

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Liderazgo transformacional y clima laboral del personal administrativo de
la Fiscalía Corporativa Penal del distrito Fiscal de Pasco, 2025**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Ciencias de la Administración

Mención: Gestión Pública y Desarrollo Local

Autor:

Bach. Juanmanuel Junior SOLORZANO ADVINCULA

Asesor:

Dra. Jannet Karim FUSTER GOMEZ

Cerro de Pasco – Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Liderazgo transformacional y Clima laboral del personal administrativo de
la Fiscalía Corporativa Penal del distrito Fiscal de Pasco, 2025**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado

Dra. Nelly Luz FUSTER ZUÑIGA
PRESIDENTE

Mag. Juan Antonio RICALDI BALDEON
MIEMBRO

Mag. Edwin Maximo MARCELO ZEVALLOS
MIEMBRO



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 169-2025- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Juanmanuel Junior SOLORZANO ADVINCULA

Escuela de Posgrado:
MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN, CON MENCIÓN EN GESTIÓN PÚBLICA Y DESARROLLO LOCAL

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y CLIMA LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA FISCALÍA CORPORATIVA PENAL DEL DISTRITO FISCAL DE PASCO, 2025.”

ASESOR (A): Dra. Jannet Karim FUSTER GOMEZ

Índice de Similitud:
20%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 22 de octubre del 2025



Firmado digitalmente por BALDEON
DIEGO Jheysen Luis FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24.10.2025 09:33:24 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a la Universidad Daniel Alcides Carrión, no solo como institución educativa, sino como un espacio de crecimiento intelectual y personal que moldeó mi visión y me permitió explorar las profundidades de mi disciplina. A la sociedad, fuente inagotable de desafíos y oportunidades, y al compromiso de buscar soluciones que beneficien a todos. Y a mi familia, el motor de mi perseverancia, cuyo aliento me impulsó a superar cada obstáculo y a creer en mis capacidades

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi más profundo agradecimiento a quienes hicieron posible la culminación de esta tesis. En primer lugar, a mis docentes, cuya dedicación, vasto conocimiento y compromiso con la excelencia académica fueron una fuente constante de inspiración y guía. Su pasión por la enseñanza encendió mi curiosidad y me brindó las herramientas fundamentales para este camino.

A mi asesora de tesis, mi sincera gratitud por su invaluable dirección, su paciencia infinita y su aguda visión crítica. Sus consejos expertos y su disponibilidad fueron cruciales en cada etapa de esta investigación, transformando los desafíos en oportunidades de aprendizaje. Su fe en mi capacidad fue un motor constante.

Finalmente, y de manera muy especial, a mi familia: a mis padres, hermanos, y a todos los que me rodean. Su amor incondicional, su apoyo inquebrantable, sus sacrificios y su comprensión fueron el pilar fundamental que me sostuvo. Gracias por ser mi mayor motivación y mi refugio seguro. Sin ustedes, este logro no hubiera sido posible

RESUMEN

El propósito principal de esta investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el clima laboral en el personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco durante el año 2025. Para ello, se aplicó la prueba estadística Rho de Spearman, arrojando un coeficiente de correlación de 0.887, lo que evidencia una relación positiva fuerte entre ambas variables. Además, se obtuvo un nivel de significancia de 0.000, valor inferior al umbral crítico de 0.05. Estos resultados permitieron rechazar la hipótesis nula (H_0) y aceptar la hipótesis alterna (H_a), concluyendo que existe una asociación significativa entre el estilo de liderazgo transformacional y el clima organizacional del personal administrativo evaluado. Tales hallazgos destacan la relevancia de promover prácticas de liderazgo transformacional como factor clave para fortalecer el entorno laboral en instituciones del sector público.

Palabras clave: liderazgo transformacional, clima laboral, Spearman, Fiscalía, gestión pública, correlación.

ABSTRACT

The main purpose of this research was to determine the relationship between transformational leadership and the work environment among the administrative staff of the Corporate Criminal Prosecutor's Office of the Pasco District Attorney's Office during the year 2025. To this end, Spearman's Rho test was applied, yielding a correlation coefficient of 0.887, demonstrating a strong positive relationship between the two variables. Furthermore, a significance level of 0.000 was obtained, a value below the critical threshold of 0.05. These results allowed us to reject the null hypothesis (H_0) and accept the alternative hypothesis (H_a), concluding that there is a significant association between the transformational leadership style and the organizational climate of the administrative staff evaluated. These findings highlight the importance of promoting transformational leadership practices as a key factor in strengthening the work environment in public sector institutions.

Keywords: transformational leadership, work environment, Spearman, Prosecutor's Office, public management, correlation.

INTRODUCCIÓN

En el contexto organizacional contemporáneo, el liderazgo transformacional se ha consolidado como un enfoque clave para potenciar el desarrollo del talento humano y fortalecer entornos laborales saludables. Este tipo de liderazgo se distingue por su capacidad de inspirar, motivar y estimular intelectualmente a los colaboradores, promoviendo su crecimiento personal y profesional mediante una visión compartida y relaciones de confianza (Bass & Riggio, 2006). Diversos estudios han demostrado que los líderes transformacionales influyen de manera significativa en la percepción del clima laboral, incrementando la satisfacción, la cohesión grupal y el compromiso organizacional (Northouse, 2021).

Particularmente en el sector público, donde los desafíos asociados a la burocracia, la escasa innovación y la desmotivación del personal son frecuentes, el estilo de liderazgo adquiere una relevancia estratégica. En este sentido, la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, como entidad encargada de administrar justicia en el ámbito penal, requiere una gestión efectiva del capital humano que garantice eficiencia, compromiso y calidad en el servicio. Sin embargo, se han evidenciado problemáticas recurrentes en el clima laboral, tales como la baja comunicación interna, el estrés organizacional y la limitada participación en la toma de decisiones, lo que impacta negativamente en el desempeño del personal administrativo (Chiavenato, 2017; Robbins & Judge, 2017).

Frente a este panorama, surge la necesidad de investigar cómo el liderazgo transformacional incide en la construcción de un clima organizacional favorable en dicha institución. El objetivo central de esta investigación es analizar la relación entre ambas variables, a fin de generar propuestas de mejora aplicables a la realidad institucional. De acuerdo con Robbins y Judge (2017), un ambiente laboral saludable influye directamente

en la motivación y productividad de los trabajadores, mientras que el liderazgo adecuado puede catalizar dichos procesos.

El presente trabajo se estructura en cuatro capítulos.

El Capítulo I presenta el planteamiento del problema, la formulación de objetivos, la delimitación, la justificación y las limitaciones de la investigación.

El Capítulo II aborda el marco teórico, incluyendo antecedentes nacionales e internacionales, fundamentos conceptuales sobre liderazgo y clima laboral, hipótesis e identificación de variables.

En el Capítulo III, se desarrolla la metodología, el tipo de investigación, el diseño, los instrumentos y el procedimiento estadístico empleado. Finalmente,

El Capítulo IV contiene los resultados obtenidos, el análisis estadístico y la discusión de los hallazgos en función del marco teórico.

Esta tesis pretende aportar al fortalecimiento de la gestión pública mediante la identificación de prácticas de liderazgo que favorezcan el clima organizacional, reconociendo al personal administrativo como un componente esencial en la mejora de los servicios institucionales. El análisis propuesto permitirá no solo validar la influencia del liderazgo transformacional, sino también generar recomendaciones prácticas para optimizar la cultura organizacional dentro del sistema fiscal peruano.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema	1
1.2. Delimitación de la Investigación	4
1.3. Formulación del Problema	4
1.3.1. Problema general	4
1.3.2. Problemas específicos	4
1.4. Formulación de Objetivos	5
1.4.1. Objetivo general	5
1.4.2. Objetivos específicos	5
1.5. Justificación de la investigación	6
1.6. Limitaciones de la investigación	7

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio	9
2.2. Bases teóricas – científicas	14
2.3. Definición de términos básicos	23
2.4. Formulación de hipótesis	24

2.4.1. Hipótesis general.....	24
2.4.2. Hipótesis específicas.....	24
2.5. Identificación de variables.....	25
2.6. Definición operacional de las variables e indicadores	25

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación	27
3.2. Nivel de la Investigación	28
3.3. Métodos de investigación.....	28
3.4. Diseño de investigación.....	28
3.5. Población y Muestra.....	29
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.	31
3.8. Técnicas de procedimiento de datos y análisis de datos	32
3.9. Tratamiento estadístico.....	33
3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica	33

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo	34
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.....	35
4.3. Prueba de Hipótesis	41
4.4. Discusión de resultados	46

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de Variables.....	26
Tabla 2. Escala de Likert	30
Tabla 3. Liderazgo Transformacional.....	31
Tabla 4. Clima Laboral	31
Tabla 5. Estadísticas de Fiabilidad	32
Tabla 6. Estadísticas de Fiabilidad	32
Tabla 7. Liderazgo Transformacional (Agrupada)	35
Tabla 8. Dimensión: Carisma y/o influencia idealizada (Agrupada)	36
Tabla 9. Dimensión: Motivación inspiradora (Agrupada).....	37
Tabla 10. Dimensión: Estimulación intelectual (Agrupada)	38
Tabla 11. Dimensión: Estimulación intelectual (Agrupada)	39
Tabla 12. Clima Laboral (Agrupada).....	40
Tabla 13. Correlaciones entre liderazgo transformacional y clima laboral.	41
Tabla 14. Correlaciones entre Carisma y/o influencia idealizada y clima laboral..	42
Tabla 15. Correlaciones entre motivación inspiradora y clima laboral..	43
Tabla 16. Correlaciones entre estimulación intelectual y clima laboral.	44
Tabla 17. Correlaciones entre consideración personalizada y clima laboral.	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Liderazgo Transformacional (Agrupada)	35
Figura 2. Carisma y/o Influencia Idealizada (Agrupada)	36
Figura 3. Motivación Inspiradora (Agrupada)	37
Figura 4. Estimulación Intelectual (Agrupada).....	38
Figura 5. Consideración Personalizada (Agrupada)	39
Figura 6. Clima Laboral (Agrupada)	40

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

El liderazgo en las organizaciones ha sido un asunto de estudio extenso debido a su influencia en el rendimiento y el bienestar de los empleados, en la sociedad contemporánea, las organizaciones se topan con múltiples retos en la administración de sus recursos humanos, y las entidades públicas no se encuentran exentas.

Específicamente, el liderazgo transformacional, idea propuesta por Burns (1978) y ampliada por Bass (1985), ha sobresalido como un modelo que fomenta la motivación, el compromiso y el crecimiento de los colaboradores mediante la inspiración, la influencia y la consideración personalizada. Este estilo de liderazgo no solo persigue objetivos institucionales, sino que además promueve un ambiente laboral más activo, innovador y humano.

En cambio, el ambiente laboral es un elemento crucial en la satisfacción y rendimiento de los trabajadores. Autores como Litwin y Stringer (1968) y Chiavenato (2011) han indicado que la percepción del entorno laboral incide en

la motivación y rendimiento de los empleados, impactando su nivel de dedicación hacia la organización y la calidad del servicio que proporcionan.

De igual manera, es un elemento crucial en la productividad y el bienestar de los empleados. De acuerdo con Robbins y Judge (2017), este término alude a la visión subjetiva de los trabajadores acerca de su entorno laboral y su impacto en su motivación, dedicación y satisfacción. En el ámbito público, donde la burocracia y las restricciones estructurales pueden impactar en el ánimo del personal, el liderazgo se transforma en un instrumento esencial para administrar el ambiente laboral y potenciar el rendimiento de los empleados.

Conforme el ámbito empresarial ha progresado, en México se han observado transformaciones importantes en la consecución de los objetivos de la organización, estrechamente relacionadas con el ambiente organizacional que influye en la producción. (Aragón & Ríos, 2013).

Por lo tanto, hoy en día, es necesario fomentar estilos de liderazgo en conjunto con un sentido de pertenencia, metas a largo plazo, intereses compartidos y, principalmente, interdependencia.

Se ha reconocido el liderazgo transformacional como un elemento crucial para mejorar el ambiente de trabajo, dado que promueve la confianza, la comunicación eficaz y el crecimiento del talento humano (Avolio & Bass, 2004). No obstante, en numerosas entidades públicas, los estilos de liderazgo siguen siendo estrictos y autoritarios, lo que restringe la motivación y eficacia de los trabajadores.

Para la situación particular de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, el equipo administrativo juega un papel crucial en la administración y respaldo de los procedimientos judiciales. No obstante, deben

afrontar retos como el elevado volumen de trabajo, la presión por los resultados, la rigidez en los procedimientos administrativos y, en ciertas situaciones, la ausencia de reconocimiento por su labor. En este escenario, el liderazgo de los directivos puede ser crucial para fomentar un ambiente de trabajo positivo o, en cambio, intensificar problemas que impacten en la motivación y productividad de los empleados.

En Perú, la administración pública se enfrenta a desafíos constantes en relación a la administración del capital humano. La Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco no está exenta de esta situación, ya que su estructura organizativa y el carácter de sus responsabilidades pueden propiciar un entorno de trabajo retador. La presencia de un ambiente de trabajo inapropiado puede resultar en dificultades como elevada rotación de empleados, reducción del compromiso de la organización y disminución de la calidad del servicio proporcionado a la sociedad.

En el Ministerio Público del distrito judicial-Pasco, hay una relación problemática vinculada con la constante ausencia del personal administrativo, ya sea por negligencia o por faltas injustificadas. Asimismo, cada cierto tiempo llevan a cabo paros o huelgas escalonadas en protesta por la baja o estancada remuneración que reciben, exigiendo su mejora. Esto provoca la parada de tareas, acumulando y demorando la atención de la ciudadanía.

En este contexto, surge la pregunta principal de esta investigación:

¿Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025?

1.2. Delimitación de la Investigación

El establecimiento de un estudio determina el ámbito y los límites del estudio, detallando los elementos que se tomarán en cuenta y los que se mantendrán alejados de su alcance.

Delimitación Espacial

La investigación se enfocó en el personal administrativo de la de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco.

Delimitación Temporal

Inició en enero de 2025 y finalizó en marzo de 2025. En este periodo, se recolectó información acerca del liderazgo transformacional y el ambiente laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco.

Delimitación Poblacional

El estudio se centró en el personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, conformado por cerca de 30 empleados. Se dispondrá de una muestra finita de 30 empleados para llevar a cabo las encuestas.

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema general

¿Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Existe una relación significativa entre el carisma y el clima organizacional del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa

Penal del Distrito Fiscal Pasco, 2025?

- b) ¿Existe una relación significativa entre la Motivación inspiradora y el clima organizacional del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal Pasco, 2025?
- c) ¿Existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y el clima organizacional del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal Pasco, 2025?
- d) ¿Existe una relación significativa entre la Consideración personalizada y el clima organizacional del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal Pasco, 2025?

1.4. Formulación de Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Establecer de qué manera se relaciona el Liderazgo transformacional y Clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Establecer de qué manera se relaciona el Carisma y el Clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025
- b) Establecer de qué manera se relaciona la Motivación inspiradora y el Clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025
- c) Establecer de qué manera se relaciona la Estimulación intelectual y el Clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025

- d) Establecer de qué manera se relaciona la Consideración personalizada y el Clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025

1.5. Justificación de la investigación

La razón detrás de esta investigación radica en que proporcionará a la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco datos precisos y fiables acerca de las variables bajo análisis. Este conocimiento facilitará la identificación de potenciales falencias y áreas de mejora en la organización, lo que permitirá la puesta en marcha de planes de mejora y estrategias de contingencia enfocadas en potenciar el rendimiento del personal. Esta investigación, centrada en la mejora continua, aspira a aportar al desarrollo de un ambiente laboral más humano y eficaz, que fomente la motivación y el compromiso de los empleados en pro de la calidad de atención a los usuarios de la zona.

Justificación teórica

Este análisis aportará al conocimiento sobre el liderazgo organizacional y la administración del ambiente laboral en el sector público, poniendo un énfasis particular en las instituciones de justicia. En el ámbito teórico, permitirá examinar si el liderazgo transformacional, frecuentemente analizado en el sector privado, ejerce el mismo efecto beneficioso en las instituciones estatales de Perú, donde las dinámicas laborales y la cultura de la organización pueden variar.

Autores como Burns (1978) y Bass (1985) han indicado que el liderazgo transformacional promueve un compromiso organizacional más elevado, sin embargo, todavía existen pocos estudios sobre su implementación en entidades fiscales y de justicia. Por esta razón, este estudio puede proporcionar pruebas empíricas acerca de la relevancia de este modelo en la gestión pública.

Justificación metodológica

Para realizar este análisis, se empleó una metodología básica con una orientación cuantitativa, de carácter correlacional, y un diseño transversal no experimental. Además, se asegurará la implementación estricta de valores éticos durante todo el proceso de investigación, garantizando la integridad y la validez de los resultados logrados.

Justificación social

El mejoramiento del ambiente laboral en la Fiscalía no solo favorecería a los empleados, sino que también tendría un efecto en la calidad del servicio que se proporciona a los ciudadanos. Un equipo de trabajo motivado y dedicado resulta más eficaz en sus tareas, lo que favorece una gestión de justicia más eficiente en la región de Pasco.

Justificación práctica

Desde un enfoque pragmático, los resultados de esta investigación podrían brindar datos significativos para la administración del recurso humano en la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco. Si se evidencia que el liderazgo transformacional influye positivamente en el ambiente de trabajo, se podrían establecer programas de capacitación en liderazgo para los líderes de la organización, con el objetivo de potenciar la motivación y el rendimiento del personal de administración.

1.6. Limitaciones de la investigación

Cada estudio tiene ciertas restricciones que pueden afectar sus conclusiones y la extrapolación de sus descubrimientos.

Se advierte los siguientes factores limitantes:

Accesibilidad y presencia de datos disponibles

Ya que la Fiscalía Corporativa Penal del distrito Fiscal de Pasco gestiona información delicada y de naturaleza institucional, el acceso a datos internos podría estar limitado por regulaciones de privacidad y políticas de la organización. Esto podría restringir el estudio de algunas variables o la recolección de información adicional.

Limitaciones de Muestra

Ya que la investigación se enfocó en una sola entidad, los hallazgos podrían no ser completamente aplicables a otras dependencias fiscales u organismos públicos con estructuras y dinámicas organizativas distintas.

Involucramiento de los objetos de investigación

La capacidad y el tiempo del personal administrativo para contestar encuestas o participar en entrevistas pueden verse impactados por su volumen de trabajo y por eventuales miedos a la privacidad de sus respuestas. Para reducir este aspecto, se asegurará el anonimato y se detallará el propósito académico de la investigación

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

Internacionales

Morales (2021) este estudio examina el impacto del ambiente laboral en el desempeño laboral de los empleados de la fiscalía provincial de Chimborazo-Ecuador. Se realizaron evaluaciones de ambas variables a través de herramientas como encuestas y escalas Likert, con la finalidad de cuantificar y valorar su influencia en la organización.

La investigación utilizó un enfoque no experimental, de corte transversal y correlacional, empleando el coeficiente de Spearman para establecer la correlación entre las variables. Se llevó a cabo con una perspectiva cuantitativa, fusionando estudios teóricos y de campo, facilitando la organización y clasificación de los datos de acuerdo con su nivel de medición.

Concluyendo, se deduce que hay una correlación positiva y bastante relevante entre la variable clima organizacional y el rendimiento laboral (0,625**), lo que permite determinar que, si los factores que tienen una relación

directa significativa con el clima organizacional aumentan, los empleados llegarán a niveles de rendimiento óptimos.

Mañas-Rodríguez et al (2020) examinan la correlación entre los constructos liderazgo transformacional, compromiso y clima laboral de una compañía multinacional de servicios de Colombia. Se empleó el cuestionario multifactorial de liderazgo para la recopilación de datos.

Para concluir, se observaron señales de ajuste favorables y también se descubrió que existe una correlación entre el compromiso y el clima.

Desde el punto de vista organizacional, la relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso organizacional no fue directa, sino que se hizo mediada por el clima organizacional.

Kim y Park (2020) analizan las conexiones entre el ambiente laboral, el liderazgo transformacional, la conducta de compartir saberes de los trabajadores y el aprendizaje organizacional. La información se obtuvo de 282 respuestas de diversas compañías en Corea del Sur. Los hallazgos mostraron impactos directos del liderazgo transformacional en el ambiente de la organización. Estos descubrimientos añaden valor a la labor académica al analizar de manera empírica cómo los elementos de liderazgo y ambiente organizacional impactan en el saber y los resultados del proceso de aprendizaje.

Viswanathan et al. (2019), a través de su estudio, intentan destacar la conexión entre el liderazgo transformacional y el ambiente organizacional en la dedicación de los empleados en compañías de Tecnología de la Información (TI) del sur de India. En esta investigación se eligió un método descriptivo y analítico. Finalmente, tanto el ambiente de trabajo como el liderazgo transformacional promueven la capacitación de los empleados en la aplicación de la visión y misión

corporativa. Este análisis determinó que el ambiente laboral y el liderazgo transformacional están vinculados con la dedicación de los empleados y también como un indicador para su interacción mutua.

Agudelo et al (2017) elaboraron un estudio cuyo propósito era: "Caracterizar el clima organizacional percibido por los funcionarios asistenciales y administrativos en un hospital público de Quindío-Colombia."

Su enfoque fue cuantitativo y correlacional, basado en un muestreo de empleados de administración y servicios asistenciales. En sus hallazgos, se registró un promedio global del 69,81% en el clima organizacional, con una calificación de 3,89, lo que representa un nivel medio para el clima organizacional. Existe una relación positiva significativa entre el clima organizacional y las relaciones interpersonales, y esta última con la coordinación externa. Así, determinaron que posee una significativa interacción amigable para el empleado, algo esencial en un entorno de trabajo, lo que se refleja en un valor para el empleado de poseer un liderazgo participativo.

Nacionales

Campoverde (2023) El propósito principal de la investigación fue establecer la conexión entre el liderazgo transformacional y el ambiente de trabajo en el equipo del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo. Se fundamentó en teorías vinculadas a las variables analizadas, utilizando una metodología básica basada en su enfoque cuantitativo y un diseño no experimental de correlación transversal. Su grupo de estudio estuvo compuesto por 50 profesionales sanitarios del Servicio Rural y Urbano Marginal, la muestra fue uniforme y se utilizó un muestreo no probabilístico. La herramienta para el liderazgo transformacional fue el instrumento.

"Cuestionario de liderazgo multifactorial" (MLQ-5X) y la herramienta para la variable del ambiente laboral desarrollada por el Ministerio de Salud. Los hallazgos indicaron que el 54% expresaron regularmente el ambiente de trabajo y que el 52% predominó el liderazgo transformacional.

Respecto al propósito general, se relacionaron las variables analizadas, concluyendo que hay una correlación moderadamente positiva y significativa con un valor $p=0.563$ y una significancia de 0.000. El resultado definitivo determinó que había una correlación directa entre el liderazgo transformacional y el ambiente de trabajo en los empleados del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo.

Pajuelo (2023) presentó su investigación en Huacho con el objetivo de determinar cómo el liderazgo transformacional impacta en la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2022.

El estudio es de tipo explicativo con un diseño no experimental, con la participación de 102 empleados como muestra. Los hallazgos revelaron que en un 38% existe un ambiente regular y una interrelación entre los líderes y el personal, mientras que en un 45% indican que no existe una motivación profesional, y en un 43% indican que no existe trabajo colaborativo ni se promueve. Esto demuestra que el liderazgo transformacional ejerce un impacto considerable en la satisfacción del personal, aunque este liderazgo se manifiesta a un nivel regular

Charca (2022) realizó su estudio con la finalidad de establecer la relación de liderazgo transformacional en el ambiente organizacional del equipo médico de un hospital especializado. El enfoque empleado fue de naturaleza cuantitativa, no experimental, de corte causal transversal; en el que se emplearon los

instrumentos MLQ-5X y el ECOS-S. Tras el uso de los instrumentos, los hallazgos indicaron que el 36.7% muestra un liderazgo transformacional deficiente, el 33.3% lo percibe como positivo y el 30% restante indica que es regular. Según la variable de clima organizacional, se indica que el 33.3% consideran un nivel de malo, regular y bueno. La conclusión fue que el clima organizacional y el liderazgo transformacional tuvieron un impacto significativo en el trabajador sanitario.

Zuta (2020) su objetivo fue establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el ambiente organizacional, basándose en la valoración del especialista en salud del Servicio de Emergencia de Lima. El enfoque se utilizó de manera cuantitativa, no experimental y de correlación.

Se utilizó como método la encuesta MLQ-5X, desarrollada por la empresa. Bass y Avolio, mientras que el Clima Laboral fue proporcionado por CL – SPL de Palma. Se alcanzaron los resultados según la variable clima organizacional, donde el 56.9% lo considera de manera medianamente favorable y el 19.2% lo considera de manera perjudicial. Se evidenció que, en el liderazgo transformacional, al menos el 50% del personal de enfermería mostró una inclinación hacia un alto nivel de liderazgo en sus superiores inmediatos. La correlación de Pearson se utilizó para el análisis de este estudio, señalando una relación baja y directa ($Rho=0.36$) entre el liderazgo transformacional y el ambiente organizacional. Por lo tanto, se concluye que hay una correlación entre el liderazgo transformacional y el ambiente organizacional, basándose en la valoración del personal de salud asistencial.

Castillo et al. (2019), optaron por establecer la correlación entre el liderazgo y el ambiente organizacional en empleados de centros sanitarios que

componen una micro red en Perú. Se realizó una investigación de naturaleza correlacional y transversal con un grupo de 88 empleados, que incluían al personal administrativo y de diversos servicios. Como resultado, se deduce que hay una correlación positiva entre un liderazgo más sólido y un ambiente organizacional más favorable.

2.2. Bases teóricas – científicas

Bases teóricas Liderazgo

Hunter (2016) el liderazgo es esa habilidad de influir en otras personas con el objetivo de que colaboren en pro de un bienestar colectivo.

Tal como lo expresan Pirela et al (2004) el liderazgo implica ejercer esa habilidad de impactar en un grupo, orientarlo o dirigirlo hacia la consecución de sus objetivos. Se puede notar el impacto cuando existen alteraciones en las actitudes, conductas y percepciones que se manifiestan en varios procesos como la persuasión, propuesta, coerción y la emulación.

Teorías del Liderazgo

Según la EAE Busines School (2015) Durante la mitad del siglo XX y durante los años 80, surgieron teorías del liderazgo novedosas, cuyo objetivo es que las empresas utilicen sus habilidades, actitudes y talento del individuo.

De esta manera, para Calum y Lew (2014) quienes mencionaban que el liderazgo abarcaba diferentes campos como la historia, la psicología, las ciencias políticas y la sociología. Las teorías generalmente se fundamentan en las características de los líderes, sin embargo, existen algunas que intentan explicar las actitudes que pueden adoptar las personas.

Rodríguez (2018) manifiesta que las teorías sobre liderazgo intentan entender cómo y por qué algunos individuos se transforman en líderes.

Generalmente se enfocan en sus particularidades, pero algunas buscan reconocer las conductas que los individuos pueden adoptar para potenciar sus capacidades en diversas circunstancias.

Destacan entre las más importantes:

- a. Teorías del Gran hombre: Hace referencia a que los líderes destacados poseen atributos internos indispensables de forma innata, tales como el carisma, la confianza, la inteligencia y las capacidades sociales. El líder surge y no se construye.
- b. Teorías de Rasgos: En el que el individuo adopta ciertas competencias y características que les facilitan la práctica del liderazgo. La atención se centra en su personalidad y en las características de su conducta. No obstante, puede surgir un conflicto con aquellos individuos con características parecidas que podrían convertirse en unos líderes completamente contrarios.
- c. Teorías de contingencia: Destaca un estilo de liderazgo que depende de las situaciones en las que se halle. Esta teoría sostiene que ningún estilo de liderazgo será el más adecuado para todas las circunstancias.
- d. Teorías de situacional: Como se establece en la teoría contingencial, los líderes se ajustan a las circunstancias en las que se hallan en ese momento.
- e. Teoría de la conducta: Hace referencia a que los líderes se forman o se establecen, sin importar el nazismo. El aprendizaje del liderazgo se realiza mediante la observación y la instrucción. El líder no surge si no se construye.
- f. Teorías participativas: Es el que considera el papel que pueden desempeñar los demás. El líder solicita de forma directa la implicación de los demás.
- g. Teorías de gestión Transaccional: Se fundamenta en un método de premiación y sanción. Se recompensarán los logros y se penalizarán las

equivocaciones.

- h. Teorías de gestión Transformacional: Se enfoca en las relaciones establecidas con los aficionados. Es un líder que va a inspirar y motivar, siempre respetando la ética y la protección de cada seguidor.

Liderazgo Transformacional

Burns (1978), describió el liderazgo transformacional como una modalidad de liderazgo que persigue modificar las ideas, técnicas y metas de sus seguidores con el objetivo de lograr niveles de motivación más elevados y conseguir transformaciones dentro de una empresa. En relación a esto, es crucial destacar que "el liderazgo transformacional es aquel que incentiva a las personas a realizar más de lo que anticipan, y como consecuencia, se generan transformaciones en los grupos, las organizaciones y la sociedad" (Bass, 1985, p. 20).

Lussier y Achua (2011), establecieron una definición para el liderazgo transformacional desde la perspectiva del líder en lugar de centrarse en las habilidades de los seguidores:

El líder transformacional se distingue por su habilidad de generar emociones en las personas cuando se encuentran con el cambio, porque transmiten una comunicación de una transformación, una perspectiva única de lo que ocurrirá, utilizando los ideales y las razones en sus seguidores, por naturaleza, intentan modificar la estructura actual e influir en las personas para fomentar el concepto de una nueva perspectiva y oportunidades (p.350).

Por su parte Hermosilla et al. (2016), sostienen que el liderazgo transformacional en las organizaciones es crucial y sobresale como uno de los liderazgos más relevantes a implementar, dado que se enfoca en la transformación

e innovación dentro de una empresa, consiguiendo que sus empleados den prioridad a los objetivos de la compañía.

En los hallazgos de Gyensare et al. (2017), se descubrió que la dedicación de los trabajadores establece una relación entre el liderazgo transformacional y el compromiso emocional organizacional, impactando de manera positiva en el ambiente organizacional.

Guerrero et al. (2017), estudian cómo el liderazgo transformacional puede potenciar la aplicación organizacional de prácticas culturalmente adaptables en las entidades de atención sanitaria. Los hallazgos de un camino multinivel señalan una correlación entre las opiniones de los empleados acerca del liderazgo transformacional y el ambiente dentro de la organización para la aplicación de la habilidad cultural.

Los hallazgos de Kim y Park (2020) señalan que el liderazgo transformacional no solo se vincula con el ambiente organizacional, sino que también los líderes de cambio pueden motivar a los empleados a compartir sus saberes y de esta manera potenciar el aprendizaje dentro de la organización al mismo tiempo que promueven el ambiente organizacional.

Según Bass y Avolio (1994), los procedimientos mediante los cuales se evidencian el liderazgo transformacional son:

Dimensiones y/o características de L.T.

Según Bass y Avolio (1994), los procedimientos mediante los cuales se evidencian el liderazgo transformacional son:

- Carisma y/o Influencia idealizada

El carisma, también conocido como influencia idealizada, es el componente más crucial del constructo de liderazgo transformacional, y hace

referencia al desarrollo de comportamientos que funcionan como referencia para aquellos que lo siguen, demuestra atención a las necesidades ajenas incluso por encima de las propias, asume riesgos, es balanceado y exhibe elevados patrones de conducta moral y ética. Este tipo de líder gana el respeto, la admiración y la confianza de sus seguidores, transformándose en un referente de reconocimiento y replicación (Bass y Avolio, 1994).

- Motivación inspiradora

Bass y Avolio (1994) establecieron una definición de la motivación Inspiradora, describiéndola de la siguiente manera: acciones en las que el líder transformacional proporciona significados y desafíos a sus seguidores, con el objetivo de despertar en ellos la fuerza de equipo, entusiasmo y optimismo, creando y manifestando expectativas. Esto contribuye a motivar e inspirar a los que lo rodean, logrando seguidores comprometidos y con gran dedicación para adoptar una visión compartida.

- Estimulación intelectual

La estimulación Intelectual se puede percibir cuando los líderes logran motivar a sus seguidores a adoptar una postura transformativa, innovadora y creativa, y lo realiza mediante cuestionamientos de las premisas que maneja el individuo y la transformación de las adversidades a las que se enfrenta, solicitándoles ideas y soluciones renovadas, sin formular juicios a sus aportes o realizar críticas a sus fallos (Bass y Avolio, 1994).

- Consideración personalizada y/o individualizada

La consideración personalizada del líder transformacional se manifiesta cuando aborda a cada empleado de forma distinta, en función de sus necesidades y capacidades. Así, el líder transformacional se muestra

comprensivo a nivel individual y se convierte en guía de sus seguidores, satisfaciendo específicamente cada una de sus necesidades o expectativas para que alcance su máximo potencial y se perciba con un valor único (Bass y Avolio, 1994).

Clima Laboral

El clima organizacional para Litwin y Stringer (1968) comprenden efectos subjetivos que son percibidos de un sistema formal. El sistema informal del administrador y de otro factor ambiental relevante sobre las actitudes, creencias, valores y motivación del individuo que labora en una organización.

Likert y Gibson (1986) expresan que el concepto de Clima Organizacional se emplea para definir la configuración psicológica de las instituciones. El clima es la personalidad o la percepción del entorno de una entidad.

A juicio de Álvarez (1995). El ambiente laboral se deriva de la expresión en diversos elementos vinculados con la característica interpersonal, física y organizacional, influye claramente en la conducta y la satisfacción, en su creatividad y producción.

Chiavenato (2000), por otro lado, explica que el Clima Organizacional puede ser descrito como una característica o singularidad en el entorno donde se realiza el trabajo, que son captadas o experimentadas por los miembros de la organización y que además tiene predominio directo en los miembros de la organización.

De acuerdo con Segredo, Pérez y López (2015), el ambiente laboral: son visiones del empleado sobre las estructuras y los elementos, procesos que forman parte del entorno de trabajo, el cual se configura debido al impacto de elementos

como el liderazgo y las prácticas de conducir y las repercusiones de la acción en el ambiente circundante de trabajo (p. 605).

Por su parte Méndez (2006), mencionado por García et al (2009), establecieron que ambiente organizacional y/o laboral es el proceso mediante el cual los individuos establecen mecanismos para interactuar entre sí en su contexto social, y estos mecanismos se fundamentan en un sistema de valores, creencias y actitudes, así como en el entorno que comparten.

Esta perspectiva se encuentra en el ámbito de la sociología, en la teoría de los vínculos humanos; donde el individuo adquiere relevancia a través de su desempeño laboral y su implicación en un sistema social.

Enfoque teórico

La teoría de Likert, mencionada por Brunet (1999), indica que el comportamiento organizacional surge de las condiciones laborales que los empleados perciben y las datos, expectativas, habilidades y valores que poseen. La respuesta de una persona frente a cualquier circunstancia siempre y en todo instante depende de cómo la percibe. Así, el clima depende de cómo se perciben las cosas, no necesariamente de la realidad objetiva.

Así mismo dicho autor Brunet (2001) expresó que existen dos principales corrientes de pensamiento: Los enfoques funcionalista y Gestalt. El enfoque funcionalista sostiene que la persona interactúa con el entorno y contribuye a la configuración del ambiente de trabajo. La escuela Gestalt se fundamenta en la percepción, el pensamiento de una organización, aportando dos principios cruciales: primero, entender el orden existente en el mundo y construir un nuevo orden a través de la integración, un proceso a nivel de pensamiento crítico. Esto

significa que la escuela Gestalista sostiene que la persona se ajusta dado que no tiene otra alternativa.

Dimensiones de Clima organizacional.

Segredo et al (2015), sugieren las siguientes dimensiones para evaluar el ambiente organizacional: Conducta organizacional, Estructura de la organización y Modo de liderazgo

- **Conducta organizacional**

Facilita la valoración sistemática de las acciones y actitudes que los individuos adoptan.

Las personas se manifiestan en las organizaciones (Segredo et al, 2015).

Los elementos que componen esta dimensión incluyen:

Motivación.

Que representa el conjunto de objetivos y puntos de vista de los individuos, con respecto a su ambiente de trabajo, los empleados poseen un conjunto de características que definen su ambiente de trabajo.

Comunicación

Hace referencia al procedimiento destinado a impulsar y agilizar el caudal de mensajes que se propagan entre los distintos niveles de comunicación de la organización, y que portan opiniones, habilidades y comportamientos tanto internos como externos de la organización.

Relaciones interpersonales

Se refiere a cómo las personas se perciben a sí mismas, sobre la existencia de un ambiente de trabajo agradable entre ellos, colegas, líderes y trabajadores-directivos.

- **Estructura de la organización**

Implica los métodos utilizados para realizar ejercicios de dirección en la entidad con el objetivo de estructurar o guiar las actividades, hacia la consecución de los objetivos presupuestados en la entidad (Segredo et al, 2015).

Los elementos que constituyen esta dimensión son:

Funcionamiento.

Se refiere al conjunto de procedimientos que aportan vitalidad y potencia a la organización, es la forma en que se organiza para lograr la realización de su misión y metas estratégicas.

Condiciones laborales

Son las condiciones tanto ambientales, físicas y psicosociales del entorno laboral. Además de la calidad y volumen de los recursos otorgados para realizar las tareas asignadas.

Estímulo de mejora organizacional

Implica resaltar los procesos de mejora constante con el fin de lograr transformaciones planificadas acorde a las necesidades detectadas.

- **Modo de liderazgo**

Implica los métodos utilizados para realizar ejercicios de dirección en la Organización con el propósito de estructurar o guiar las actividades, encaminadas a alcanzar los objetivos presupuestados en la entidad (Segredo, Pérez y López, 2015).

Los elementos que componen esta dimensión incluyen:

Liderazgo.

Que hace referencia a las acciones llevadas a cabo por ciertas personas, especialmente los líderes, sobre la conducta de los demás para obtener resultados.

La participación.

Se refiere a las contribuciones que realizan tanto los individuos como los colectivos oficiales para lograr las metas de la organización.

Resolución de conflictos.

Que hace referencia al estado en que los integrantes de la entidad se encuentran, tanto colegas como jefes, aceptan creencias contradictorias con el objetivo de no confrontar, sino resolver los problemas que surgen.

Trabajo colaborativo.

Que se basa en la tarea de lograr metas compartidas mediante una participación organizada y en un ambiente de respaldo recíproco de los integrantes del grupo.

2.3. Definición de términos básicos

- Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional es una forma de liderazgo que se enfoca en inspirar y estimular a los seguidores a colaborar en la consecución de un objetivo compartido (Bass, 1985, p. 17).

- Motivación: Impulsan a sus seguidores a colaborar en la consecución de un fin compartido, ofreciendo una perspectiva nítida y cautivadora del futuro (Bass, 1985, p. 20).
- Motivación intelectual: Promueven en sus seguidores la creatividad, la innovación y el razonamiento crítico (Avolio & Bass, 2004, p. 12).

- Análisis personalizado: Se interesan en las necesidades y emociones personales de sus adeptos (Bass, 1985, p. 22).
- Empleabilidad: Ofrecen obligaciones y autoridad, lo que permite a sus seguidores tomar decisiones y tomar el control (Avolio & Bass, 2004, p. 15).
- Clima laboral: El ambiente de trabajo hace referencia al entorno emocional y psicológico que se vive en el entorno laboral (Litwin & Stringer, 1968, p. 12).
- Nivel de complacencia: El nivel de satisfacción de los trabajadores con su labor y el ambiente de trabajo (Schneider, 1990, p. 20).
- Comunicación: La calidad y la regularidad de la interacción entre los trabajadores, los jefes y la gerencia (Lewin, Lippitt, & White, 1939, p. 280).
- Seguridad: El grado de seguridad que los trabajadores poseen hacia sus superiores y la gerencia (Schneider, 1990, p. 25).
- cooperación: El nivel al que los trabajadores colaboran como un equipo y se respaldan entre sí (Litwin & Stringer, 1968, p. 15).
- Reconocimiento y gratificación: El nivel de apreciación y reconocimiento que los trabajadores sienten por su labor (Schneider, 1990, p. 30).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

El liderazgo transformacional se relaciona de forma significativa con el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a) El carisma se relaciona de manera significativa con el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del

Distrito Fiscal de Pasco, 2025.

- b) La influencia idealizada se relaciona de manera significativa con el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025.
- c) La motivación inspiradora se relaciona de manera significativa con el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025.
- d) La estimulación intelectual se relaciona de manera significativa con el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025.

2.5. Identificación de variables

Variable 1

Liderazgo transformacional

Variable 2

Clima laboral

2.6. Definición operacional de las variables e indicadores

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Liderazgo transformacional	Burns (1978), describió el liderazgo transformacional como una modalidad de liderazgo que persigue modificar las ideas, técnicas y metas de sus seguidores con el objetivo de lograr niveles de motivación más elevados y conseguir transformaciones dentro de una empresa. En relación con esto, es crucial destacar que "el liderazgo transformacional es aquel que incentiva a las personas a realizar más de lo que anticipan, y como consecuencia, se generan transformaciones en los grupos, las organizaciones y la sociedad" (Bass, 1985, p. 20).	La técnica a ser utilizada es la Encuesta. Por lo que su busca la opinión de los trabajadores El instrumento es el Cuestionario: Compuesto de 15 ítems, 4 dimensiones,	Carisma y/o influencia idealizada	1. Contribuye al logro de objetivos 2. Genera un clima crítico y constructivo	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Neutral De acuerdo Totalmente de acuerdo
			Motivación inspiradora	3. Entusiasmo 4. Credibilidad	
			Estimulación intelectual	5. Animación al cambio 6. Potenciación de esfuerzo mayor	
			Consideración personalizada	7. Trato personal 8. Apoyo	
Variable 2 Clima laboral	Segredo, Pérez y López (2015), el ambiente laboral: son visiones del empleado sobre las estructuras y los elementos, procesos que forman parte del entorno de trabajo, el cual se configura debido al impacto de elementos como el liderazgo y las prácticas de conducir y las repercusiones de la acción en el ambiente circundante de trabajo (p. 605).	La técnica a ser utilizada es la Encuesta. Por lo que su busca la opinión de los trabajadores El instrumento es el Cuestionario: Compuesto de 10 ítems, 3 dimensiones.	Conducta organizacional	1. Comunicación 2. Motivación 3. Relaciones interpersonales	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Neutral De acuerdo Totalmente de acuerdo
			Estructura de la organización	4. Funcionamiento 5. Condiciones de trabajo 6. Estimulo al desarrollo organizacional	
			Modo de liderazgo	7. Liderazgo 8. Participación 9. Solución de conflictos 10. Trabajo en equipo.	

Nota. Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

De acuerdo con el tipo de estudio, la investigación será de tipo básica, ya que solo aspira a expandir y enriquecer el cúmulo de saberes científicos existentes sobre la realidad (Carrasco, 2009, p.43.)

En la investigación, se empleó un enfoque hipotético- deductivo, Bernall (2010) sostiene que “implica un método de afirmaciones conocidas como hipótesis, de las cuales se extraen conclusiones que se vinculan con los hechos”. (p.56)

La metodología utilizada fue de diseño no experimental de tipo transversal. Los estudios no experimentales son los que "se llevan a cabo sin la alteración intencionada de las variables y en los que simplemente se examinan los fenómenos en su entorno natural para examinarlos" (Hernández et al, 2018, p. 152).

El nivel será correlacional pues su fin es conocer la relación entre ambos constructos en un contexto específico. (Valderrama, 2013. p 169)

3.2. Nivel de la Investigación

De acuerdo con la clasificación metodológica propuesta por Valderrama (2013), la presente investigación se enmarca en un nivel descriptivo-correlacional, dado que permite caracterizar las variables en estudio y analizar la posible relación existente entre ellas. Este nivel no solo describe el comportamiento de los fenómenos observados, sino que también busca establecer asociaciones estadísticas entre las variables sin manipularlas de manera experimental (Valderrama, 2013, p. 30).

3.3. Métodos de investigación

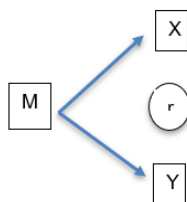
Estamos hablando de una investigación cuantitativa, no experimental y de carácter transversal. Baena (2017) expresa que se clasifica como cuantitativa debido a que busca un análisis empírico imparcial de fenómenos perceptibles para entender y analizar la situación de problema. Su objetivo es crear y utilizar modelos matemáticos, teorías e hipótesis relacionados con los fenómenos que se están estudiando. El investigador utiliza métodos estadísticos para analizar la información, con el objetivo de que los datos ofrezcan resultados imparciales que sean aplicables a una población más amplia.

3.4. Diseño de investigación

Se utilizará un diseño de investigación no experimental (que no altera ni altera la información obtenida de la recolección de datos a la población y muestra de estudio) de naturaleza transversal, dado que el instrumento se utilizará en un solo momento temporal sin modificar los datos, y la sección transversal dado que la encuesta se realizará en un solo sitio y momento (Hernández et al., 2018).

El diagrama que se relaciona con el diseño escogido es el siguiente:

Diagrama de Diseño



Se representa la relación V1, V2

M: Muestra

V1: Liderazgo transformacional

V2: Clima laboral

r: relación entre las variables a estudiar

3.5. Población y Muestra

Población

La población analizada en este estudio se caracteriza tal como lo expresan Hernández y Mendoza (2018) como un conjunto de personas que muestran características parecidas y que son anteriores al fenómeno observado. En este caso específico, la población se compone de 50 trabajadores siendo el total del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco.

Muestra

La muestra será “censal”, según Hernández et al. (2014), "la muestra censal se consigue al escoger a todos los componentes de la población" (p. 123).

En este tipo de muestra, no es necesario un procedimiento de elección aleatoria, dado que se abarca a todos los integrantes de la población.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

En este estudio, el método a utilizar será la encuesta, al personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, acerca del liderazgo transformacional y el ambiente organizacional.

De acuerdo con Mejía (2005), "el método de la encuesta funciona a través de la formulación de preguntas por parte del investigador y la emisión de respuestas por parte de los participantes en la encuesta" (p.23).

Instrumentos

El método empleado para recolectar datos será el cuestionario, que de acuerdo con Valderrama (2013) se caracteriza como "un conjunto de preguntas organizadas y centradas que se responden con lápiz y papel". Los cuestionarios economizan tiempo, ya que posibilitan que las personas los completen sin necesidad de ayuda ni intervención directa del investigador" (p. 195).

En este estudio se aplicarán dos cuestionarios ya establecidos como herramientas, los cuales fueron creados en un formato que responde a los objetivos y a la matriz de operacionalización de variables. La selección del instrumento se efectuó utilizando la escala de Likert.

Tabla 2 Escala de Likert

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	Frecuentemente	Casi Siempre	Siempre

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

Validación de instrumento mediante juicio de experto

Para fundar la validez del cuestionario, se pidió a 3 expertos, cuyas notas mostramos a continuación:

Variable 01: Liderazgo transformacional

Tabla 3 Liderazgo Transformacional

N°	Experto	Cargo	Puntaje	Aplicación
1	ATENCIO ALIAGA, Fausto Abelardo	Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial de Pasco	0.806	Aplicable
2	LOPEZ SILVESTRE, Leonel	Exp. En Proyecto de inversión	0.750	Aplicable
3	GOMEZ RICALDI, Rubén N.	Secretaria General - UNDAC	0.861	Aplicable
Puntaje final promedio			0.806	

El instrumento tiene validez, concurre concordancia de eficacia (favorable) entre los jueces en un 0.806 ó 80.6%

Variable 02: Clima Laboral

Tabla 4 Clima Laboral

N°	Experto	Cargo	Puntaje	Aplicación
1	ATENCIO ALIAGA, Fausto Abelardo	Gerente Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial de Pasco	0.833	Aplicable
2	LOPEZ SILVESTRE, Leonel	Exp. En Proyecto de inversión	0.792	Aplicable
3	GOMEZ RICALDI, Ruben N.	Secretaria General - UNDAC	0.750	Aplicable
Puntaje final promedio			0.792	

El instrumento tiene validez, concurre concordancia de eficacia (favorable) entre los jueces en un 0.792 ó 79.2%

Para deducir el cuestionario de ambas variables se manipuló el formato V de Aiken. Que consiste en ponderar la relevancia de los ítems a partir de las evaluaciones de N jueces.

Confiabilidad de instrumento de investigación

La confiabilidad del instrumento se efectuó con la medida de consistencia de Alpha Cronbach. Para lo cual se utilizó el aplicativo SPSS

Cuestionario 01: Liderazgo transformacional

Tabla 5 Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.786	0.987	13

Interpretación: El factor de Alpha Cronbach arrojo 0,786 siendo superior al mínimo admisible según la escala de interpretación del coeficiente de confiabilidad que recae en 0,70, como resultado, el cuestionario es confiable

Cuestionario 02: Clima Laboral

Tabla 6 Estadísticas de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0.804	0.986	9

Interpretación: El factor de Alpha Cronbach resulto 0,804 siendo superior al mínimo admisible según la escala de interpretación del coeficiente de confiabilidad que recae en 0,70, como resultado, el cuestionario es confiable

3.8. Técnicas de procedimiento de datos y análisis de datos

Se empleará el software SPSS versión 2.8 para organizar, clasificar, organizar y codificar la información, con la finalidad de presentarla en tablas,

analizarla e interpretarla. La prueba de hipótesis se realizará utilizando el coeficiente Rho de Spearman.

3.9. Tratamiento estadístico

El enfoque estadístico incluye la descripción de las características esenciales de los datos mediante la estadística descriptiva y la verificación de las hipótesis a través de la estadística inferencial, utilizando el coeficiente Rho de Spearman para analizar la correlación entre los constructos.

3.10. Orientación ética, filosófica y epistémica

Se asegurará el respeto hacia todos los involucrados en la investigación, añadiéndolo a la oportunidad de autonomía que cada uno tendrá, con la finalidad de que pueda responder a las cuestiones planteadas de forma independiente.

Se pidió la autorización correspondiente a las autoridades pertinentes de la citada Institución.

Se aplicaron los principios éticos, en los que la investigación persigue el bienestar de los trabajadores sin perturbar su tranquilidad; integridad humana, en la que se considera a los empleados como lo más importante en la investigación sin considerar su condición económica, género o cultura; justicia a través de un trato justo sin causar ninguna exclusión; responsabilidad y transparencia, donde el investigador asumió cada responsabilidad en relación con la ejecución de la investigación y la exposición

Se seguirá el reglamento vigente de grados y títulos, así como las Normas APA 7, acatando las autorías pertinentes.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

El proceso de la información de campo se llevó a cabo de la siguiente manera:

- Desarrollamos el marco teórico, para las variables: Liderazgo transformacional y Clima Laboral
- Se efectuó la validación del instrumento de investigación mediante juicio de experto.
- La confiabilidad del cuestionario se efectuó mediante Alfa Cronbach.
- La información obtenida fue procesada en el aplicativo estadístico SPSS, presentando en tablas y gráficos con su respectivo comentario.
- Mediante la prueba de hipótesis se observa la relación entre las variables.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

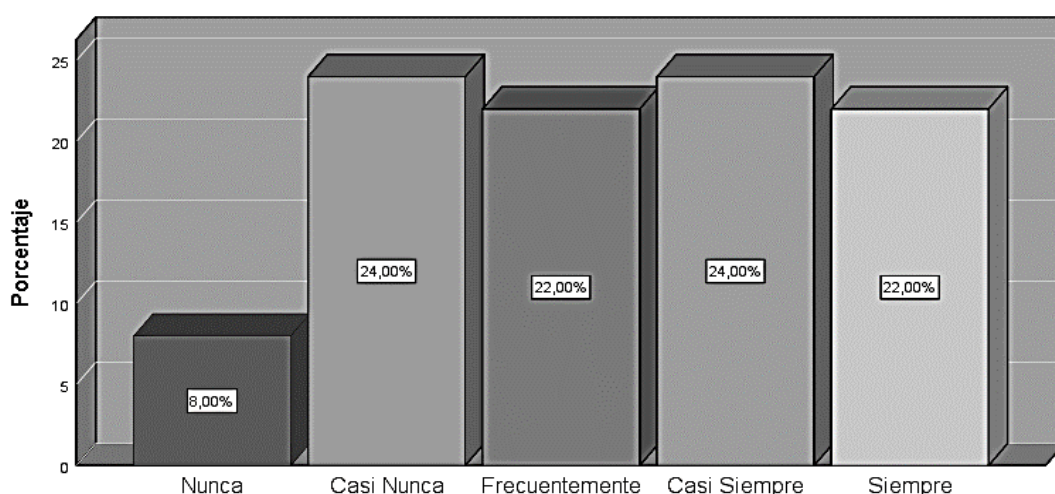
Variable: Liderazgo transformacional

Tabla 7 Liderazgo Transformacional (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	8,0	8,0	8,0
Casi Nunca	12	24,0	24,0	32,0
Frecuentemente	11	22,0	22,0	54,0
Casi Siempre	12	24,0	24,0	78,0
Siempre	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Información obtenida del cuestionario.

Figura 1 Liderazgo Transformacional (Agrupada)



Nota. Información obtenida del cuestionario.

Interpretación:

De acuerdo a los datos encontrados se establece que 22.00% de los encuestados del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del distrito Fiscal de Pasco perciben que siempre tienen un liderazgo transformacional y un 24.00% casi siempre, mientras que otro 22.00% sostienen frecuentemente, en tanto el 24.00% casi nunca y el 8.00% afirmaron que nunca.

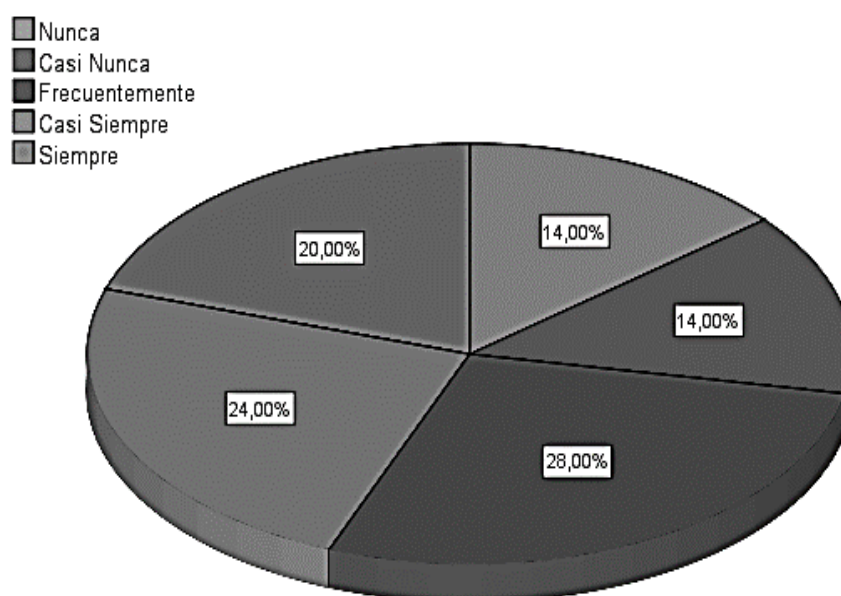
Dimensión: Carisma y/o influencia idealizada (Agrupada)

Tabla 8 Dimensión: Carisma y/o influencia idealizada (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	7	14,0	14,0	14,0
Casi Nunca	7	14,0	14,0	28,0
Frecuentemente	14	28,0	28,0	56,0
Casi Siempre	12	24,0	24,0	80,0
Siempre	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Información obtenida del cuestionario.

Figura 2 Carisma y/o Influencia Idealizada (Agrupada)



Nota. Información obtenida del cuestionario.

Interpretación

De acuerdo a los datos encontrados se instaure que 20.00% de los encuestados del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del distrito Fiscal de Pasco señalan que siempre tienen carisma o influencia idealizada y un 24.00% casi siempre, mientras que otro 28.00% sostienen frecuentemente, en tanto el 14.00% casi nunca y el 14.00% afirmaron que nunca.

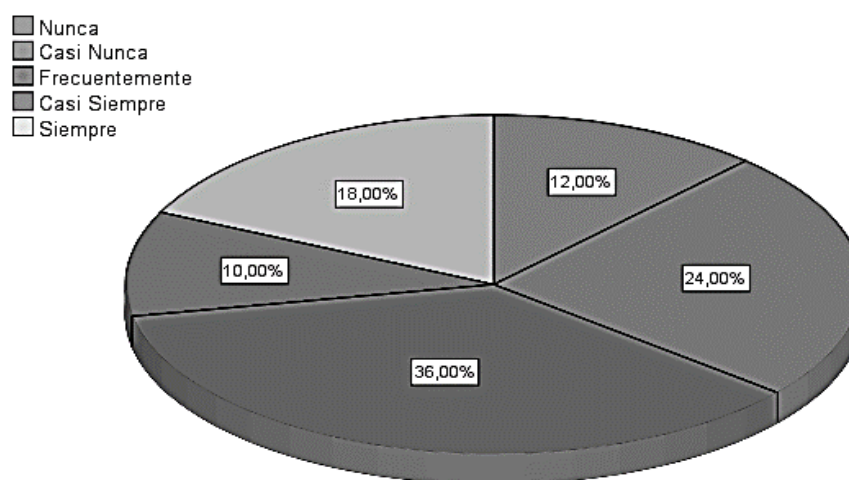
Dimensión: Motivación inspiradora (Agrupada)

Tabla 9 Dimensión: Motivación inspiradora (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	12,0	12,0	12,0
Casi Nunca	12	24,0	24,0	36,0
Frecuentemente	18	36,0	36,0	72,0
Casi Siempre	5	10,0	10,0	82,0
Siempre	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Información obtenida del cuestionario.

Figura 3 Motivación Inspiradora (Agrupada)



Nota. Información obtenida del cuestionario.

Interpretación

Según los datos encontrados se establece que 18.00% de los encuestados del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del distrito Fiscal de Pasco perciben que siempre tienen una motivación inspiradora y un 10.00% casi siempre, mientras que otro 36.00% sostienen que frecuentemente, en tanto el 24.00% casi nunca y el 12.00% afirmaron que nunca.

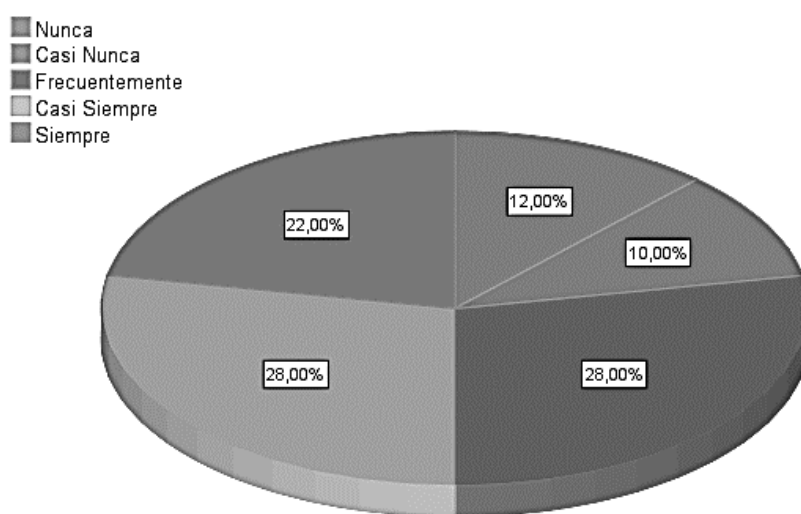
Dimensión: Estimulación intelectual (Agrupada)

Tabla 10 Dimensión: Estimulación intelectual (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	6	12,0	12,0	12,0
Casi Nunca	5	10,0	10,0	22,0
Frecuentemente	14	28,0	28,0	50,0
Casi Siempre	14	28,0	28,0	78,0
Siempre	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Información obtenida del cuestionario.

Figura 4 Estimulación Intelectual (Agrupada)



Nota. Información obtenida del cuestionario.

Interpretación

Según los datos encontrados el 22.00% de los encuestados del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del distrito Fiscal de Pasco perciben que siempre tienen una Estimulación intelectual y un 28.00% casi siempre, mientras que otro 28.00% sostienen que frecuentemente, en tanto el 10.00% casi nunca y el 12.00% afirmaron que nunca.

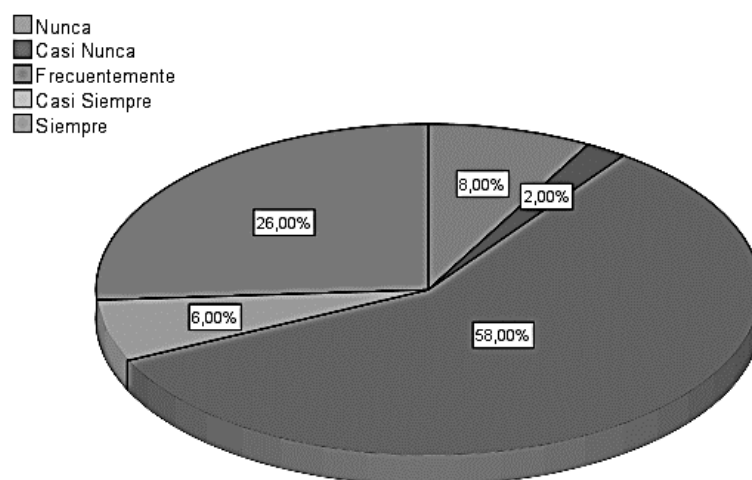
Dimensión: Consideración personalizada (Agrupada)

Tabla 11 Dimensión: Estimulación intelectual (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	8,0	8,0	8,0
Casi Nunca	1	2,0	2,0	10,0
Frecuentemente	29	58,0	58,0	68,0
Casi Siempre	3	6,0	6,0	74,0
Siempre	13	26,0	26,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Información obtenida del cuestionario.

Figura 5 Consideración Personalizada (Agrupada)



Nota. Información obtenida del cuestionario.

Interpretación

Según los datos encontrados el 26.00% de los encuestados del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del distrito Fiscal de Pasco perciben que siempre tienen una Consideración personalizada y un 6.00% casi siempre, mientras que otro 58.00% sostienen que frecuentemente, en tanto el 2.00% casi nunca y el 8.00% afirmaron que nunca.

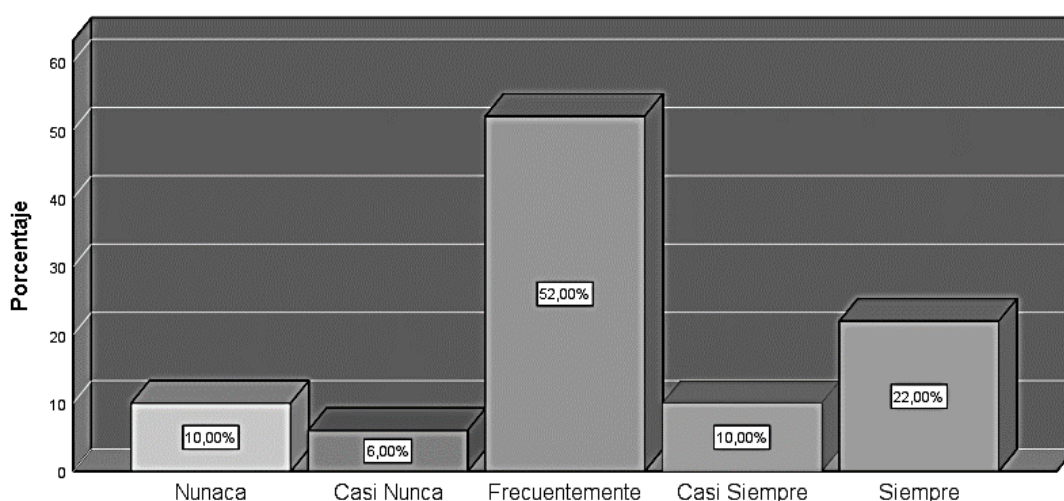
Variable: Clima Laboral

Tabla 12 Clima Laboral (Agrupada)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	5	10,0	10,0	10,0
Casi Nunca	3	6,0	6,0	16,0
Frecuentemente	26	52,0	52,0	68,0
Casi Siempre	5	10,0	10,0	78,0
Siempre	11	22,0	22,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota. Información obtenida del cuestionario.

Figura 6 Clima Laboral (Agrupada)



Nota. Información obtenida del cuestionario.

Interpretación

Según los datos encontrados el 22.00% de los encuestados del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del distrito Fiscal de Pasco perciben que siempre tienen un Clima Laboral y un 10.00% casi siempre, mientras que otro 52.00% sostienen que frecuentemente, en tanto el 6.00% casi nunca y el 10.00% afirmaron que nunca.

4.3. Prueba de Hipótesis

Hipótesis general

Hipótesis alterna (Ha): El liderazgo transformacional se relaciona de forma significativa con el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025

Hipótesis nula (Ho): El liderazgo transformacional NO se relaciona de forma significativa con el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025

Nivel de significancia: 0,05

Prueba estadística: Rho de Spearman

Regla de decisión: si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (Ho):

Tabla 13. Correlaciones entre liderazgo transformacional y clima laboral.

			Liderazgo transformacional (Agrupada)	Clima laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional (Agrupada)	Coefficiente de correlación	de 1,000	,887**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Clima laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	de ,887**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Conclusión:

De acuerdo con la tabla de correlaciones de Rho de Spearman, conseguimos un Coeficiente de correlación de 0,887, lo que indica una correlación prudentemente positiva entre las variables de Liderazgo transformacional y clima

laboral. Además, presenta un nivel de significancia de 0,000 inferior a 0,005. Basándonos en estos factores, descartamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a).

Hipótesis específica

Hipótesis específica 1:

Hipótesis alterna (H_a): El carisma se relaciona de manera significativa con el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025.

Hipótesis nula (H_0): El carisma NO se relaciona de manera significativa con el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025.

Nivel de significancia: 0,05

Prueba estadística: Rho de Spearman

Regla de decisión: si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0):

Tabla 14. Correlaciones entre Carisma y/o influencia idealizada y clima laboral.

				Carisma Influencia Idealizada (Agrupada)	y/o Clima Laboral (Agrupada)
Rho	de	Carisma	y/o	Coefficiente de 1,000	,902**
Spearman	Influencia	Idealizada	Coefficiente de correlación		
	(Agrupada)		Sig. (bilateral)	.	,000
			N	50	50
	Clima Laboral	(Agrupada)	Coefficiente de correlación	,902**	1,000
			Sig. (bilateral)	,000	.
			N	50	50

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

Conclusión:

De acuerdo con la tabla de correlaciones de Rho de Spearman, logramos un Coeficiente de correlación de 0,902, lo que indica una correlación moderadamente positiva entre las variables Carisma y/o influencia idealizada y clima laboral. Además, presenta un nivel de significancia de 0,000 inferior a 0,005. Basándonos en estos factores, descartamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a).

Hipótesis específica 2:

Hipótesis alterna (H_a): La motivación inspiradora se relaciona de manera significativa con el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025.

Hipótesis nula (H_0): La motivación inspiradora NO se relaciona de manera significativa con el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025

Nivel de significancia: 0,05

Prueba estadística: Rho de Spearman

Regla de decisión: si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0):

Tabla 15. Correlaciones entre motivación inspiradora y clima laboral.

		Motivación Inspiradora (Agrupada)		Clima Laboral (Agrupada)	
Rho de Spearman	de Motivacion Inspiradora (Agrupada)	Coeficiente de correlación	de 1,000	,907**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	50	50	
	Clima Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	de ,907**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	50	50	

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

Conclusión:

De acuerdo con la tabla de correlaciones de Rho de Spearman, logramos un Coeficiente de correlación de 0,907, lo que indica una correlación prudentemente positiva entre la variable de motivación inspiradora y clima laboral. Además, presenta un nivel de significancia de 0,000 inferior a 0,005. Basándonos en estos factores, descartamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a).

Hipótesis específica 3:

Hipótesis alterna (H_a): La estimulación intelectual se relaciona de manera significativa con el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025.

Hipótesis nula (H_0): La estimulación intelectual NO se relaciona de manera significativa con el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025

Nivel de significancia: 0,05

Prueba estadística: Rho de Spearman

Regla de decisión: si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0):

Tabla 16. Correlaciones entre estimulación intelectual y clima laboral.

Rho Spearman	de Estimulación Intelectual (Agrupada)		Estimulación Intelectual (Agrupada)		Clima Laboral (Agrupada)	
	Coeficiente de correlación		de 1,000		,904**	
	Sig. (bilateral)		.		,000	
	N		50		50	
	Clima Laboral (Agrupada)		de ,904**		1,000	
	Coeficiente de correlación		,000		.	
		Sig. (bilateral)				
		N	50		50	

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

Conclusión:

De acuerdo con la tabla de correlaciones de Rho de Spearman, logramos un Coeficiente de correlación de 0,904, lo que indica una correlación moderadamente positiva entre la variable estimulación intelectual y clima laboral. Además, presenta un nivel de significancia de 0,000 inferior a 0,005. Basándonos en estos factores, descartamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a).

Hipótesis específica 4:

Hipótesis alterna (H_a): La consideración personalizada se relaciona de manera significativa con el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025.

Hipótesis nula (H_0): La consideración personalizada NO se relaciona de manera significativa con el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025

Nivel de significancia: 0,05

Prueba estadística: Rho de Spearman

Regla de decisión: si $p < 0,05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0):

Tabla 17. Correlaciones entre consideración personalizada y clima laboral.

		Consideración personalizada (Agrupadas)		Clima Laboral (Agrupadas)	
Rho de Spearman	de Consideración personalizada (Agrupadas)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de 1,000	,961**	,000
			.		
			50		50
	Clima Laboral (Agrupadas)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	de ,961**	1,000	.
			,000		
			50		50

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

Conclusión:

De acuerdo con la tabla de correlaciones de Rho de Spearman, logramos un Coeficiente de correlación de 0,961, lo que indica una correlación moderadamente positiva entre la variable consideración personalizada y clima laboral. Además, presenta un nivel de significancia de 0,000 inferior a 0,005. Basándonos en estos factores, descartamos la hipótesis nula (H_0) y aceptamos la hipótesis alterna (H_a).

4.4. Discusión de resultados

El objetivo general del estudio fue establecer la relación entre el liderazgo transformacional con el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco. Los resultados del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman indicaron una correlación prudentemente positiva alta entre las variables Liderazgo transformacional del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco y el clima laboral, con un valor de 0,887. Esto indica que a mayor Liderazgo

transformacional del personal administrativo se extiende el clima laboral, esto concuerda con Burns (1978), donde menciona el liderazgo transformacional es aquel que incentiva a las personas a realizar más de lo que anticipan, y como consecuencia, se generan transformaciones en los grupos, las organizaciones y la sociedad

En relación con el primer objetivo específico, se establece la similitud entre el Carisma y/o influencia idealizada y el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco. Según los hallazgos del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se evidenció una correlación efectiva elevada entre el Carisma y/o influencia idealizada y el clima laboral, con un valor de 0,902. Esto involucra que, a mayor Carisma y/o influencia idealizada, del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco se incrementa el clima laboral. Esto concuerda con Bass y Avolio (1994) donde indican, el carisma demuestra atención a las necesidades ajenas incluso por encima de las propias, asume riesgos, es balanceado y exhibe elevados patrones de conducta moral y ética.

Respecto al segundo objetivo, se propuso establecer la relación entre la motivación inspiradora y el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco. Según los resultados del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman, se demostró una correlación positiva significativa entre la motivación inspiradora del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco y clima laboral, con un valor de 0,907. Esto implica que, a mayor motivación inspiradora del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, se incrementa el clima laboral. Los hallazgos se complementan con Bass y Avolio

(1994), donde menciona que la motivación inspiradora contribuye a motivar e inspirar a los que lo rodean, logrando seguidores comprometidos y con gran dedicación para adoptar una visión compartida

El tercer objetivo del estudio es determinar la correlación entre la estimulación intelectual y clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, basándose en los hallazgos del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Se comprobó una correlación positiva significativa entre la estimulación intelectual y el clima laboral, con un valor de 0,904, lo que implica que, a mayor valor de estimulación intelectual al personal administrativo, se incrementa el clima laboral. Los hallazgos concuerdan con Bass y Avolio (1994) donde menciona. La estimulación Intelectual se puede percibir cuando los líderes logran motivar a sus seguidores a adoptar una postura transformativa, innovadora y creativa

El cuarto objetivo del estudio es determinar la correlación entre la consideración personalizada y el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, basándose en los hallazgos del Coeficiente de correlación de Rho de Spearman. Se evidenció una correlación positiva significativa entre la consideración personalizada y el clima laboral, con un valor de 0,961, lo que implica que, a mayor valor de consideración personalizada al personal administrativo, se incrementa el clima laboral. Los hallazgos concuerdan con Bass y Avolio (1994) donde menciona, la consideración personalizada del líder transformacional se manifiesta cuando aborda a cada empleado de forma distinta, en función de sus necesidades y capacidades.

CONCLUSIONES

Identificamos una semejanza positiva significativa entre las variables liderazgo transformacional con el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, manifestada por un coeficiente de 0,887 y un nivel de significancia inferior a 0,005; por lo tanto, a mayor liderazgo transformacional del personal administrativo aumenta el clima laboral

Estamos convencidos de que hay una correlación positiva significativa entre el Carisma y/o influencia idealizada y el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, manifestada por un coeficiente de 0,902 y un nivel de significancia de 0,000 inferior a 0,005; esto implica que, a mayor Carisma y/o influencia idealizada, el personal administrativo mejora su clima laboral

Se determinó una fuerte semejanza positiva entre la motivación inspiradora y el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, manifestada por un coeficiente de 0,907 y un nivel de significancia inferior a 0,005; por lo tanto, a mayor motivación inspiradora del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, se incrementa el clima laboral.

Observamos una enérgica correlación positiva entre la estimulación intelectual y clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, evidenciada por un coeficiente de 0,904 y un nivel de significancia de 0,000 inferior a 0,005; por ende, a mayor valor de estimulación intelectual al personal administrativo, se aumenta el clima laboral.

Se implantó una fuerte correlación positiva entre la consideración personalizada y clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, manifestada por un coeficiente de 0,961 y un nivel de significancia de

0,000 inferior a 0,005; se interpreta que, a mayor valor de consideración personalizada del personal administrativo se incrementa el clima laboral

RECOMENDACIONES

Al responsable de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco se recomienda que del personal administrativo tenga en cuenta dicho grupo de recurso humano puesto que es necesario para el logro de indicadores de gestión, por lo tanto, se debe programar actividades externas de liderazgo transformacional para fortalecer las relaciones interpersonales a través de la confianza, respeto y apoyo mutuo.

A la gerencia la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, diseñar un programa de fortalecimiento de liderazgo transformacional al personal, en vista que se ha comprobado que ello se relaciona con el desarrollo de un clima laboral favorable, lo que a su vez facilitará la gestión del cambio en la institución.

A los responsables de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco se recomienda que evalúen habitualmente el clima laboral manejado por los jefes de los puestos de su jurisdicción con el objetivo de poder examinar los resultados obtenidos en el estudio, teniendo el fin de realizar estrategias para generar un clima saludable o bueno para aumentar el trabajo profesional del personal de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco.

Al responsable de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal, mostrar continua conducta ética y moral durante el desempeño de sus funciones, asumiendo riesgos compartidos con el personal y propiciando el ánimo positivo a fin de convertirse en modelo de identificación del personal a su cargo.

A los jefes de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal se propone considerar la labor de los trabajadores administrativos en aras de valorar el esfuerzo de este grupo humano tratando de ofrecer buena práctica de valores institucionales y formar un buen- clima laboral ya que es base para el progreso continuo de los servicios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo R., Echeverry C., Echeverry C., Beltrán W. y Moreno M. (2017) Clima organizacional en un hospital público de Quindío Colombia Programa especialización en Administración de la Salud. Colombia: Univ. Catolica de Manizales. Caldas; 2017. ISSN 2526-8910 Cad. Bras. Ter. Ocup., São Carlos, v. 25, n. 3, p. 461-467, 2017 <http://dx.doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO0989>
- Alvarez. H. Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante. Facultad de ciencias en administracion. 1993
- Aragón, S., & Ríos, A. (2013). Modelo para evaluar el clima organizacional de innovación desde la perspectiva de grupo de trabajo. Instituto tecnológico y estudios superiores de Monterrey, 1 12. <http://www.chi.itesm.mx/investigacion/wpcontent/uploads/2013/11/HUM12.pdf>
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (2004). Multifactor leadership questionnaire: Manual and sampler set. MindGarden.
- Baena, G. (2017). Metodología de la investigación: Serie integral por competencias. México: Grupo Editorial Patria, S.A. de C.V. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Bass, B.M. (1985). Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas. Free Press.
- Bass, B. M., y Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bernal C. (2010). Metodologia de la investigacion (3 era ed). Colombia; Pearson Educacion

- Brunet L. (2001). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Mexico: Trillas.
- Brunet, L. (1999), El clima de trabajo en las organizaciones: definiciones, diagnóstico y consecuencias, México: Ed. Trillas,.
- Burns, JM (1978). Liderazgo . Harper & Row.
- Campoverde Villanueva, F. M. (2023). Liderazgo transformacional y clima laboral en el personal del Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud de la Red Chiclayo.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_8261c9ff5af4677814735811e650723d/Details
- Calum, A., y Lew, H. (2014). Liderazgo transformacional: un estudio cuasi-experimental. Leadership & Organization Development Journal, <https://research.bangor.ac.uk/portal/files/7440964/PDB445-00.pdf>
- Carrasco S. (2009). Metodología de la investigación científica (2oed). Lima. Ed. San Marcos.
- Carrasco, S. (2014). Metodología de la Investigación Científica. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Castillo Saavedra, E.F., Medina Reyes, M. A., Bernardo Trujillo, J. V., Reyes Alfaro, C. E., & Ayala Jara, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. Revista cubana de salud pública, 45(2), 1-13.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004
- Charca, E. (2022). Liderazgo transformacional en el clima organizacional del personal de salud de un Hospital Nivel II-E, Cusco, 2022 [Universidad Cesar Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/98127/Charca_VE_P-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chiavenato, I. (2017). *Gestión del talento humano*. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2011). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. McGraw-Hill.

Chiavenato I. (2000). Administración de recursos humanos (5o ed). Colombia. McGraw Hill.

EAE Business School. ¿Que es el liderazgo transformacional y como desarrollarlo en tu empresa? [Online]. 2015 [consultado el 12 de enero del 2019]. <https://incp.org.co/Site/publicaciones/info/archivos/Guide-liderazgo-transformacional.pdf>.

García, M., Gómez, G. y Londoño, O. (2009). Relación entre motivación y resistencia al cambio en personas que trabajan en una empresa del sector público, en Bogotá (Colombia). Revista Diversitas - Perspectivas en Psicología, 5(1), 141-159

Guerrero, E.G., Fenwick, K. & Kong, Y. (2017). Advancing theory development: exploring the leadership–climate relationship as a mechanism of the implementation of cultural competence. Implementation Sci 12, 133. doi: <https://doi.org/10.1186/s13012-017-0666-9>

Gyensare, M.A., Kumedzo, L.E., Sanda, A. & Boso, N. (2017). "Linking transformational leadership to turnover intention in the public sector: The influences of engagement, affective commitment and psychological climate". African Journal of Economic and Management Studies, Vol. 8 No. 3, pp. 314-337. doi: <https://doi.org/10.1108/AJEMS-07-2016-0099>

Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., & Páez, D. (2016). El liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, 32(3), 135-143. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>

- Hernández R, Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la Investigación (6ta ed.). Mc Graw Hill.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sextaediccion.compressed.pdf>.
- Hunter J. (2016). La Paradoja: Un relato sobre la verdad esencial del liderazgo (19o ed). Barcelona: Empresa Activa.
- Kim, E.-J., & Park, S. (2020). "Transformational leadership, knowledge sharing, organizational climate and learning: an empirical study". Leadership & Organization Development Journal, Vol. 41 No. 6, pp.761-775. doi: <https://doi.org/10.1108/LODJ-12-2018-0455>
- Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. Journal of Social Psychology, 10(2), 271-301.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). Motivation and organizational climate. Harvard Business School Press.
- Likert R, Gibson J. (1986). Nuevas Formas para Solucionar Conflictos (1o ed). Colombia Trillas.
- Lussier, R. y Achua, C. (2011). Liderazgo. Teoría y aplicación y desarrollo de habilidades (4ª Edición). México: Cengage Learning Editores S.A. de C.V.
- Mañas-Rodríguez, M. A., Enciso-Forero, E., Salvador-Ferrer, C. M., Trigueros, R., & Auilar-Parra, J. M. (2020). Empirical research in colombian services sector: Relation between transformational leadership, climate and commitment.

Sustainability, 12(16). doi: <https://doi.org/10.3390/su12166659>

Mejía, E. (2005). Metodología de la investigación científica. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Morales, F. (2021) “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en los funcionarios de la Fiscalía Provincial de Chimborazo”. Facultad de Ciencias Administrativas – Maestría en Administración Pública – Ambate – Ecuador.
<https://repo.uta.edu.ec/communities/b8b55bae-a5e2-4db8-82b6-3c3235f60dd9?f.dateIssued.max=2021&spc.page=1&f.dateIssued.min=2020&f.subject=CLIMA%20ORGANIZACIONAL,equal>

Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice* (9th ed.). Sage Publications.

Pajuelo Y (2022). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho, 2022. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2023.
<http://repositorio.unifsc.edu.pe/handle/20.500.14067/7549>

Pirela, L., Camacho, H. y Sánchez, M. (2004). Enfoque epistemológico del liderazgo transformacional. Omnia , 10 (2), 0.
<https://www.redalyc.org/pdf/737/73710203.pdf>

Robbins, SP y Judge, TA (2017). Comportamiento organizacional (17.^a ed.). Pearson.

Rodriguez E. (03 de junio 2024) Las principales teorías del liderazgo. Art.
<https://lamenteesmaravillosa.com/las-principales-teorias-del-liderazgo/>

Segredo, A., Pérez, J. y López, P. (2015). Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. Revista Cubana de Salud Pública, 41(4), 603-619.

Schneider, B. (1990). Organizational climate and culture. Jossey-Bass.

Valderrama S. (2013). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica

(11va. ed). Lima. Ed. San Marcos.

Valderrama, M. (2013). Metodología de la investigación: Enfoques cuantitativo y cualitativo. Editorial Académica Española.

Viswanathan, R., Sarath Lal, N., Prasad, V., & Parveen, J. (2019). Relationship of leadership and organizational climate indispensable element to facilitate employee engagement. International Journal of Recent Technology and Engineering, 8(2 Special Issue 4), 429-434. doi: <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1084.0782S419>

Zuta, N. (2020). Liderazgo transformacional y clima organizacional desde la percepción del profesional asistencial de enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II Vitarte, 2019 [Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3329/Nealc_Tesis_Maestro_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y

ANEXOS

Solicitud de Autorización para Aplicación de Instrumentos de Investigación

Solicito: Autorización para aplicación
de instrumentos de investigación

Cerro de Pasco, 29 de enero del 2025

Señor Presidente de la Junta de Fiscales Superiores del Distrito Fiscal de Pasco
Fiscalía Corporativa Penal del distrito Fiscal de Pasco – Ministerio Público

Estimado Presidente:

Me dirijo a usted con el fin de solicitar su colaboración en el marco de una investigación titulada "Liderazgo transformacional y Clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del distrito Fiscal de Pasco 2025", la cual estoy desarrollando como parte de mi tesis de maestría en Ciencias de la Administración. Mención Gestión Pública y Desarrollo Local en La Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión-Pasco

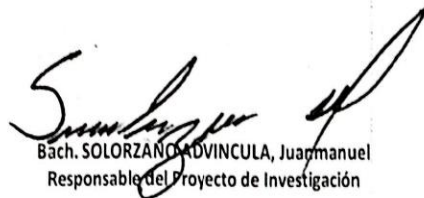
Esta investigación tiene como objetivo analizar el liderazgo transformacional y el clima laboral del personal administrativo de su institución para contribuir al mejoramiento de la gestión pública.

Para llevar a cabo este estudio, es esencial contar con su autorización para acceder a los datos necesarios y coordinar la participación de los empleados en la aplicación de los instrumentos de investigación.

Agradezco de antemano su disposición para apoyar este proyecto; que espero aporte valiosos conocimientos para el desarrollo y la eficiencia en el ámbito administrativo. Estoy a su disposición para proporcionar cualquier información adicional y para coordinar los detalles de nuestra colaboración.

Quedo atento a su respuesta, agradezco su atención y apoyo.

Atentamente,


Bach. SOLORZANO ADVINCULA, Juanmanuel
Responsable del Proyecto de Investigación



CELULAR N° 943460238

ANEXO 1: Instrumentos de Recolección de datos.

Cuestionario: Liderazgo Transformacional

Estimado (a) trabajador, con los saludos muy cordiales, damos cuenta que estamos desarrollando la tesis "Liderazgo transformacional y Clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del distrito Fiscal de Pasco, 2025". Sus respuestas permanecerán en anonimato y se protegerá su confidencialidad, Es necesario que llene los datos correspondientes y haga lo posible de responder todas las preposiciones

Instrucciones

1. Nunca	2. Casi nunca	3. Frecuentemente	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	-------------------	-----------------	------------

N°	Preguntas	Escalas				
Dimension 1: Carisma y/o influencia idealizada						
1	¿Con qué frecuencia siente que los jefes de la fiscalía inspiran confianza en su capacidad para tomar decisiones importantes?	1	2	3	4	5
2	¿Qué tan a menudo percibe que los jefes de la fiscalía NO actúan de manera ejemplar y son un modelo a seguir en el entorno laboral?	1	2	3	4	5
3	¿Con qué frecuencia los responsables de la fiscalía utilizan su carisma personal para motivar y guiar a los empleados hacia el logro de los objetivos?	1	2	3	4	5
Dimension 2: Motivacion inspiradora						
4	¿Con qué frecuencia siente que el ambiente laboral en la fiscalía lo motiva a esforzarse por alcanzar su máximo potencial?	1	2	3	4	5
5	¿Qué tan a menudo siente que el liderazgo en la fiscalía NO impulsa a crecer profesionalmente y a superar desafíos?	1	2	3	4	5
6	¿Qué tan seguido se siente motivado por el reconocimiento y apoyo que recibe de sus colegas y superiores?	1	2	3	4	5
Dimension 3: Estimulacion intelectual						
7	¿La fiscalía ofrece regularmente oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para el personal?	1	2	3	4	5
8	¿ El personal tiene acceso a recursos suficientes (cursos, talleres, información) para mejorar sus habilidades profesionales.?	1	2	3	4	5
9	¿Las tareas asignadas al personal en la fiscalía son lo suficientemente desafiantes como para estimular su crecimiento?	1	2	3	4	5
Dimension 4: Consideracion personalizada						
10	¿Con qué frecuencia siente que los superiores demuestran un interés genuino por su bienestar personal y profesional?	1	2	3	4	5
11	¿Con qué frecuencia siente que tus ideas y opiniones NO son valoradas por sus superiores?	1	2	3	4	5

12	¿Con qué frecuencia los superiores ofrecen apoyo específico y adecuado cuando enfrenta dificultades o desafíos en su trabajo?	1	2	3	4	5
----	---	---	---	---	---	---

Cuestionario: Clima Laboral

Estimado (a) trabajador, con los saludos muy cordiales, damos cuenta que estamos desarrollando la tesis "Liderazgo transformacional y Clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del distrito Fiscal de Pasco, 2025". Sus respuestas permanecerán en anonimato y se protegerá su confidencialidad, Es necesario que llene los datos correspondientes y haga lo posible de responder todas las preposiciones

Instrucciones

1. Nunca	2. Casi nunca	3. Frecuentemente	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	-------------------	-----------------	------------

N°	Preguntas	Escalas
Dimension 1: Conducta organizacional		
13	¿Con qué frecuencia observas que los empleados siguen los valores y principios éticos establecidos por la organización?	1 2 3 4 5
14	¿Qué tan seguido percibe que NO hay una comunicación abierta y transparente entre los miembros del personal y sus superiores?	1 2 3 4 5
15	¿Con qué frecuencia nota que los empleados trabajan en equipo y colaboran eficazmente para alcanzar los objetivos de la fiscalía?	1 2 3 4 5
Dimension 2: Estructura de la organización		
16	¿Qué tan seguido observa que las responsabilidades y roles de los empleados administrativos NO están bien establecidos y generan confusión?	1 2 3 4 5
17	¿Con qué frecuencia siente que las decisiones tomadas en la fiscalía son coherentes con la estructura organizativa y los objetivos de la institución?	1 2 3 4 5
18	¿Qué tan seguido percibe que los procesos dentro de la fiscalía están bien organizados, lo que permite que las tareas se realicen de manera eficiente?	1 2 3 4 5
Dimension 3: Modo de liderazgo		
19	¿Qué tan seguido los superiores de la fiscalía NO motivan a los empleados, mostrando desinterés en su bienestar y crecimiento profesional?	1 2 3 4 5

20	¿Con qué frecuencia los superiores practican un liderazgo ejemplar, actuando de manera coherente con los valores y principios de la fiscalia?	1	2	3	4	5
----	---	---	---	---	---	---

Variable 1: Liderazgo transformacional													
N°	Dimension 1: Carisma y/o influencia idealizada			Dimension 2: Motivacion inspiradora			Dimension 3: Estimulacion intelectual			Dimension 4: Consideracion personalizada			
	¿Con qué frecuencia siente que los jefes de la fiscalía inspiran confianza en su capacidad para tomar decisiones importantes?	¿Qué tan a menudo percibe que los jefes de la fiscalía NO actúan de manera ejemplar y son un modelo a seguir en el entorno laboral?	¿Con qué frecuencia los responsables de la fiscalía utilizan su carisma personal para motivar y guiar a los empleados hacia el logro de los objetivos?	¿Con qué frecuencia siente que el ambiente laboral en la fiscalía lo motiva a esforzarse por alcanzar su máximo potencial?	¿Qué tan a menudo siente que el liderazgo en la fiscalía NO impulsa a crecer profesionalmente y a superar desafíos?	¿Qué tan seguido se siente motivado por el reconocimiento y apoyo que recibe de sus colegas y superiores?	¿La fiscalía ofrece regularmente oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para el personal?	¿El personal tiene acceso a recursos suficientes (cursos, talleres, información) para mejorar sus habilidades profesionales.?	¿Las tareas asignadas al personal en la fiscalía son lo suficientemente desafiantes como para estimular su crecimiento?	¿Con qué frecuencia siente que los superiores demuestran un interés genuino por su bienestar personal y profesional?	¿Con qué frecuencia siente que tus ideas y opiniones NO son valoradas por sus superiores?	¿Con qué frecuencia los superiores ofrecen apoyo específico y adecuado cuando enfrenta dificultades o desafíos en su trabajo?	SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	56
5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	56
6	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	54
7	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	54
8	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	53
9	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	3	5	53
10	5	3	5	5	2	5	5	4	5	5	3	5	52
11	5	2	5	5	2	5	5	4	5	5	3	5	51
12	5	2	5	5	2	5	4	4	4	5	3	5	49
13	5	2	5	5	2	5	4	4	4	5	3	5	49
14	5	2	5	5	2	4	4	3	4	5	2	4	45
15	5	2	4	4	2	4	4	3	4	5	2	4	43
16	5	2	4	4	2	4	4	3	4	5	2	4	43
17	5	2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	42
18	5	2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	42
19	5	2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	42

20	5	2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	42
21	5	2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	42
22	5	2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	42
23	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	41
24	4	2	4	3	2	4	4	3	4	4	2	4	40
25	4	2	4	3	2	4	4	3	4	4	2	4	40
26	4	2	4	3	2	4	4	2	4	4	2	4	39
27	4	2	4	3	2	4	4	2	4	4	2	4	39
28	4	1	4	3	2	4	4	2	4	4	2	4	38
29	4	1	4	3	1	4	4	2	4	4	2	4	37
30	4	1	4	3	1	4	3	2	3	4	2	4	35
31	4	1	4	3	1	4	3	2	3	4	2	4	35
32	4	1	4	3	1	4	3	2	3	4	2	3	34
33	4	1	3	3	1	3	3	2	3	4	2	3	32
34	4	1	3	3	1	3	3	2	3	4	2	3	32
35	4	1	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	31
36	4	1	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	31
37	3	1	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	30
38	3	1	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	30
39	3	1	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	30
40	3	1	3	3	1	3	3	2	2	3	2	3	29
41	3	1	3	3	1	3	3	2	2	3	2	3	29
42	3	1	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3	28
43	3	1	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	27
44	2	1	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	25
45	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	23
46	2	1	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	22
47	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	2	18
48	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	2	15
49	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
50	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	14

Variable 2: Clima Laboral									
Dimension 1: Conducta organizacional			Dimension 2: Estructura de la organización			Dimension 3: Modo de liderazgo			SUMA
N°	¿Con qué frecuencia observas que los empleados siguen los valores y principios éticos establecidos por la organización?	¿Qué tan seguido percibe que NO hay una comunicación abierta y transparente entre los miembros del personal y sus superiores?	¿Con qué frecuencia nota que los empleados trabajan en equipo y colaboran eficazmente para alcanzar los objetivos de la fiscalía?	¿Qué tan seguido observa que las responsabilidades y roles de los empleados administrativos NO están bien establecidos y generan confusión?	¿Con qué frecuencia siente que las decisiones tomadas en la fiscalía son coherentes con la estructura organizativa y los objetivos de la institución?	¿Qué tan seguido percibe que los procesos dentro de la fiscalía están bien organizados, lo que permite que las tareas se realicen de manera eficiente?	¿Qué tan seguido los superiores de la fiscalía NO motivan a los empleados, mostrando desinterés en su bienestar y crecimiento profesional?	¿Con qué frecuencia los superiores practican un liderazgo ejemplar, actuando de manera coherente con los valores y principios de la fiscalía?	
	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	5	5	5	5	5	4	5	39
5	5	5	5	5	5	5	4	5	39
6	5	4	5	4	5	5	4	5	37
7	5	4	5	4	5	5	4	5	37
8	5	4	5	4	5	5	4	5	37
9	5	3	5	4	5	5	4	5	36
10	5	3	5	4	5	5	4	5	36
11	4	3	5	3	5	5	4	5	34
12	4	3	5	3	5	5	3	5	33
13	4	3	5	3	5	5	3	4	32
14	4	3	5	3	5	5	3	4	32
15	4	2	4	3	5	4	3	4	29
16	4	2	4	2	5	4	3	4	28
17	4	2	4	2	5	4	2	4	27
18	4	2	4	2	5	4	2	4	27
19	4	2	4	2	4	4	2	4	26
20	4	2	4	2	4	4	2	4	26

ANEXO 2: Procedimiento de validación y confiabilidad

Validación

Instrumento o cuestionario que requieres la VALIDEZ con V de Aiken

Variable 1: Liderazgo transformacional

Tenemos un instrumento de cuestionario de 12 ítems y con 3 jueces expertos que evaluarán cada ítem

Escala de calificación polinómica utilizada por jueces

ítem Malo	1
ítem Regular	2
ítem Bueno	3
ítem Excelente	4

Item	Jues 1	Jues 2	Jues 3	Promedio	V de Aiken
1	3	3	4	3.3	0.78
2	4	4	3	3.7	0.89
3	3	3	4	3.3	0.78
4	3	3	4	3.3	0.78
5	4	2	4	3.3	0.78
6	3	3	2	2.7	0.56
7	3	4	4	3.7	0.89
8	4	3	4	3.7	0.89
9	4	3	3	3.3	0.78
10	4	4	4	4.0	1.00
11	2	3	4	3.0	0.67
12	4	4	3	3.7	0.89

V de Aiken
0.806

El instrumento tiene validez, existe concordancia de validez (favorable) entre los jueces en un 0.806 ó 80.6%

Numero de jueces	3
rango (K) = (4-1)	3

Fórmula para calcular V de Aiken - Calificación polinómica en las fichas de evaluación
 $V = X-l/k$

X= Promedio de la calificación de los jueces expertos

l= Es el valor mínimo en la escala de calificación de la ficha de evaluación del instrumento

K=Rango (diferencia entre el valor máximo y mínimo de la escala utilizada en la ficha de

evaluación de jueces

Jues 1	0.806	
Jues 2	0.750	0.806
Jues 3	0.861	

Variable 1: Clima Laboral

Tenemos un instrumento de cuestionario de 08 ítems y con 3 jueces expertos que evaluarán cada ítem

Escala de calificación polinómica utilizada por jueces

ítem Malo	1
ítem Regular	2
ítem Bueno	3
ítem Excelente	4

Item	Jues 1	Jues 2	Jues 3	Promedio	V de Aiken
1	4	3	3	3.3	0.78
2	3	4	4	3.7	0.89
3	4	4	2	3.3	0.78
4	4	3	3	3.3	0.78
5	3	4	4	3.7	0.89
6	3	4	3	3.3	0.78
7	4	3	3	3.3	0.78
8	3	2	4	3.0	0.67

V de Aiken **0.792**

El instrumento tiene validez, existe concordancia de validez (favorable) entre los jueces en un 0.792 ó 79.2%

Numero de jueces	3
rango (K) = (4-1)	3

Fórmula para calcular V de Aiken - Calificación polinómica en las fichas de evaluación
 $V = X-l/k$

X= Promedio de la calificación de los jueces expertos

l= Es el valor mínimo en la escala de calificación de la ficha de evaluación del instrumento

K=Rango (diferencia entre el valor máximo y mínimo de la escala utilizada en la ficha de evaluación de jueces)

Jues 1	0.833	
Jues 2	0.792	0.819
Jues 3	0.750	

Confiabilidad

Escala: Liderazgo transformacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,786	,987	13

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	3,96	1,212	50
VAR00002	1,88	1,081	50
VAR00003	3,72	1,144	50
VAR00004	3,52	1,182	50
VAR00005	1,82	,941	50
VAR00006	3,74	1,065	50
VAR00007	3,54	1,182	50
VAR00008	2,82	1,207	50
VAR00009	3,50	1,216	50
VAR00010	3,88	1,043	50
VAR00011	2,34	,917	50
VAR00012	3,74	1,046	50
VAR00013	38,46	12,253	50

Estadísticas de elemento de resumen

		Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento		5,917	1,820	38,460	36,640	21,132	96,170	13
Varianzas de elemento		12,681	,841	150,131	149,290	178,467	1705,627	13

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación de el total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	72,96	547,958	,901	,766
VAR00002	75,04	556,243	,845	,770
VAR00003	73,20	548,000	,957	,765
VAR00004	73,40	546,408	,954	,765
VAR00005	75,10	561,643	,852	,772
VAR00006	73,18	551,375	,960	,767
VAR00007	73,38	545,955	,963	,764
VAR00008	74,10	548,418	,896	,766
VAR00009	73,42	544,493	,961	,764
VAR00010	73,04	553,713	,932	,768
VAR00011	74,58	564,044	,818	,774
VAR00012	73,18	552,232	,960	,767
VAR00013	38,46	150,131	1,000	,984

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
76,92	600,524	24,506	13

Escala: Clima laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	50	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	50	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos		
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos
,804	,986	9

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	3,42	1,071	50
VAR00002	2,40	1,125	50
VAR00003	3,72	1,089	50
VAR00004	2,48	1,147	50
VAR00005	3,78	1,112	50
VAR00006	3,62	1,123	50
VAR00007	2,44	1,128	50
VAR00008	3,64	1,064	50
VAR00009	25,50	8,357	50

Estadísticas de elemento de resumen

		Máximo /				N de	
		Media	Mínimo	Máximo	Rango	Mínimo	Varianza elementos
Medias de elemento	de	5,667	2,400	25,500	23,100	10,625	55,661 9
Varianzas de elemento	de	8,851	1,133	69,847	68,714	61,644	523,194 9

Estadísticas de total de elemento

	Media de	Varianza de	Correlación	Alfa de
	escala si	escala si	de total	Cronbach si
	elemento se	elemento se	de elementos	el elemento
	ha suprimido	ha suprimido	corregida	al se ha
				suprimido
VAR00001	47,58	245,881	,964	,778
VAR00002	48,60	246,286	,902	,779
VAR00003	47,28	245,961	,944	,778
VAR00004	48,52	244,867	,925	,777
VAR00005	47,22	246,298	,913	,779
VAR00006	47,38	244,689	,952	,777
VAR00007	48,56	245,149	,933	,777
VAR00008	47,36	246,398	,953	,779
VAR00009	25,50	69,847	1,000	,982

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
51,00	279,388	16,715	9

ANEXO 3. Formato de validación de instrumento

FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES	Cuestionario
TITULO DE LA TESIS	Liderazgo transformacional y Clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del distrito Fiscal de Pasco, 2025.
NOMBRE DEL JUEZ / EXPERTO	Ruben N. Gomez Ricaldi
AREA LABORAL	Secretaria General - CINDAC
TITULO PROFESIONAL	Lic. Administración
GRADO ACADEMICO	Magister

INDICACIONES: Coloque el numero según considere la valoración de acuerdo a cada ítem

Malo	Regular	Bueno	Excelente
1	2	3	4

N°	Dimensiones / Items	Malo	Regular	Bueno	Excelente
Variable 1: Liderazgo transformacional					
Dimension 1: Carisma y/o influencia idealizada					
1	¿Con qué frecuencia siente que los jefes de la fiscalía inspiran confianza en su capacidad para tomar decisiones importantes?			X	
2	¿Qué tan a menudo percibe que los jefes de la fiscalía NO actúan de manera ejemplar y son un modelo a seguir en el entorno laboral?			X	
3	¿Con qué frecuencia los responsables de la fiscalía utilizan su carisma personal para motivar y guiar a los empleados hacia el logro de los objetivos?			X	
Dimension 2: Motivación inspiradora					
4	¿Con qué frecuencia siente que el ambiente laboral en la fiscalía lo motiva a esforzarse por alcanzar su máximo potencial?			X	
5	¿Qué tan a menudo siente que el liderazgo en la fiscalía NO impulsa a crecer profesionalmente y a superar desafíos?			X	
6	¿Qué tan seguido se siente motivado por el reconocimiento y apoyo que recibe de sus colegas y superiores?			X	
Dimension 3: Estimulación intelectual					
7	¿La fiscalía ofrece regularmente oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para el personal?			X	
8	¿El personal tiene acceso a recursos suficientes (cursos, talleres, información) para mejorar sus habilidades profesionales?				X
9	¿Las tareas asignadas al personal en la fiscalía son lo suficientemente desafiantes como para estimular su crecimiento?				X
Dimension 4: Consideración personalizada					
10	¿Con qué frecuencia siente que los superiores demuestran un interés genuino por su bienestar personal y profesional?				X
11	¿Con qué frecuencia siente que tus ideas y opiniones NO son valoradas por sus superiores?				X
12	¿Con qué frecuencia los superiores ofrecen apoyo específico y adecuado cuando enfrenta dificultades o desafíos en su trabajo?				X
Variable 2: Clima Laboral					
Dimension 1: Conducta organizacional					
13	¿Con qué frecuencia observas que los empleados siguen los valores y principios éticos establecidos por la organización?			X	
14	¿Qué tan seguido percibe que NO hay una comunicación abierta y transparente entre los miembros del personal y sus superiores?			X	
15	¿Con qué frecuencia nota que los empleados trabajan en equipo y colaboran eficazmente para alcanzar los objetivos de la fiscalía?			X	
Dimension 2: Estructura de la organización					
16	¿Qué tan seguido observa que las responsabilidades y roles de los empleados administrativos NO están bien establecidos y generan confusión?				X
17	¿Con qué frecuencia siente que las decisiones tomadas en la fiscalía son coherentes con la estructura organizativa y los objetivos de la institución?				X
18	¿Qué tan seguido percibe que los procesos dentro de la fiscalía están bien organizados, lo que permite que las tareas se realicen de manera eficiente?				X
Dimension 3: Modo de liderazgo					
19	¿Qué tan seguido los superiores de la fiscalía NO motivan a los empleados, mostrando desinterés en su bienestar y crecimiento profesional?				X
20	¿Con qué frecuencia los superiores practican un liderazgo ejemplar, actuando de manera coherente con los valores y principios de la fiscalía?				X

Opinion de aplicabilidad Aplicable (X) No Aplicable ()

Firma del experto

DNI:

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN
Cerro de Pasco
Mag. Rubén GÓMEZ RICALDI
SECRETARIO GENERAL (e)

FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

DATOS GENERALES	Cuestionario
TITULO DE LA TESIS	Liderazgo transformacional y Clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del distrito Fiscal de Pasco, 2025.
NOMBRE DEL JUEZ / EXPERTO	Fausto Abelardo Atencio Aliaga
AREA LABORAL	Gerencia de Planeamiento, Presupuesto y Acond. Territorial Regional
TITULO PROFESIONAL	Economista
GRADO ACADEMICO	Magister


INDICACIONES: Coloque el numero según considere la valoración de acuerdo a cada ítem

	Malo 1	Regular 2	Bueno 3	Excelente 4
Variable 1: Liderazgo transformacional				
Dimension 1: Carisma y/o influencia idealizada				
1 ¿Con qué frecuencia siente que los jefes de la fiscalía inspiran confianza en su capacidad para tomar decisiones importantes?			X	
2 ¿Qué tan a menudo percibe que los jefes de la fiscalía NO actúan de manera ejemplar y son un modelo a seguir en el entorno laboral?			X	
3 ¿Con qué frecuencia los responsables de la fiscalía utilizan su carisma personal para motivar y guiar a los empleados hacia el logro de los objetivos?				X
Dimension 2: Motivación inspiradora				
4 ¿Con qué frecuencia siente que el ambiente laboral en la fiscalía lo motiva a esforzarse por alcanzar su máximo potencial?			X	
5 ¿Qué tan a menudo siente que el liderazgo en la fiscalía NO impulsa a crecer profesionalmente y a superar desafíos?			X	
6 ¿Qué tan seguido se siente motivado por el reconocimiento y apoyo que recibe de sus colegas y superiores?				X
Dimension 3: Estimulación intelectual				
7 ¿La fiscalía ofrece regularmente oportunidades de capacitación y desarrollo profesional para el personal?			X	
8 ¿El personal tiene acceso a recursos suficientes (cursos, talleres, información) para mejorar sus habilidades profesionales?				X
9 ¿Las tareas asignadas al personal en la fiscalía son lo suficientemente desafiantes como para estimular su crecimiento?				X
Dimension 4: Consideración personalizada				
10 ¿Con qué frecuencia siente que los superiores demuestran un interés genuino por su bienestar personal y profesional?				X
11 ¿Con qué frecuencia siente que tus ideas y opiniones NO son valoradas por sus superiores?			X	
12 ¿Con qué frecuencia los superiores ofrecen apoyo específico y adecuado cuando enfrenta dificultades o desafíos en su trabajo?				X
Variable 2: Clima Laboral				
Dimension 1: Conducta organizacional				
13 ¿Con qué frecuencia observas que los empleados siguen los valores y principios éticos establecidos por la organización?				X
14 ¿Qué tan seguido percibe que NO hay una comunicación abierta y transparente entre los miembros del personal y sus superiores?				X
15 ¿Con qué frecuencia nota que los empleados trabajan en equipo y colaboran eficazmente para alcanzar los objetivos de la fiscalía?			X	
Dimension 2: Estructura de la organización				
16 ¿Qué tan seguido observa que las responsabilidades y roles de los empleados administrativos NO están bien establecidos y generan confusión?				X
17 ¿Con qué frecuencia siente que las decisiones tomadas en la fiscalía son coherentes con la estructura organizativa y los objetivos de la institución?			X	
18 ¿Qué tan seguido percibe que los procesos dentro de la fiscalía están bien organizados, lo que permite que las tareas se realicen de manera eficiente?				X
Dimension 3: Modo de liderazgo				
19 ¿Qué tan seguido los superiores de la fiscalía NO motivan a los empleados, mostrando desinterés en su bienestar y crecimiento profesional?				X
20 ¿Con qué frecuencia los superiores practican un liderazgo ejemplar, actuando de manera coherente con los valores y principios de la fiscalía?				X


Opinión de aplicabilidad Aplicable (X) No Aplicable ()

Firma del experto

DNI: 04071398


GOBIERNO REGIONAL PASCO
 G.R. PLAN. PPTO. Y AT.

Mg. Fausto A. Atencio Aliaga
 GERENTE
 CEP - 043

FORMATO DE VALIDACION DE INSTRUMENTO					
DATOS GENERALES		Cuestionario			
TITULO DE LA TESIS		Habilidades blandas y Estilos de liderazgo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024			
NOMBRE DEL JUEZ / EXPERTO		LÓPEZ SILVESTRE, leonel			
AREA LABORAL		Sub Gerencia de Estudios de Pre Inversion de la HMPP			
TITULO PROFESIONAL		Educación			
GRADO ACADEMICO		Mg. En gestion publica			
INDICACIONES: Coloque el numero según considere la valoracion de acuerdo acada item					
Malo		Regular		Bueno	
1		2		3	
				Excelente	
				4	
N°	Dimensiones / Items				
Variable: Habilidades blandas			Malo	Regular	Bueno
Dimension 1: Autoconsciencia					
1	¿Con qué frecuencia te enojas durante el trabajo?				X
2	¿Reaccionas cuando recibes críticas o comentarios sobre tu desempeño?				X
3	¿Participas en capacitaciones o actividades que promuevan el autoconocimiento y el desarrollo personal?			X	
Dimension 2: Autoregulacion					
4	¿Con qué frecuencia logras mantener la calma ante situaciones de estrés en tu trabajo?				X
5	¿Te resulta fácil adaptarte a cambios inesperados o decisiones difíciles en tu área de trabajo?				X
6	¿Con qué frecuencia renuncias a manejar situaciones difíciles durante el trabajo?				X
Dimension 3: Empatia					
7	¿Te consideras una persona empática al momento de atender a los ciudadanos?				X
8	¿Participas en capacitaciones o actividades que fomenten la empatía y el buen trato a los ciudadanos?			X	
9	¿Te sientes apoyado por la municipalidad para mejorar la atención y brindar un servicio empático?				X
Dimension 4: Manejo de relaciones					
10	¿Qué tan a menudo reconoces el trabajo o los logros de tus compañeros de trabajo?			X	
11	¿Te resulta fácil comunicarte de manera clara y respetuosa con tus colegas, superiores y ciudadanos?		X		
12	¿Con que frecuencia faltas a tu centro de trabajo ?			X	
Variable: Estilo de liderazgo					
Dimension 1: Liderazgo autocritico					
13	¿Con qué frecuencia reflexionas sobre tus decisiones en el trabajo?				X
14	¿Con que frecuecian estas dispuesto/a a admitir tus errores frente a tus compañeros o subordinados?				X
15	¿Participas en capacitaciones que te ayuden a mejorar tu capacidad de liderazgo			X	
Dimension 2: Liderazgo liberal					
16	¿Con qué frecuencia revisas el progreso de tu equipo en los proyectos asignados?				X
17	¿Con qué frecuencia incentivas a los miembros de tu equipo a tomar la iniciativa en sus proyectos?				X
18	¿Ere accesible para tu equipo cuando necesitan orientación o apoyo?		X		
Dimension 3: Lidarazgo democratico					
19	¿Qué tan a menudo involucras a tu equipo en las decisiones importantes?			X	
20	¿Qué tan frecuente es la colaboración de los miembros de tu equipo bajo tu liderazgo?			X	
Opinion de aplicabilidad		Aplicable (x)		No Aplicable ()	
Firma del experto					
 Mg. Leonel López Silvestre ESP. EN PROYECTOS DE INVERSIÓN					
DNI:					

Instrumentos de Recolección de datos.

Cuestionario: Habilidades blandas

Estimado (a) trabajador, con los saludos muy cordiales, damos cuenta que estamos desarrollando la tesis “Habilidades blandas y Estilos de liderazgo del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Pasco – 2024”. Sus respuestas permanecerán en anonimato y se protegerá su confidencialidad, Es necesario que llene los datos correspondientes y haga lo posible de responder todas las preposiciones

Instrucciones

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual este de acuerdo, según la siguiente escala:

1. Nunca	2. Casi nunca	3. Frecuentemente	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	-------------------	-----------------	------------

N°	Preguntas	Escalas				
Dimension 1: Autoconsciencia						
1	¿Con qué frecuencia te enojas durante el trabajo?	1	2	3	4	5
2	¿Reaccionas cuando recibes críticas o comentarios sobre tu desempeño?	1	2	3	4	5
3	¿Participas en capacitaciones o actividades que promuevan el autoconocimiento y el desarrollo personal?	1	2	3	4	5
Dimension 2: Autoregulacion						
4	¿Con qué frecuencia logras mantener la calma ante situaciones de estrés en tu trabajo?	1	2	3	4	5
5	¿Te resulta fácil adaptarte a cambios inesperados o decisiones difíciles en tu área de trabajo?	1	2	3	4	5
6	¿Con qué frecuencia renuncias a manejar situaciones difíciles durante el trabajo?	1	2	3	4	5
Dimension 3: Empatia						
7	¿Te consideras una persona empática al momento de atender a los ciudadanos?	1	2	3	4	5
8	¿Participas en capacitaciones o actividades que fomenten la empatía y el buen trato a los ciudadanos?	1	2	3	4	5
9	¿Te sientes apoyado por la municipalidad para mejorar la atención y brindar un servicio empático?	1	2	3	4	5
Dimension 4: Manejo de relaciones						
10	¿Qué tan a menudo reconoces el trabajo o los logros de tus compañeros de trabajo?	1	2	3	4	5
11	¿Te resulta fácil comunicarte de manera clara y respetuosa con tus colegas, superiores y ciudadanos?	1	2	3	4	5
12	¿Con que frecuencia faltas a tu centro de trabajo ?	1	2	3	4	5

Cuestionario: Estilo de liderazgo

Nº	Preguntas	Escalas				
Dimension 1: Liderazgo autocritico						
13	¿Con qué frecuencia reflexionas sobre tus decisiones en el trabajo?	1	2	3	4	5
14	¿Con que frecuecian estás dispuesto/a a admitir tus errores frente a tus compañeros o subordinados?	1	2	3	4	5
15	¿Participas en capacitaciones que te ayuden a mejorar tu capacidad de liderazgo	1	2	3	4	5
Dimension 2: Liderazgo liberal						
16	¿Con qué frecuencia revisas el progreso de tu equipo en los proyectos asignados?	1	2	3	4	5
17	¿Con qué frecuencia incentivas a los miembros de tu equipo a tomar la iniciativa en sus proyectos?	1	2	3	4	5
18	¿Ere accesible para tu equipo cuando necesitan orientación o apoyo?	1	2	3	4	5
Dimension 3: Liderazgo democratico						
19	¿Qué tan a menudo involucras a tu equipo en las decisiones importantes?	1	2	3	4	5
20	¿Qué tan frecuente es la colaboración de los miembros de tu equipo bajo tu liderazgo?	1	2	3	4	5

Cuestionario: Habilidades blandas														
Dimension 1: Autoconsciencia			Dimension 2: Autoregulacion			Dimension 3: Empatía			Dimension 4: Manejo de relaciones					
Nº		¿Con qué frecuencia te enojas durante el trabajo?	¿Reaccionas cuando recibes críticas o comentarios sobre tu desempeño?	¿Participas en capacitaciones o actividades que promuevan el autoconocimiento y el desarrollo personal?	¿Con qué frecuencia logras mantener la calma ante situaciones de estrés en tu trabajo?	¿Te resulta fácil adaptarte a cambios inesperados o decisiones difíciles en tu área de trabajo?	¿Con qué frecuencia renuncias a manejar situaciones difíciles durante el trabajo?	¿Te consideras una persona empática al momento de atender a los ciudadanos?	¿Participas en capacitaciones o actividades que fomenten la empatía y el buen trato a los ciudadanos?	¿Te sientes apoyado por la municipalidad para mejorar la atención y brindar un servicio empático?	¿Qué tan a menudo reconoces el trabajo o los logros de tus compañeros de trabajo?	¿Te resulta fácil comunicarte de manera clara y respetuosa con tus colegas, superiores y ciudadanos?	¿Con que frecuencia faltas a tu centro de trabajo ?	SUMA
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1		2	4	4	4	4	1	3	5	5	3	4	1	40
2		1	3	3	3	3	1	3	5	3	3	3	1	32
3		1	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	1	31
4		1	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	1	31
5		1	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	1	31
6		1	3	3	3	3	1	3	5	3	3	3	1	32
7		1	3	3	3	3	1	3	5	3	3	3	1	32
8		1	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	1	31
9		1	3	3	3	3	1	3	5	3	3	3	1	32
10		1	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	1	31
11		1	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	1	31
12		1	3	3	3	4	1	3	5	3	3	3	1	33
13		1	3	3	3	4	1	3	5	3	3	3	1	33
14		1	3	3	3	4	1	3	5	3	3	3	1	33
15		1	3	3	3	4	1	4	5	3	3	3	1	34
16		1	3	3	4	4	1	4	5	3	3	3	1	35
17		1	3	3	4	4	1	4	4	4	3	3	1	35
18		1	3	3	4	4	1	4	4	4	3	3	1	35
19		1	4	3	4	4	1	4	4	4	3	3	1	36
20		1	4	3	4	4	1	4	3	4	3	3	1	35
21		1	4	3	4	4	1	4	3	4	3	4	1	36
22		1	4	3	4	4	1	4	5	4	3	4	1	38
23		1	4	3	4	4	1	4	3	4	4	4	1	37

24		1	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	38
25		1	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	1	38
26		1	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	1	38
27		1	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	1	40
28		1	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	1	40
29		1	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	1	40
30		1	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	1	38
31		1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	39
32		1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	39
33		1	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	1	40
34		1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	39
35		1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	39
36		1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	39
37		1	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	1	38
38		1	4	4	4	4	1	4	3	4	4	4	1	38
39		1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	39
40		1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	39
41		1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	39
42		1	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	1	40
43		1	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	1	39
44		1	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	1	41
45		1	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	1	41
46		1	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	1	41
47		2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	42
48		2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	42
49		2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	42
50		2	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	2	43
51		2	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	2	43
52		2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	41
53		2	5	4	4	4	2	5	5	4	4	4	2	45
54		2	5	4	4	4	2	5	3	4	4	4	2	43
55		2	5	4	4	5	2	5	4	4	4	4	2	45
56		2	5	4	5	5	2	5	4	5	4	4	2	47
57		2	5	4	5	5	2	5	5	5	4	4	2	48
58		2	5	4	5	5	2	5	5	5	4	5	2	49
59		2	5	4	5	5	2	5	5	5	4	5	2	49

60		2	5	5	5	5	2	5	3	5	4	5	2	48
61		2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	50
62		2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	50
63		2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	50
64		2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	51
65		2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	51
66		2	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	2	49
67		2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	51
68		2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	51
69		2	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	2	49
70		2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	50
71		2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	50
72		2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	51
73		2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	50
74		2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	50
75		2	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	2	49
76		2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	51
77		2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	51
78		2	5	5	5	5	2	5	3	5	5	5	2	49
79		2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	51
80		2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	50
81		2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	50
82		2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	51
83		2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	50
84		2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	50
85		2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	51
86		2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	50
87		2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	50
88		2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	51
89		2	5	5	5	5	2	5	4	5	5	5	2	50

Cuestionario: Estilo de liderazgo		
Dimension 1: Liderazgo autocritico	Dimension 2: Liderazgo liberal	Dimension 3: Liderazgo democratico

[illegible]

53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	4	4	4	4	4	4	4	4	32
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	4	4	4	4	4	4	4	4	32
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	3	4	4	4	4	4	4	4	31
59	3	4	3	4	4	4	4	4	30
60	3	4	3	4	4	4	4	4	30
61	3	4	3	4	4	4	4	4	30
62	3	4	3	4	4	4	4	4	30
63	3	4	3	4	3	4	4	4	29
64	3	4	3	4	3	4	4	4	29
65	3	4	3	4	3	4	4	4	29
66	3	4	3	4	3	4	4	4	29
67	3	4	3	4	3	4	4	4	29
68	3	4	3	4	3	4	4	4	29
69	3	4	3	4	3	4	4	4	29
70	3	4	3	4	3	4	4	4	29
71	3	4	3	4	3	4	4	4	29
72	3	4	3	4	3	4	4	4	29
73	3	4	2	3	3	4	4	4	27
74	3	4	2	3	3	4	4	4	27
75	2	3	2	3	3	4	4	4	25
76	2	3	2	3	2	4	4	4	24
77	2	3	2	3	2	4	3	4	23
78	2	3	2	3	2	4	3	3	22
79	2	3	2	3	2	4	3	3	22
80	2	3	1	3	2	4	3	3	21
81	1	3	1	3	2	4	3	3	20
82	1	3	1	3	2	4	3	3	20
83	1	3	1	3	1	3	3	3	18
84	1	3	1	3	1	3	3	3	18

85	1	3	1	3	1	3	3	3	18
86	1	3	1	3	1	3	3	3	18
87	1	3	1	3	1	3	3	3	18
88	1	3	1	3	1	3	3	3	18
89	1	3	1	3	1	3	3	3	18

Procedimiento de validación y confiabilidad

Validación

Instrumento o cuestionario que requieres la VALIDEZ con V de Aiken

Variable 1: Habilidades blandas

Tenemos un instrumento de cuestionario de 12 ítems y con 3 jueces expertos que evaluarán cada ítem

Escala de calificación polinómica utilizada por jueces

ítem Malo	1
ítem Regular	2
ítem Bueno	3
ítem Excelente	4

Item	Jues 1	Jues 2	Jues 3	Promedio	V de Aiken
1	3	4	4	3.7	0.89
2	4	3	4	3.7	0.89
3	4	3	3	3.3	0.78
4	2	4	4	3.3	0.78
5	4	3	4	3.7	0.89
6	3	3	4	3.3	0.78
7	4	4	4	4.0	1.00
8	4	3	3	3.3	0.78
9	4	4	4	4.0	1.00
10	3	2	3	2.7	0.56
11	2	4	2	2.7	0.56
12	3	4	3	3.3	0.78

V de Aiken **0.806**

El instrumento tiene validez, existe concordancia de validez (favorable) entre los jueces en un 0.806 ó 80.6%

Numero de jueces	3
rango (K) = (4-1)	3

Fórmula para calcular V de Aiken - Calificación polinómica en las fichas de evaluación
 $V = \frac{X-l}{k}$

X= Promedio de la calificación de los jueces expertos

l= Es el valor mínimo en la escala de calificación de la ficha de evaluación del instrumento

K=Rango (diferencia entre el valor máximo y mínimo de la escala utilizada en la ficha de evaluación de jueces)

Jues 1	0.778	
Jues 2	0.806	0.806
Jues 3	0.833	

Variable 2: Estilo de liderazgo

Tenemos un instrumento de cuestionario de 8 ítems y con 3 jueces expertos que evaluarán cada ítem

Escala de calificación polinómica utilizada por jueces

ítem Malo	1
ítem Regular	2
ítem Bueno	3
ítem Excelente	4

Item	Jues 1	Jues 2	Jues 3	Promedio	V de Aiken
1	3	4	4	3.7	0.89
2	4	3	4	3.7	0.89
3	2	4	3	3.0	0.67
4	4	3	4	3.7	0.89
5	4	3	4	3.7	0.89
6	3	3	2	2.7	0.56
7	4	3	3	3.3	0.78
8	3	4	3	3.3	0.78
V de Aiken					0.792

El instrumento tiene validez, existe concordancia de validez (favorable) entre los jueces en un 0.792 ó 79.2%

Numero de jueces	3
rango (K) = (4-1)	3

Fórmula para calcular V de Aiken - Calificación polinómica en las fichas de evaluación
 $V = X-l/k$

X= Promedio de la calificación de los jueces expertos

l= Es el valor mínimo en la escala de calificación de la ficha de evaluación del instrumento

K=Rango (diferencia entre el valor máximo y mínimo de la escala utilizada en la ficha de evaluación de jueces)

Jues 1	0.792	
Jues 2	0.792	0.792
Jues 3	0.792	

Confiabilidad

Escala: Habilidades Blandas

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	89	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	89	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,781	,972	13

Estadísticas de elemento

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	1,49	,503	89
VAR00002	4,22	,750	89
VAR00003	4,07	,780	89
VAR00004	4,22	,703	89
VAR00005	4,28	,657	89
VAR00006	1,53	,502	89
VAR00007	4,26	,716	89
VAR00008	4,24	,723	89
VAR00009	4,22	,719	89
VAR00010	4,08	,757	89
VAR00011	4,15	,747	89
VAR00012	1,48	,503	89
VAR00013	42,25	6,859	89

Estadísticas de elemento de resumen

		Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	de	6,500	1,483	42,247	40,764	28,485	116,728	13
Varianzas de elemento	de	4,045	,252	47,052	46,800	186,682	166,990	13

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento ha suprimido	Varianza de escala si el elemento ha suprimido	Correlación de total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento ha suprimido
VAR00001	83,00	176,409	,864	.	,767
VAR00002	80,27	169,040	,954	.	,755
VAR00003	80,43	168,747	,930	.	,755
VAR00004	80,27	170,245	,952	.	,757
VAR00005	80,21	171,693	,934	.	,759
VAR00006	82,97	176,624	,849	.	,768
VAR00007	80,24	170,251	,934	.	,757
VAR00008	80,26	187,785	-,005	.	,788
VAR00009	80,27	170,040	,941	.	,757
VAR00010	80,42	169,496	,920	.	,756
VAR00011	80,35	169,184	,950	.	,755
VAR00012	83,01	176,307	,873	.	,767
VAR00013	42,25	47,052	1,000	.	,962

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
84,49	188,207	13,719	13

Escala: Estilo De Liderazgo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	89	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	89	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,802	,989	9

Estadísticas de element

	Media	Desv. Desviación	N
VAR00001	3,73	1,295	89
VAR00002	4,20	,726	89
VAR00003	3,64	1,290	89
VAR00004	4,18	,732	89
VAR00005	3,85	1,248	89
VAR00006	4,39	,633	89
VAR00007	4,35	,725	89
VAR00008	4,26	,683	89
VAR00009	32,61	7,016	89

Estadísticas de elemento de resumen

		Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo / Mínimo	Varianza	N de elementos
Medias de elemento	de	7,246	3,640	32,607	28,966	8,957	90,520	9
Varianzas de elemento	de	6,286	,400	49,219	48,818	122,921	259,512	9

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento ha suprimido	Varianza de escala si el elemento ha suprimido	Correlación de total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	61,48	162,889	,978	,758
VAR00002	61,01	178,261	,933	,784
VAR00003	61,57	163,657	,956	,759
VAR00004	61,03	177,942	,942	,783
VAR00005	61,36	164,119	,975	,760
VAR00006	60,82	181,195	,897	,789
VAR00007	60,87	178,300	,933	,784

VAR00008	60,96	179,112	,946	.	,785
VAR00009	32,61	49,219	1,000	.	,972

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
65,21	196,874	14,031	9

ANEXO 3. Matriz de Consistencia

Matriz de Consistencia

Título: Liderazgo transformacional y Clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	
¿Existe una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025?	Establecer de qué manera se relaciona el Liderazgo transformacional y Clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025	El liderazgo transformacional se relaciona de forma significativa con el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025.	Liderazgo Transformacional	Tipo de Investigación
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2	Básica
a) ¿Existe una relación significativa entre el carisma y el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal Pasco, 2025?	a) Establecer de qué manera se relaciona el Carisma y el Clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025	a) El carisma se relaciona de manera significativa con el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025.		Nivel de Investigación
b) ¿Existe una relación significativa entre la Motivación inspiradora y el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal Pasco, 2025?	b) Establecer de qué manera se relaciona la Motivación inspiradora y el Clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025	b) La influencia idealizada se relaciona de manera significativa con el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025.		Correlacional
c) ¿Existe una relación significativa entre la Estimulación intelectual y clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal Pasco, 2025?	c) Establecer de qué manera se relaciona la Estimulación intelectual y el Clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025	c) La motivación inspiradora se relaciona de manera significativa con el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025.		Diseño
d) ¿Existe una relación significativa entre la Consideración personalizada y el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal Pasco, 2025?	d) Establecer de qué manera se relaciona la Consideración personalizada y el Clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025.	d) La estimulación intelectual se relaciona de manera significativa con el clima laboral del personal administrativo de la Fiscalía Corporativa Penal del Distrito Fiscal de Pasco, 2025.		No Experimental
			Clima Laboral	Método de investigación
				Cuantitativo
				(Baena, 2017)
				Población y muestra
				50
				Muestra finita
				50 trabajadores

Nota. Elaboración Propia