la organización es adecuada, este resultado es positivo, ya que la motivación influye en el desempeño y la satisfacción laboral. El 68,18% considera adecuadas las relaciones interpersonales en la organización, en conformidad con el estudio sobre el Clima organizacional en la gestión del Talento Humano de las Instituciones Financieras, en donde se evidencia que la motivación y las relaciones personales son importantes en crear un ambiente laboral armonioso y colaborativo (Cedeño y Zambrano, 2021).

Por otro lado, la correlación encontrada entre un liderazgo remoto adecuado y un clima organizacional favorable respalda la importancia del liderazgo en la percepción global de la organización, en concordancia con el estudio sobre “Liderazgo femenino y clima organizacional, en un instituto universitario”, realizado por Ponce et al. (2014), en el cual, se establece que “la percepción de los trabajadores sobre el clima organizacional es fuertemente influenciada por el estilo de liderazgo, y que los resultados organizacionales son afectados a medida que la percepción del clima organizacional es favorable o desfavorable”. De igual manera, en el estudio sobre la “Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional, realizado por Serrano y Portalanza (2014), sostienen que “existen algunas dimensiones que determinan el clima organizacional, sin embargo, el liderazgo se convierte en la más determinante”.

Conclusión

La población de estudio en la entidad financiera está mayoritariamente compuesta por mujeres en el área operativa, ocupando principalmente los puestos operativos de atención al cliente. La mayoría de los empleados tienen entre 2 y 5 años de servicio en la empresa, seguido por aquellos que han trabajado menos de un año.

El liderazgo remoto en la entidad financiera muestra una alta satisfacción entre los empleados, con destacada aprobación en las dimensiones de liderazgo, compromiso, competencias, y habilidades e-sociales y comunicación. En cuanto al clima organizacional, la mayoría de los empleados consideran adecuado el comportamiento y estructura organizacional, aunque algunos aspectos como la motivación, condiciones de trabajo, solución de conflictos y trabajo en equipo presentan áreas de mejora.

Se encontró una relación significativa y positiva entre el liderazgo remoto y el clima organizacional, respaldando la influencia del liderazgo en la percepción del clima laboral. Los resultados sugieren que el liderazgo remoto efectivo puede contribuir a un clima organizacional más favorable en la entidad financiera estudiada. Estos hallazgos respaldan la influencia del liderazgo en la percepción del clima laboral y destacan la importancia de un liderazgo efectivo en entornos de trabajo remotos.

Referencias bibliográficas

- Cardon, P. W., Huang, Y. & Power, G. (2019). Leadership Communication on Internal Digital Platforms, Emotional Capital, and Corporate Performance: The Case for Leader-Centric Listening. *Int. J. Bus. Commu*, 21, 1–27. <https://doi.org/10.1177/232948841982880>.
- Cardozo, Soledad, & Kwan Chung, Chap Kau. (2019). Clima Organizacional: Una mirada desde la Narrativa a

la Sistematización. Población y Desarrollo, 25(49), 106-129. <https://doi.org/10.18004/pdfce/2076-054x/2019.025.49.106-129>

openview/8c15f0f26717222137222f-6b1a06175e/1?pq-origsite=gscholar&cbl=30765.

- Castillo-Ortiz, J. M., Valentin Arellano, C. L., Yarasca-Vega, G. A., Gonzales-Peralta, C. F., & Gonzales-Borda, J. C. (2022). E-leadership y trabajo en equipo en estudiantes de Administración de la provincia de Tarma. *Gaceta Científica*, 8(3), 141–146. <https://doi.org/10.46794/gacien.8.3.1719>.
- Cedeño-Macias, M. J., & Zambrano-Zambrano, E. J. (2021). Clima organizacional en la gestión del Talento Humano de las Instituciones Financieras. *Dominio De Las Ciencias*, 7(5), 509–523. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2265>.
- Chata, R. (2019). Estilo de Liderazgo y Clima Organizacional en Instituciones educativas de Gestión Pública del Distrito de Coata - Puno. *Revista de Investigaciones de la Escuela de posgrado*, 8(2), 1093-1105.
- Contreras, F., Baykal, E. & Abid, G. (2020). E-Leadership and Teleworking in Times of COVID-19 and Beyond: What We Know and Where Do We Go. *Front Psychol*, 11, 590271. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.590271>.
- Cowan L. D. (2014). E-Leadership: Leading in a virtual environment-guiding principle for nurse leaders. *Nurs. Econom*, 32 (6), 312–322. <https://www.proquest.com/>
- Dávila, A. & Consejo Nacional de las Mujeres, CONAMU. (2008). Empleo público en el Ecuador: un mirada desde el género. CONAMU. 3-110. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/06816.pdf>.
- Jiang, K., Hu, J., Liu, S., & Lepak, D. (2017). Understanding employees' perceptions of human resource practices: effects of demographic dissimilarity to managers and coworkers. *Human Resource management*, 56(1), 69-91. <https://doi.org/10.1002/hrm.21771>.
- Kehoe, R., & Wright, P. (2013). The impact of high-performance human resource practices on employees' attitudes and behaviors. *Journal of Management*, 39(2), 366-391. <https://doi.org/10.1177/0149206310365901>.
- León, K. & Suárez, M. (2021). Liderazgo y clima laboral en una empresa de transporte de carga del distrito de Chaclacayo, 2021. Universidad Cesar Vallejo. (Tesis Pregrado). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80486>.
- Mutonyi, B., Slåtten, T., Lien, G. & González-Piñero, M. (2022). The impact of organizational culture and leadership climate on organizational attractiveness and innovative behavior: a study of Norwegian hospital employees. *BMC Health Serv Res*, 13;22(1), 637. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08042-x>.

- Nayani R. J., Nielsen K., Daniels K., Donaldson-Feilder E. J. & Lewis R. C. (2018). Out of sight and out of mind? A literature review of occupational safety and health leadership and management of distributed workers. *Work Stress*, 32, 124–146. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1390797>.
- Parke, M. R., & Seo, M. (2017). The role of affect climate in organizational effectiveness. *Academy of Management Review*, 42(2), 334-360. <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0424>.
- Permarupan, P., Ahmad, R., Raja, R., & Balakrishnan, B. (2013). The impact of organizational climate on employee's work passion and organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 107, 88-95. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.403>
- Prin, M. & Bartels, K. (2020). Distanciamiento social: Implicaciones para el quirófano ante el COVID-19. *Poder. J. Anestesiastas*. 67, 789–797. <https://doi.org/10.1007/s12630-020-01651-2>.
- Ponce, P., Pérez, S., Cartujano, S., López, R., Álvarez, C., & Real, B. (2014). Liderazgo femenino y clima organizacional, en un instituto universitario. *Global conference on business and finance proceedings*, 9(1), 1031-1036. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6560022>.
- Roman, A. V., Van Wart, M., Wang, X., Liu, C., Kim, S. & McCarthy, A. (2019). Defining e-leadership as competence in ICT-mediated communications: An exploratory assessment. *Public Administ. Rev.*, 79, 853–866. <https://doi.org/10.1111/puar.12980>.
- Rusu, G., & Avasilcai, S. (2014). Linking human resources motivation to organizational climate. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* , 124, 51-58. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.459>.
- Serrano Orellana, B. J., & Portalanza Ch, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de negocios*, 5(SPE11), 117-125. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-910X2014000200117#B65.
- Soria Reséndez, A. C., Pedraza Melo, N. A. & Bernal González, I. (2019). El clima organizacional y su asociación con la satisfacción laboral en una institución de educación superior. *Acta universitaria*, 29, e2205. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2205>.
- Van Wart, M., Roman, A., Wang, X., Liu, C. (2019). Operationalizing the definition of e-leadership: identifying the elements of e-leadership. *Int. Rev. Administ. Sci.*, 85,80–97. <https://doi.org/10.1177/0020852316681446>.
- Wang, X., Wei, X., Van Wart, M-, McCarthy, A-, Liu, C., Kim, S. (2023). Ready DH.

The role of E-leadership in ICT utilization: a project management perspective. *Inf Technol Manag*, 24(2):99-113. <https://doi.org/10.1007/s10799-021-00354-4>.

Zhong, L., Sukpasjaroen, K., & Pu, R. (2023). Impact of e-leadership on organizational innovation performance: Role of employee followership. *Decision Making: Applications in Management and Engineering*, 6(2), 503–535. <https://doi.org/10.31181/dmame622023728>.