

# Liderazgo transformacional y clima organizacional en una empresa de tecnología en Lima durante el 2022.

## Transformational leadership and organizational climate in a technology company in Lima during 2022.

Roberto Carlos Dávila-Morán<sup>1</sup>, Eucaris del Carmen Agüero-Corzo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universidad Continental, Huancayo - Perú, <sup>2</sup>Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Maturín - Venezuela

ORCID: [10000-0003-3181-8801](https://orcid.org/0000-0003-3181-8801), [20000-0003-4587-3852](https://orcid.org/0000-0003-4587-3852)

Recibido: 02 de junio de 2023.

Aceptado: 08 de agosto de 2023.

Publicado: 01 de septiembre de 2023.

**Resumen-** El liderazgo transformacional y el clima organizacional son factores fundamentales para el desempeño de las empresas tecnológicas. Sin embargo, hay poca investigación sobre cómo interactúan estas variables en el sector. El objetivo de este estudio fue analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en una empresa de tecnología. Se utilizó un enfoque cuantitativo transversal, aplicando un cuestionario validado y fiable a los 80 empleados de la empresa. El cuestionario incluyó preguntas sobre inspiración y visión, estimulación intelectual y fomento de la innovación, consideración individualizada y apoyo, y clima organizacional. Se utilizaron técnicas estadísticas como el análisis de correlación de Spearman y el análisis de regresión no lineal para analizar los datos. Los resultados mostraron una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional ( $\rho = 0.72$ ,  $p < 0.001$ ). Además, se encontraron correlaciones positivas y significativas entre todas las dimensiones estudiadas y el clima organizacional. El análisis de regresión no lineal confirmó que el liderazgo transformacional explicó el 46.1% de la varianza del clima organizacional ( $R^2 = 0.461$ ,  $p < 0.000$ ). El estudio demostró que el liderazgo transformacional tiene una relación positiva y significativa con el clima organizacional en la empresa de tecnología estudiada. Se destacó la importancia de la inspiración y visión, estimulación intelectual y fomento de la innovación, consideración individualizada en la creación de un clima organizacional positivo.

**Palabras clave:** liderazgo transformacional, clima organizacional, empresa de tecnología, satisfacción laboral, productividad.

**Abstract—** Transformational leadership and organizational climate are fundamental factors for the performance of technological companies. However, there is little research on how these variables interact in the sector. The objective of this study was to analyze the relationship between transformational leadership and organizational climate in a technology company. A transverse quantitative approach was used, applying a validated and reliable questionnaire to the company's 80 employees. The questionnaire includes questions about inspiration and vision, intellectual stimulation and promotion of innovation, individualized consideration and support, and organizational climate. Statistical techniques such as Spearman's correlation analysis and non-linear regression analysis to analyze the data were used. The results showed a positive and significant correlation between transformational leadership and organizational climate ( $\rho = 0.72$ ,  $p < 0.001$ ). In addition, positive and significant correlations were found among all the dimensions studied and the organizational climate. The non-linear regression analysis confirmed that transformational leadership explains 46.1% of the organizational climate variance ( $R^2 = 0.461$ ,  $p < 0.000$ ). The study showed that transformational leadership has a positive and significant relationship with the organizational climate in the technology company studied. The importance of inspiration and vision, intellectual stimulation and promotion of innovation, individualized consideration in the creation of a positive organizational climate was noted.

**Keywords:** leadership, organizational climate, technology company, job satisfaction, productivity.

\*Autor para correspondencia.

Correo electrónico: [rdavila430@gmail.com](mailto:rdavila430@gmail.com) (Roberto Carlos Dávila Morán).

La revisión por pares es responsabilidad de la Universidad de Santander.

Este es un artículo bajo la licencia CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Como citar este artículo: R. C. Dávila-Morán y E. C. Agüero-Corzo, "Liderazgo transformacional y clima organizacional en una empresa de tecnología en Lima durante el 2022", *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, vol. 11, no. 3, pp. 81-86 2023, doi: [10.15649/2346030X.3369](https://doi.org/10.15649/2346030X.3369)

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el liderazgo transformacional y el clima organizacional son dos temas de gran importancia en el mundo empresarial, especialmente en el sector de la tecnología donde la innovación y la competitividad son fundamentales para mantenerse en el mercado. Por lo tanto, es vital que las empresas cuenten con líderes efectivos y un clima organizacional adecuado que promueva la productividad, el bienestar y la satisfacción de los trabajadores [1] - [3].

El presente estudio se enfoca en analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en una empresa de tecnología en Lima durante el año 2022. Mediante una revisión exhaustiva de la literatura, se ha identificado que el liderazgo transformacional se caracteriza por inspirar y motivar a los empleados para lograr un alto rendimiento a través de la estimulación intelectual y la consideración individual [4], mientras que el clima organizacional se refiere a la atmósfera percibida por los trabajadores en términos de satisfacción, motivación y compromiso [5], [6]. Con base en esta revisión teórica, planteamos la siguiente hipótesis: Existe una relación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en una empresa de tecnología en Lima durante el 2022.

La elección de una empresa de tecnología ubicada en Lima como escenario para este estudio tiene una justificación relevante. Lima es una ciudad en constante crecimiento en el sector de la tecnología, con un entorno empresarial altamente competitivo y demandante. Además, al centrarse en una empresa de tecnología, se pueden obtener resultados y recomendaciones específicas que sean aplicables a este sector en particular. La innovación y la competitividad son factores clave en las organizaciones tecnológicas, y comprender como el liderazgo transformacional y el clima organizacional pueden potenciarlos es fundamental para el éxito empresarial. La importancia de este estudio radica en su potencial para contribuir al conocimiento existente sobre la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en el contexto de una empresa de tecnología en Lima. Además, los resultados y las recomendaciones derivadas de este estudio pueden tener implicaciones prácticas significativas para los líderes y los equipos de gestión de la organización, ya que proporcionarán información valiosa sobre cómo mejorar el liderazgo transformacional y el clima organizacional.

Además, es importante conceptualizar claramente los constructos principales que se evaluarán en este estudio. El liderazgo transformacional se midió a través de escalas validadas que evalúan comportamientos como la inspiración, la consideración individualizada y la estimulación intelectual [7]. El clima organizacional se evaluó mediante dimensiones como el apoyo del supervisor, las oportunidades de desarrollo y la cohesión del equipo [8].

Es importante tener en cuenta las limitaciones de este estudio. Entre ellas, se pueden destacar posibles sesgos en las mediciones debido a la naturaleza autoreportada de algunos datos [4], [9], así como limitaciones inherentes a la selección de una sola empresa de tecnología en Lima [6], [10]. Además, se tomaron medidas para garantizar la confidencialidad y el anonimato de los participantes, y se reconocieron las restricciones éticas y prácticas en la recopilación y el análisis de datos [6], [9], [10].

Por último, se enfatiza que los resultados de este estudio tendrán un impacto directo en la empresa de tecnología. Se planea socializar los hallazgos y las recomendaciones con los líderes y los equipos de gestión de la organización, con el objetivo de fomentar cambios basados en la evidencia y mejorar el liderazgo y el clima organizacional.

## II. MARCO TEÓRICO

El liderazgo transformacional y el clima organizacional son temas de gran relevancia en la gestión empresarial, ya que pueden influir significativamente en el desempeño y la productividad de las organizaciones [11]. En los últimos años, la industria tecnológica ha experimentado un crecimiento significativo en el Perú, y cada vez es más importante para las empresas de este sector contar con líderes que sepan gestionar adecuadamente el clima organizacional para potenciar el trabajo en equipo y la creatividad de sus colaboradores [12].

El liderazgo transformacional se define como un estilo de dirección caracterizado por la estimulación intelectual, la inspiración motivacional y la consideración individualizada hacia los seguidores [13]. Es una forma poderosa de impulsar el compromiso, la motivación y el desempeño de los empleados. Los líderes transformacionales inspiran a sus colaboradores para que se esfuercen más allá de sus propios intereses por el bien del grupo [14]. Logran esto a través de su influencia moral, su visión atractiva del futuro y su interés legítimo en las necesidades de los demás [15].

El liderazgo transformacional se fundamenta en varias teorías y enfoques que han contribuido a su comprensión y desarrollo, una de ellas es la de Bass y Avolio, siendo una de las más influyentes en el campo del liderazgo transformacional. Se centra en cómo los líderes pueden inspirar y motivar a sus seguidores para lograr un cambio positivo y duradero en ellos y en la organización. También se asocia con la idea de líderes carismáticos que influyen en la visión y los valores de sus seguidores [16]. Otra teoría es la de Burns, que plantea que los líderes transformacionales se centran en elevar las necesidades y motivaciones de los seguidores y en inspirarlos para lograr un cambio significativo en la organización y en sí mismos [17].

Por su parte, el clima organizacional se refiere a la percepción general de los empleados sobre el ambiente de trabajo y las políticas, prácticas y procedimientos que experimentan [18]. Un clima organizacional saludable se caracteriza por la confianza, apoyo, trabajo en equipo, la comunicación y la equidad. Esto crea un ambiente que favorece la satisfacción, compromiso y rendimiento de los empleados [19].

El clima organizacional se relaciona comúnmente con las impresiones que los individuos tienen sobre su entorno laboral directo. Para lograr una mayor motivación entre los empleados y para garantizar que realicen sus responsabilidades de manera efectiva, las organizaciones necesitan cultivar un ambiente laboral favorable. En consecuencia, un ambiente laboral positivo contribuye al rendimiento productivo de los empleados y ayuda a reducir la rotación de personal. En última instancia, este aspecto es esencial para el logro exitoso de los objetivos empresariales [20].

La literatura refiere que tanto el liderazgo transformacional como el clima organizacional tienen un impacto significativo en el éxito y la eficacia de una organización [21]. Un liderazgo inspirador y un ambiente de trabajo positivo y colaborativo pueden contribuir a un desempeño excepcional, una mayor retención de empleados y un crecimiento sostenible a largo plazo [22].

En ese sentido, Cervera [23], en su estudio logró respaldar la hipótesis principal al demostrar una conexión entre las variables investigadas ( $r = 0,85$ ). Del mismo modo, los resultados indican que existe una conexión significativa entre las dimensiones de ambas variables. Por otra parte, Castillo [24] en su estudio precisó que el 54,5% mostró un alto nivel de liderazgo transaccional, mientras que el 55,7% presentó niveles altos y bajos de liderazgo transformacional, respectivamente. El coeficiente de correlación de Spearman ( $r_s$ ) reveló una relación positiva y estadísticamente significativa entre el clima organizacional y el liderazgo transaccional ( $r_s = 0.644$ ;  $p = 0.000$ ) como el transformacional ( $r_s = 0.660$ ;  $p = 0.000$ ).

Además, Félix et al. [25], precisó una conexión sólida entre las variables de liderazgo transformacional y clima laboral, con un coeficiente de consecuencias de Rho de Spearman de  $0,612^{**}$  y un nivel de significancia bilateral de 0,001. Asimismo, Monzón [26], reveló en su estudio que un 46.7% presenta un nivel adecuado de liderazgo transformacional y un clima organizacional favorable del 46.4%. El análisis bivariado resalta la relevancia del liderazgo y el desempeño directivo en la mejora del clima organizacional.

Adicionalmente, Durán et al. [27] en su estudio concluyeron que los estilos de liderazgo transformacional están asociados con la creación de un clima organizacional más positivo. Del mismo modo, Quintana [28], identifica una relación continua y positiva entre ambas variables, con un coeficiente de correlación altamente significativo ( $p < 0.01$ ), lo que denota un nivel moderado de asociación ( $r = 0.772^{**}$ ).

### III. METODOLOGÍA O PROCEDIMIENTOS

La presente investigación utilizó un enfoque cuantitativo y transversal [29], para analizar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en una empresa de tecnología ubicada en Lima durante el año 2022.

La selección de una muestra censal se justifica por el tamaño de la población objetivo, que consta de 80 empleados en total. Se optó por analizar a todos los empleados de la empresa con el fin de obtener resultados representativos de la organización en su conjunto.

Para garantizar la validez y confiabilidad del estudio, se diseñó un cuestionario estandarizado específicamente para esta investigación. Antes de su implementación, se llevaron a cabo procedimientos de diseño y validación. Se realizó una revisión por pares, donde expertos en el tema evaluaron el contenido y la relevancia de las preguntas [30]. Asimismo, se realizó una prueba piloto del cuestionario con un grupo reducido de participantes para evaluar su comprensión y confiabilidad.

El cuestionario constó de preguntas cerradas que evaluaron el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la empresa. Se utilizó una escala de respuesta de Likert para medir los niveles de acuerdo o desacuerdo de los participantes.

Para minimizar los sesgos en las respuestas autoinformadas, se aseguró a los participantes que sus respuestas serían tratadas de manera confidencial y se enfatizó la importancia de brindar respuestas honestas.

En cuanto al análisis de los datos, se emplearon técnicas estadísticas adecuadas. Se realizó un análisis de correlación utilizando el coeficiente de correlación de Spearman para evaluar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional. Además, se llevó a cabo un análisis de regresión no lineal para determinar la fuerza y dirección de esta relación. La prueba de significancia estadística ( $p < 0.05$ ) se utilizó para evaluar la validez de los resultados obtenidos. Se verificó la normalidad y homogeneidad de las variables antes de realizar los análisis estadísticos.

Es importante tener en cuenta algunas limitaciones del diseño metodológico utilizado. En futuras investigaciones, se recomienda considerar el uso de fuentes de información alternativas o complementarias, como observaciones o datos secundarios, para realizar una triangulación de los resultados y mejorar la validez interna del estudio. Asimismo, se sugiere la adopción de un diseño longitudinal para analizar la evolución de las variables a lo largo del tiempo.

### IV. RESULTADOS, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

En la tabla 1 se muestra una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional en la muestra estudiada ( $\rho = 0,720$ ;  $p = 0,000$ ). Este hallazgo confirma la hipótesis planteada y es congruente con estudios previos que reportan una asociación entre ambas variables [23] - [28].

Tabla 1: Correlación entre liderazgo transformacional y clima organizacional.

			Liderazgo_transformacional	Clima_organizacional
Rho de Spearman	Liderazgo_transformacional	Coefficiente de correlación	1.000	,720**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Clima_organizacional	Coefficiente de correlación	,720**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Fuente: Elaboración propia.

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

Los líderes transformacionales en esta empresa tienden a inspirar, estimular intelectualmente y preocuparse por las necesidades individuales de sus seguidores, creando así un ambiente laboral caracterizado por la confianza, cooperación y apertura. Este clima motiva a los empleados, aumentando su compromiso y satisfacción.

Sin embargo, debido a la naturaleza correlacional de estos datos, no podemos inferir una relación causal. Es probable que un buen clima organizacional también fomente conductas de liderazgo transformacional. Adicionalmente, otros factores no estudiados pueden influir en ambas variables.

A nivel general, estos resultados contribuyen con evidencia sobre la importante relación entre el estilo de liderazgo y el ambiente laboral percibido, sugiriendo la influencia positiva del liderazgo transformacional. No obstante, estos hallazgos deben replicarse en otros contextos.

Los resultados en la tabla 2 sugieren que, dentro del liderazgo transformacional, la dimensión consideración individualizada y apoyo tiene la mayor influencia en la creación de un clima organizacional positivo, seguido de la dimensión inspiración y visión. Esto concuerda con estudios que encontraron que la dimensión consideración individualizada se correlaciona más fuertemente con el clima organizacional [26].

Tabla 2: Correlación entre dimensiones del liderazgo transformacional y clima organizacional.

			Inspiración_y _visión	Estimulación_intele ctual_y_fomento_de _la_innovación	Consideración_i ndividualizada_ y_apoyo	Clima_organizacional
Rho de Spearman	Inspiración_y_visión	Coeficiente de correlación	1.000	0.012	,533**	,527**
		Sig. (bilateral)		0.914	0.000	0.000
		N	80	80	80	80
	Estimulación_intelectual_y_ fomento_de_la_innovación	Coeficiente de correlación	0.012	1.000	,427**	,313**
		Sig. (bilateral)	0.914		0.000	0.005
		N	80	80	80	80
	Consideración_individualiz ada_y_apoyo	Coeficiente de correlación	,533**	,427**	1.000	,715**
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000		0.000
		N	80	80	80	80
	Clima_organizacional	Coeficiente de correlación	,527**	,313**	,715**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.005	0.000	
		N	80	80	80	80

Fuente: Elaboración propia.

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

La importancia de que los líderes escuchen activamente, brinde apoyo socioemocional y consideren las necesidades individuales de los empleados resalta el papel clave de la humanización en el trabajo. Esto moldea percepciones positivas sobre el ambiente laboral.

La dimensión estimulación intelectual y fomento de la innovación tuvo el impacto mas limitado en el clima organizacional, aunque también es conducta relevante para crear un ambiente propicio para la innovación. Esto puede deberse a que experimentos innovadores son menos priorizados que las necesidades de apoyo emocional y personal.

Sin embargo, se debe interpretar con cautela considerando las limitaciones metodológicas. La naturaleza correlacional de los datos impide inferir causalidad. Otros factores no examinados pueden influir en esta relación.

Futuras investigaciones podrían replicar estos resultados en contextos mas amplios y utilizar diseños longitudinales para explorar la evolución de esta relación. Triangulando los datos de cuestionarios con observaciones y entrevistas también podría enriquecer el análisis.

En conclusión, los resultados aportan evidencia inicial sobre como las dimensiones del liderazgo transformacional modelan el clima organizacional. Sin embargo, se requieren estudios adicionales para confirmar y generalizar estos hallazgos.

La relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional es claramente significativa, como muestran los resultados del modelo no lineal (cuadrático) en la tabla 3. El R- cuadrado (R2) indica que el 46,1% de la variabilidad en el clima organizacional está explicado por el liderazgo transformacional y su término cuadrático. El análisis de varianza (F = 32,927) indica que el modelo global es significativo. Los coeficientes b1 y b2 indican la pendiente y curvatura de la relación entre la variable dependiente (clima organizacional) y la independiente (liderazgo transformacional).

Tabla 3: Resumen del modelo.

Variable dependiente:	Clima_organizacional								
Ecuación	Resumen del modelo					Estimaciones de parámetro			
	R cuadrado	F	gl1	gl2	Sig.	Constante	b1	b2	
	Cuadrático	0.461	32.927	2	77	0.000	26.811	-0.471	0.012
La variable independiente es Liderazgo_transformacional.									

Fuente: Elaboración propia.

## V. CONCLUSIONES

Luego de analizar los datos obtenidos en nuestra investigación sobre liderazgo transformacional y clima organizacional en una empresa de tecnología, se concluye lo siguiente:

- Se observa una correlación positiva moderadamente fuerte entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional ( $\rho = 0.720$ ,  $p < 0.000$ ). Esto sugiere que, a mayor percepción de liderazgo transformacional, existirá un mejor clima organizacional.
- La dimensión de consideración individualizada y apoyo presenta las correlaciones más altas con el clima organizacional ( $\rho = 0.715$ ,  $p < 0.000$ ). Esto indica que cuando los líderes muestran consideración individualizada y brindar apoyo a los empleados, se promueve un clima organizacional más favorable.
- La dimensión de inspiración y visión muestra las correlaciones más bajas con el clima organizacional ( $\rho = 0.527$ ,  $p < 0.000$ ). Esto indica que, a mayor percepción de inspiración y visión por parte de los empleados, existe una tendencia hacia un clima organizacional más positivo.
- La dimensión de estimulación intelectual y fomento de la innovación muestra las correlaciones más bajas con el clima organizacional ( $\rho = 0.313$ ,  $p < 0.005$ ). Esto sugiere que cuando los líderes fomentan estimulación intelectual y promueven la innovación en el trabajo, se genera un impacto positivo en el clima organizacional.

## VI. RECOMENDACIONES

Basandonos en los resultados y conclusiones obtenidos de nuestro estudio, podemos hacer las siguientes recomendaciones:

1. Medir periódicamente el clima organizacional, para verificar la efectividad de las acciones anteriores y realizar los ajustes necesarios en tiempo real. Se puede hacer mediante encuestas, grupos focales u otros instrumentos.
2. Dar mayor apoyo personalizado a los empleados. Esta variable fue la que más correlacionó con el clima organizacional, por lo que es fundamental que los trabajadores se sientan escuchados, valorados y respaldados. Requiere apertura por parte de la gerencia.
3. Reforzar la comunicación de la visión y los objetivos de la organización. Esto parece correlacionar positivamente con el clima organizacional, por lo que es importante que la inspiración y orientación estratégica lleguen de manera clara a todos los empleados.
4. Promover la innovación y el desarrollo del potencial humano. Aunque la correlación encontrada fue menor, la estimulación intelectual sigue teniendo un impacto positivo en el clima organizacional, por lo que se debe fomentar espacios para la creatividad y mejora de competencias.

## VII. AGRADECIMIENTOS

Agradecemos sinceramente la colaboración y participación de las personas e institución que hicieron posible la realización de este estudio.

En primer lugar, queremos expresar nuestro más profundo agradecimiento a la Dirección de la empresa tecnológica por permitirnos acceder a la información necesaria para la aplicación de las técnicas de investigación y por brindar su valiosa colaboración en todo momento.

Asimismo, agradecemos la participación voluntaria de los empleados que respondieron a las encuestas. Su contribución ha sido esencial para generar hallazgos y conclusiones útiles que puedan mejorar sus condiciones laborales.

De igual forma, ofrecemos nuestro reconocimiento al equipo de investigadores que participó en las distintas etapas del proyecto, incluyendo a expertos estadísticos, técnicos de muestreo, especialistas en redacción académica y demás profesionales que aportaron sus conocimientos y experiencia.

## VIII. REFERENCIAS

- [1] B. J. Serrano Orellana y C. Alexandra Portalanza, «Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional», *Suma de Negocios*, vol. 5, n.o 11, pp. 117-125, 2014, doi:[10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6).
- [2] M. P. Vásquez Pailaqueo, R. F. Inostroza Naranjo, y H. Acosta Antognoni, «Liderazgo transformacional: su impacto en la confianza organizacional, work engagement y desempeño laboral en trabajadores millennials en Chile», *RevPsicología*, vol. 30, n.o 1, mar. 2021, doi:[10.5354/0719-0581.2021.55066](https://doi.org/10.5354/0719-0581.2021.55066).
- [3] «El líder transformacional en tu organización | IE LL», Lifelong Learning. <https://www.ie.edu/es/lifelong-learning/noticias-eventos/noticias/la-importancia-del-lider-transformacional-para-tu-organizacion/> (accedido 22 de julio de 2023).
- [4] E. A. Hernández Álvarez, N. Clavijo Bustos, y L. H. Mendoza Castro, «Influencia del liderazgo transformacional en el clima laboral docente», *RILCO DS: Revista de Desarrollo sustentable, Negocios, Emprendimiento y Educación*, vol. 5, n.o 41, pp. 76-84, 2023.
- [5] D. M. Bueno Betancur y L. C. Orozco Gómez, «Liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional del personal administrativo de la Universidad Tecnológica de Pereira», Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica de Pereira, Colombia, 2019. Accedido: 7 de diciembre de 2022. [En línea]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11059/10699>.
- [6] T. M. Segura Vilchez, «Liderazgo transformacional y clima organizacional en un Instituto Superior Tecnológico privado de salud de Lima 2017», Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Perú, 2018. Accedido: 22 de julio de 2023. [En línea]. Disponible en: <http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/3547>.
- [7] admin blog, «Liderazgo transformacional y su relación con el crecimiento empresarial», *Workbeat*, 10 de junio de 2022. <https://workbeat.com/liderazgo-transformacional-empresarial/> (accedido 22 de julio de 2023).

- [8] M. A. Vallejos Campos, «Liderazgo transformacional y su relación con el clima organizacional en el personal administrativo de una empresa peruana de servicios de asistencia mecánica, 2021», Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola, Perú, 2022. Accedido: 22 de julio de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/2aa42a47-a940-4af0-9674-752c22fd4806>.
- [9] N. W. Zuta Choroco, «Liderazgo transformacional y clima organizacional desde la percepción del profesional asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II Vitarte, 2019», Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión, Perú, 2020. Accedido: 23 de julio de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2820626>.
- [10] J. O. Molina Germán, A. Y. Pérez Melo, y H. M. López Hernández, «Análisis del liderazgo transformacional y su influencia en el clima organizacional de las empresas de hospedaje.», 3C Empresa, vol. 4, n.o 3, pp. 149-159, ago. 2015, doi:[10.17993/3cemp.2015.040323.149-159](https://doi.org/10.17993/3cemp.2015.040323.149-159).
- [11] F. Pertúz, «Liderazgo Transformacional en Empresas Sociales Desde la perspectiva Ética de la Responsabilidad Social Empresarial», Telos, vol. 20, n.o 2, pp. 377-400, 2018.
- [12] A. H. Vargas, «La banca digital: Innovación tecnológica en la inclusión financiera en el Perú», Industrial Data, vol. 24, n.o 2, pp. 99-120, jul. 2021, doi:[10.15381/idata.v24i2.20351](https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.20351).
- [13] P. Alcázar, «Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional», Economía Coyuntural, vol. 5, n.o 4, pp. 89-122, dic. 2020.
- [14] L. Pedraja, E. Rodríguez, y C. Muñoz, «Liderazgo transformacional y cultura innovativa: efectos en la calidad institucional», Revista Venezolana de Gerencia: RVG, vol. 26, n.o 96, pp. 1004-1018, 2021.
- [15] Z. Tapia y J. M. Antequera, «El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones gerenciales en las empresas», Ad-Gnosis, vol. 9, n.o 9, Art. n.o 9, dic. 2020, doi:[10.21803/adgnosis.9.9.443](https://doi.org/10.21803/adgnosis.9.9.443).
- [16] Y. C. Díaz, J. M. Andrade, y E. Ramírez, «Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia», Información tecnológica, vol. 30, n.o 5, pp. 121-130, oct. 2019, doi:[10.4067/S0718-07642019000500121](https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121).
- [17] İ. Yücel, «Transformational Leadership and Turnover Intentions: The Mediating Role of Employee Performance during the COVID-19 Pandemic», Administrative Sciences, vol. 11, n.o 3, Art. n.o 3, sep. 2021, doi:[10.3390/admsci11030081](https://doi.org/10.3390/admsci11030081).
- [18] I. Chiavenato, Introducción a la teoría general de la administración. Séptima Edición. Mc Graw-Hill Interamericana, 2014.
- [19] A. L. Iglesias, J. M. Torres, y Y. Mora, «Estudios de clima organizacional: revisión integrativa», MediSur, vol. 18, n.o 6, pp. 1189-1197, dic. 2020.
- [20] M. L. Griffin, «Job satisfaction among detention officers», Journal of Criminal Justice, vol. 29, n.o 3, pp. 219-232, may 2001, doi:[10.1016/S0047-2352\(01\)00086-1](https://doi.org/10.1016/S0047-2352(01)00086-1).
- [21] J. V. G. Reyes, M. A. P. Núñez, R. N. López, V. P. Núñez, y I. I. P. Núñez, «La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas», Revista de Investigación, vol. 42, n.o 95, pp. 241-252, 2018.
- [22] D. Oseda, A. Chávez, y W. Castro, «Liderazgo transformacional y clima organizacional en docentes de la Universidad Nacional Intercultural de la Amazonia», Apuntes de Ciencia & Sociedad, vol. 6, n.o 1, Art. n.o 1, mar. 2016, Accedido: 15 de agosto de 2023. [En línea]. Disponible en: <http://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/360>.
- [23] L. E. Cervera, «El liderazgo transformacional del director como variable relacionada con el clima organizacional en instituciones educativas de un distrito de Lima», IGOBERNANZA, vol. 4, n.o 14, Art. n.o 14, sep. 2021, doi:[10.47865/igob.vol4.2021.122](https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.122).
- [24] E. F. Castillo, M. A. Medina, J. V. Bernardo, C. E. Reyes, y C. I. Ayala, «Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú», Rev. cub. salud pública, vol. 45, p. e1351, jul. 2019.
- [25] M. F. F. Félix, P. G. Silvestre, M. D. Verde, y M. V. Rojas, «Liderazgo transformacional y clima laboral de docentes del Callao», Franz Tamayo - Revista de Educación, vol. 3, n.o 8, Art. n.o 8, sep. 2021, doi:[10.33996/franztamayo.v3i8.749](https://doi.org/10.33996/franztamayo.v3i8.749).
- [26] G. Monzón, «Liderazgo transformacional y desempeño directivo en el desarrollo del clima organizacional en instituciones educativas públicas del Cusco», Revista Científica Investigación Andina, vol. 20, n.o 1, Art. n.o 1, mar. 2021, doi:[10.35306/rev](https://doi.org/10.35306/rev).
- [27] I. M. Duran, M. E. Gallegos, y D. E. Cabezas, «Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral. Caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos», Revista ESPACIOS, vol. 40, n.o 40, nov. 2019, Accedido: 15 de agosto de 2023. [En línea]. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n40/19404003.html>.
- [28] M. E. Quintana, «Liderazgo transformacional directivo y la relación del clima organizacional en las instituciones educativas del nivel primario, Chota Cajamarca», Revista SCIENCEEVOLUTION, vol. 1, n.o 1, Art. n.o 1, abr. 2022.
- [29] R. Hernández y C. Mendoza, Metodología de investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGRAW-HILL, 2018.
- [30] H. Ñaupas, E. Mejía, E. Novoa, y A. Villagómez, Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de la U, 2014.