



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

**“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL
CLIMA ORGANIZACIONAL BCP-LURIN-2020”**

Tesis para optar el título profesional de:
Licenciada en Administración de Empresas

Presentado por:
María Elizabeth Hurtado Portilla (0000-0002-0219-5257)

Asesor:
Ana Cecilia Napan Yactayo (0000-0002-5754-8355)

Lima - Perú

2021

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Lima, 12 de octubre de 2021 «FSUS»

Los integrantes del Jurado de tesis:

Presidente	JULIO CÉSAR POBLETE BENITES
Miembro 1	ÁNGELA VERÓNICA DIAZ NOEL
Miembro 2	FÉLIX JOSÉ COLINA YSEA

Se reúnen para evaluar la tesis titulada:

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL BCP-LURIN-2020”

Presentado por el(la) bachiller.

MARÍA ELIZABETH HURTADO PORTILLA

Para optar al título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Asesorado(a) por:

ANA CECILIA NAPAN YACTAYO

Luego de haber evaluado el informe final de tesis y evaluado el desempeño de(l) (los) estudiante de la Carrera de **Administración de Empresas** en la sustentación, concluyen de manera unánime (x) por mayoría simple () calificar a:

Tesista:	MARÍA ELIZABETH HURTADO PORTILLA		
Nota (en letras):	Dieciséis		
Aprobado ()	Aprobado - Muy buena (x)	Aprobado - Sobresaliente ()	Desaprobado ()

Los miembros del jurado firman en señal de conformidad.



JULIO CÉSAR POBLETE BENITES
Presidente(a) del Jurado



ANA CECILIA NAPAN YACTAYO
Asesor(a)



ANGELA VERONICA DIAZ NOEL
Miembro 1



FÉLIX JOSÉ COLINA YSEA
Miembro 2

Liderazgo Transformacional y su influencia en el Clima Organizacional BCP. Lurín, 2020

Maria E. Hurtado Portilla ¹, Ana C. Anampa Yactayo ²

RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar de qué manera el liderazgo transformacional (LT) influye en el clima organizacional (CO) en el Banco de crédito de Lurín 2020. Manejando un enfoque de investigación cuantitativa, de índole descriptivo correlacional, tipo aplicada, con un diseño no experimental con corte transversal. La muestra poblacional estuvo dada por 103 colaboradores correspondientes a las áreas de operaciones y comercial de la empresa. Se obtuvo un alfa de Cronbach, LT (0.897) y CO (0.841) del instrumento empleado en la investigación. Obteniendo un resultado que indicaba una conexión altamente positiva, con un Rho de Spearman (0.908) y un pvalor=0.000. Concluyendo así que a un mayor liderazgo transformacional existe un alto clima organizacional. Corroborando lo explicado por Castillo et al. (2019), Roca et al. (2019), de manera similar Barboza et al (2017).

Palabras claves: Liderazgo Transformacional, Clima Organizacional.

ABSTRACT

The objective of the study was to determine how transformational leadership (LT) influences the organizational climate (OC) in the Lurín Credit Bank 2020, using a quantitative research approach, of a correlational descriptive nature, applied type, with a design non-experimental with cross section. The population sample was given by 103 collaborators corresponding to the operations and commercial areas of the company. Cronbach's alpha, LT (0.897) and CO (0.841) were obtained from the instrument used in the research. Obtaining a result that indicates a highly positive connection, with a Spearman Rho (0.908) and a p-value = 0.000. Concluding thus that a greater transformational leadership exists a high organizational climate. Corroborating what was explained by Castillo et al. (2019), Roca et al. (2019), similarly Barboza et al (2017).

Keywords: Transformational Leadership, Organizational Climate.

INTRODUCCIÓN

¹ Administración de Empresas, 100031703@cientifica.edu.pe, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Científica del Sur. Lima, Perú.

² Docente investigador asociado, anapan@cientifica.edu.pe. Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad Científica del Sur. Lima, Perú.

En estos últimos tiempos el gestionar personas se ha convertido en un tema estratégico para la competitividad de los negocios, en tal sentido, dentro de la gerencia predomina un aspecto importante para las organizaciones, como la gestión del liderazgo el cual tiene gran injerencia dentro del clima organizacional, es necesario que las empresas utilicen estrategias a fin de lograr buenas relaciones laborales basadas en respeto, trabajo en equipo, innovación entre otras, que sean guiadas por los líderes apuntando a llevar al éxito al equipo logrando cumplir las metas trazadas. Es así que muchas organizaciones están aplicando en sus procesos el liderazgo transformacional basado en la teoría de Burns (1978), el cual menciona que el líder potencia en sus colaboradores sus diferentes habilidades, con el propósito de satisfacer mayores necesidades personales, compromiso con la organización y un adecuado desarrollo de valores.

Para Bass (1978) un líder transformacional ayuda a desarrollarse y crecer a los colaboradores, delegando funciones, concediéndoles poder y alineándolos hacia los objetivos y metas. El líder moviliza a los colaboradores a través de la motivación organizacional y moralidad es decir a desarrollarse a través de capacitaciones, inspirándoles a dar lo mejor en cada actividad que realizan, ofreciéndoles reconocimientos por sus logros y retándoles constantemente a explotar su lado creativo que ayuden a mejorar la organización.

Según Bass y Avolio (1994) el líder transformacional estimula intelectualmente a los colaboradores motivándolos para el adecuado desempeño e innovando en nuevas opciones de mejora. Es por ello que los colaboradores deben ser constantes, flexibles ante los cambios y creativos ante distintas perspectivas. Este estilo de liderazgo implica que la jefe haga que sus colaboradores tengan la participación de poder modificar la forma de solucionar ante un problema, potenciando las habilidades de innovación y creatividad. Si un colaborador tiende a equivocarse no se le castiga por el contrario se le motiva a que mejore y aporte más ideas.

Bass y Avolio (1994) señala que la motivación inspiracional hace que el líder tenga que convertir en ejemplo para sus subordinados esos se logran a través de la comunicación efectiva transmite con palabras de motivación las posibilidades para lograr metas tanto personales y como profesionales. El guía que posee esta habilidad logra incentivar a los colaboradores a crear un objetivo alcanzable y atractiva. A su vez, sabe exteriorizar su sueño con palabras de aliento y asimismo con su propia experiencia. Pero para eso, ha de

tener un compromiso independiente y entusiasta par que transmita ese mismo entusiasmo al colaborador.

Los líderes motivan e inspiran a los colaboradores a trabajar en equipo indicándoles que es lo que tienen que hacer y como lo deben hacer. Les pone situaciones atractivas, desafiando su poder de resolución de conflictos ayudando así a que los colaboradores tengan más compromiso con las metas organizacionales trabajando con entusiasmo y optimismo trasmitiéndolo a todo el equipo. En conclusión, esta dimensión nos indica los aspectos intelectuales o habilidades para desarrollarse adecuadamente en las organizacionales logrando así los objetivos propuestos.

Como señala Bass (1994) un líder transformacional es percibido por sus colaboradores como honestos, de gran ética profesional y empáticos siempre comprometidos con la organización, dando la cara ante situaciones difíciles, pero también compartiendo los logros alcanzados con su organización. Es ahí donde vez que tan influyente puede llegar a ser en el desarrollo personal y profesional de los miembros de la organización del cual nace la influencia idealizada a través de la capacidad del mentor transformacional en inspirar en sus colaboradores un patrón a imitar, basándose en la coherencia entre lo que dice y hace. El guía inspira moralidad y admiración por su honorabilidad, transmitiendo respetando las diferentes opiniones de los colaboradores.

Por ello es importante contar con liderazgo que fomenta e incentiva en romper paradigmas donde cuenta con una cultura organizacional de escucha activa donde valoren y ayuden al crecimiento profesionalmente haciendo que los miembros de la organización se sientan identificados con la empresa y su entorno poniendo pasión al servicio que brindan ya que resulta ser una clave fundamental para el modelo de negocio.

En cuanto al clima organizacional, identificado incluso como clima laboral, tiene una importancia alta en organizaciones competitivas que desean alcanzar un alto rendimiento productivo y mejorar el servicio, a través de estrategias propuestas internamente en la organización. El significado de clima laboral fue visto por primera vez al por Goleman en 1960 influenciada por dos escuelas la de Gestalt y la escuela funcionalista. En la escuela de Gestalt los colaboradores analizan el espacio que les rodea a través de aspectos percibidos, comportándose de acuerdo a lo que percibieron. Es por ello que el comportamiento de un colaborador se da por la sensación entre el medio de trabajo y el entorno

Como señala Méndez (2006) un ambiente laboral o clima organizacional se percibe como adecuado o inadecuado de acuerdo a la interacción que existe entre el colaborador y este, ya sea a través de la motivación, objetivos o liderazgo que ayuden a que el colaborador se sienta participativo e identificado con la organización para el logro de objetivos mejorando su nivel de eficiencia y eficacia.

Según Nieves (2013) el clima organizacional está constituida por cuatro dimensiones: crecimiento y desarrollo profesional, orientación a resultados y trabajo en equipo.

Según Nieves (2013) el crecimiento profesional o desarrollo profesional es una fase de autosuperación personal que percibe un colaborador; asimismo, hace parte de la mejora de recursos humanos y es producto de la inversión que hacen las empresas en los colaboradores que las conforman y que, a través de su responsabilidad laboral, las engrandecen.

El significado de desarrollo profesional en una empresa es una experiencia que motiva al colaborador a mantenerse en ella, cuando esta experiencia se realiza sistemáticamente se evidencia una situación que permitirá al colaborador recorrer un camino a partir del cargo actual hacia otros de superior categoría y de mucho más responsabilidad; la planificación y desarrollo del ascenso se presenta como una situación para obtener el compromiso de los colaboradores al darles la disposición de obtener una trayectoria exitosa y satisfactoria en la organización.

Según Nieves (2013) la orientación al logro de resultados es incluir objetivos de desarrollo personal con los de la empresa, de ese modo establecer metas que sean ambiciosas por arriba de las expectativas y alcanzables. Los estándares pueden servir de superación personal en base al rendimiento en los resultados, la competitividad en unión con el desempeño y superación de los colaboradores permitirá la innovación formando así algo único y excepcional.

Gutiérrez (2010) señala que el trabajo colectivo o en equipo se basa en un conjunto de personas que interactúan para conseguir objetivos en común, respaldado por un propósito a través de aportaciones de conocimientos, habilidades y acciones de los miembros del equipo. En las empresas siempre se identifica labor en equipo, porque el éxito depende del compromiso y unión de los integrantes de la organización

Como antecedentes existen estudios realizados sobre el LT asociado al CO, como la de Roca (2019) que tuvo como objetivo, determinar el grado, dirección y significancia de la relación que existe entre el LT y el CO en el profesorado en las Instituciones Educativas, investigación correlacional descriptiva de diseño no experimental, agarrando como prueba a 120 colaboradores. Lo deducido del resultado mostro que existe correlación directa moderada y significativa entre LT y CO en las instituciones educativas de gestión pública de Lima durante el año 2018. Barboza (2017) cuyo objetivo fue, establecer la conexión entre el LT y el CO en los miembros de la organización administrativa, investigación correlacional descriptiva de diseño no experimental, agarrando como prueba a 35 colaboradores. Los resultados encontrados indicaron que hay una conexión altamente significativa entre LT y CO. Ortiz (2017), tuvo como objetivo identificar los factores de LT que impactan el CO de la Corporación Batuta Risaralda, investigación de tipo descriptiva correlacional con diseño no experimental, agarrando como prueba 40 colaboradores, mostraron un resultado que el Liderazgo Transformacional predomina a través de los siguientes factores: comprensión y la motivación, que se enfoca principalmente en la satisfacción, efectividad y esfuerzo extra.

Es así que el LT y el CO trabajan de la mano en cualquier organización, si estas no se ejecutan de la manera correcta, la productividad de los trabajadores disminuirá progresivamente en una organización, sin embargo, en América latina, el clima organizacional recién se está insertando en los modelos administrativos a diferencia de Europa el cual se encuentra en un desarrollo amplio. Como es el caso de la empresa BCP, algunos líderes carecen de habilidades por el cual le evita participar de un excelente clima organizacional. Los colaboradores sienten que la comunicación no es cercana, que los cambios se producen sin previo aviso, que se les prohíbe tomar decisiones, sienten que se le presiona por el logro de las metas sin ningún seguimiento previo, no les transmiten seguridad y optimismo.

Ante esta realidad los líderes de las organizaciones deben estar atentos a las diferentes tendencias de comportamiento organización que se están innovando para así poder garantizar su sostenibilidad y el crecimiento empresarial; planteando así el problema de investigación ¿De qué manera el liderazgo transformacional influye en el clima organizacional en el Banco de crédito de Lurín 2020? Respondiendo a través de la siguiente hipótesis: El Liderazgo Transformacional influye significativamente en el clima organizacional del BCP 2020. Para comprobar la hipótesis científica se ha identificado el

siguiente objetivo: Determinar de qué manera el liderazgo transformacional influye en el clima organizacional en el Banco de crédito de Lurín 2020

La justificación del presente estudio radica en la importancia que tiene conocer cuál es la dinámica del clima laboral influenciado por un liderazgo eficaz, que permita identificar estrategias de mejora continua y eficaz en la empresa. Esta investigación beneficiará al área de recursos humanos del banco BCP, quienes recibirán la información y tomarán decisiones pertinentes según sus políticas establecidas. Así mismo servirá de base para estudios posteriores en esta línea de investigación.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación maneja un enfoque cuantitativo utilizando un método hipotético deductivo de tipo aplicativo, con un nivel correlacional no experimental con corte transversal.

La población de muestra lo conformaron 103 colaboradores de las oficinas del BCP ubicadas en Lurín, la cantidad de población encuestada se halló con la siguiente formulación:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{E^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde: n = Muestra (definida x la selección), N = Población finita (140) colaboradores
 Z = Nivel de confianza 95% = (1.96) p = Probabilidad de acierto (50%) q = Probabilidad de fracaso (50%)
 E = Error (5%)

Hallando un tamaño de muestra de 103 colaboradores de forma aleatoria.

La encuesta realizada estuvo establecida por 27 ítems, para la variable liderazgo transformacional se acogió en base a Salking (1998) sobre el cual 13 pertenecen a las siguientes dimensiones: Estimulación Intelectual se realizó 4 interrogantes, Motivación Inspiracional e Influencia Idealizada. Para la variable liderazgo transformacional se acogió en base Salking (1998), sobre el cual pertenecen a las siguientes dimensiones: Crecimiento y desarrollo, Orientación al resultado y Trabajo en Equipo

Se identifica en la Tabla 1 la escala ordinal del instrumento teniendo un valor para seleccionar del 1 al 5 de acuerdo al siguiente significado: Nunca (01); Casi nunca (02); A veces (03); Casi siempre (04); Siempre (05).

Tabla 1: Escala Ordinal

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Fuente(s): Elaboración Propia

El instrumento a utilizar tuvo la confiabilidad del Alfa de Cronbach (α) y a su vez fue validada a través del juicio de expertos. Para poder saber el tiempo que tomaría el realizar la encuesta se hizo una prueba piloto. Como indica la tabla 2 con respecto a la variable I (Liderazgo Transformacional) se aprecia un resultado de acuerdo a la confiabilidad; obteniendo un Alfa (α) de 0,897 con un grado adecuada de fiabilidad y para la variable II (Clima Organizacional) se aprecia un resultado de acuerdo a la confiabilidad; obteniendo un Alfa (α) de 0,841 con un grado adecuada de fiabilidad.

Tabla 2: Estadísticos de fiabilidad del Instrumento I y II (Liderazgo Transformacional y Clima Organizacional)

Variables	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Liderazgo transformacional	0.897	Confiable
Clima Organizacional	0.841	Confiable

Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 24.

Esta investigación es realizada y analizada a través de estadísticas de índole descriptivo como son las frecuencias y los porcentajes. Usaron pruebas no paramétricas probando así la adecuada muestra de normalidad, para conseguir el cálculo del coeficiente se contó con la ayuda del estadístico de Kolgomorov-Smirnov y para concluir el análisis de la información se recurrió al Coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

RESULTADOS

a. Análisis estadístico de la muestra

Los colaboradores a analizar estaban ubicados en las agencias del distrito de Lurín siendo un total de 103 colaboradores de un universo de muestra probabilística de 140 colaboradores.

b. Análisis estadístico descriptivo de las variables

Como se identifica en la tabla 4 con respecto a la variable LT se obtuvo una frecuencia de alto nivel con un porcentaje de 81% del total de datos equivalente en unidades a 83 elementos de estudio. Así también se identifica que la variable CO obtuvo un regular nivel obteniendo un porcentaje de 53% del total de frecuencia estimada equivalente en unidades a 55 elementos de estudio.

Tabla 4: Análisis Estadístico Descriptivo de las variables LTy CO

Escala	Liderazgo Transformacional		Clima organizacional	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%	7	7%
Regular	20	19%	55	53%
Alto	83	81%	41	40%
Total	103	100%	103	100%

Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS 24

Según la tabla 5 se aprecia qué relación hay entre la dimensión EI y la variable Clima Organizacional, teniendo un alto nivel de relación con una representación porcentual del 75% del total de frecuencia dimensional y con respecto a variable Clima Organizacional el mayor porcentaje se encuentra en la escala regular representada por el 53% del total.

Tabla 5: Análisis Estadístico Descriptivo de las variables Estimulación intelectual y Clima organizacional

Escala	Estimulación intelectual		Clima organizacional	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%	7	7%
Regular	26	25%	55	53%
Alto	77	75%	41	40%
Total	103	100%	103	100%

Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS 24

Según la tabla 6 se aprecia qué relación hay entre la dimensión MI y la variable CO, teniendo un alto nivel de relación con una representación porcentual del 85% del total de

la frecuencia dimensional y con respecto a variable CO el mayor porcentaje se encuentra en la escala regular representada por el 53% del total.

Tabla 6: Análisis Estadístico Descriptivo de las variables Motivación inspiracional y Clima organizacional

Escala	Motivación inspiracional		Clima organizacional	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%	7	7%
Regular	15	15%	55	53%
Alto	88	85%	41	40%
Total	103	100%	103	100%

Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS 24

Según la tabla 7 se aprecia qué relación hay entre la dimensión IFI y la variable CO, teniendo un alto nivel de relación con una representación porcentual del 80% del total de la frecuencia dimensional y con respecto a variable CO el mayor porcentaje se encuentra en la escala regular representada por el 53% del total.

Tabla 7: Análisis Estadístico Descriptivo de las variables Influencia idealizada y Clima organizacional

Escala	Influencia idealizada		Clima organizacional	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0%	7	7%
Regular	21	20%	55	53%
Alto	82	80%	41	40%
Total	103	100%	103	100%

Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS 24

c. Prueba de normalidad

En el siguiente cuadro se identifica que se va usar para la hipótesis de investigación siendo la prueba de normalidad estadística considerando un tamaño de muestra superior a los establecido que es 50, se enfocara en el estudio estadístico de kolmogorov- Smirnov considerando puntajes para las variables y dimensiones obteniendo todo un valor menor a 0.05 que es el establecido. Por ello tanto las dimensiones como las variables tienen una distribución no normal aplicando así la prueba no paramétrica y considerando que el principal objetivo es identificar la relación entre las variables se utilizara la prueba correlación de Spearman.

Tabla 8: Prueba de normalidad

Variables / dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Estimulación intelectual	,271	103	,000
Motivación inspiracional	,263	103	,000
Influencia idealizada	,271	103	,000
Liderazgo transformacional	,240	103	,000
Clima organizacional	,214	103	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente(s): Tomado del SPSS v2

d. Prueba de correlación de hipótesis general

Se mostrará a continuación los resultados obtenidos para el objetivo principal el cual consiste en determinar la manera en el que el LT influye en el CO, el cual nos permitirá dar respuesta a la hipótesis general realizada:

Objetivo general:

Determinar de qué manera el liderazgo transformacional (LT) influye en el clima organizacional (CO) en el Banco de crédito de Lurín 2020.

Hipótesis general:

El liderazgo transformacional influye significativamente en el clima organizacional del Banco de Crédito del Perú 2020.

Como indica en el recuadro 09, se puede identificar que conforme a la tabla correlacional de la hipótesis del LT y CO se obtuvo un coeficiente de 0.908 correspondiente a una correlación alta positiva con un p-valor de 0.00 menor a lo indicado que es 0.05. Es así que se desapueba la hipótesis nula y aprueba la hipótesis alterna (H1), afirmando que el liderazgo transformacional influye significativamente en el clima organizacional del Banco de Crédito del Perú 2020.

Tabla 9: Prueba de correlación de hipótesis general (Inteligencia emocional y Desempeño laboral)

		Correlaciones		
			Liderazgo transformacional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,908**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,908**	1,000

Objetivo específico 1:

Determinar de qué manera la estimulación intelectual influye en el clima organizacional en el Banco de crédito de Lurín 2020

Hipótesis específica 1:

La estimulación intelectual influye significativamente en el clima organizacional de Banco de Crédito del Perú 2020

Como indica en el recuadro 10, se puede identificar que conforme a la tabla correlacional de la hipótesis de la dimensión EI y CO se obtuvo un coeficiente de 0.884 correspondiente a una correlación alta positiva con un p-valor de 0.00 menor a lo indicado que es 0.05. Es así que se desaprueba la hipótesis nula y aprueba la hipótesis alterna (H1), afirmando que la estimulación intelectual influye significativamente en el clima organizacional de Banco de Crédito del Perú 2020.

Tabla 10: Prueba de correlación de hipótesis específica (Estimulación intelectual y Clima Organizacional)

		Correlaciones		
			Estimulación intelectual	Clima organizacional
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1,000	,884**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,884**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

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

Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 24.

Objetivo específico 2:

Determinar de qué manera la motivación inspiracional influye en el clima organizacional en el Banco de crédito de Lurín 2020

Hipótesis específica 2:

La motivación inspiracional influye significativamente en el clima organizacional de Banco de Crédito del Perú 2020.

Como indica en el recuadro 11, se puede identificar que conforme a la tabla correlacional de la hipótesis de la dimensión MI y CO se obtuvo un coeficiente de 0.911 correspondiente a una correlación alta positiva con un p-valor de 0.00 menor a lo indicado que es 0.05. Es así que se desaprueba la hipótesis nula y aprueba la hipótesis alterna (H1), afirmando que la motivación inspiracional influye significativamente en el clima organizacional de Banco de Crédito del Perú 2020.

Tabla 111: Prueba de correlación de hipótesis específica (Motivación inspiracional y Clima Organizacional)

		Correlaciones		
			Motivación inspiracional	Clima organizacional
Rho de Spearman	Motivación inspiracional	Coefficiente de correlación	1,000	,911**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	,911**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

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

Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 24.

Objetivo específico 3:

Determinar de qué manera la influencia idealizada influye en el clima organizacional en el Banco de crédito de Lurín 2020.

Hipótesis específica 3:

La influencia idealizada influye significativamente en el clima organizacional de Banco de Crédito del Perú 2020.

Como indica en el recuadro 12, se puede identificar que conforme a la tabla correlacional de la hipótesis de la dimensión IFI y CO se obtuvo un coeficiente de 0.885 correspondiente a una correlación alta positiva con un p-valor de 0.00 menor a lo indicado que es 0.05. Es así que se desaprueba la hipótesis nula y aprueba la hipótesis alterna (H1), afirmando que la influencia idealizada influye significativamente en el clima organizacional de Banco de Crédito del Perú 2020.

Tabla 12: Prueba de correlación de hipótesis específica (Influencia idealizada y Clima Organizacional)

		Correlaciones		
			Influencia idealizada	Clima organizacional
Rho de Spearman	Influencia idealizada	Coeficiente de correlación	1,000	,885**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	,885**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

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

Fuente(s): Elaboración Propia mediante el software IBM SPSS statistics 24.

DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados se pudo concretar el objetivo general concluyendo que el Liderazgo Transformacional influye significativamente en el clima organizacional del Banco de Crédito del Perú 2020. Así mismo se logró una significancia positiva entre las variables relacionadas al estudio, obteniendo un valor por debajo de la trazada en el estudio de investigación, en donde se aprobó la hipótesis alterna, descartando la Hipótesis nula.

Como nos da a conocer el estudio de Castillo (2019) que una líder transformación ayuda al desarrollo y al crecimiento de cada colaborador a través de la delegación de funciones y la motivación ayudando así a que este tenga una influencia significativa en el clima organizacional ya que crea un escenario en donde las propuestas e ideas ayuden al logro de los objetivos y promuevan el trabajo en equipo creando un clima agradable y participativo es decir a mayor LT mejor CO.

En nuestra primera hipótesis específica donde se corrobora que la estimulación intelectual influye significativamente en el CO, como menciona el estudio de Brito (2020) quien comprobó que la estimulación a través de la innovación y la creatividad así como la

orientación a resultados son dimensiones que los colaboradores consideran para un buen clima organizacional, a si también como Venegas (2019) que menciona que un líder debe contar con la habilidad de potenciar a los miembros de su equipo a través de la motivación e inspiración donde cada miembro se siente valiosos y participen significativamente en la evolución de un buen clima organizacional.

En la segunda hipótesis específica donde se corrobora que la motivación inspiracional influye significativamente en el clima organizacional, como se menciona en el estudio de Ortiz (2017) donde menciona la importancia la comprensión y la importancia de brindar una motivación al personal a cargo, enfocándose principalmente en la satisfacción, efectividad y esfuerzo extra que cada integrante de la organización, así también Parraquez (2018) señala que un liderazgo permite contar con colaboradores motivados, innovadores e identificados con la organización para un mejor logro de objetivos que es una de las dimensiones importantes para un adecuado clima organizacional

Siguiendo con tercera hipótesis específica donde se corrobora que la influencia idealizada influye significativamente en el clima organizacional, como se menciona en el estudio de Charry (2018) EL comportamiento del líder hacia los colaboradores debe ser percibido como honestos, de gran ética profesional e empáticos siempre comprometidos con la organización, dando la cara ante situaciones difíciles, pero también compartiendo los logros alcanzados con su organización. Es ahí donde se vez que tan influyente puede llegar a ser para el desarrollo profesional y personal de los integrantes de la organización para el adecuado manejo de la organización.

CONCLUSIONES

Después de obtener los resultados de la investigación se adquirieron las siguientes conclusiones con respecto a los objetivos planteados en el estudio.

Se identifico que el Liderazgo Transformacional influye significativamente en el clima organizacional del Banco de Crédito del Perú 2020, obteniendo una alta correlación positiva de 0,908 y eso se debe a que los líderes transformacionales ayudan a desarrollarse y crecer a los colaboradores, delegando funciones, concediéndoles poder y alineándolos hacia los objetivos y metas. El líder moviliza a los colaboradores a través de la motivación organizacional y moralidad es decir a desarrollarse a través de capacitaciones, inspirándoles a dar lo mejor en cada actividad que realizan, ofreciéndoles

reconocimientos por sus logros y retándoles constantemente a explotar su lado creativo es así que se forma el trabajo en equipo y el buen CO.

Con respecto al objetivo específico 1: Determinar de qué manera la estimulación intelectual influye en el clima organizacional en el Banco de crédito de Lurín 2020. Se logró obtener una moderada correlación positiva de 0,884 y eso se debe a que el 75% de los colaboradores encuestados indican que la estimulación intelectual influye significativamente en el CO a través de las ideas innovadoras, creativas y una adecuada capacidad de resolución de conflictos.

Respecto al objetivo específico 2, Determinar de qué manera la motivación inspiracional influye en el clima organizacional en el Banco de crédito de Lurín 2020. Se logró obtener una alta correlación positiva de 0,911 y eso se debe a que el 85% de encuestados, indicaron que siempre se sienten motivados en la organización logrando que tengan confianza y optimismo para el logro de resultados.

Finalmente, en el objetivo específico 3 Determinar de qué manera la influencia idealizada influye en el clima organizacional en el Banco de crédito de Lurín 2020. Se logró obtener una moderada correlación positiva de 0,885 y eso se debe a que el 80% de los encuestados indican que sienten que hay una influencia significativa en la organización a través de una adecuada conducta ética, y moral desarrollando un buen clima organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bass, B. (1996). A new paradigm of leadership: An inquiry into transformational leadership. Recuperado de https://play.google.com/books/reader?id=VPIkr5fk3HYC&hl=es_US&pg=GBS.PR1
- Bass, B. y Riggio, R. (2006). Transformational Leadership. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=2WsJSw6wa6cC&printsec=frontcover&dq=the+transformational+leader+bass&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwiAhfn7y4HmAhUIy1kKH XtNAHYQ6AEIKDAA#v=onepage&q&f=false>
- Bass, B. y Avolio, B. (1994). Improving Organizational Effectiveness Through transformational leadership. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=_z3_BOVYK-IC&oi=fnd&pg=PR9&dq=\).+Improving+Organizational+Effectiveness+Through+trans](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=_z3_BOVYK-IC&oi=fnd&pg=PR9&dq=).+Improving+Organizational+Effectiveness+Through+trans)
- Brito, C. C., Pitre, R. R., & Cardona, A. D. (2020). Clima Organizacional y su Influencia en el Desempeño del Personal en una Empresa de Servicio. *Información tecnológica*, 31(1), 141-148. doi :10.4067/s0718-07642020000100141
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones, 12-55
- Brunet, L. (1987) El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias, 36.
- Burns, JM. (1978). Liderazgo. Nueva York: Harper y Row
- Castillo, S. E., Medina, R. M., Bernardo, T. J., Reyes, A. C. & Ayala, J. C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Cubana de Salud Pública*, 45(2), e1351. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864346620190002000004&lng=es&tlng=es.
- Charry, C. H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Comuni@cción*, 9(1), 25-34. Recuperado de:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003&lng=es&tlng=e

Díaz, Y. C., Andrade, J. M., & Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *Información tecnológica*, 30(5), 121-130. doi: 10.4067/s0718-07642019000500121

Fernández, O. D., Revilla, V. M. E., Kolevic, R. L. A., Cabrejos, C. I., Muchaypiña, G. I., Sayas, A. I., Chávez, C. L., & Mamani, U. V. A. (2019). Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. *Anales de la Facultad de Medicina*, 80(2), 188-192. doi:10.15381/anales.802.15745

Furnham, A. (2004). *The Incompetent Manager*. Londres, Inglaterra: Editorial Whurr Publishers

Hernández, R (2014). *Metodología de la investigación*. México: Interamericana editores.

Mendoza, M. y Ortiz, C. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 14(1), 118-134. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>

Méndez, C. (2006). *Clima organizacional. El IMCOC: Un metodo de análisis para su intervención*. Bogotá: Centro Editorial Universidad de Rosario

Méndez, C. (2018). *Cultura y clima: Fundamento para el cambio en la organizacion*. Bogotá: Alfaomega Colombiana

Montoya, C. P., Beio, E. N., Bermúdez, J. N., Burgos, R. F., Fuentealba, S. M., & Padilla, P. A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13. doi: 10.4067/s0718-24492017000100007

- Montoya, A., (2015). *Creatividad, innovación y emprendimiento dentro de las empresas*, Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas.
- Nieves, I (2013). Desarrollo profesional y puesto de trabajo. *Revista Observatorio Laboral*, 6(11), 111-137. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219030140007.pdf>
- Olvera, C. J., Llorens, G. S., Acosta, A. H., & Salanova, S. M. (2017). El liderazgo transformacional y la confianza como antecedentes del desempeño en equipo en el ámbito sanitario. *Anales de Psicología*, 33(2), 365. doi: 10.6018/analesps.33.2.237291
- Ortiz Sánchez, A. (2017). Factores de liderazgo transformacional que impactan el clima organizacional de la corporación Batuta Risaralda. (Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Pereira). Recuperado de <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/handle/11059/8236/6584092077.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Parraguez M. L. (2019). Propuesta teórica de liderazgo transformador y mejora de cultura organizacional en instituciones educativas de educación secundaria. *EDUCARE ET COMUNICARE* 6(2), 19-31. doi: 10.35383/educare.v2i11.201
- Robins, S. (1996). *Fundamentos del Clima organizacional*. México: Prentice-Hall
- Roca Vasquez, K. (2019). Liderazgo transformacional y clima organizacional en la gestión del talento humano. (Tesis de maestría, Universidad Enrique Guzman y Valle). Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4194/TM%20Gt%204923%20R1%20-%20Roca%20Vasquez%20Karim%20Lorena.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sanchez, H. y Reyes C. (2015). Metodología y diseño de la investigación científica. New York.: Bussiness Support

Tichy, M y DeVanna, M. (1990). El líder transformacional. New York: John wiley e hijos

Vaquez, R., (2006). *Habilidades directivas y técnicas de liderazgo*. Vigo, España: Ideaspropias editorial.