

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



TESIS:

**“EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL
PERSONAL FISCAL Y SU INFLUENCIA EN LA
CULTURA ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO
PÚBLICO DE CAÑETE, REGIÓN LIMA, 2017”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

**RAMOS GÓMEZ CARMEN JUSET
SÁNCHEZ MARCHAND ALEX ROBERTO
SÁNCHEZ RAMÍREZ RICHARD DANIEL**

**Callao, 2018
Perú**

HOJA DE REFERENCIA DE JURADO Y APROBACIÓN:

Título de tesis: “EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL PERSONAL FISCAL Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO DE CAÑETE, REGIÓN LIMA, 2017”

Sustentante:

- Bach. Ramos Gómez Carmen Juset
- Bach. Sánchez Marchand Alex Roberto
- Bach. Sánchez Ramírez Richard Daniel

Acta de Sustentación: Nro. 008 registrada en el libro N°01 de Actas de Sustentación por Ciclo Taller de Tesis para la obtención del Grado de Licenciatura de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, de fecha 11 de Julio del 2018 (aprobada con calificación cuantitativa 14 y calificación cualitativa muy buena)

Siendo el jurado examinador:

- ✓ Dr. Marco Antonio Guerrero Caballero : Presidente
- ✓ Mg. José Luis Portugal Villavicencio : Secretario
- ✓ Dr. Félix Alejandro Bonilla Rodríguez : Vocal
- ✓ Dra. Flor de María Garivay Torres : Asesora



Universidad Nacional de Callao
Facultad de Ciencias Administrativas
Ciclo Taller de Tesis 2017-I

ACTA N° 008 DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 14:00 del día miércoles 11 de Julio de dos mil dieciocho, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, se reunió el Jurado Evaluador conformado por los siguientes docentes:

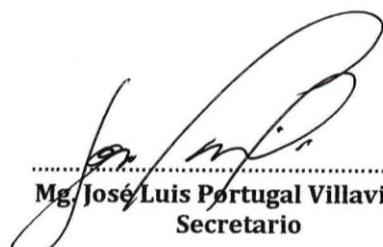
- **Dr. Marco Antonio Guerrero Caballero** : **Presidente**
- **Mg. José Luis Portugal Villavicencio** : **Secretario**
- **Dr. Félix Alejandro Bonilla Rodríguez** : **Vocal**
- Asesora** : **Dra. Flor de María Garivay Torres**

Con el fin de evaluar la sustentación de Tesis de la **Bach. SÁNCHEZ RAMÍREZ RICHARD DANIEL**, titulada: **"EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL PERSONAL FISCAL Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO DE CAÑETE, REGIÓN LIMA, 2017"**. De conformidad a lo establecido en el vigente Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Nacional del Callao (Resolución de Consejo Universitario N° 309-2017 CU de fecha 24 de octubre del 2017); Luego de la exposición del sustentante, los Miembros del Jurado hicieron las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas.

En consecuencia, este Jurado acordó APROBAR Con la escala de calificación cualitativa de BUENO y calificación cuantitativa de Catorce (14). La tesis, para optar el **TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, conforme al artículo (27°) del referido Reglamento, siendo las 14:58 del mismo día, se dio por terminado el Acto.

Bellavista, Julio 11 de 2018.


.....
Dr. Marco Antonio Guerrero Caballero
Presidente


.....
Mg. José Luis Portugal Villavicencio
Secretario


.....
Dr. Félix Alejandro Bonilla Rodríguez
Vocal



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista Telf. 4299740



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Acreditación Sí o Sí, haciendo la diferencia

CICLO TALLER DE TESIS 2017-I

DICTAMEN FINAL

Visto, el Acta de Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración N° 008 de fecha 11 de julio de 2018, APROBANDO la Tesis:

TÍTULO: "EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL PERSONAL FISCAL Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO DE CAÑETE, REGIÓN LIMA, 2017".

TESISTA: Bach. SÁNCHEZ RAMÍREZ, RICHARD DANIEL

En cumplimiento del artículo 59° del vigente Reglamento de Grados y Títulos, los miembros del Jurado Calificador señalan que se han levantado las observaciones realizadas en la precitada Tesis, dando conformidad, con lo cual el bachiller queda EXPEDITO para realizar el empastado y continuar con los trámites para su titulación.

Bellavista, 28 de Agosto de 2018.


Dr. Marco Antonio Guerrero Caballero
Presidente


Mg. José Luis Portugal Villavicencio
Secretario


Dr. Félix Alejandro Bonilla Rodríguez
Vocal

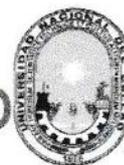


Dictamen Final
11.docx

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista Telf. 4299740



"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Acreditación Sí o Sí, haciendo la diferencia

CICLO TALLER DE TESIS 2017-I

DICTAMEN FINAL

Visto, el **Acta de Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración N° 006** de fecha 11 de julio de 2018, **APROBANDO** la Tesis:

TÍTULO: "EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL PERSONAL FISCAL Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO DE CAÑETE, REGIÓN LIMA, 2017".

TESISTA: Bach. RAMOS GÓMEZ, CARMEN JUSSET

En cumplimiento del artículo 59° del vigente Reglamento de Grados y Títulos, los miembros del Jurado Calificador señalan que se han levantado las observaciones realizadas en la precitada Tesis, dando conformidad, con lo cual el bachiller queda **EXPEDITO** para realizar el empastado y continuar con los trámites para su titulación.

Bellavista, 28 de Agosto de 2018.



Dr. Marco Antonio Guerrero Caballero
Presidente



Mg. José Luis Portugal Villavicencio
Secretario



Dr. Félix Alejandro Bonilla Rodríguez
Vocal



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Av. Juan Pablo II 306 Bellavista Telf. 4299740



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Acreditación SÍ o SÍ, haciendo la diferencia

CICLO TALLER DE TESIS 2017-I

DICTAMEN FINAL

Visto, el Acta de Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración N° 007 de fecha 11 de julio de 2018, APROBANDO la Tesis:

TÍTULO: “EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL PERSONAL FISCAL Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO DE CAÑETE, REGIÓN LIMA, 2017”.

TESISTA: Bach. SÁNCHEZ MARCHAND, ALEX ROBERTO

En cumplimiento del artículo 59° del vigente Reglamento de Grados y Títulos, los miembros del Jurado Calificador señalan que se han levantado las observaciones realizadas en la precitada Tesis, dando conformidad, con lo cual el bachiller queda EXPEDITO para realizar el empastado y continuar con los trámites para su titulación.

Bellavista, 28 de Agosto de 2018.


Dr. Marco Antonio Guerrero Caballero
Presidente


Mg. José Luis Portugal Villavicencio
Secretario


Dr. Félix Alejandro Bonilla Rodríguez
Vocal

DEDICATORIA

A nuestros padres por su consagración, soporte en toda y cada una de las etapas de nuestra vida. Cuyo único propósito es y será vernos realizados como personas con valores, principios y profesionales de éxito.

AGRADECIMIENTO

Este trabajo de investigación amerita un agradecimiento especial a todas las personas que hicieron posible, ya sea de manera directa e indirecta en la culminación del mismo; colaboradores de nuestra institución, a la plana docente del curso taller de tesis de la Universidad Nacional del Callao, así como familiares y amigos.

Así mismo deseamos considerar el apoyo incondicional de nuestra familia, padres e hijos muy amados. A todos ellos mi reminiscencia e infinita gratitud.

ÍNDICE

ÍNDICE	1
TABLA DE CONTENIDO	3
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN	10
1.1 Identificación del problema	10
2.1.1 1.2. Formulación del problema	10
1.2.1 Problema general.....	10
1.2.2 Problemas específicos	11
2.1.2 1.3 Objetivos de la Investigación	11
1.3.1. Objetivo general	11
1.3.2. Objetivos Específicos	11
2.1.3 1.4 Justificación	12
1.4.1 Justificación teórica	12
1.4.2 Justificación social.....	12
1.4.3 Justificación metodológica.....	13
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	14
2.2 Antecedentes de la investigación.....	14
2.2.1 Antecedentes internacionales.....	14
2.2.2 Antecedentes nacionales.....	17
2.3 Base teórica.....	20
2.3.1 Origen Teórico del Modelo del Liderazgo Transformacional.....	20
2.3.2 Cultura Organizacional	27
2.4 Definición de Términos	33
CAPÍTULO III VARIABLE E HIPÓTESIS	37
3.1 Variables de la investigación.....	37
3.1.1 Variable Independiente	37
3.1.2 Variable Dependiente	37

3.2	Operacionalización de variables	37
3.3	Hipótesis general e hipótesis específicas	38
3.3.1	Hipótesis General.....	38
3.3.2	Hipótesis específicas.....	38
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA		39
4.1	Tipo de Investigación	39
4.2	Diseño de la Investigación.....	39
4.3	Población y muestra	39
4.3.1	Población	39
4.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	40
4.5	Procedimientos de recolección de datos.....	40
CAPITULO V RESULTADOS.....		41
CAPÍTULO VI DISCUSIÓN DE RESULTADOS		69
6.1	Contratación de hipótesis con los resultados.....	69
CONCLUSIONES.....		70
RECOMENDACIONES.....		72
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		73
ANEXOS		76
	Anexo 1 Matriz de Consistencia	77

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS

Cuadro 4. 1.	Muestra estratificada	40
Cuadro 5. 1.	Le delegan funciones importantes	42
Cuadro 5. 2 .	La innovación es característica de la institución	43
Cuadro 5. 3.	Se siente identificado con la institución.....	44
Cuadro 5. 4.	Le otorgan mayor significado a su trabajo	45
Cuadro 5. 5.	Es capaz de llevar a los demás a hacer más de lo que esperaban hacer	46
Cuadro 5. 6.	Se posibilitan las oportunidades laborales	47
Cuadro 5. 7.	Se ha incorporado a sus valores un código de ética para prevenir y detectar conductas erróneas en los empleados	48
Cuadro 5. 8.	Logra que el equipo de trabajo se involucre más en las actividades que se realizan.....	49
Cuadro 5. 9.	Es una persona entusiasta al momento de cumplir con sus funciones.....	50
Cuadro 5. 10.	Los jefes brindan el apoyo necesario para resolver los problemas que se presentan en el trabajo	51
Cuadro 5. 11.	Estoy comprometido en alcanzar las metas trazadas por la institución	52
Cuadro 5. 12.	En el área donde trabaja, es frecuente escuchar ideas de mejoras procedimentales	53
Cuadro 5. 13.	Los trabajadores se sienten preparados para adaptarse fácilmente a los cambios en el ambiente laboral	54
Cuadro 5. 14.	Cuándo los demás logran objetivos propuestos, les hace saber que lo han hecho bien.....	55
Cuadro 5. 15.	Considera que el orden es importante para lograr la eficiencia en los procedimientos administrativos.....	56
Cuadro 5. 16.	Se difunden permanentemente losv documentos normativos y de gestión en la institución.....	57

Cuadro 5. 17. Se implementan y/o adecuan reglas, normas y procedimientos en mejora de la gestión.....	58
Cuadro 5. 18. Se alcanzan los objetivos establecidos	59
Cuadro 5. 19. Se efectúan exámenes de manera periódica para evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas.....	60
Cuadro 5. 20. Las tareas que desempeña corresponden a su función	61
Cuadro 5. 21. Análisis de la correlación del liderazgo transformacional y la cultura organizacional	63
Cuadro 5. 22. Análisis de la correlación de la estimulación intelectual y la cultura organizacional	64
Cuadro 5. 23. Análisis de la correlación de la inspiración motivacional y la cultura organizacional	65
Cuadro 5. 24. Análisis de la correlación de la consideración individual y la cultura organizacional	67
Cuadro 5. 25. Análisis de la correlación de la influencia idealizada y la cultura organizacional	68

Lista de Figuras

Figura 2. 1 Tipos de cultura organizacional	33
---	----

Lista de Gráficos

Gráfico 5.1. Le delegan funciones importantes	42
Gráfico 5.2. La innovación es característica de la institución.....	43
Gráfico 5.3. Se siente identificado con la institución.....	44
Gráfico 5.4. Le otorgan mayor significado a su trabajo.....	45
Gráfico 5.5. Es capaz de llevar a los demás a hacer más de lo que esperaban hacer	46
Gráfico 5.6. Se posibilitan las oportunidades laborales	47
Gráfico 5.7. Se ha incorporado a sus valores un código de ética para prevenir y detectar conductas erróneas en los empleados	48
Gráfico 5.8. Logra que el equipo de trabajo se involucre más en las actividades que se realizan.....	49
Gráfico 5.9. Es una persona entusiasta al momento de cumplir con sus funciones.....	50
Gráfico 5.10. Los jefes brindan el apoyo necesario para resolver los problemas que se presentan en el trabajo	51
Gráfico 5.11. Estoy comprometido en alcanzar las metas trazadas por la institución	52
Gráfico 5.12. En el área donde trabaja, es frecuente escuchar ideas de mejoras procedimentales	53
Gráfico 5.13. Los trabajadores se sienten preparados para adaptarse fácilmente a los cambios en el ambiente laboral	54
Gráfico 5.14. Cuando los demás logran objetivos propuestos, les hace saber que lo han hecho bien	55
Gráfico 5.15. Considera que el orden es importante para lograr la eficiencia en los procedimientos administrativos.....	56

Gráfico 5.16. Se difunden permanentemente los documentos normativos y de gestión en la institución.....	57
Gráfico 5.17. Se implementan y/o adecuan reglas, normas y procedimientos en mejora de la gestión.....	58
Gráfico 5.18. Se alcanzan los objetivos establecidos.....	59
Gráfico 5.19. Se efectúan exámenes de manera periódica para evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas.....	60
Gráfico 5.20. Las tareas que desempeña corresponden a su función.....	61

RESUMEN

El presente trabajo tuvo como objetivo determinar la influencia del liderazgo transformacional del personal fiscal en la cultura organizacional del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete, utilizando un diseño No experimental, transversal y nivel correlacional y un muestreo estratificado de la población que integra el sistema fiscal; se valoraron 125 trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete, región Lima: 39 Fiscales (Líderes) y 86 colaboradores (personal administrativo). Se aplicó como técnica la encuesta, mediante el cuestionario como instrumento, estableciendo la escala de Likert como nivel de medición. De los resultados obtenidos se aceptó la hipótesis alterna general, concluyendo que, si existe influencia significativa entre Liderazgo Transformacional y la Cultura Organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017, determinado por un índice de significancia bilateral de 0.000 y con una correlación moderada ($0.4 < r < 0.6$) 46.6% directamente proporcional con signo positivo.

Palabras claves: Liderazgo, Cultura, Organización, Influencia.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene por finalidad conocer el liderazgo transformacional del personal fiscal y su influencia en la cultura organizacional del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete – Región Lima – 2017, efectuando un análisis correlacional, describiéndose las tareas que se desempeñan en base a la cultura organizacional y la estimulación intelectual, estudiándose la delegación de funciones, la innovación, los valores y las oportunidades laborales.

En la primera parte se efectuó el planeamiento del problema, centrando el estudio en el quehacer profesional y personal del Ministerio Público, especificándose los problemas a tratarse.

En la segunda parte se expresa el marco teórico a fin de conocer experiencias similares a nivel nacional e internacional, definiendo en la base teórica las doctrinas y opiniones de tratadistas respecto al estudio.

En la tercera parte se identifica las variables de estudio, determinando la variable independiente y la variable dependiente, así como la determinación a nivel de subvariables o dimensiones e indicadores, por cada una de las variables de estudio.

En la cuarta parte se describe detalladamente la metodología utilizada en el transcurso de la investigación, técnicas de recopilación y análisis de datos, haciendo referencia a las variables y al proceso de muestreo.

En la quinta parte comprende los resultados de la investigación, obtenidos como causa del análisis de datos, cuya información se encuentra implementada con tablas y gráficos.

En consecuencia, en la sexta parte se expresa la discusión de los resultados obtenidos con las hipótesis planteadas, conforme a los objetivos de la investigación, concluyendo el presente trabajo de investigación en la parte séptima, donde se detallan las conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Identificación del problema

La percepción que tiene la sociedad respecto a la administración de justicia es un tema que ha sido priorizado en muchas ocasiones a nivel nacional. La corrupción existente en el sector público y en el Ministerio Público, vienen degradando las instituciones públicas, lamentablemente trabajos como los que realiza el Control Interno a través de las Oficinas de Control de la Magistratura no han podido cambiar esa percepción, que si bien se ha luchado contra las lucras de la corrupción, no muestra mejoras significativas.

La gran diversidad de costumbres, conocimientos, maneras de trabajar, las maneras de atención a los usuarios respecto a los trabajadores suman una cultura organizacional que es rechazado por el entorno social en la provincia de Cañete, pero como lograr el cambio positivo consiguiendo una cultura organizacional aceptada por nuestro entorno y por los mismos trabajadores de esta entidad; es por ello, que conociendo los aspectos del Liderazgo transformacional intentamos conocer su impacto en la cultura organizacional; es decir, intentamos por medio de ser mejores personas tendremos como resultados, mejores profesionales, mejores ciudadanos, mejores trabajadores que mostraran desde luego una excelencia en las labores diarias y otorgando a la institución un grado de excelencia en su cultura organizacional.

2.1.1 1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

- ¿Cómo influye el Liderazgo transformacional del personal fiscal en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima 2017?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo influye la estimulación intelectual del personal Fiscal en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima 2017?
- ¿Cómo influye la inspiración motivacional del personal Fiscal en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima 2017?
- ¿Cómo influye la consideración individual del personal Fiscal en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima 2017?
- ¿Cómo influye la influencia idealizada del personal Fiscal en la Cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima 2017?

2.1.2 1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la influencia del Liderazgo transformacional del personal fiscal en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima 2017.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar la influencia de la estimulación intelectual del personal fiscal en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima 2017.
- Determinar la influencia de la inspiración motivacional del personal fiscal en la cultura organizacional de la Ministerio Público de Cañete, Región Lima 2017.
- Determinar la influencia de la consideración individual del personal fiscal en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima 2017.

- Determinar la atribución de la influencia idealizada del personal fiscal en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima 2017.

2.1.3 1.4 Justificación

1.4.1 Justificación teórica

De acuerdo a las teorías establecidas por BASS (1985) los autores consideran que este tipo de liderazgo resulta un recurso efectivo en diferentes ámbitos (Lupano y Castro, 2003) Bass distingue tres estilos de liderazgo: el laissez faire, el transaccional y transformacional.

El liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a trabajar de manera conjunta, dejando de lado sus intereses personales para buscar el interés colectivo hacer más de lo que pueden dar, más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad, aun cuando no tenga satisfechas sus necesidades vitales existenciales (seguridad y salud) o relacionales (amor y afiliación) (Bass, 1985 p.15).

Según Weber (1992), el carisma (dimensión del liderazgo) puede provocar una renovación desde dentro de la organización y/o institución, que nacida desde el entusiasmo, significa una variación de la dirección de la conciencia y de la acción de los seguidores.

1.4.2 Justificación social

El desarrollo de esta investigación beneficiará a la institución, trabajadores y recurrentes, es decir a la sociedad en general, puesto que harán las cosas de mejor manera, existiendo sumas de valores de los empleados, como los patrones de conducta adecuados y serán percibidos de manera positiva por la sociedad.

1.4.3 Justificación metodológica

Esta investigación busca contribuir en la realización de nuevas investigaciones similares en el sector público e implementar mejoras en el Ministerio Público de la provincia de Cañete y por qué no decirlo, de nuestro país

1.5 Importancia

El liderazgo transformacional se ha constituido en un instrumento para el logro de objetivos de forma colectiva buscando la excelencia institucional. El rol del liderazgo dentro de una organización es tan importante como la necesidad de desarrollo de una cultura dentro de la misma, así la cohesión creada entre líder y cultura organizacional actuara de forma positiva o negativamente respecto al funcionamiento global de la institución.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.2 Antecedentes de la investigación

Se han encontrado tesis relacionadas al presente trabajo de investigación, tanto en el ámbito nacional como extranjero.

2.2.1 Investigaciones internacionales

- a) RÍOS MOLANO, Camilo; RUBIANO RÍOS, Víctor, CHINCHILLA SOLANO, David. **“Liderazgo Transformador, bienestar y perdurabilidad empresarial: Estudio Grupo Bolívar”**. Trabajo de Grado. Bogotá D.C. Universidad del Rosario. 2014.

RESUMEN:

Tuvo como objetivo identificar la importancia del Liderazgo para la consecución de una Cultura Organizacional que contribuya en la perdurabilidad de la organización. Así mismo pretende explicar la relación existente entre el liderazgo y la cultura organizacional, abordando las dimensiones que comprenden ambos ámbitos, mostrando la evolución y los diferentes escenarios que abarca el liderazgo efectivo dentro de la organización, y cómo esta misma tiene efectos en el líder. Entendiendo que el líder es una persona dotada de capacidades y herramientas para llevar a cabo tareas encomendadas por la organización e inclusive por sus propios empleados, mostrando de esta manera las diferentes relaciones que existen entre el líder y la cultura, entendiendo esta relación como un componente para el comportamiento de una organización completa y la consecución del éxito o de su fracaso.

CONCLUSIÓN:

- La cultura organizacional bien dirigida promueve el desarrollo perdurable de las organizaciones a través del tiempo. Sin

embargo, la mala gerencia de la misma puede ocasionar el deterioro o muerte a la organización.

- La cultura se aborda desde varias perspectivas, pero de la misma manera que el liderazgo tiene una idea central para su entendimiento, en este caso es, la cultura como ítem diferenciador de identidades, aspecto que se aplica no solo al individuo sino también a la organización.
- El liderazgo bien ejercido sirve como proceso facilitador de las relaciones internas, promueve la interacción del líder con sus empleados y de igual forma la relación que existe entre ellos.
- El liderazgo demanda una actitud transformadora, distribuido ampliamente en la actitud participativa de los empleados que hagan parte de los grupos de trabajo. El liderazgo debe comprometerse a la innovación de procesos que genere un uso productivo del conocimiento dentro de la organización.

b) FALCONES SUÁREZ, Gianella. **“Estudio Descriptivo de la Cultura Organizacional de los Colaboradores de la Unidad de Negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestlé Ecuador”**. Tesis de Grado. Ecuador. Universidad de Guayaquil. 2014.
RESUMEN:

Determinar las características de la cultura organizacional dominante en la Unidad de Negocio Supply Chain de la compañía Nestle. Se empleó investigación de tipo descriptivo con corte transversal. La población a ser investigada corresponde a 57 personas, entre personal operativo y ejecutivos. Para el estudio se tomó una muestra de 30 personas, de las cuales la mayoría es personal operativo con 1 a 5 años de servicios, entre 21 y 29 años de edad, y con estudios universitarios completos. Los resultados revelaron un clima organizacional con 89% de favorabilidad. Y se observaron

algunas dimensiones de la cultura organizacional que necesitan fortalecimiento como cooperación, entrenamiento y reconocimiento.

CONCLUSIÓN:

La cultura existente le ha permitido a NESTLE, adaptarse y sobreponerse en el ambiente que la rodea, integrar procesos, personal y formar equipos de trabajo que facilite la ejecución de las tareas y objetivos, y así satisfacer las necesidades del personal en base a un constante interés y monitoreo.

- c) CRUZ ÁVILA, Yazmín; RODEA VELÁSQUEZ, Mara Aglael. “Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados” (Caso: Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca). Tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración. Universidad Autónoma del Estado de México. 2014.

RESUMEN:

La presente investigación tiene como objetivo utilizar el liderazgo transformacional como herramienta de la productividad de los empleados para que ayude a elevar su desempeño al realizar sus actividades, a tener compromiso con la empresa, compartir metas, que exista confianza entre ellos, y que expresen inquietudes con la finalidad de aceptar responsabilidades y desafíos futuros.

La metodología de investigación es de tipo cualitativo ya que el objetivo principal de esta investigación es observar los factores y cualidades que intervienen en la productividad de los empleados para el desempeño de sus actividades, es de nivel descriptivo debido a que se describe cómo es y cómo se manifiesta el fenómeno que está ocurriendo en cuanto a los factores que intervienen en el liderazgo transformacional y es de

diseño no experimental transversal o transaccional, debido a que los datos se recolectaran en un mismo instante de tiempo por lo que permitirá realizar un análisis de la situación actual de la empresa y se utilizará el liderazgo transformacional como herramienta en la productividad de los empleados con el fin de darle una posible solución a los fenómenos que ocurren en esta y alcanzar altos niveles de productividad y competitividad dentro de la organización.

CONCLUSIÓN:

El principal objetivo de este trabajo de investigación fue analizar los elementos más sobresalientes del líder transformacional, si bien sabemos que el liderazgo es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización.

Para ello se aplicó el cuestionario a los empleados para saber qué elementos del liderazgo transformacional tiene y de cuales carecen posteriormente se hizo una propuesta dando sugerencias a cada uno de los elementos que se consideraron más relevantes en un líder transformador de tal manera que al aplicarlo el beneficio será mutuo, empresa – empleado.

2.2.2 Investigaciones nacionales

- a) MARTÍNEZ CONTRERAS, Ysrael. **“El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa Pública en el Distrito de Santiago de Surco”**. Tesis para obtener el grado de Magister en Educación. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú. 2013.

RESUMEN:

Reconocer las características del liderazgo transformacional en el director de una Institución Educativa Pública de la UGEL 07. La investigación fue de nivel descriptivo; tipo ex post facto y

modalidad estudio del caso. El liderazgo transformacional permite a los directivos influenciar en sus docentes de tal manera que reconozcan y atribuyan mando al director. Para la gestión de los colegios favorece las relaciones interpersonales entre docentes y directores lo cual beneficia a las organizaciones educativas. En la investigación se identifica tres elementos del liderazgo transformacional atribuidos al director como son la influencia en el docente, motivación en el docente y estimulación docente. También se analizan las relaciones entre las opiniones vertidas por los docentes y los datos obtenidos de los encuestados a fin de obtener una descripción del ejercicio del liderazgo transformacional en la institución seleccionada.

CONCLUSIÓN:

- Deseamos enfatizar los beneficios del liderazgo transformacional expresados en la ética y las cualidades del director.
- Confiamos en manifestar las razones de implementar dicho liderazgo en una institución pública.

- b) DE LA TORRE IPARRAGUIRRE, Luis Miguel; Afan Bustamante, Kiars Themme. **“Cultura Organizacional y la Relación con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú”**. Tesis de Pregrado. Lima. Universidad San Ignacio de Loyola. 2016.

RESUMEN:

Determinar de qué manera la Cultura Organizacional (los valores, creencia, clima, normas, símbolos y filosofía) se relaciona con el desempeño laboral. La investigación es de tipo descriptivo, cuantitativo y correlacional, con un diseño no experimental y transversal. El periodo de tiempo analizado es de junio a diciembre de 2016. La población es de 42 trabajadores.

La muestra, seleccionada probabilísticamente, está conformada por 37 trabajadores. Para medir la cultura organizacional, se ha utilizado el instrumento para evaluar cultura organizacional de la autora María Carolina Olmos Torres y Katerine Socha Fandiño; para el desempeño laboral se ha utilizado el instrumento de métodos de Escalas de Observación de Comportamiento (BOS). La técnica utilizada en el estudio es la observación participante, es decir, identificarse como investigadores y sobre esta base recopilar la información.

CONCLUSIÓN:

Se ha establecido la existencia de una relación significativa entre la cultura organizacional, valores, creencias, clima, normas, símbolos y filosofía y del desempeño laboral de los trabajadores, relación directamente proporcional.

- c) LEÓN BLAS, Amador Noé. **“El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013”**. Tesis de Postgrado. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2015.

RESUMEN:

Determinar la relación del clima organizacional con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013. La investigación científica que hemos realizado es básica, correlacional causal no experimental, los factores de estudio son dos: Clima Organizacional y Estilo de liderazgo. La población y muestra estuvo conformada por 27 entre docentes y personal administrativo de la I.E. N° 5170 de la UGEL 04 de Comas. El diseño de la investigación es transeccional, correlacional, causal. bivariada, transversal. Para la recolección de datos se

confeccionaron dos cuestionarios estructurados como medición y consta de dos aspectos: relaciones intrapersonales, interpersonales, estilo gerencial e inteligencia emocional, por otro lado liderazgo del director, liderazgo transformacional, gestión pedagógica del director, comunicación y trabajo en la comunidad que se aplicó a los 27 personas de la muestra. Los instrumentos cumplen con las cualidades de validez y confiabilidad. El estudio plantea la siguiente hipótesis de investigación: El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia de Puente Piedra año 2013.

CONCLUSIÓN:

Los resultados obtenidos nos permiten rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis investigadas al aplicar la formula Pearson con un nivel de significancia del 95% encontramos que el coeficiente de correlación Pearson es de 0,912 y el p_ valor es de 0,000 por lo tanto establecemos que tiene un nivel correlación muy alta, vemos que existe una relación directa y un nivel de significancia menor que 0,05 por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: El clima organizacional tiene relación significativa con el estilo de liderazgo del director de la Institución Educativa 5170 Perú Italia.

2.3 Base teórica

2.3.1 Origen Teórico del Modelo del Liderazgo Transformacional

Robert House publicó en 1977 un estudio sobre el liderazgo tipo carismático, en el que trataba de determinar los rasgos que diferenciaban a los líderes del resto, así como sus conductas y el comportamiento que presentaban.

En 1978, James MacGregor Burns, introduce el concepto de liderazgo transformador en una investigación descriptiva sobre dirigentes

políticos, al establecer dos conceptos, el liderazgo transaccional y el liderazgo transformador. Burns se hizo famoso debido a que su modelo de Liderazgo incluía la dimensión ética/moral, que antes de ese año no había sido mencionada en alguna otra teoría de Liderazgo.

En 1985, Bernard M. Bass propuso el cambio de liderazgo transformador a transformacional, y basándose en los trabajos de House y Burns, planteó un método con el que medir el grado en que los líderes ejercían el liderazgo transformacional, en base a la influencia que ejercían sobre sus seguidores.

Bernard Bass, definió el Liderazgo Transformacional en términos de cómo el líder afecta a sus seguidores, quienes están destinados a confiar, admirar y respetar a su líder. Bass (1985), basándose en la distinción propuesta por Burns (1978), desarrolló un modelo en el que distinguió entre el estilo de liderazgo «transformacional» – líderes que producen cambios en la escala de valores, actitudes y creencias de sus seguidores a través de su influencia personal – y el «transaccional» – caracterizado por el establecimiento de una especie de transacción entre el líder y los miembros de su grupo –. Bass también desarrolló el primer instrumento elaborado para medir estos estilos, así como la ausencia de liderazgo («laissez-faire»), el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). Bass identificó 3 formas en las que el líder transforma seguidores:

1. Aumenta la conciencia de la importancia y el valor de la tarea.
2. Logra centrarlos en las metas organizacionales o del grupo, en lugar de sus propios intereses.
3. Activa sus necesidades superiores.

Así mismo el liderazgo transformacional estimula el emerger de la conciencia de los trabajadores, los cuales aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización dejando de lado sus intereses personales, para enfocarse en los intereses del colectivo. Pero Bass va más allá y argumenta que un líder podrá

exhibir de acuerdo con las circunstancias y lo que éstas demanden, diferentes patrones de liderazgo.

Para hacer más evidentes las diferencias entre liderazgo transaccional y transformacional, utiliza como símil el mensaje del presidente Kennedy al pueblo norteamericano: “El líder transformacional enfatiza lo que tú puedes hacer por tu país y el líder transaccional se centra en lo que tu país puede hacer por ti”. Así visto, el liderazgo transformacional es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad (Bass, 1985, p.20) los que representan a su vez, un beneficio para la colectividad.

Esta es la razón por la cual Bass considera este estilo de liderazgo transformador (Bass, 1985, p. 21), por cuanto tiene relación con las necesidades humanas, y específicamente con las que se ubican en el dominio del crecimiento personal, autoestima y autorrealización. Los líderes transformacionales, a través de la influencia ejercida en sus interrelaciones con los miembros del grupo, estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar de lado sus intereses particulares para buscar el interés colectivo, aun cuando no tenga satisfechas sus necesidades vitales existenciales (seguridad y salud) o relacionales (amor y afiliación) (Bass, 1985 p.15). Ese cambio de prioridades del individuo permite la expansión de su abanico de necesidades con la inclusión de la necesidad de crecimiento personal, a través del compromiso que adquiere la persona con el logro del objetivo grupal. Este cambio da como resultado que las personas dentro de la organización que tienen potencial para convertirse en líderes autos dirigidos, autorregulados, autos actualizados y auto controlados (Bass, 1985, p.16). Este efecto multiplicador o efecto cascada, es característico del liderazgo

transformacional, el cual estimula tanto el desarrollo de cada individuo, como la transformación del colectivo.

Dado que los líderes pueden presentar patrones de conducta que combinan elementos de diversos estilos de liderazgo, Bass en conjunto con Bruce Avolio, doctor en Psicología Industrial y organizacional, docente investigador de la Universidad de Nebraska - Lincoln y director del Gallup Leadership Institute, proponen el modelo "Liderazgo de Rango Completo" (Full Range Leadership FRL) el cual incluye los componentes del liderazgo transformacional y del transaccional para conformar un todo que brinde como resultados la satisfacción de las necesidades de los individuos y del grupo, el esfuerzo extra requerido para el logro de los objetivos compartidos y la eficacia y efectividad de la organización.

Varios autores (Bass y Avolio Bass, 1985; Bass, 1990; Bass y Avolio, 1994 entre otros) han desarrollado la teoría de liderazgo transformacional que es una culminación y extensión de trabajos que han aportado Bennis y Nanus (1985), Burns (1978), Tichy y Devanna (1986), entre otros. En su libro, Bass y Avolio (1994) propusieron que el liderazgo transformacional comprende cuatro dimensiones. (Hoy, W. y Miskel, C., 2008), siendo los siguientes:

1) Influencia Idealizada - Liderazgo Carismático

El líder actúa y ello permite que los seguidores le admiren y lo imiten. Se convierte en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico. Se distingue de los demás por su inusual personalidad y sus capacidades únicas.

El carisma es la capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto (Bernal 2000).

1.1. Características del liderazgo Carismático

En cuanto a los líderes transformacionales, Bass (1990) menciona lo siguiente:

- Tienen alta autoestima, confianza suficiente en sus capacidades y convicciones, permitiéndoles obtener una buena imagen, proyectando una presencia poderosa, confiable y dinámica.
- Tienen un alto sentido del deber y responsabilidad.
- Conocen y entienden las necesidades de sus seguidores, asimismo son hábiles para persuadir y tomar acciones articulando metas compartidas sobre la base del conocimiento.
- Shamir Et Al (1998) agrega a las características del líder carismático lo siguiente: Se involucra totalmente en el desarrollo de la tarea, la realización de auto-sacrificios para demostrar coraje y compromiso con la misión; y el transformarse en un ejemplo personal con su modo de vida.

Ello aumenta la identificación y admiración por él y las probabilidades de ser emulado en sus creencias y valores por los seguidores.

1.2. Efectos del liderazgo carismático

House (1977) desarrolló la teoría del líder carismático que define carisma en términos de sus efectos. Los cuales son los siguientes:

- Los miembros del equipo confían con exactitud en las creencias del líder.
- Similitud entre las creencias de los miembros del equipo con las del líder.
- Aceptar al líder incondicionalmente.
- Identificación y emulación con el líder.
- Aumento de objetivos de los miembros del equipo.

- Los miembros del equipo tienen el sentimiento de que son capaces de contribuir a lograr la misión de la empresa.

2) Consideración Individualizada

Los líderes se concentran en diagnosticar las necesidades y capacidades de los seguidores, entrenan, aconsejan y proveen retroalimentación para el uso en el desarrollo personal de los seguidores, en otras palabras actúan como entrenador (coach). La necesidad de los seguidores no sólo cubre simplemente sus requisitos de trabajo ni está dirigida exclusivamente a maximizar el desempeño; por el contrario, los seguidores están adquiriendo mayor responsabilidad para su desarrollo personal, que pueden incluir tales actividades como los desafíos del trabajo mismo (Bass 1985).

2.1. Características

Según Bass (1990), señala lo siguiente:

- Hace uso de la comunicación informal personalizada
- Mantiene informados a los subordinados
- Trata diferencialmente a los subordinados
- Aconseja a los seguidores

3) Estimulación Intelectual

Fomentan la creatividad, para resolver problemas. Utilizan la intuición, así como una lógica más formal para solucionar los problemas. Los líderes que estimulan intelectualmente desarrollan seguidores que atacan los problemas más efectivos con o sin la facilitación del líder. Llegan a ser más innovadores con respecto a sus análisis de problemas y de las estrategias que usan para resolverlos.

3.1. Características de la estimulación intelectual

Bass (1990) identifica las siguientes características de la estimulación intelectual:

- Reformulaciones: Puede que los subordinados salgan de su zona de confort, impulsándolos a reformular los problemas que requieren ser solucionados.
- Inteligencia: El líder debe tener habilidades intelectuales superiores a los miembros del grupo, pero hay factores que moderan su efecto.
- Símbolos e imágenes: El líder contribuye intelectualmente con la organización a través de la creación, interpretación y elaboración de símbolos e imágenes.

3.2. Efectos de la Estimulación Intelectual

Cuando la cohesión grupal es alta, la estimulación intelectual muestra correlaciones positivas con la satisfacción general en la organización; de su lado cuando hay una fuerte necesidad de independencia en el grupo se correlaciona con estrés y conflicto grupal.

4) Motivación Inspiracional (Liderazgo Inspiracional)

Los líderes dan ánimo, aumentan el optimismo y entusiasmo, y comunican sus visiones de futuros realizables con fluidez y seguridad. (Bass, 1985; Burn, 1978). Proveen visión la cual estimula la energía para lograr altos niveles de desempeño y desarrollo.

4.1. Características de la motivación Inspiracional

Bass (1990), menciona entre los componentes de la conducta de líderes inspiracionales, los siguientes:

- Dirección de significado: Da a conocer a sus subordinados el significado de la organización, su lugar en el ambiente y su propósito colectivo).

- Uso de símbolos: Usan historias, ceremonias, formalidades, insignias, conferencias, slogans y accesorios, para justificar su existencia y las acciones que llevan a cabo como tales.
- Manejo de impresión: La mejor imagen de los líderes, es un requerimiento esencial para construir confianza de los seguidores en ellos.
- Modelamiento de las expectativas de los seguidores: Los líderes inspiracionales crean altas expectativas en cuanto al desempeño esperado de los seguidores y son capaces de redirigir sus organizaciones utilizando mensajes claros de los que es necesario hacer para alcanzar los objetivos propuestos.

4.2. Efectos de la Motivación Inspiracional

Según Bass (1990), se observaron correlaciones directas con mayor nivel de optimismo y cooperación de los seguidores, así como:

- Altos niveles de actividad
- Fuerte autoconfianza
- Determinación
- Sentido y pasión por la misión
- Mensajes positivos de metas alcanzables

2.3.2 Cultura Organizacional

Fundamentos Teóricos Metodológicos

Cultura Organizacional

Las organizaciones formales e informales se rigen por valores, normas, convenciones y tradiciones, que cambian con el tiempo, pero condicionan la actuación de los individuos. En la literatura, las

normas en las organizaciones son conocidas como cultura (Fitzgerald. 2002. pág. 103).

La cultura en términos generales se concibe como un sistema de significados que genera algún tipo de identidad compartida (Geertz, 1989), una especie de código que orienta las prácticas sociales de personas pertenecientes a varios grupos y categorías sociales dentro de una sociedad (Vaitsman, 2000. pág. 848).

Este tema ha cobrado actualidad sobre todo a partir de la vinculación de la cultura con la gestión empresarial y la influencia de la gestión cultural en la elevación de la eficiencia y eficacia de las organizaciones, su esencia es eminentemente multidisciplinaria.

Antecedentes

Según Robbins (1999, p 595), "la cultura organizacional se refiere a un sistema de significado compartido entre sus miembros y que distingue a una organización de las otras". Una visión de los resultados o metas y no hacia las técnicas o procesos usados para alcanzarlos. Antes de 1980, eran pocos los autores que se ocupaban de este tema. Las primeras obras al respecto popularizaron términos como valores, creencias, presunciones básicas, principios; y otros que inmediatamente se vincularon como constitutivos de un concepto que comenzaba a enraizarse en el campo empresarial.

De la década del 80 datan importantes estudios como "En busca de la excelencia" de Thomas J. Peters y Robert H. Waterman, "Culturas Corporativas", de Deal y Kennedy, "El secreto de la técnica empresarial japonesa", de Pascale y Athos, y otros más, los que contribuyeron a sentar las bases de la Cultura Organizacional como componente de los estudios de las organizaciones, muy vinculada a la comunicación." Y permitió establecer un nuevo concepto, Cultura Organizacional, constituyéndose en el factor clave del éxito para las organizaciones.

En el año 1986 el teórico Thevenet se refirió a la Cultura Organizacional como el cemento que aglomera a todos los componentes de la empresa; una explicación fundamental de lo que en ella tiene lugar; el producto de una historia y un patrimonio de experiencias y conocimientos, de formas de actuar y de pensar, de visiones comunes.

Por su parte Pumpin (1988) la entiende como un conjunto de normas, valores y formas de pensar que caracteriza la actividad de la empresa, y su enfoque y forma de abordar la solución de los problemas. Sin embargo, el trabajo de Edgar H. Schein, "La cultura empresarial y el liderazgo" es uno de los más significativos de esa década para el desarrollo teórico de la Cultura Organizacional.

Schein (1988) continúa con la visión antropológica y define a la Cultura Organizacional como un patrón de presunciones básicas, inventadas, desarrolladas o descubiertas por un grupo determinado durante un proceso de aprendizaje en el tratamiento de los problemas de adaptación externa e integración interna. Refiere además, que dicho patrón ha proporcionado resultados positivos y por lo tanto retiene la manera correcta de percibir, pensar y sentir en relación con los problemas organizacionales.

Este autor expresó una definición clara y acertada de la Cultura Organizacional, y que es asumida actualmente por muchos investigadores del tema. Por ejemplo Fleury (1989) abordó el poder en las organizaciones, Villafañe (1999) el consciente y el inconsciente corporativo como expresión de la cultura organizacional.

Otros como Chiavenato (1989), Delgado (1990), Freitas (1991), Garmendia(1993), Valle (1995), Granell (1997), García y Dolan (1997), Serna (1997), Guedez (1998), Cardoso(2000) y Teresa Cruz Cordero (2001), reconocen a la Cultura Organizacional como un medio de satisfacción de necesidades dentro de la organización,

donde se refleja la cultura del macro sistema (sociedad); el resultado de una historia, de una visión compartida del mundo, con un sistema de conocimientos como resultado del aprendizaje personal y organizacional, que incluye a su vez sistema de símbolos y significados en la institución, las relaciones de poder establecidas, entre otras.

Tipos de cultura organizacional

Aunque la clasificación en cualquier actividad social es un ejercicio riesgoso, conviene intentarlo desde el punto de vista analítico como única vía para comprender la complejidad de las dimensiones tratadas. De manera general, es importante señalar que los elementos positivos que operan en una organización y que originan una cultura integrada y compartida tienen sus raíces en cuatro agrupamientos institucionales básicos: la familia, las instituciones sociales, la comunidad científica y las instancias militares y legales (Truskie, 1999: 9-13). Estas instituciones enmarcan los cuatro modelos de CO–relaciones humanas, sistema abierto, proceso interno y racional–, dando nacimiento a la siguiente tipología (Cameron and Quinn, 1999; Zammuto and Krakower 1991).

1. Cultura grupal o de clan

Inspirada en la institución familiar y también denominada cultura de la cooperación. En ella, los miembros están comprometidos a colaborar y obtener resultados colectivos positivos, a observar los mandatos organizacionales basando su actuación en la confianza, la preocupación por los demás, la ayuda y un compartir permanente. Entre sus principales rasgos destacan la toma de decisiones participativa y la implementación a través de la construcción del consenso, así como la cohesión, el compromiso mutuo, la lealtad, la afiliación, la pertenencia, la

cooperación, la calidez, la preocupación, la tradición, la moral y la equidad. El líder que guía esta cultura es un mentor involucrado y facilitador.

2. Cultura adhocrática o de desarrollo

Conocida también como cultura de la inspiración, emana fundamentalmente de las instituciones sociales. Los miembros creen fervientemente en los valores del humanismo, la responsabilidad social y el potencial individual, se motivan por la importancia de la tarea o por su apariencia ideológica. Caracterizada por su dinamismo y espíritu emprendedor, propensión al riesgo, innovación y desarrollo, crecimiento individual, recompensas intrínsecas, libre flujo de ideas e iniciativas, flexibilidad e individualidad, autocontrol, autogestión y empoderamiento. Sus líderes se distinguen por ser igualmente emprendedores, innovadores, creativos y arriesgados.

3. Cultura jerárquica o burocrática

Deriva principalmente de las organizaciones militares o de Policía y es denominada cultura consistente. En este tipo, se establecen pasos detallados, se programan los resultados esperados y se distribuyen los recursos necesarios para su cumplimiento. Existe una estandarización y rutinización de actividades, la información fluye verticalmente y las funciones se encuentran definidas de manera clara. Los individuos cumplen con mandatos organizacionales cuando los roles son formalmente asignados a través de reglas y regulaciones. Además de una inclinación hacia la medición, priman aspectos como las políticas, las estructuras formales, las recompensas basadas en rangos, la gestión de la información, la definición de roles, la estabilidad y la seguridad

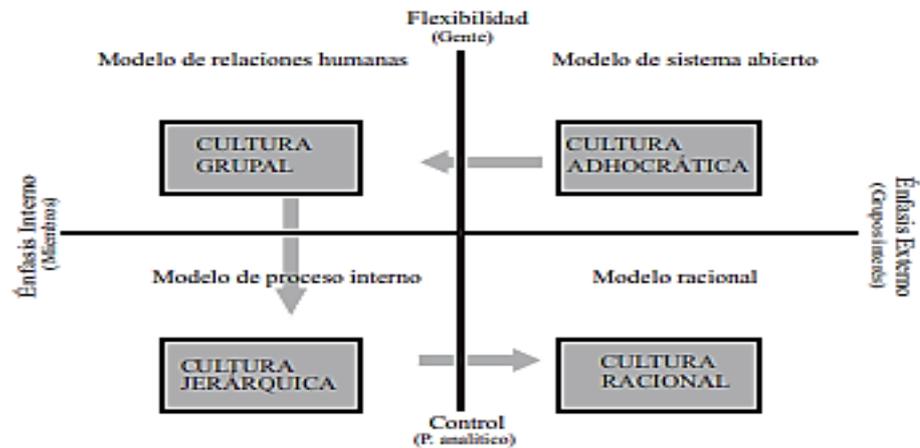
laboral. El líder jerárquico se diferencia por ser coordinador, organizador, conservador y precavido.

4. Cultura racional u orientada al mercado

Basada en los valores de la comunidad científica y ampliamente relacionada con la cultura del logro. Para garantizar el cumplimiento de sus propósitos fundamentales –productividad y eficiencia–, promueve a los individuos con base en las habilidades que demuestren para avanzar hacia nuevas teorías y tecnologías.

Su aspiración central consiste en ganar clientes y consumidores ofreciendo productos, servicios, procesos y tecnologías acordes con las demandas del mercado. La colectividad que opera bajo este modelo se orienta hacia la producción, la competencia, el logro de metas y tareas, la investigación, el conocimiento y la información. Los líderes en esta cultura son netamente productores, directivos y enfocados hacia las metas. A pesar de sus cualidades, los distintos modelos de cultura pueden coexistir en una misma organización, de hecho, aquellas en las que domina un tipo particular son consideradas como disfuncionales. Sin embargo, en ocasiones las características y dinámicas de un sector o industria particular hacen que domine o prevalezca un tipo. Con base en el modelo de Cameron y Quinn (1999) es posible diseñar la figura 1 que esquematiza los tipos de CO en función de dos ejes básicos: el énfasis y la flexibilidad.

Figura 2. 1
Tipos de cultura organizacional



Fuente: Elaborado con información de Lisa Bradley et al., Bob Frew;
Raymond F. Zammuto et al.

2.4 Definición de Términos

- Liderazgo.- Son especificadas como habilidades de rol en dirigir a un determinado conjunto de personas o grupo, en cumplimiento de metas u objetivos; también se conoce como capacidad de comunicarse con un grupo de personas, influir en sus emociones para que se dejen dirigir, compartan las ideas del grupo, permanezcan en el mismo, y ejecuten las acciones o actividades necesarias para el cumplimiento de uno o varios objetivos.
- Liderazgo Transformacional.- Es un estilo de liderazgo y que crea un cambio valioso y positivo en los seguidores. El líder se centra en “transformar” a otros a ayudarse mutuamente, a mirar por los demás, a estar alentando y armonioso, para mirar hacia fuera de la organización como un todo.
- Cultura.- Es identificado como un término que tiene muchos significados interrelacionados y descritos como referencia al cultivo

del espíritu humano y de las facultades intelectuales del hombre. Su definición ha ido mutando a lo largo de la historia.

- Organización.- Una organización es un sistema social, formado con el fin de alcanzar un mismo objetivo en común. Apoyándonos en una definición sencillita podemos decir que, una Organización es un conjunto de personas que coordinan su comportamiento para cumplir con unas metas comunes establecidas de antemano.
- Influencia.- Poder de una persona o cosa para alterar o modificar la forma o resultado de una cosa.
- Personal.- Recurso humano del organismo u entidad, trabajador.
- Fiscal.- Representante del Ministerio Público que puede alcanzar rangos distintos.

MINISTERIO PÚBLICO

El Ministerio Público es un organismo autónomo del Estado y tiene como funciones principales la defensa de la legalidad, de los derechos ciudadanos y de los intereses públicos; la representación de la sociedad en juicio, para los efectos de defender a la familia, a los menores e incapaces y el interés social, así como para velar por la moral pública; la persecución del delito y la reparación civil.

También vela por la prevención del delito dentro de las limitaciones que resultan de la ley y por la independencia de los órganos judiciales y la recta administración de justicia y las demás que le señalan la Constitución Política del Perú y el ordenamiento jurídico de la Nación. El Ministerio Público es el titular de la acción penal pública, la que ejercita de oficio, a instancia de la parte agraviada o por acción popular, si se trata de delito de comisión inmediata o de aquéllos contra los cuales la ley la concede expresamente.

Para el debido cumplimiento de sus funciones y atribuciones, el Fiscal de la Nación y los fiscales ejercerán las acciones o recursos y actuarán las pruebas que admiten la Legislación Administrativa y

Judicial vigente conforme lo establece la Ley Orgánica del Ministerio Público (D. L. 052).

Los fiscales cuentan con autonomía funcional, es decir, los fiscales actúan independientemente en el ejercicio de sus atribuciones, las que desempeñarán según su propio criterio y en la forma que estimen más arreglada a los fines de su institución. Siendo un cuerpo jerárquicamente organizado deben sujetarse a las instrucciones que pudieren impartirles sus superiores.

Son órganos del Ministerio Público:

1. El Fiscal de la Nación.
2. Los Fiscales Supremos.
3. Los Fiscales Superiores.
4. Los Fiscales Provinciales.

El Ministerio Público del Perú es el organismo constitucional autónomo del Estado Peruano. Su sede está en el distrito de Lima, Lima-Perú, en el caso del Distrito Fiscal de Cañete, su sede principal se encuentra ubicada en el Distrito de San Vicente de Cañete.

VISIÓN PAÍS

Somos una sociedad democrática en la que prevalece el Estado de derecho y en la que todos los habitantes tienen una alta calidad de vida e iguales oportunidades para desarrollar su máximo potencial como seres humanos. Tenemos un estado moderno, descentralizado, eficiente, transparente, participativo y ético al servicio de la ciudadanía. Nuestra economía es dinámica, diversificada, de alto nivel tecnológico y equilibrada regionalmente, con pleno empleo y alta productividad del trabajo. El país favorece la inversión privada y la innovación, e invierte en educación y tecnología para aprovechar competitivamente las oportunidades de la economía mundial. Además, ha priorizado la desdolarización financiera y la reducción de la deuda externa, para reducir las fuentes de vulnerabilidad financiera históricamente demostradas como las de mayor impacto y severidad

para la República. La pobreza y la pobreza extrema han sido erradicadas, existen mecanismos redistributivos para propiciar la equidad social, y los recursos naturales se aprovechan en forma sostenible, manteniendo una buena calidad ambiental.

MISIÓN

Prevenir y perseguir el delito, defender la legalidad, los derechos ciudadanos y los intereses públicos tutelados por la ley; representar a la sociedad, al menor y a la familia en juicio; velar por la recta y efectiva administración de justicia.

VALORES

Los valores del Ministerio Público son las convicciones que los miembros de la institución tienen y que orientan su conducta y toma de decisiones en el día a día. Los valores compartidos por los miembros de la organización determinan la cultura organizacional y desempeño. Como son: Lealtad, Justicia, Vocación de Servicio, Respeto, Transparencia, Solidaridad y Probidad.

El Distrito Fiscal de Cañete tiene en su extensión territorial a las provincias de Cañete (200.662 habitantes) y Yauyos (27.501 habitantes), ambas pertenecientes a la Región Lima Provincias. Actualmente se cuenta con un total de 61 fiscales que realizan su función en tres sedes: San Vicente de Cañete, Mala y Yauyos.

CAPÍTULO III VARIABLE E HIPÓTESIS

3.1 Variables de la investigación

- 3.1.1 Variable Independiente
Liderazgo Transformacional.
- 3.1.2 Variable Dependiente
Cultura organizacional.

3.2 Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO	ITEMS
V1 LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	Delegación de funciones	Cuestionario	1,2
		Innovación		
	INSPIRACIÓN MOTIVACIONAL	identificación con la institución		3,4
		entusiasmo		
	CONSIDERACION INDIVIDUAL	Proveer retos		5,6
		Proveer oportunidades		
	INFLUENCIA IDEALIZADA	grado de moralidad		7,8,9
		lidera equipos		
		Carisma		
	V2 CULTURA ORGANIZACIONAL	CULTURA DE GRUPO		Apoyo
Compromiso				
CULTURA DE DESARROLLO		Innovación y creatividad	12,13,14	
		Adaptabilidad		
		Reconocimiento externo		
CULTURA JERÁRQUICA		Orden	15,16,17	
		Reglas y normas		
		Formalización		
CULTURA RACIONAL		Logro de Objetivos	18,19,20	
		Control		
	Tareas			

3.3 Hipótesis general e hipótesis específicas

3.3.1 Hipótesis General

El liderazgo transformacional del personal fiscal influye significativamente en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017.

3.3.2 Hipótesis específicas

- a) La estimulación intelectual del personal fiscal influye significativamente en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017.
- b) La inspiración motivacional del personal fiscal influye significativamente en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017.
- c) La consideración individual del personal fiscal influye significativamente en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017.
- d) La influencia idealizada del personal fiscal influye significativamente en la Cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017.

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1 Tipo de Investigación

Aplicada correlacional

4.2 Diseño de la Investigación

No experimental, transversal y nivel correlacional

4.3 Población y muestra

4.3.1 Población

Está conformada por los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Cañete, ubicado en el Jirón Sepúlveda 217, que conforman un total de 184 trabajadores en el Sistema Fiscal.

4.3.2 Muestra

$$n = \frac{Z^2 NPQ}{E^2 (N - 1) + Z^2 PQ}$$

n = Tamaño o amplitud de la muestra

N = Tamaño de la población o Universo

Z² = Nivel de confianza

p = Probabilidad de que cierta característica esté presente en la población

E² = Margen de error

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50) (0.50) (184)}{(0.05)^2 (184-1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = 125$$

Cuadro 4. 1
MUESTRA ESTRATIFICADA

	POBLACION	%	MUESTRA
FISCALES	57	0.31	39
ADMINISTRATIVOS	127	0.69	86
TOTAL	184	1	125

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: La encuesta

Instrumento: El cuestionario

4.5 Procedimientos de recolección de datos

Se realizará un análisis cuantitativo, los cuales serán procesados y analizados por medios computarizados, clasificados y sistematizados de acuerdo a las unidades correspondientes, respecto a sus variables, ello a través del software estadístico SPSS 19 y con apoyo del software Ms Excel 2017.

CAPITULO V RESULTADOS

ALFA DE CRONBACH

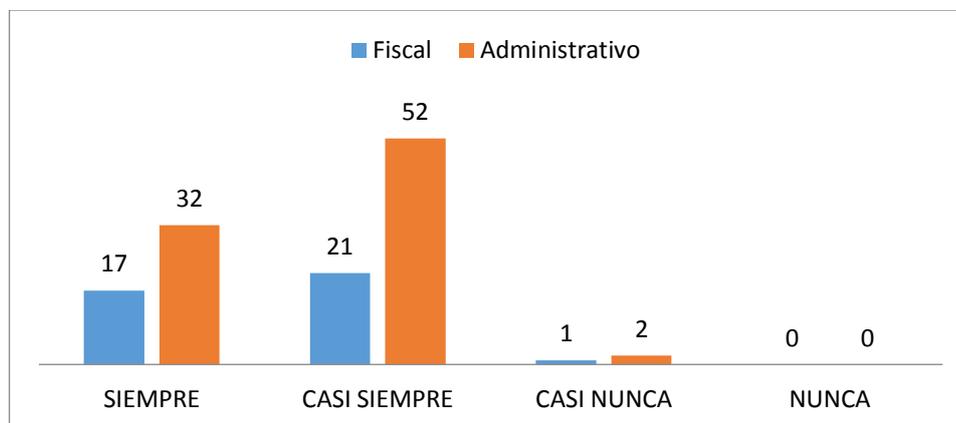
K	20	α	Interpretación
Σvi	13.74		
Vt	104.23	> 0,9	excelente
		> 0,8	bueno
SECCIÓN1	1.053	> 0,7	aceptable
SECCIÓN2	0.868	> 0,6	cuestionable
ABSOLUTO		> 0,5	malo
S2	0.868		
α	0.914	<=0,5	inaceptable

Cuadro 5. 1
LE DELEGAN FUNCIONES IMPORTANTES

ITEM	I			
GRUPO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
Fiscal	17	21	1	0
Administrativo	32	52	2	0
% 1	44%	54%	3%	0%
% 2	37%	60%	2%	0%

Fuente: creación propia

Gráfico 5.1
LE DELEGAN FUNCIONES IMPORTANTES



Fuente: Creación propia

Interpretación:

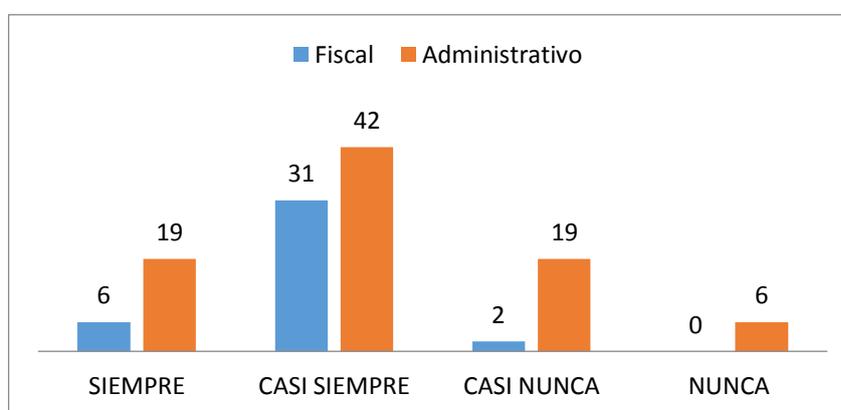
En los resultados obtenidos en Item 1 (tabla 1) (gráfico 1) en cuanto a la delegación de funciones fueron: 17 integrantes del personal fiscal que equivale al 44% y 32 integrantes del personal administrativo que equivale al 37% respondieron SIEMPRE, 21 integrantes del personal fiscal equivalente al 54% y 52 integrantes equivalente al 60% del personal administrativo respondieron CASI SIEMPRE y 1 integrante del personal fiscal que equivale al 3% y 2 integrantes del personal administrativo que equivalen al 2% respondieron casi nunca, reflejando un mayor número de trabajadores que respondieron en CASI SIEMPRE con un 54% y 60%, demostrando que casi siempre se realizan la delegación de funciones para ambos grupos, siendo más alto en el personal administrativo .

Cuadro 5. 2
LA INNOVACIÓN ES CARACTERÍSTICA DE LA INSTITUCIÓN

ITEM	II			
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
Fiscal	6	31	2	0
Administrativo	19	42	19	6
% 1	15%	79%	5%	0%
% 2	22%	49%	22%	7%

Fuente: Creación propia

Gráfico 5.2
LA INNOVACIÓN ES CARACTERÍSTICA DE LA INSTITUCIÓN



Fuente: Creación propia

Interpretación:

En los resultados obtenidos en Item 2 (tabla 2), (gráfico 2) en cuanto a la innovación como característica de la institución fueron: 6 integrantes del personal fiscal que equivale al 15% y 19 integrantes del personal administrativo que equivale al 22% respondieron SIEMPRE, 31 integrantes del personal fiscal equivalente al 79% y 42 integrantes equivalente al 49% del personal administrativo respondieron CASI SIEMPRE y 2 integrante del personal fiscal que equivale al 5% y 19 integrantes del personal administrativo que equivalen al 22% respondieron casi nunca, reflejando un mayor número de trabajadores que respondieron en CASI SIEMPRE con un 79% y 49%, demostrando que casi siempre la innovación es característica de la institución para ambos grupos, siendo más alto en el personal fiscal .

Cuadro 5. 3
SE SIENTE IDENTIFICADO CON LA INSTITUCIÓN

ITEM	III				
	GRUPO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
Fiscal		39	0	0	0
Administrativo		71	13	2	0
% 1		100%	0%	0%	0%
% 2		83%	15%	2%	0%

Fuente: Creación propia

Gráfico 5.3
SE SIENTE IDENTIFICADO CON LA INSTITUCIÓN



Fuente: Creación propia

Interpretación:

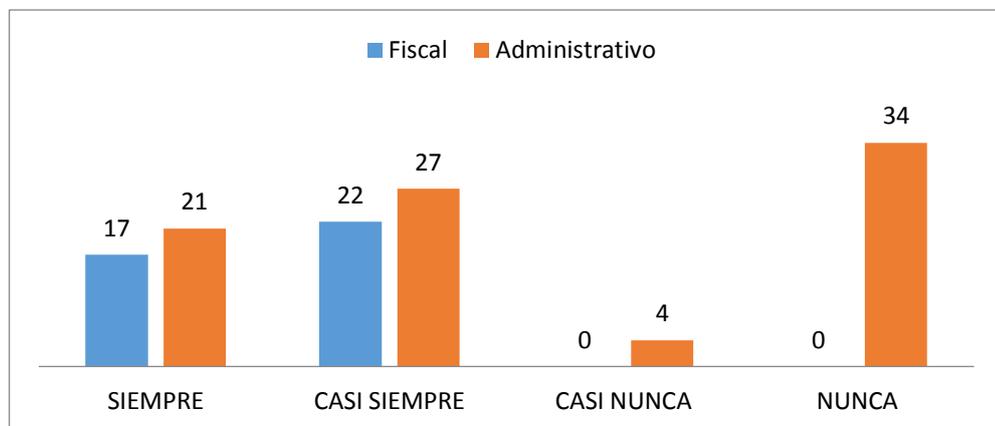
En los resultados obtenidos en Item 3 (tabla 3) (gráfico 3) en cuanto a la identificación con la institución fueron: 39 integrantes del personal fiscal que equivale al 100% y 71 integrantes del personal administrativo que equivale al 83% respondieron SIEMPRE, 13 integrantes equivalente al 15% del personal administrativo respondieron CASI SIEMPRE y 2 integrantes del personal administrativo que equivale al 2% respondieron casi nunca, reflejando un mayor número de trabajadores que respondieron en SIEMPRE con un 100% y 71%, demostrando que siempre los trabajadores se sienten identificado con la institución, siendo más alto en el personal fiscal.

Cuadro 5. 4
LE OTORGAN MAYOR SIGNIFICADO A SU TRABAJO

ITEM	IV				
	GRUPO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
Fiscal		17	22	0	0
Administrativo		21	27	4	34
% 1		44%	56%	0%	0%
% 2		24%	31%	5%	40%

Fuente: Creación propia

Gráfico 5.4
LE OTORGAN MAYOR SIGNIFICADO A SU TRABAJO



Fuente: Creación propia

Interpretación:

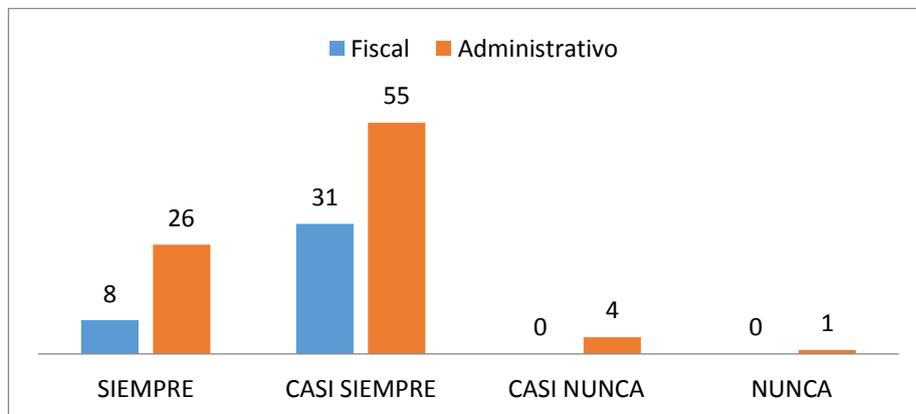
En los resultados obtenidos en Item 4 (tabla 4) (gráfico 4) en cuanto al otorgamiento de mayor significado al trabajo fueron: 17 integrantes del personal fiscal que equivale al 44% y 21 integrantes del personal administrativo que equivale al 24% respondieron SIEMPRE, 22 integrantes del personal fiscal equivalente al 56% y 27 integrantes equivalente al 31% del personal administrativo respondieron CASI SIEMPRE, 4 integrantes del personal administrativo equivalente al 5% respondieron CASI NUNCA y 34 integrantes del personal administrativo que equivale al 34% respondieron NUNCA, reflejando un mayor número de trabajadores del personal administrativo que respondieron en NUNCA con un 34%, caso contrario a las respuestas del personal fiscal, con un 56% en CASI SIEMPRE, denotando una diferencia en trato por grupo.

Cuadro 5. 5
ES CAPAZ DE LLEVAR A LOS DEMÁS A HACER MÁS DE LO QUE
ESPERABAN HACER

ITEM	V			
GRUPO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
Fiscal	8	31	0	0
Administrativo	26	55	4	1
% 1	21%	79%	0%	0%
% 2	30%	64%	5%	1%

Fuente: Creación propia

Gráfico 5.5
ES CAPAZ DE LLEVAR A LOS DEMÁS A HACER MÁS DE LO QUE
ESPERABAN HACER



Fuente: Creación propia

Interpretación:

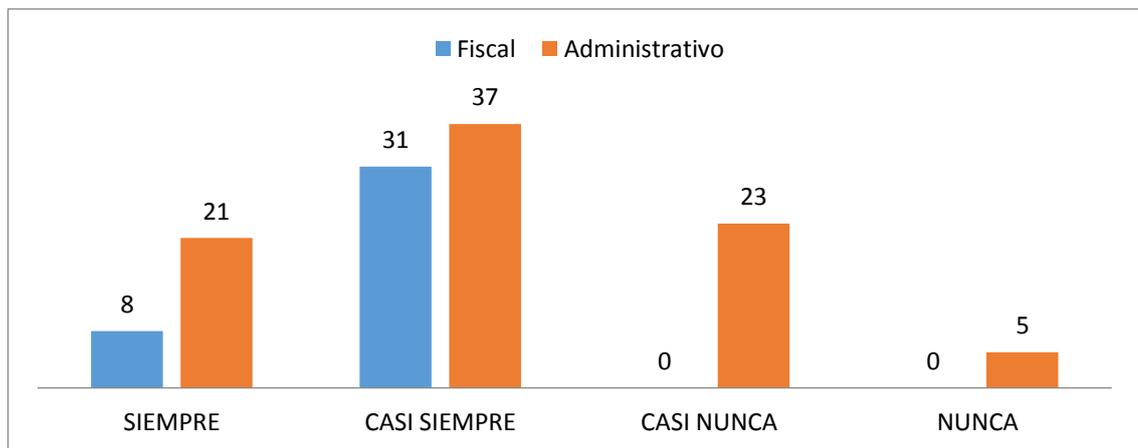
En los resultados obtenidos en ítem 5 (tabla 5) (gráfico 5) en cuanto lograr que los demás realicen más de lo que esperaban fueron: 8 integrantes del personal fiscal que equivale al 21% y 26 integrantes del personal administrativo que equivale al 30% respondieron SIEMPRE, 31 integrantes del personal fiscal equivalente al 79% y 55 integrantes equivalente al 64% del personal administrativo respondieron CASI SIEMPRE, 4 integrantes del personal administrativo equivalente al 5% respondieron CASI NUNCA, reflejando un mayor número de trabajadores que respondieron en CASI SIEMPRE con un 79% del personal fiscal Y 64% del personal administrativo, demostrando que casi siempre se coadyuva en la exigencia del trabajo.

Cuadro 5. 6
SE POSIBILITAN LAS OPORTUNIDADES LABORALES

ITEM	VI			
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
Fiscal	8	31	0	0
Administrativo	21	37	23	5
% 1	21%	79%	0%	0%
% 2	24%	43%	27%	6%

Fuente: Creación propia

Gráfico 5.6
SE POSIBILITAN LAS OPORTUNIDADES LABORALES



Fuente: Creación propia

Interpretación:

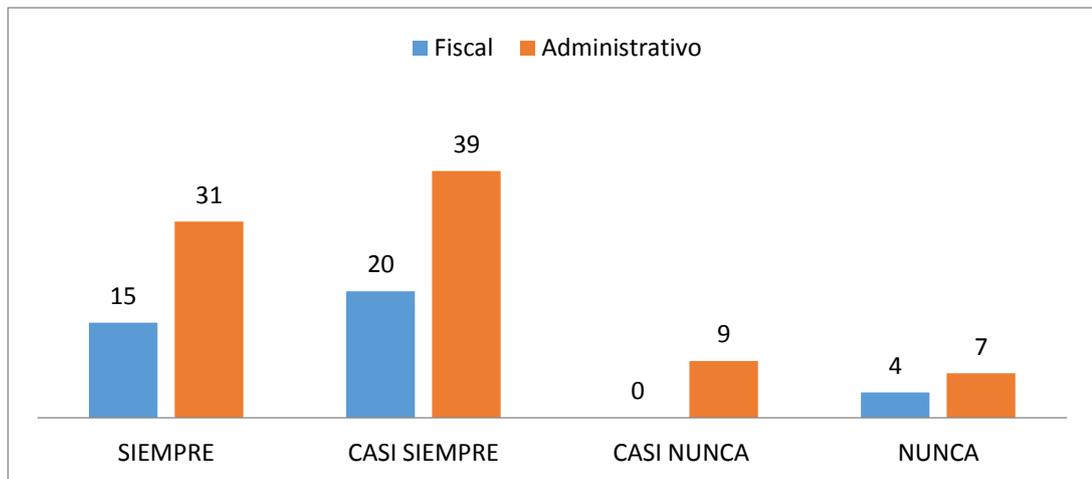
En los resultados obtenidos en Item 6 (tabla 6) (gráfico 6) en cuanto a si se posibilitan las oportunidades laborales, fueron: 8 integrantes del personal fiscal que equivale al 21% y 21 integrantes del personal administrativo que equivale al 24% respondieron SIEMPRE, 31 integrantes del personal fiscal equivalente al 79% y 37 integrantes equivalente al 43% del personal administrativo respondieron CASI SIEMPRE, 23 integrantes del personal administrativo equivalente al 27% respondieron CASI NUNCA, reflejando que de forma regular se posibilitan oportunidades laborales..

Cuadro 5. 7
SE HA INCORPORADO A SUS VALORES UN CÓDIGO DE ÉTICA
PARA PREVENIR Y DETECTAR CONDUCTAS ERRÓNEAS EN LOS
EMPLEADOS

ITEM	VII			
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
Fiscal	15	20	0	4
Administrativo	31	39	9	7
% 1	38%	51%	0%	10%
% 2	36%	45%	10%	8%

Fuente: Creación propia

Gráfico 5.7
SE HA INCORPORADO A SUS VALORES UN CÓDIGO DE ÉTICA
PARA PREVENIR Y DETECTAR CONDUCTAS ERRÓNEAS EN LOS
EMPLEADOS



Fuente: Creación propia

Interpretación:

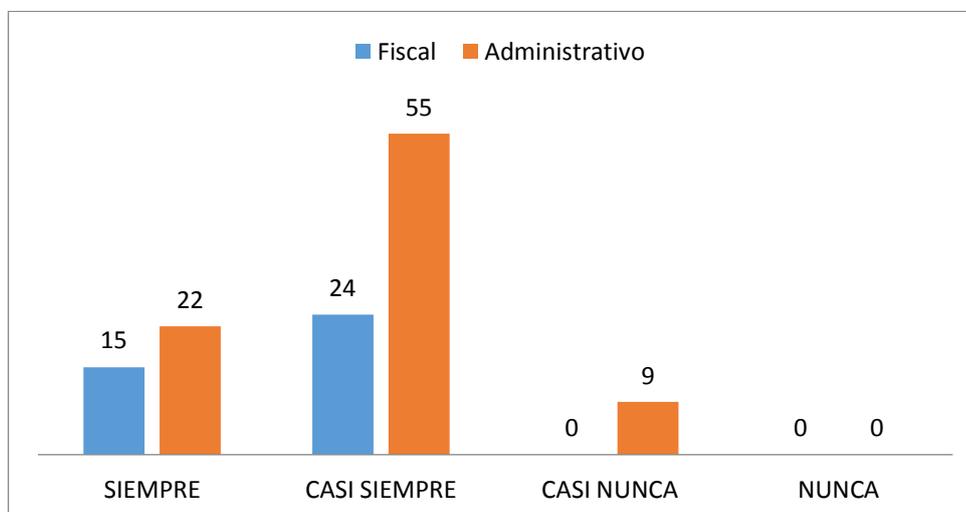
En los resultados obtenidos en Item 7 (tabla 7) (gráfico 7) en cuanto a si se ha incorporado a sus valores un código de ética para prevenir y detectar conductas erróneas fueron: 15 integrantes del personal fiscal que equivale al 38% y 31 integrantes del personal administrativo que equivale al 36% respondieron SIEMPRE, 20 integrantes del personal fiscal equivalente al 51% y 39 integrantes equivalente al 45% del personal administrativo respondieron CASI SIEMPRE, mostrando que es común que los trabajadores incorporen códigos de ética para detectar conductas erróneas en los trabajadores.

Cuadro 5. 8
LOGRA QUE EL EQUIPO DE TRABAJO SE INVOLUCRE MÁS EN LAS
ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN

ITEM	VIII				
	GRUPO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
Fiscal		15	24	0	0
Administrativo		22	55	9	0
% 1		38%	62%	0%	0%
% 2		26%	64%	10%	0%

Fuente: Creación propia

Gráfico 5.8
LOGRA QUE EL EQUIPO DE TRABAJO SE INVOLUCRE MÁS EN LAS
ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN



Fuente: Creación propia

Interpretación:

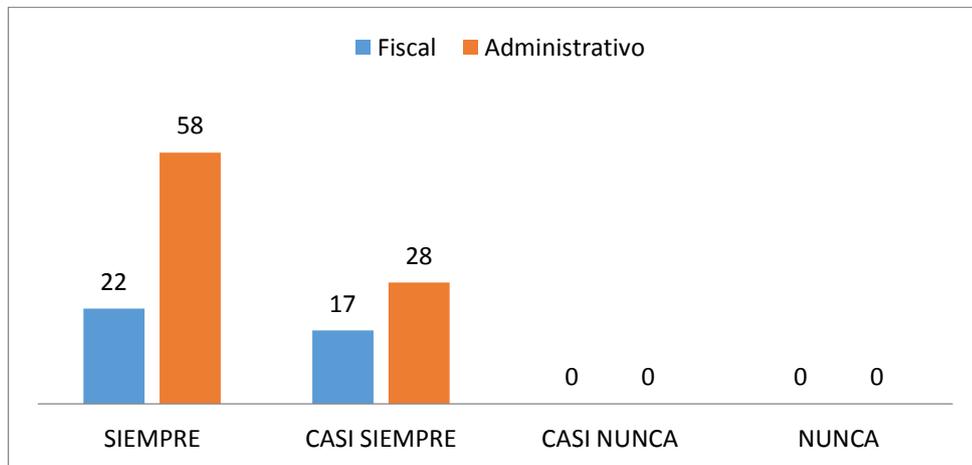
En los resultados obtenidos en Item 8 (tabla 8) (gráfico 8) en cuanto involucrar al equipo de trabajo en las actividades fueron: 15 integrantes del personal fiscal que equivale al 38% y 22 integrantes del personal administrativo que equivale al 26% respondieron SIEMPRE, 24 integrantes del personal fiscal equivalente al 62% y 55 integrantes equivalente al 64% del personal administrativo respondieron CASI SIEMPRE, demostrándose que los trabajadores se involucran en las actividades que realizan en equipo.

Cuadro 5. 9
ES UNA PERSONA ENTUSIASTA AL MOMENTO DE CUMPLIR CON
SUS FUNCIONES

ITEM	IX				
	GRUPO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
Fiscal		22	17	0	0
Administrativo		58	28	0	0
% 1		56%	44%	0%	0%
% 2		67%	33%	0%	0%

Fuente: Creación propia

Gráfico 5.9
ES UNA PERSONA ENTUSIASTA AL MOMENTO DE CUMPLIR CON
SUS FUNCIONES



Fuente: Creación propia

Interpretación:

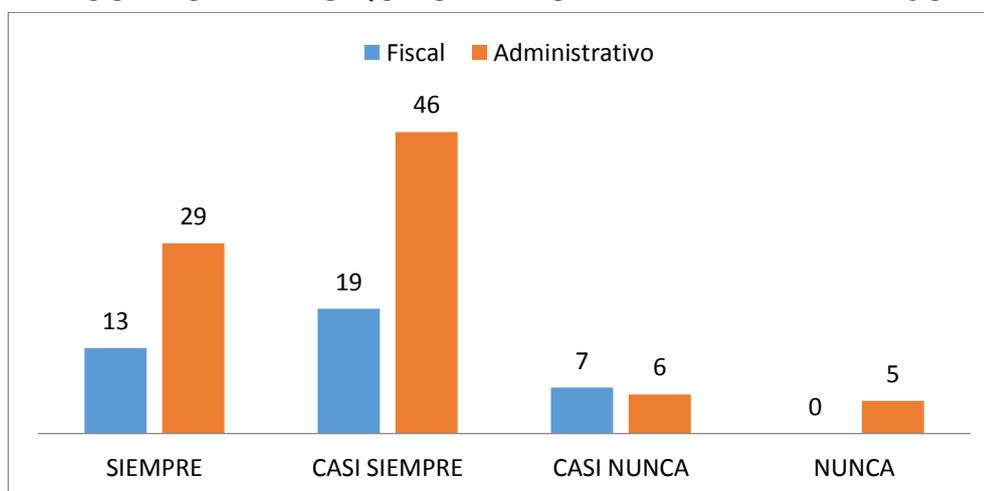
En los resultados obtenidos en Item 9 (tabla 9) (gráfico 9) en cuanto si los trabajadores son entusiastas al momento de cumplir sus funciones fueron: 22 integrantes del personal fiscal que equivale al 56% y 58 integrantes del personal administrativo que equivale al 67% respondieron SIEMPRE, 17 integrantes del personal fiscal equivalente al 44% y 28 integrantes equivalente al 33% del personal administrativo respondieron CASI SIEMPRE, demostrando que los trabajadores en general muestran una actitud entusiasta en el momento de cumplir con sus funciones.

Cuadro 5. 10
LOS JEFES BRINDAN EL APOYO NECESARIO PARA RESOLVER
LOS PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN EN EL TRABAJO

ITEM	X				
	GRUPO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
Fiscal		13	19	7	0
Administrativo		29	46	6	5
% 1		33%	49%	18%	0%
% 2		34%	53%	7%	6%

Fuente: Creación propia

Gráfico 5.10
LOS JEFES BRINDAN EL APOYO NECESARIO PARA RESOLVER
LOS PROBLEMAS QUE SE PRESENTAN EN EL TRABAJO



Fuente: Creación propia

Interpretación:

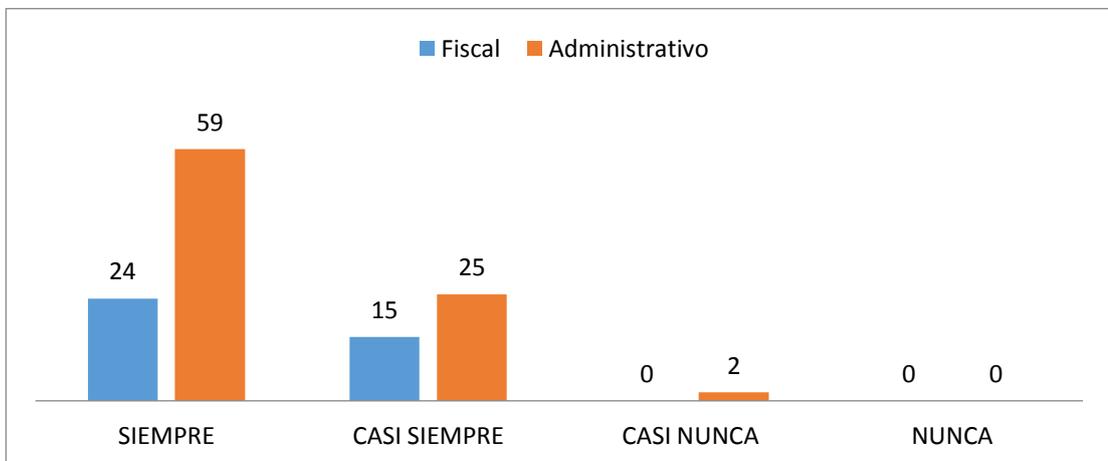
En los resultados obtenidos en el ítem 10 (tabla 10) (gráfico 10) en cuanto si los jefes brindan el apoyo necesario para resolver los problemas que se presentan fueron: 13 integrantes del personal fiscal que equivale al 33% y 29 integrantes del personal administrativo que equivale al 34% respondieron SIEMPRE, 19 integrantes del personal fiscal equivalente al 49% y 46 integrantes del personal administrativo equivalente al 53% respondieron CASI SIEMPRE, 7 integrantes del personal fiscal y 6 integrantes del personal administrativo que equivale al 18% y 7% respectivamente, respondieron CASI NUNCA, demostrando que los trabajadores CASI SIEMPRE reciben apoyo de sus jefes para afrontar los problemas que se presentan.

Cuadro 5. 11
ESTOY COMPROMETIDO EN ALCANZAR LAS METAS TRAZADAS
POR LA INSTITUCIÓN

ITEM	XI			
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
Fiscal	24	15	0	0
Administrativo	59	25	2	0
% 1	62%	38%	0%	0%
% 2	69%	29%	2%	0%

Fuente: Creación propia

Gráfico 5.11
ESTOY COMPROMETIDO EN ALCANZAR LAS METAS TRAZADAS
POR LA INSTITUCIÓN



Fuente: Creación propia

Interpretación:

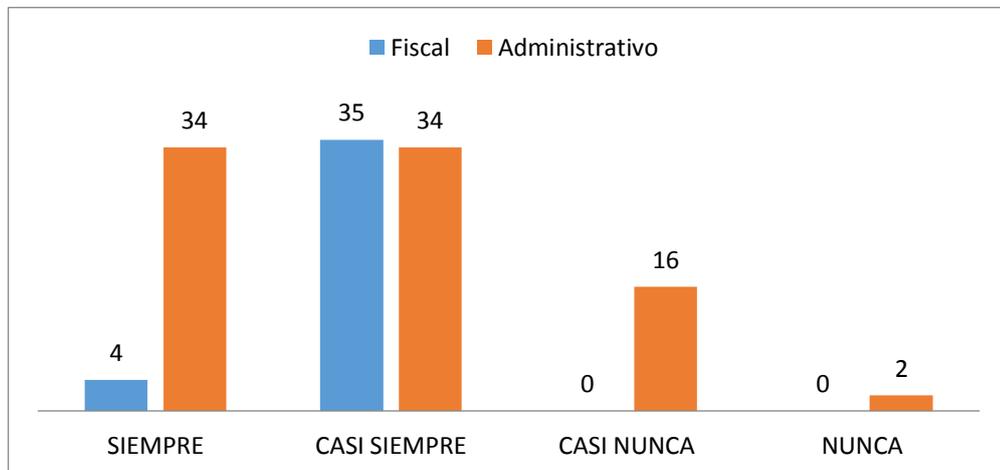
En los resultados obtenidos en el ítem 11 (tabla 11) (gráfico 11) en cuanto al compromiso de los trabajadores para alcanzar las metas trazadas por la institución fueron: 24 integrantes del personal fiscal que equivale al 62% y 59 integrantes del personal administrativo que equivale al 69% respondieron SIEMPRE, 15 integrantes del personal fiscal equivalente al 38% y 25 integrantes del personal administrativo equivalente al 29% respondieron CASI SIEMPRE, solo el 2% del personal administrativo respondió CASI NUNCA, demostrando que es frecuente comprometerse en el cumplimiento de metas trazadas por la institución.

Cuadro 5. 12
EN EL ÁREA DONDE TRABAJA, ES FRECUENTE ESCUCHAR IDEAS
DE MEJORAS PROCEDIMENTALES

ITEM	XII				
	GRUPO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
Fiscal		4	35	0	0
Administrativo		34	34	16	2
% 1		10%	90%	0%	0%
% 2		40%	40%	19%	2%

Fuente: Creación propia

Gráfico 5.12
EN EL ÁREA DONDE TRABAJA, ES FRECUENTE ESCUCHAR IDEAS
DE MEJORAS PROCEDIMENTALES



Fuente: Creación propia

Interpretación:

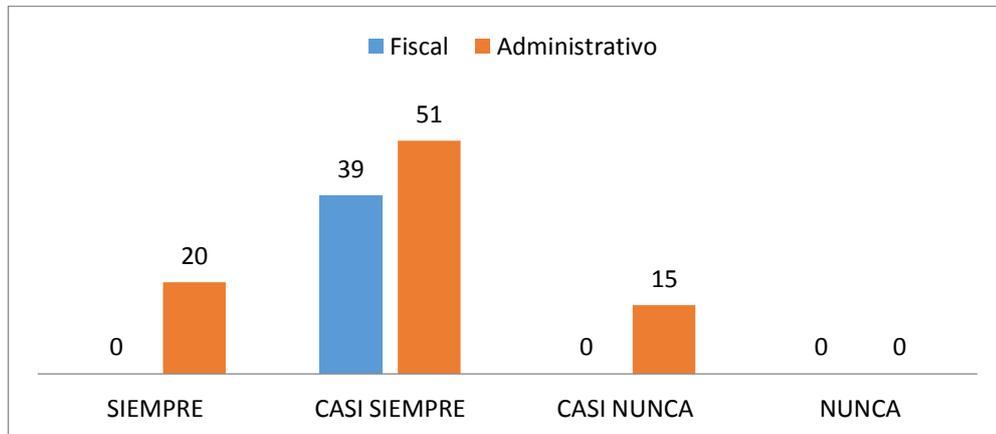
En los resultados obtenidos en el Item 12 (tabla 12) (gráfico 12) respecto a la frecuencia de ideas de mejora fueron: 4 integrantes del personal fiscal que equivale al 10% y 34 integrantes del personal administrativo que equivale al 40% respondieron SIEMPRE, 35 integrantes del personal fiscal equivalente al 90% y 34 integrantes del personal administrativo equivalente al 40% respondieron CASI SIEMPRE, 16 integrantes del personal administrativo que equivale al 19%, respondieron CASI NUNCA, demostrando que por lo regular los trabajadores poseen ideas de mejoras que son mencionadas en el círculo de trabajo.

Cuadro 5. 13
LOS TRABAJADORES SE SIENTEN PREPARADOS PARA
ADAPTARSE FÁCILMENTE A LOS CAMBIOS EN EL AMBIENTE
LABORAL

ITEM	VIII			
	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
Fiscal	0	38	0	0
Administrativo	20	51	15	0
% 1	0%	100%	0%	0%
% 2	23%	59%	17%	0%

Fuente: Creación propia

Gráfico 5.13
LOS TRABAJADORES SE SIENTEN PREPARADOS PARA
ADAPTARSE FÁCILMENTE A LOS CAMBIOS EN EL AMBIENTE
LABORAL



Fuente: Creación propia

Interpretación:

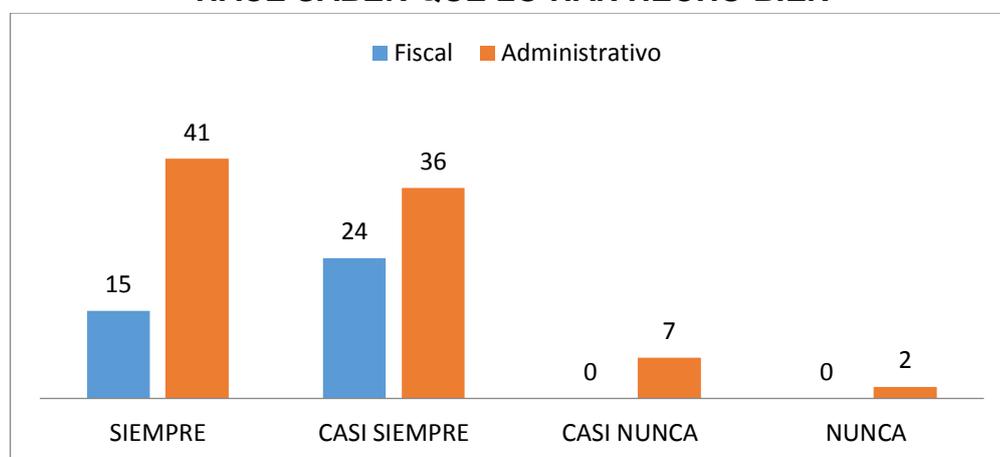
En los resultados obtenidos en el Item 13 (tabla 13) (gráfico 13) respecto a si los trabajadores se sienten preparados para adaptarse fácilmente a los cambios en el ambiente laboral, fueron: 20 integrantes del personal administrativo que equivale al 23% respondieron SIEMPRE, 39 integrantes del personal fiscal equivalente al 100% y 51 integrantes del personal administrativo equivalente al 59% respondieron CASI SIEMPRE, 15 integrantes del personal administrativo que equivale al 17%, respondieron CASI NUNCA, demostrando CASI SIEMPRE los trabajadores se sienten preparados para adaptarse a los cambios.

Cuadro 5. 14
CUÁNDO LOS DEMÁS LOGRAN OBJETIVOS PROPUESTOS, LES
HACE SABER QUE LO HAN HECHO BIEN

ITEM	XIV				
	GRUPO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
Fiscal		15	24	0	0
Administrativo		41	36	7	2
% 1		38%	62%	0%	0%
% 2		48%	42%	8%	2%

Fuente: Creación propia

Gráfico 5.14
CUÁNDO LOS DEMÁS LOGRAN OBJETIVOS PROPUESTOS, LES
HACE SABER QUE LO HAN HECHO BIEN



Fuente: Creación propia

Interpretación:

En los resultados obtenidos en el ítem 14 (tabla 14) (gráfico 14) respecto reconocer los logros de los demás, fueron: 15 integrantes del personal fiscal que equivale al 38% y 41 integrantes del personal administrativo que equivale al 48% respondieron SIEMPRE, 24 integrantes del personal fiscal equivalente al 62% y 36 integrantes del personal administrativo equivalente al 42% respondieron CASI SIEMPRE, 7 integrantes del personal administrativo que equivale al 8%, respondieron CASI NUNCA, demostrando que con frecuencia se reconocen los logros de los demás trabajadores.

Cuadro 5. 15
CONSIDERA QUE EL ORDEN ES IMPORTANTE PARA LOGRAR LA EFICIENCIA EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

ITEM	XV				
	GRUPO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
Fiscal		31	8	0	0
Administrativo		65	21	0	0
% 1		79%	21%	0%	0%
% 2		76%	24%	0%	0%

Fuente: Creación propia

Gráfico 5.15
CONSIDERA QUE EL ORDEN ES IMPORTANTE PARA LOGRAR LA EFICIENCIA EN LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS



Fuente: Creación propia

Interpretación:

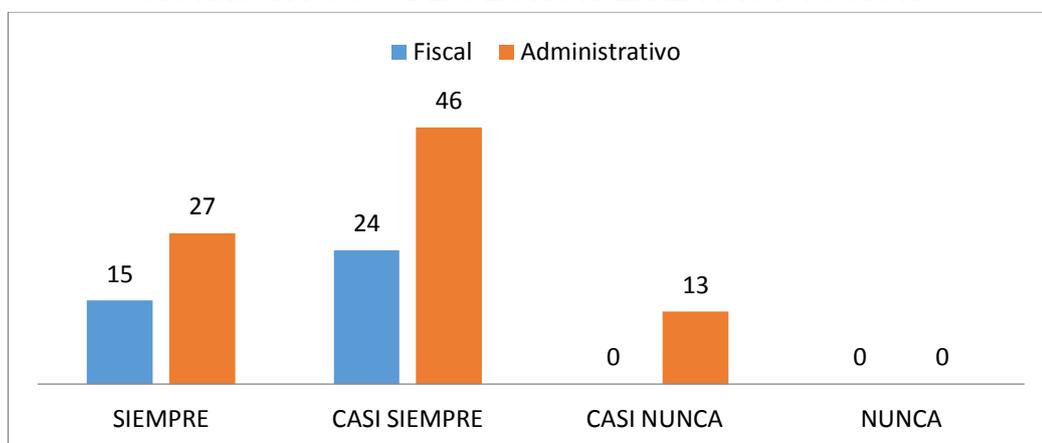
En los resultados obtenidos en el Item 15 (tabla 15) (gráfico 15) respecto considerar el orden para la eficiencia de los procedimientos administrativos fueron: 31 integrantes del personal fiscal que equivale al 79% y 65 integrantes del personal administrativo que equivale al 76% respondieron SIEMPRE, 8 integrantes del personal fiscal equivalente al 21% y 21 integrantes del personal administrativo equivalente al 24% respondieron CASI SIEMPRE, demostrando los trabajadores consideran el orden para el logro de la eficiencia en los procedimientos administrativos.

Cuadro 5. 16
SE DIFUNDEN PERMANENTEMENTE LOS DOCUMENTOS
NORMATIVOS Y DE GESTIÓN EN LA INSTITUCIÓN

ITEM	XVI				
	GRUPO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
Fiscal		15	24	0	0
Administrativo		27	46	13	0
% 1		38%	62%	0%	0%
% 2		31%	53%	15%	0%

Fuente: Creación propia

Gráfico 5.16
SE DIFUNDEN PERMANENTEMENTE LOS DOCUMENTOS
NORMATIVOS Y DE GESTIÓN EN LA INSTITUCIÓN



Fuente: Creación propia

Interpretación:

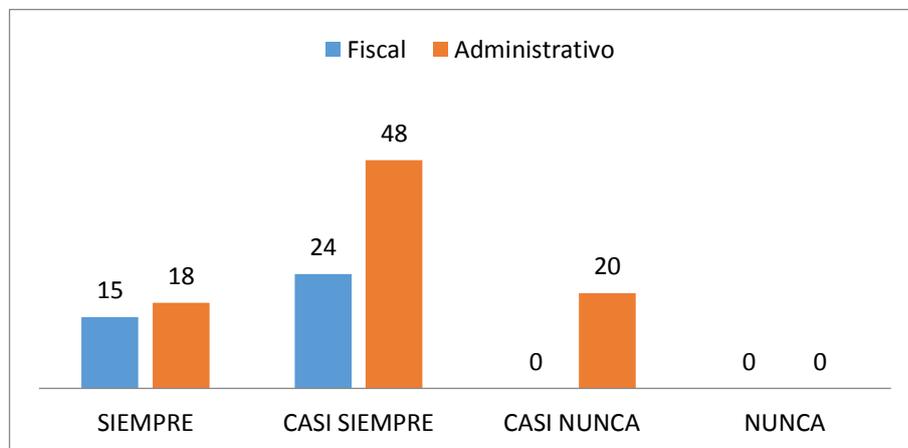
En los resultados obtenidos en el Item 16 (tabla 16) (gráfico 16) respecto a la difusión permanente los documentos normativos y de gestión fueron: 15 integrantes del personal fiscal que equivale al 38% y 27 integrantes del personal administrativo que equivale al 31% respondieron SIEMPRE, 24 integrantes del personal fiscal equivalente al 62% y 46 integrantes del personal administrativo equivalente al 53% respondieron CASI SIEMPRE, 13 integrantes del personal administrativo que equivale al 15%, respondieron CASI NUNCA, demostrando que es frecuente que en la institución se difundan permanentemente los documentos normativos y de gestión.

Cuadro 5. 17
SE IMPLEMENTAN Y/O ADECUAN REGLAS, NORMAS Y
PROCEDIMIENTOS EN MEJORA DE LA GESTIÓN

ITEM	XVII				
	GRUPO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
Fiscal		15	24	0	0
Administrativo		18	48	20	0
% 1		38%	62%	0%	0%
% 2		21%	56%	23%	0%

Fuente: Creación propia

Gráfico 5.17
SE IMPLEMENTAN Y/O ADECUAN REGLAS, NORMAS Y
PROCEDIMIENTOS EN MEJORA DE LA GESTIÓN



Fuente: Creación propia

Interpretación:

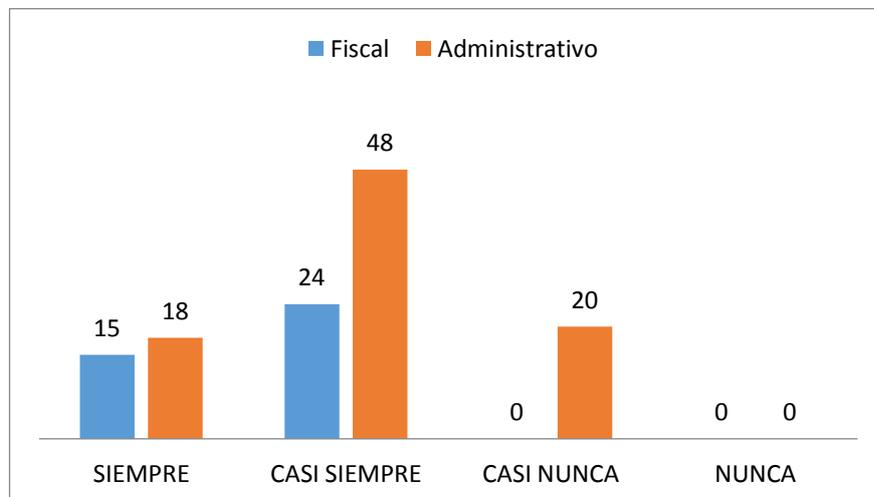
En los resultados obtenidos en el ítem 17 (tabla 17) (gráfico 17) respecto a si se implementan y/o adecuan reglas, normas y procedimientos en mejora de la institución, fueron: 15 integrantes del personal fiscal que equivale al 38% y 18 integrantes del personal administrativo que equivale al 21% respondieron SIEMPRE, 24 integrantes del personal fiscal equivalente al 62% y 48 integrantes del personal administrativo equivalente al 56% respondieron CASI SIEMPRE, 20 integrantes del personal administrativo que equivale al 23%, respondieron CASI NUNCA, demostrando que de forma regular se implementan y/o adecuan reglas, normas y procedimientos en mejora de la institución.

Cuadro 5. 18
SE ALCANZAN LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS

ITEM	XVIII				
	GRUPO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
Fiscal		15	24	0	0
Administrativo		18	48	20	0
% 1		38%	62%	0%	0%
% 2		21%	56%	23%	0%

Fuente: Creación propia

Gráfico 5.18
SE ALCANZAN LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS



Fuente: Creación propia

Interpretación:

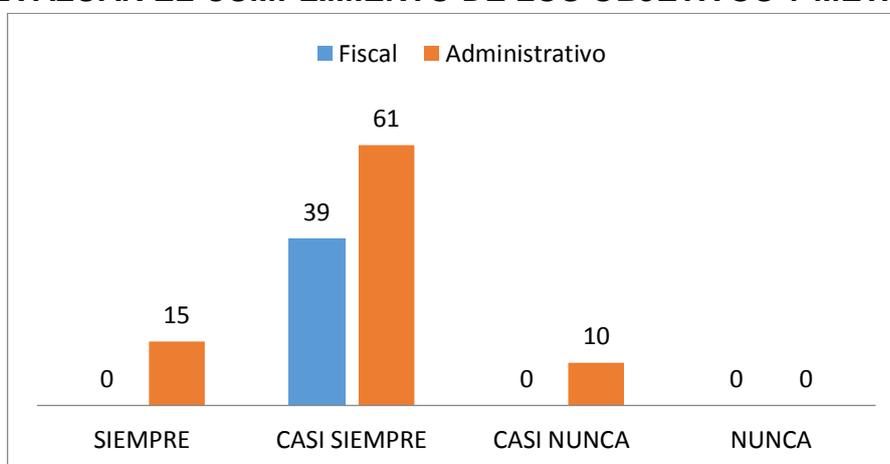
En los resultados obtenidos en el Item 18 (tabla 18) (gráfico 18) respecto a si se alcanzan los objetivos establecidos fueron: 15 integrantes del personal fiscal que equivale al 38% y 18 integrantes del personal administrativo que equivale al 21% respondieron SIEMPRE, 24 integrantes del personal fiscal equivalente al 62% y 48 integrantes del personal administrativo equivalente al 56% respondieron CASI SIEMPRE, 20 integrantes del personal administrativo que equivale al 23%, respondieron CASI NUNCA, demostrando que de forma regular se alcanzan los objetivos establecidos.

Cuadro 5. 19
SE EFECTÚAN EXÁMENES DE MANERA PERIÓDICA PARA
EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y METAS

ITEM	XIX				
	GRUPO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
Fiscal		0	39	0	0
Administrativo		15	61	10	0
% 1		0%	100%	0%	0%
% 2		17%	71%	12%	0%

Fuente: Creación propia

Gráfico 5.19
SE EFECTÚAN EXÁMENES DE MANERA PERIÓDICA PARA
EVALUAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y METAS



Fuente: Creación propia

Interpretación:

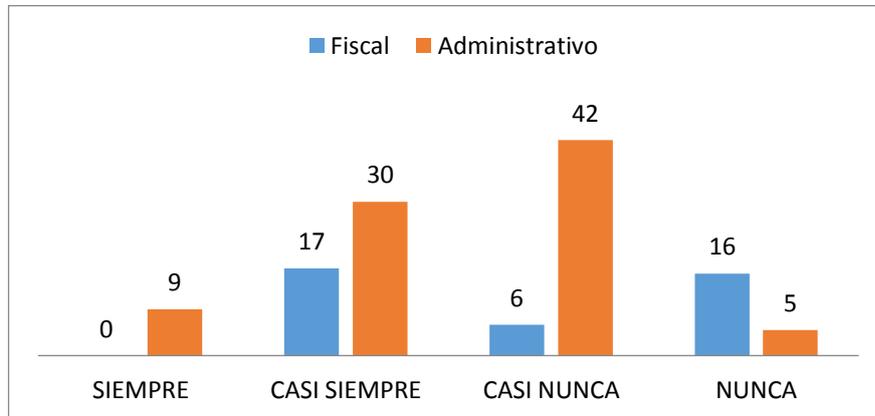
En los resultados obtenidos en el ítem 19 (tabla 19) (gráfico 19) respecto a si se realizan exámenes de manera periódica para evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas fueron: 15 integrantes del personal administrativo que equivale al 17% respondieron SIEMPRE, 39 integrantes del personal fiscal equivalente al 100% y 61 integrantes del personal administrativo equivalente al 71% respondieron CASI SIEMPRE, 10 integrantes del personal administrativo que equivale al 12%, respondieron CASI NUNCA, demostrando casi siempre se realizan exámenes de manera periódica para evaluar el cumplimiento de los objetivos y metas.

Cuadro 5. 20
LAS TAREAS QUE DESEMPEÑA CORRESPONDEN A SU FUNCIÓN

ITEM	XX			
GRUPO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	CASI NUNCA	NUNCA
Fiscal	0	17	6	16
Administrativo	9	30	42	5
% 1	0%	44%	15%	41%
% 2	10%	35%	49%	6%

Fuente: Creación propia

Gráfico 5.20
LAS TAREAS QUE DESEMPEÑA CORRESPONDEN A SU FUNCIÓN



Fuente: Creación propia

Interpretación:

En los resultados obtenidos en el ítem 20 (tabla 20) (gráfico 20) respecto a si las tareas que desempeñan los trabajadores corresponden a sus funciones, fueron: 9 integrantes del personal administrativo que equivale al 10% respondieron SIEMPRE, 17 integrantes del personal fiscal equivalente al 44% y 30 integrantes del personal administrativo equivalente al 35% respondieron CASI SIEMPRE, 6 integrantes del personal fiscal que equivale al 15% y 42 integrantes del personal administrativo que equivale al 49%, respondieron CASI NUNCA, 16 integrantes del personal fiscal que equivale al 41% y 5 integrantes del personal Administrativo que equivale al 6%, respondieron NUNCA, demostrando es poco regular se encarguen tareas que no corresponden a las funciones de los trabajadores.

RESULTADOS

Para el contraste de las hipótesis se ha utilizado el estadístico No paramétrico; debido a que el nivel de medición de las variables cualitativas es **ordinal**; determinando que el contraste de hipótesis se realizó usando el análisis de correlación de **Spearman**.

Contraste de hipótesis utilizando el análisis de correlación de Spearman

A. PLANTEO DE HIPÓTESIS GENERAL

Ho: El liderazgo transformacional del personal fiscal NO influye significativamente en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017.

Ha: El liderazgo transformacional del personal fiscal influye significativamente en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017

Correlaciones

Consideraciones para seleccionar el coeficiente de correlación de Spearman.

V1: Liderazgo Transformacional

V2: Cultura Organizacional

2 Variables medidas a nivel ordinal

Ho: $r_{V1V2} = 0$

Ha: $r_{V1V2} \neq 0$

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p < 0.05$, entonces rechazar Ho

Cuadro 5. 21
ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL

			LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,466**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	125	125
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,466**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	125	125

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Creación propia

Interpretación:

Como $p = 0.000 < 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una correlación significativa entre liderazgo transformacional y cultura organizacional, siendo la correlación moderada ($0.4 < r < 0.6$) 46.6% directamente proporcional con signo positivo.

PLANTEO DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Ho: La estimulación intelectual del personal fiscal NO influye significativamente en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017.

Ha: La estimulación intelectual del personal fiscal influye significativamente en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017.

Correlaciones

Consideraciones para seleccionar el coeficiente de correlación de Spearman.

V1: Estimulación Intelectual

V2: Cultura Organizacional

2 Variables medidas a nivel ordinal

Ho: $r_{V1V2} = 0$

Ha: $r_{V1V2} \neq 0$

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p < 0.05$, entonces rechazar Ho

Cuadro 5. 22
ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN DE LA ESTIMULACIÓN INTELECTUAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL

			ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	Coeficiente de correlación	1,000	,423**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	125	125
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,423**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	125	125

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Creación propia

Interpretación:

Como $p = 0.000 < 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una correlación significativa entre estimulación intelectual y cultura organizacional, siendo la correlación moderada ($0.4 < r < 0.6$) 42.3% directamente proporcional con signo positivo.

PLANTEO DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Ho: La inspiración motivacional del personal fiscal NO influye significativamente en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017.

Ha: La inspiración motivacional del personal fiscal influye significativamente en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017

Correlaciones

Consideraciones para seleccionar el coeficiente de correlación de Spearman.

V1: Inspiración Motivacional

V2: Cultura Organizacional

2 Variables medidas a nivel ordinal

Ho: $r_{V1V2} = 0$

Ha: $r_{V1V2} \neq 0$

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p < 0.05$, entonces rechazar Ho

Cuadro 5. 23
ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN DE LA INSPIRACIÓN MOTIVACIONAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL

			INSPIRACIÓN MOTIVACIONAL	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	INSPIRACIÓN MOTIVACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,342**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	125	125
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,342**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	125	125

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Creación propia

Interpretación:

Como $p = 0.000 < 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una correlación significativa entre inspiración motivacional y cultura organizacional, siendo la correlación baja ($0.2 < r < 0.4$) 34.2% directamente proporcional con signo positivo.

PLANTEO DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Ho: La consideración individual del personal fiscal NO influye significativamente en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017.

Ha: La consideración individual del personal fiscal influye significativamente en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017

Correlaciones

Consideraciones para seleccionar el coeficiente de correlación de Spearman.

V1: Consideración Individual

V2: Cultura Organizacional

2 Variables medidas a nivel ordinal

Ho: $r_{V1V2} = 0$

Ha: $r_{V1V2} \neq 0$

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p < 0.05$, entonces rechazar Ho

Cuadro 5. 24
ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN DE LA CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL

			CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 125	,499** ,000 125
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,499** ,000 125	1,000 . 125

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Creación propia

Interpretación:

Como $p = 0.000 < 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una correlación significativa entre consideración individual y cultura organizacional, siendo la correlación moderada ($0.4 < r < 0.6$) 49.9% directamente proporcional con signo positivo.

PLANTEO DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

Ho: La influencia idealizada del personal fiscal NO influye significativamente en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017.

Ha: La influencia idealizada del personal fiscal influye significativamente en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017

Correlaciones

Consideraciones para seleccionar el coeficiente de correlación de Spearman.

V1: Influencia idealizada

V2: Cultura Organizacional

2 Variables medidas a nivel ordinal

Ho: $r_{V1V2} = 0$

Ha: $r_{V1V2} \neq 0$

Prueba estadística: coeficiente de correlación de Spearman

Nivel de significancia $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Si $p < 0.05$, entonces rechazar Ho

Cuadro 5. 25
ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN DE LA INFLUENCIA IDEALIZADA Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL

			INFLUENCIA IDEALIZADA	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	INFLUENCIA IDEALIZADA	Coeficiente de correlación	1,000	,490**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	125	125
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,490**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	125	125

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Creación propia

Interpretación:

Como $p = 0.000 < 0.05$ entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una correlación significativa entre influencia idealizada y cultura organizacional, siendo la correlación moderada ($0.4 < r < 0.6$) 49.0% directamente proporcional con signo positivo.

CAPÍTULO VI DISCUSIÓN DE RESULTADOS

6.1 Contratación de hipótesis con los resultados

- A. La influencia del Liderazgo Transformacional del personal fiscal en la Cultura Organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017, es moderada con una correlación de 46.6%, esto nos indica una influencia significativa del Liderazgo Transformacional a la Cultura Organizacional, aceptando la hipótesis general planteada.
- B. La influencia de la Estimulación Intelectual del personal fiscal en la Cultura Organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017, es moderada con una correlación de 42.3%, esto nos hace aceptar la hipótesis específica 1 planteada.
- C. La influencia de la Inspiración Motivacional del personal fiscal en la Cultura Organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017, es baja con una correlación de 34.2%, esto nos hace acepta la hipótesis específica 2 planteada.
- D. La influencia de la Consideración Individual del personal fiscal en la Cultura Organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017, es moderada con una correlación de 49.9%, esto nos hace aceptar la hipótesis específica 3 planteada.
- E. La influencia de la Influencia Idealizada del personal fiscal en la Cultura Organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017, es moderada con una correlación de 49%, esto nos hace aceptar la hipótesis específica 4 planteada.

CONCLUSIONES

Primera:

Los resultados obtenidos de la relación entre las variables, Liderazgo Transformacional del personal fiscal en la Cultura Organizacional del Ministerio Público de Cañete, nos indica un índice de significancia bilateral de 0.000 el cual determina que, si existe influencia significativa entre Liderazgo Transformacional y la Cultura Organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017. Se encontró una relación lineal estadísticamente significativa moderada y directamente proporcional entre Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional ($r= 0.466$, $p < 0.05$).

Segunda: Los resultados obtenidos de la relación entre las variables, Estimulación Intelectual del personal fiscal en la Cultura Organizacional del Ministerio Público de Cañete, nos indica un índice de significancia bilateral de 0.000 que determina que, si existe influencia significativa entre Estimulación Intelectual del personal fiscal y la Cultura Organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017. Se encontró una relación lineal estadísticamente significativa moderada y directamente proporcional entre Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional ($r= 0.423$, $p < 0.05$).

Tercera: Los resultados obtenidos de la relación entre las variables, Inspiración Motivacional del personal fiscal en la Cultura Organizacional del Ministerio Público de Cañete, nos indica un índice de significancia bilateral de 0.000 el cual determina que, si existe influencia significativa entre Inspiración Motivacional del personal fiscal y la Cultura Organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017. Se encontró una relación lineal estadísticamente significativa baja y directamente proporcional entre Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional ($r= 0.342$, $p < 0.05$).

Cuarta: Los resultados obtenidos de la relación entre las variables, Consideración Individual del personal fiscal en la Cultura Organizacional del Ministerio Público de Cañete, nos indica un índice de significancia

bilateral de 0.000 que determina que, si existe influencia significativa entre Consideración Individual del personal fiscal y la Cultura Organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017. Se encontró una relación lineal estadísticamente significativa moderada y directamente proporcional entre Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional ($r= 0.499$, $p < 0.05$).

Quinta: Los resultados obtenidos de la relación entre las variables, Influencia Idealizada del personal fiscal en la Cultura Organizacional del Ministerio Público de Cañete, nos indica un índice de significancia bilateral de 0.000 el cual determina que, si existe influencia significativa entre Influencia Idealizada del personal fiscal y la Cultura Organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017. Se encontró una relación lineal estadísticamente significativa moderada y directamente proporcional entre Liderazgo Transformacional y Cultura Organizacional ($r= 0.490$, $p < 0.05$).

RECOMENDACIONES

El presente estudio recomienda lo siguiente:

La aplicación de este modelo de liderazgo - transformacional estimula la conciencia de los trabajadores y/o personal, lo cual permite la aceptación y compromiso hacia el logro de objetivos de forma colectiva dejando de lado sus intereses personales.

Las dimensiones propuestas por Bernard Bass como son: Influencia Idealizada, Consideración Individualizada, Estimulación Intelectual y Motivación Inspiracional, es fundamental para el líder transformador pues debe tener una visión clara de lo que se pretende lograr causando el efecto multiplicador, el cual estimula tanto el desarrollo de cada individuo, como la transformación colectiva.

Debemos considerar que la cultura de una organización cumple un papel muy importante ya que justifica su relevancia en la necesidad actual de disminuir los conflictos individuales y grupales que existen, debido a una cultura organizacional flexible e innovadora se espera en todo momento la mejoría de los procesos de comunicación y, eventualmente un aumento de la eficiencia de la gestión.

Considerando lo analizado en la presente tesis, deseamos contar con recurso humano capaz, competente y por encima de todo alineado a los requerimientos y objetivos de la institución, lo cual permite una mejora notable en la eficiencia del servicio y mejoras en el desempeño.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aktouf, O. **“Els simbolismo y la cultura e la empresa, de los abusos conceptuales a las lecciones de campo.** Colombia (2002).
- Bass, Bernard M.; **"Stogdill's Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research"**, New York: Free Press, 1981.
- Bass, Bernard M.; **"Leadership and Performance Beyond Expectations"**. New York: Free Press, 1985.
- Bass, Bernard M.; **"Policy implications of a new paradigm of leadership"**. En Military Leadership: Traditions and Future Trends, (pp. 155-164). Conferencia desarrollada en: “United States Naval Academy”, junio de 1987.
- Bass / Steidlmeier (1998) [en línea] cit. pos., David Straker, Bass´ **Transformational Leadership Theory** [en línea] Changing Minds < http://changingminds.org/disciplines/leadership/styles/transformational_leadership.htm> [Consulta: 03 de octubre de 2009] Bass, B. M. and Steidlmeier, P. (1998). Ethics, Character and **Authentic Transformational Leadership**, en: <http://cls.binghamton.edu/BassSteid.html>
- Cruz Ávila, Yazmín; Rodea Velásquez, Mara Aglael. “Liderazgo Transformacional como Herramienta de la Productividad de los Empleados” (Caso: Empresa Textilera, Municipio Ixtapaluca). Tesis para obtener el grado de Licenciado en Administración. Universidad Autónoma del Estado de México. (2014).
- Chiavenato, E. **“Administración de Recursos Humanos”**. México (1995).
- De La Torre Iparraguirre, Luis Miguel; Afan Bustamante, Kiars Themme. **“Cultura Organizacional y la Relación con el Desempeño Laboral en los Trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú”**. Tesis de Pregrado. Lima. Universidad San Ignacio de Loyola. (2016).

- Falcones Suárez, Gianella. **“Estudio Descriptivo de la Cultura Organizacional de los Colaboradores de la Unidad de Negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestlé Ecuador”**. Tesis de Grado. Ecuador. Universidad de Guayaquil. (2014).
- Maquera Sosa, Jorge P., **“Liderazgo Transformacional un acercamiento al liderazgo de servicio – Propuesta de un modelo centrado en principios”**. Perú (2011).
- León Blas, Amador Noé. **“El clima organizacional y su relación con el estilo del liderazgo del director de la Institución Educativa N° 5170 Perú Italia de Puente Piedra, Provincia y Región Lima, Año 2013”**. Tesis de Postgrado. Lima. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. (2015).
- Martínez Contreras, Ysrael. **“El Liderazgo Transformacional en la Gestión Educativa Pública en el Distrito de Santiago de Surco”**. Tesis para obtener el grado de Magister en Educación. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú. (2013).
- Méndez Benavides, Roger. **Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass Y Burns**. Octubre 2009.
- Mendoza, M. R. y Ortiz C. (2006). **El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas**. Revista Facultad de Ciencias Económicas, Vol. XIV, pp 118-134
- Schein, E. **“Organizational Culture and Leadership”**. (2002)
- Revista Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar de Nueva Granada, **“El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas”**. Colombia (2006).
- Roberto Hernández, Sampieri; Carlos Fernández, Collado; Pilar, Baptista Lucio; **“Metodología de la Investigación”**, México. 5ta. Edición.

Carrasco Díaz, Sergio. **“Metodología de la Investigación Científica”**.

Pedraza, A. L., Obispo, S. K., Vásquez G. L., Gómez, G. L. (2015). **Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: estudio fenomenológico**, Clío América, 9 (17), pp. 17 – 25.

Revista Estrategia Organizacional – Escuela de Ciencias Administrativas y Contables, Económicas y de Negocios – ECACEN, Bogotá – Colombia 2015.

Ríos Molano, Camilo; Rubiano Ríos, Víctor, Chinchilla Solano, David. **“Liderazgo Transformador, bienestar y perdurabilidad empresarial: Estudio Grupo Bolívar”**. Trabajo de Grado. Bogotá D.C. Universidad del Rosario. 2014.

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL PERSONAL FISCAL Y SU INFLUENCIA EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL DEL MINISTERIO PÚBLICO DE CAÑETE, REGIÓN LIMA, 2017”

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cómo influye el Liderazgo transformacional del personal fiscal en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017?</p> <p>Problemas Específicos 1. ¿Cómo influye la estimulación intelectual del personal fiscal en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017? 2. ¿Cómo influye la inspiración motivacional del Personal Fiscal en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017? 3. ¿Cómo influye la consideración individual del personal Fiscal en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017? 4. ¿Cómo influye la influencia idealizada del personal Fiscal en la Cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017?</p>	<p>Objetivo General Determinar la influencia del Liderazgo transformacional del personal fiscal en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017.</p> <p>Objetivos Específicos 1. Determinar la influencia de la estimulación intelectual del personal fiscal en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017. 2. Determinar la influencia de la inspiración motivacional del Personal Fiscal en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017. 3. Determinar la influencia de la consideración individual del personal Fiscal en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017. 4. Determinar la atribución de la influencia idealizada del personal Fiscal en la Cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete</p>	<p>Hipótesis General El liderazgo transformacional del personal Fiscal influye significativamente en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017.</p> <p>Hipótesis Específicas 1. La estimulación intelectual del personal Fiscal influye significativamente en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017. 2. La inspiración motivacional influye significativamente en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017. 3. La consideración individual del personal Fiscal influye significativamente en la cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017. 4. La influencia idealizada del personal fiscal influye significativamente en la Cultura organizacional del Ministerio Público de Cañete, Región Lima, 2017.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE X: Liderazgo Transformacional</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE Y: Cultura Organizacional</p>	<p>X: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL <u>X1: Estimulación Intelectual</u> X1.1: Delegación de Funciones X1.2: Innovación</p> <p><u>X2: Inspiración Motivacional</u> X 2.1: Identificación con la Institución X2.2: Entusiasmo</p> <p><u>X3: Consideración Individual</u> X3.1: Proveer retos X3.2: Proveer oportunidades</p> <p><u>X4: Influencia Idealizada</u> X4.1: Grado de moralidad X4.2: Lidera Equipos X4.3: Carisma</p> <p>Y: CULTURA ORGANIZACIONAL <u>Y1: Cultura de Grupo</u> Y1.1: Apoyo Y1.2: Compromiso <u>Y2: Cultura de Desarrollo</u> Y 2.1: Innovación y creatividad Y2.2: Adaptabilidad Y2.3: Reconocimiento externo</p> <p><u>Y3: Cultura Jerárquica</u> Y3.1. Orden Y3. 2. Reglas y normas Y3.3. Formalización</p> <p><u>Y4: Cultura Racional</u> Y3.1. Logro de objetivos Y3.2. Control Y3.3. Tareas</p>	<p>Tipo Aplicada correlacional</p> <p>Diseño No experimental, transversal y nivel correlacional</p> <p>Método Combinado</p> <p>Población y muestra Población : 184 Trabajadores Muestra: 125 trabajadores</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario</p> <p>Plan de análisis estadístico de datos Se realizará un análisis cuantitativo, los cuales serán procesados y analizados por medios computarizados, clasificados y sistematizados de acuerdo a las unidades correspondientes, respecto a sus variables, ello a través del software estadístico SPSS 19 y con apoyo del software Ms Excel 2017.</p>