



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

Liderazgo transformacional y la comunicación interna de los
trabajadores en una institución judicial, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Alvarez Cuya, Hector Enrique (orcid.org/0000-0003-4389-3606)

ASESOR:

Dr. Nolazco Labajos, Fernando Alexis (orcid.org/0000-0001-8910-222X)

CO-ASESORA:

Dra. Romero Espinoza, Angie Luisa (orcid.org/0000-0003-4718-1489)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ
2023

Dedicatoria

A Dios por sus bendiciones y por brindarme salud en estos tiempos de pandemia.

A mi familia; por apoyarme y motivarme siempre a mejorar profesionalmente.

Agradecimiento

A todos los docentes de la Universidad César Vallejo que me enseñaron durante todo el proceso de mi maestría. Asimismo; un agradecimiento especial a mi asesor el Dr. Fernando Nolzco Labajos, por sus sugerencias en el mejoramiento de mi tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1 Tipo y diseño de investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	15
3.5 Procedimiento	15
3.6 Método de análisis de datos	16
3.7 Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Operacionalización de las variables	
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 4: Certificados de validación de expertos	
Anexo 5: Base de datos de las variables	
Anexo 6: Base de datos SPSS	
Anexo 7: Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Niveles de frecuencia de variable liderazgo transformacional.	17
Tabla 2: Niveles de frecuencia de las dimensiones de variable L.T.	18
Tabla 3: Niveles de frecuencia de variable comunicación interna.	19
Tabla 4: Niveles de frecuencia de las dimensiones de variable C.I.	20
Tabla 5: Hipótesis general.	22
Tabla 6: Hipótesis específica uno.	23
Tabla 7: Hipótesis específica dos.	24
Tabla 8: Hipótesis específica tres.	25

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Niveles de frecuencia de variable liderazgo transformacional.	17
Figura 2: Niveles de frecuencia de las dimensiones de variable L.T.	18
Figura 3: Niveles de frecuencia de variable comunicación interna.	19
Figura 4: Niveles de frecuencia de las dimensiones de variable C.I.	20

RESUMEN

La investigación titulada “Liderazgo transformacional y la comunicación interna de los trabajadores en una institución judicial, 2022” tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y la comunicación interna de los trabajadores en una institución judicial, 2022; fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional y de corte transversal. La población fue de 100 colaboradores y la muestra de 80 colaboradores administrativos de una institución judicial de Lima. En los resultados se reflejó que con un Rho de Spearman igual 0,530 existe relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación interna de los trabajadores de una institución judicial, 2022. Con Rho de Spearman igual 0,631 existe relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación intrapersonal de los trabajadores de una institución judicial, 2022. Con Rho de Spearman igual 0,631 existe relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación interpersonal de los trabajadores de una institución judicial, 2022. Finalmente, con Rho de Spearman igual 0,715 existe relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación institucional de los trabajadores de una institución judicial, 2022. Se concluyó que existe relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación interna de los trabajadores de una institución judicial, 2022.

Palabras clave: Liderazgo transformacional, comunicación interna, comunicación intrapersonal, comunicación interpersonal, comunicación institucional.

ABSTRACT

The research entitled "Transformational Leadership and the internal communication of workers in a judicial institution, 2022" had as general objective: To determine the relationship that exists between transformational Leadership and the internal communication of workers in a judicial institution, 2022; It was of a basic type, quantitative approach, with a descriptive correlational and cross-sectional design. The population was 100 collaborators and the sample of 80 administrative collaborators of a judicial institution in Lima. In the results it was reflected that with a Spearman's Rho equal to 0.530 there is a relationship between transformational Leadership and the internal communication of the workers of a judicial institution, 2022. With Spearman's Rho equal to 0.631 there is a relationship between transformational Leadership and intrapersonal communication of workers of a judicial institution, 2022. With Spearman's Rho equal to 0.631, there is a relationship between transformational Leadership and the interpersonal communication of workers of a judicial institution, 2022. Finally, with Spearman's Rho equal to 0.715, there is a relationship between Transformational Leadership and the institutional communication of the workers of a judicial institution, 2022. It was concluded that there is a relationship between transformational leadership and the internal communication of the workers of a judicial institution, 2022.

Keywords: Transformational leadership, internal communication, intrapersonal communication, interpersonal communication, institutional communication.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones públicas se desarrollan en ambientes cada vez más activos y se enfrentan a nuevos retos. Debido a ello, se está en una constante búsqueda de mejoras en los procesos orientados al servicio del ciudadano; por esta razón, es prioritario que los líderes sepan llegar a sus colaboradores y de ese modo puedan desarrollar una adecuada comunicación interna para poder cumplir con los objetivos organizacionales y brindar un servicio de calidad, es a partir de ahí que el liderazgo, podría establecerse como un elemento determinante del éxito en dichas entidades. Según Riquelme et al. (2020) el liderazgo es un instrumento que está relacionado a la inspiración, dando buenos resultados en contextos de complejidad, inestabilidad y mediatez. En este sentido, fue apropiado analizar la importancia del líder en la administración pública, verificar su contexto y los factores que limitan el impacto del liderazgo sobre el éxito de las organizaciones, y de qué manera la evolución de un buen liderazgo colabora a las entidades públicas. Sobre esto, Chinchay y Chavarry (2021) señalan que desarrollar un buen liderazgo es esencial en las instituciones públicas, debido a un papel clave en varios niveles de gobierno, en la elaboración de las tareas diarias y en la satisfacción de los trabajadores; obteniendo beneficios internos y externos. Asimismo, Guerrero et al. (2022) indicaron que la comunicación interna adquiere una relevancia clave como herramienta estratégica de management, ya que propicia la coparticipación de todos los colaboradores que constituyen la fuerza laboral.

A nivel internacional existen múltiples estudios como el que se realizó en un instituto de salud estatal mexicano del centro del país, donde se evidenció la ausencia de liderazgo en los directivos y jefes de la organización, como lo realizó Hernández et al. (2021) donde demostraron que cuando existe un liderazgo de forma autoritaria, es importante que los ejecutivos implanten estrategias que les permitan mejorar el intercambio de información con sus colaboradores, además de facilitar una participación más dinámica al momento de tomar decisiones.

El Perú, no es indiferente a este tipo de problemática, según Castillo et al. (2019) sostuvieron que los colaboradores de un centro de salud de Huaraz, identificaron a su máxima autoridad con un nivel de liderazgo medio. Esto debido a

las decisiones tomadas a nivel administrativo y operativo por parte del gerente. Similar hallazgo demostró Chirinos y Contreras (2021) quienes identificaron un aspecto muy importante para tomar en cuenta dentro de las entidades públicas, la cual es que tan efectivo pueden ser los trabajadores en el desempeño de funciones asignadas, por tal motivo, es necesario contar con personal que tenga la capacidad de liderazgo para guiar de manera eficiente en situaciones complejas que se puedan presentar en la institución.

En el contexto de la Corte superior de Justicia se pudo evidenciar que algunos servidores involucrados en la administración judicial tienden a no cumplir con las necesidades que exigen los ciudadanos, ya sea por una respuesta tardía a sus solicitudes, una mala atención, falta de empatía o por la mala infraestructura de algunas sedes judiciales; lo que genera críticas y malos comentarios de parte de los administrados con respecto al servicio brindado por la entidad estatal; asimismo, los sistemas empleados no han sido desarrollados bajo una misma plataforma tecnológica y el diseño no ha considerado facilidades para su integración, lo que origina una comunicación interna poco eficiente en el intercambio fluido de información; por consiguiente, se genera malestar y descontento en relación al nivel de atención en las sedes judiciales, debido a la carencia de gestión y liderazgo que se viene desarrollando en la organización.

Debido a la problemática abordada en los párrafos anteriores, se desprende la siguiente interrogante de investigación: ¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y la comunicación interna de los trabajadores en una institución judicial, 2022 En cuanto a los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación intrapersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022?, ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación interpersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022?, ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación institucional de los trabajadores en una institución judicial, 2022?

En la justificación de la investigación, es preciso resaltar a nivel teórico se apoyó en modelos de liderazgos y comunicaciones de autores, teniendo como propósito el brindar soluciones que ayuden a encontrar un liderazgo óptimo para de

esa manera mejorar la comunicación interna que se da en la entidad judicial, dentro del marco de la modernización del estado será de beneficio como antecedente para otros estudios que se hagan en un futuro. La justificación práctica será dar a conocer que el liderazgo transformacional produce cambios sustantivos en el trabajador mediante la motivación, estimulación intelectual y la consideración individual y de ese modo renovar los recursos humanos con la institución. Por ende, tomar mejores decisiones en las instancias correspondientes para resolver las dificultades que se puedan presentar. Se justifica en el plano metodológico, en cuanto al aporte del instrumento de medición (cuestionarios), que fue revisado por expertos para mayor validez de los datos y de esta manera pueda ser utilizado en posteriores estudios relacionados al tema desde un panorama local.

El objetivo general del estudio ha sido: Determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y la comunicación interna de los trabajadores en una institución judicial, 2022. Del mismo modo los objetivos específicos: Identificar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y la comunicación intrapersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022. Establecer la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y la comunicación interpersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022. Identificar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y la comunicación institucional de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

En cuanto a la hipótesis general: Existe relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación interna de los trabajadores en una institución judicial, 2022. Las hipótesis específicas: Existe relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación intrapersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022. Existe relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación interpersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022. Existe relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación institucional de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Es interesante la investigación lograda por Cotrina (2022) para comprender la relación entre los estilos de liderazgo y la comunicación interna es vital cuando se analiza la gestión de una organización local descentralizada. Se utilizó una encuesta para recopilar datos de una muestra de 350 colaboradores, a quienes se les hicieron preguntas aplicando como herramienta cuestionarios, enviados virtualmente a través de enlaces de formulario, y validados por opinión de expertos. Se concluyó que hubo una correspondencia positiva entre el estilo de liderazgo dominante y la comunicación interna del dominio operativo de las organizaciones descentralizadas, resaltando los estilos de liderazgo dominantes como son principalmente los estilos visionarios es la comunicación interna.

Del mismo modo, Astudillo (2021) se direccionó en abordar la correlación entre liderazgo y comunicación organizacional de colaboradores de una empresa mixta, utilizando una muestra de 35 colaboradores, a quienes se le pudo encuestar sin ningún inconveniente; se procesó los resultados a través del sistemas estadísticos, arrojando una correspondencia entre las dimensiones con la comunicación organizacional de los socios cooperativos; teniendo como resultado que las variables de investigación poseen un elevado nivel de relación entre los socios de la empresa de transporte mixto.

Por otro lado, Fernández (2021) se predispuso precisar la relevancia del liderazgo y el clima institucional virtual. Los participantes del estudio fueron encuestados sin ningún problema, permitiendo acceder a información de los docentes, a partir de la recolección de datos del trabajo de campo; y posteriormente estos son medidos por escalas de Likert, además, los instrumentos fueron verificados por profesionales en el tema. En tal sentido, se pudo demostrar que los instrumentos cumplen con el contenido, pertinencia y claridad de las preguntas, indicando que los dos instrumentos son apropiados para realizar la investigación. Se pudo concluir que el liderazgo en los escenarios institucionales tiene una relación significativa con el clima institucional.

En otra investigación, Mejía (2020) enfocado en establecer la relación del liderazgo administrativo en la comunicación organizacional de los educadores en

una entidad pedagógica; por consiguiente, se utilizó la teoría del liderazgo de Chiavenato. Se aplicaron 2 cuestionarios como base para el acopio de datos y la encuesta como método; los cuales fueron compuestos por 18 preguntas y 17 preguntas, ambos con escala ordinal. Al término del recojo de los datos se procesaron estadísticamente para poder obtener los resultados iniciales que pudieron mostrar la relevancia de las variables de investigación. Por ello, se concluyó que no había evidencia de que el liderazgo tuviera un impacto significativo en la comunicación organizacional, lo que se expresó con Rho de Spearman,317 y Significancia,161.

Asimismo, Torres (2020) sostuvo que el propósito de la investigación era plantear una proposición de liderazgo para desarrollar una comunicación eficaz en una entidad pública fiscal. Las preguntas utilizadas en la investigación fueron elaboradas enfocándose a la resolución de la problemática del investigador; se contó con la participación de 46 trabajadores de la entidad fiscal a quienes se le pudo aplicar un cuestionario. Se concluyó que el planteamiento del modelo de liderazgo es apropiado para poder ser utilizado en posteriores investigaciones.

Y como ultimo hallazgo nacional, Medina (2020) se direccionó en abordar la relevancia existente del liderazgo y comunicación interna de una empresa agroindustrial; por tal motivo, se contó con la participación 30 colaboradores administrativos que respondieron el cuestionario sin ningún inconveniente, con el fin de reunir la data. Asimismo, se utilizó niveles de liderazgo transformacional y de comunicación interna (5C). Por ello, se concluyó que coexiste una relación representativa entre las variables liderazgo y comunicación interna.

El primer hallazgo internacional ha correspondido al efectuado por Escobar (2021) llevada a cabo en Argentina, donde el objetivo general era establecer un proyecto de comunicación interna con formación en liderazgo para el desarrollo de comunicación efectiva e inmediata a todo el personal y contribuir a incrementar en un 8% la rentabilidad de la organización. Concluyendo que la comunicación interna es prioritaria en la institución, la misma es viable a través de los líderes, por lo que formarlos y actualizarlos es una inversión a largo plazo ya que traccionan con los equipos en el logro de la estrategia organizacional. Asimismo, García et al. (2020) pusieron su interés en determinar la relación significativa del liderazgo en los

procesos de autoevaluación institucional en una entidad que pretende elevar el diagnóstico de la gestión participativa, promoviendo la colaboración de todos los actores. En ese sentido, el objetivo principal es solucionar el problema y necesidades percibidas; de manera que, se puedan tomar decisiones consensuadas y en beneficio de las personas y por ende de la entidad.

Por otro lado, el trabajo de Ascencio (2019) se efectuó en la realidad de Ecuador. Puso su interés en hallar la vinculación existente entre el liderazgo transformacional y la comunicación organizacional en las compañías ubicadas en la localidad Guayaquileña; las personas que conformaron la muestra, fueron encuestados y entrevistados para el acopio de información que serviría para la generación de resultados y conclusiones de la investigación. Se concluyó que es importante que las empresas puedan desarrollar un sistema de comunicación que les permita cuidar su propagación tanto interna como externa sobre las funciones o actividades que se realizan en la organización.

En otra investigación Ortiz (2019) se enfocó en demostrar la relación que tiene un liderazgo eficaz y la comunicación organizacional en las compañías Guayaquileñas; además se elaboró como herramienta de recolección de información al cuestionario. Se pudo evidenciar innumerables perspectivas y opiniones referente al tema de estudio, las cuales al término del recojo de los datos fueron procesadas para poder obtener los primeros resultados que se pudo identificar entre las variables de la investigación; asimismo, se contó con la participación de 80 trabajadores de la empresa. Por ello, se pudo concluir que la empresa tiene un adecuado liderazgo eficaz y comunicación organizacional; por lo que, funciona de manera efectiva, logrando importantes resultados a través de mensajes, motivación, participación y comprensión de la cultura organizacional.

Es importante considerar el estudio propuesto por Rodríguez et al. (2018) donde sostuvieron que este hallazgo identifica direcciones de investigación y brechas teóricas en relación al liderazgo ético, pudiendo apoyar a futuras direcciones de estudios relacionados al tema. En ese sentido, se utilizaron herramientas informáticas diseñadas para dar soporte a la recopilación información. Se concluyó que el liderazgo ético estaba enfocado en la interacción que tiene el

líder con sus seguidores y las consecuencias de dicha interacción, siendo los niveles de análisis individual y organizacional poco estudiados.

En cuanto a la investigación de Ganga et al. (2017) el interés primordial es revisar la literatura académica sobre liderazgo y profundizar en las raíces y fundamentos teóricos que sustentan los conceptos actuales. Para medirlo se diseñó un cuestionario, el cual es muy utilizado en el presente estudio; además, esta investigación demostró la validez y confiabilidad del liderazgo y su correlación positiva y significativa con el desarrollo de la organización. Se concluyó que el desarrollo de la teoría aún se encuentra en su etapa emergente, lo que implica una falta de consenso entre los investigadores, sobre diversos aspectos relacionados con su importancia y mejora; sin embargo, a través de esta investigación se ha intentado predominar la propuesta más sustancial que proponen los investigadores.

Con relación a las bases teóricas Bracho y García (2013) enfocándose en la teoría sobre el liderazgo transformacional de Bass y Avolio, donde enfatizaron que este enfoque es un proceso que busca motivar y animar a los seguidores a participar activamente en los cambios del entorno interno, inspirando a cada uno de ellos a empoderarse de la misión y visión; de modo que, se les facilite lograrlo, en un sano ambiente laboral, trabajando con entusiasmo, valentía, responsabilidad, productividad y alto compromiso en la obtención de los objetivos organizacionales.

Por otro lado, Carcamo (1968) respecto a la base teórica de las Relaciones Humanas por Elton Mayo, con el objetivo principal de humanizar las relaciones laborales que han estado dominadas por sensibilidades materialistas durante la mayor parte de la historia humana. Este sentido materialista se puede apreciar en su máxima expresión en el nacimiento y evolución de la propiedad privada, el intercambio y la división social del trabajo, y la afirmación de la organización moderna en la economía global. En tal sentido, las relaciones humanas son una disciplina social entendida en el sentido estricto de las ciencias sociales aplicadas; por lo tanto, se debe juzgar por la veracidad de los datos en los que se fundamenta.

Y como última base teórica García-Solarte (2015) aborda la teoría contingente del liderazgo, que se basa principalmente en que no existe un solo estilo de liderazgo, sino que este obedece al entorno donde el líder se desempeña.

El comportamiento del líder está influenciado por la madurez del seguidor en sus labores, y los líderes deben inculcar el tipo de comportamiento necesario para un buen liderazgo en presencia de subordinados. Este estilo cambia con el tiempo a medida que aumenta la personalidad del subordinado durante el ciclo de relación con el líder.

Sobre las definiciones, Ayoub (2011) sostuvo que el liderazgo es el proceso de ayudar a otras personas a comprender, ponerse de acuerdo sobre lo que se debe hacer y cómo hacerlo, así promover los esfuerzos individuales y colectivos para lograr objetivos grupales. Blanchard (2007) afirmó que es el talento de motivar a los seguidores, desbloqueando el poder y potencial de los colaboradores en beneficio de la obtención del objetivo común de la entidad; en el mismo orden de ideas Aguera (2004) planteó el liderazgo como procedimiento de animar o encaminar a un conjunto de personas para la concretización de los objetivos de la organización; a esto agrega Castañeda (2004) que el liderazgo es una agrupación de cualidades eficaces que posee el líder, para la motivación de los colaboradores y con la finalidad de cumplir las metas superiores de toda empresa enmarcados en la alta moralidad; asimismo, Ring (2019) argumentó que el liderazgo influye en las personas al proporcionar propósito, dirección y motivación mientras trabajan para cumplir una misión y mejorar una organización; finalmente, Serrano y Portalanza (2014) definieron el liderazgo como el talento de influir en un conjunto de individuos y, de ese modo lograr los objetivos organizacionales.

Las dimensiones en la que se descompone la variable independiente, según Avolio y Bass (2004) a) Influencia idealizada o carisma, se entiende como liderazgo, cuando un líder es percibido y descrito como carismático por los colaboradores y genera altos niveles de moral, confianza e integridad; además, siempre se adelantan a los problemas y las crisis, pero también pueden celebrar los éxitos con sus compañeros. (Torres y Riaga, 2006). También Goleman (2004) sostiene que el carisma es el talento que poseen algunos individuos y son capaces de inspirar seguridad y confianza, y de provocar que otros simpaticen con sus aspiraciones y metas. Por su parte, Sinkula et al. (1997) enfatizó la relevancia de la comunicación por medio de la visión; además, de la generación de confianza. Debido a esto, cuando un líder alcanza la articulación de su visión y lo puede transmitir a los

seguidores del equipo, consiguiendo que todos se comprometan y participen en la enseñanza activa para el encaminar a un futuro prometedor de la entidad. (Goh y Richards, 1997); c) Consideración individual, es cuando sale a relucir el cuidado y empatía con los seguidores; del mismo modo, sabe escuchar y comunicarse con propiedad. (Torres y Riaga, 2006).

En otro concepto Amitay et al., (2005) se enfoca en las particularidades del líder transformacional, teniendo en cuenta las carencias de los seguidores de forma aislada, asumiendo que cada miembro es un ser único, todo esto hace que el equipo se esfuerce por desarrollar la mejor versión de cada miembro del equipo, con la finalidad de tener resultados positivos en cada colaborador y así sientan que son valiosos en la organización. d) Estimulación intelectual, es el talento que tienen los líderes en la capacitación de los seguidores, de tal modo que cuando se presenten problemas futuros, ellos podrán resolverlos con sus habilidades. Yukl, (1999) indicó que la relevancia de esta dimensión es la disposición para promover las habilidades como el razonar, creatividad y solución de dificultades. Asimismo, la dimensión descrita lleva al seguidor a cuestionar y brindar soluciones innovadoras. Por otro lado, Charbonneau et al. (2001) se direcciona entorno a la estimulación intelectual aumente el saber y entendimiento. Cuando un líder estimula intelectualmente a sus seguidores, puede dirigirlos a ser más creativos e innovadores, desafiar suposiciones, reformular problemas y encontrar soluciones alternativas (Bass y Bass, 2009).

En cuanto a la comunicación interna la base teórica menciona sobre la dificultad de definir un concepto, ya que en este campo se pueden encontrar enfoques y aproximaciones diferentes; por tanto, es arriesgado hacerlo, porque va ocasionar tensiones, detractores, pero también simpatizantes, admiradores y agentes de cambio. Asimismo, la comunicación interna también debe surgir de los proyectos de cambio organizacional; por ende, no tiene sentido mejorar o cambiar la tecnología si la entidad sigue con la misma comunicación. Sobre las definiciones, Andrade (2005) Define el conjunto de pasos que toma una organización para construir y mantener buenas relaciones entre sus miembros, y utiliza varios canales de comunicación para mantener a los miembros informados y comprometidos con propósito de cumplir las metas de la organización; a esto agrega Díez (2006)

Describe la comunicación interna como un conjunto de acciones realizadas e integradas para crear conexiones entre los miembros de una institución con el deseo de involucrar e integrar a los trabajadores en el desarrollo y ejecución de un proyecto común; en el mismo orden de ideas Formanchuk (2010) Sostuvo que la comunicación interna es parte de la cultura corporativa; de esta manera, la cultura es una plataforma para la comunicación. Por ejemplo, una persona se expresa de acuerdo a su personalidad. En las empresas pasa lo mismo, pero hablamos de cultura en lugar de personalidad; por otro lado Morales et al. (2008) Explicaron que la comunicación interna es un modelo de interacción de mensajes entre los colaboradores de una entidad y las interacciones humanas que tienen lugar dentro y entre los miembros de una organización.; de igual forma Fajardo y Nivia (2016) Argumentaron que la comunicación interna afecta a todos los componentes de una empresa, desde la gerencia hasta todos los empleados, y fortalece la cultura al aumentar la motivación y la productividad, y promueve el clima organizacional adecuado.

Las dimensiones en las que se divide la comunicación interna son a) Comunicación interpersonal: Es una interacción intersujeto a través de la comunicación dirigida a generar un espacio de reflexión sobre las prácticas de gestión desarrolladas en la institución. En tal sentido, dicha dimensión es efectiva, entre todas las comunicaciones humanas, porque las relaciones son directas y más poderosas. Asimismo, esto demuestra cómo las personas se relacionan entre sí a través de las relaciones interpersonales; b) Comunicación intrapersonal: son los diálogos internos que las personas mantienen consigo mismas también están relacionados con sus propias estrategias de comunicación interpersonal (Raffino, 2020; Zayas, 2011).

Para Peña y Batalla (2016) enfatiza como la comunicación intrapersonal entre individuos al momento de decodificar los mensajes que reciben, y cómo codifican o procesan los mensajes que envían; c) Comunicación institucional: Las instituciones utilizan recursos psicológicos e informativos para implementar una serie de lineamientos de comunicación persuasiva, para influir en los destinatarios y lograr el cumplimiento sostenido en la aplicación de los intereses (Canel, 2018). Otro concepto, se refiere como las comunicaciones organizadas por las entidades

o agentes, es orientada a individuos y grupos de los entornos sociales en los que las personas desarrollan su trabajo. Su objetivo es construir relaciones de calidad entre las organizaciones y los usuarios (Domínguez, 2015).

III. METODOLOGÍA

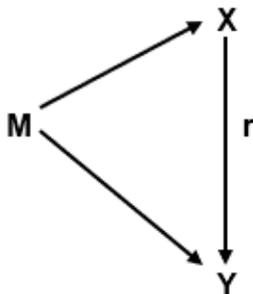
3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación fue de tipo básico, debido que pretende dar una respuesta a la problemática identificada, su objetivo es ampliar y ahondar la base de datos entorno al de una problemática real para brindar una alternativa de solución en el desarrollo de la sociedad (Cazau, 2006).

Se fundamenta bajo un enfoque cuantitativo, porque desde la perspectiva de Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), donde se realiza la recolección de información con la intención de sistematizarlo y dar solución oportuna al planteamiento determinado.

El diseño del trabajo de investigación fue descriptiva correlacional, según Palella y Martins (2017) tiene como propósito el conocimiento de la incidencia entre las variables planteadas que pueden ser más de dos existentes en el planteamiento de la problemática de investigación.

El esquema es el siguiente:



Donde:

M: Es la muestra de colaboradores de institución judicial.

X: Liderazgo transformacional.

Y: Comunicación interna.

r: Coeficiente correlacional de las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable: Liderazgo transformacional

Definición conceptual

Es la manera de influenciar en otros individuos, para que entiendan y estén de acuerdo con lo que se debe hacer y cómo se debe hacer; es un proceso que fomenta el esfuerzo (Ayoub, 2011).

Definición operacional

Variable de naturaleza cuantitativa que se midió con una escala ordinal, consta de cuatro dimensiones y de ítems en base a los indicadores. Las valoraciones oscilantes van de la primera a la quinta (escala Likert).

Variable: Comunicación interna.

Definición conceptual.

Es percibida como el medio primordial para construir y mantener buenas relaciones entre los colaboradores, mediante la utilización de varias herramientas que mantienen a los colaboradores informados, integrados y motivados en su trabajo para alcanzar las metas organizacionales (Andrade, 2005).

Definición operacional.

Variable de naturaleza cuantitativa que se midió con una escala ordinal, consta de tres dimensiones y de ítems en base a los indicadores. Las valoraciones oscilantes van de la primera a la quinta (escala Likert).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

Es definido por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) como el número total de participantes o casos que tienden a coincidir con ciertas características de un estudio en particular. En el presente estudio la población estuvo conformada por 100 servidores públicos administrativos de una institución judicial de Lima.

Muestra

Está conformada por una parte segmental y representativa de la población (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Por ello, se emplearon criterios de inclusión y exclusión que se muestran a continuación.

Criterios de inclusión.

Trabajadores con un año a más laborando en la institución judicial.

Trabajadores con cargos fijos en la institución judicial.

Trabajadores que para la fecha de la investigación se encuentren activos laborando.

Trabajadores que accedieron a colaborar con la investigación.

Criterios de exclusión.

Trabajadores que tienen menos de 1 año de labores en la institución judicial.

Trabajadores que tengan contratos laborales en la institución judicial.

Trabajadores que para la fecha de la investigación se encuentren de vacaciones, permisos o jubilados.

Trabajadores que no acepten participar en la investigación.

Luego, de aplicar los criterios inclusivos y excluyentes, la muestra de estudio fue de 80 colaboradores administrativos de una institución judicial de Lima.

Muestreo.

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) el muestreo permite la selección de participantes que permitirán la recolección de información válida. En ese sentido, el muestreo que se utilizó fue no probabilístico por conveniencia, la cual se realiza según los criterios propios del investigador.

3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica utilizada para la compilación de información, fue la encuesta, puesto que según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) es un método de recolección de información a través de preguntas a los participantes de la investigación. Además, hay muy poca interacción con los participantes.

El instrumento aplicado fue el cuestionario, que de acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) está elaborado por una cantidad de interrogantes abiertas de ítems extraídos de las variables propuestas medidas en el estudio. De esta manera, los investigadores obtienen datos básicos sobre la naturaleza de la pregunta planteada.

La validez se limita al grado efectivo que la prueba inicial mide la significancia de los contenidos, en base a juicio de expertos (Tamayo, 2009). En cuanto a la confiabilidad, hacen mención a la precisión que muestra la prueba piloto y luego comprobar la fiabilidad con la prueba de Alpha de Cronbach (Hernández y Mendoza 2018).

3.5. Procedimientos.

La presente investigación se llevó a cabo de la siguiente manera: en primer lugar, se procedió a elaborar el instrumento, el cual fue revisado y validado por expertos en la materia; por otra parte, a través de los resultados de la prueba piloto

se evidencio la confiabilidad de los instrumentos. Acto seguido, fue solicitar la autorización correspondiente al jefe inmediato superior de la entidad judicial para que pueda realizarse el trabajo de campo y contar con la participación de los trabajadores a quienes se les comunicó los fines de la investigación mediante el consentimiento informado. Asimismo, el recojo de información fue programado en un determinado horario y con el apoyo de una aplicación. Terminado el procedimiento aplicativo se realizaron las tabulaciones estadísticas de manera adecuada. Los cuestionarios fueron realizados por única vez a los trabajadores de la entidad judicial de Lima.

3.6. Método de análisis de datos.

El propósito en esta parte de la investigación es identificar la necesidad de las pruebas analíticas de la información obtenida, así como los parámetros estadísticos respectivos entorno a la presentación de los resultados del estudio. En primer lugar, se aborda el análisis descriptivo, como el proceso efectivo que otorga validez a lo recopilado, mediante el tratamiento y organización para su posteriormente responder al planteamiento formulado. Se tuvo que contar con el apoyo del programa SPSS 25 en el análisis estadístico.

3.7. Aspecto ético.

El principio ético no puede mantenerse al margen de la investigación. Por tal motivo, se desea contribuir académicamente con el presente estudio, realizando una búsqueda exhaustiva de referencias, respetando la autoría bibliográfica en el parafraseo de acuerdo al estilo APA. En cuanto a los datos obtenidos de la prueba piloto y los cuestionarios se procedió a respetar la confidencialidad y anonimato de los participantes; asimismo, se evitó todo tipo de manipulación y alteración de los datos.

IV. RESULTADOS

Medidas de frecuencia

Tabla 1.

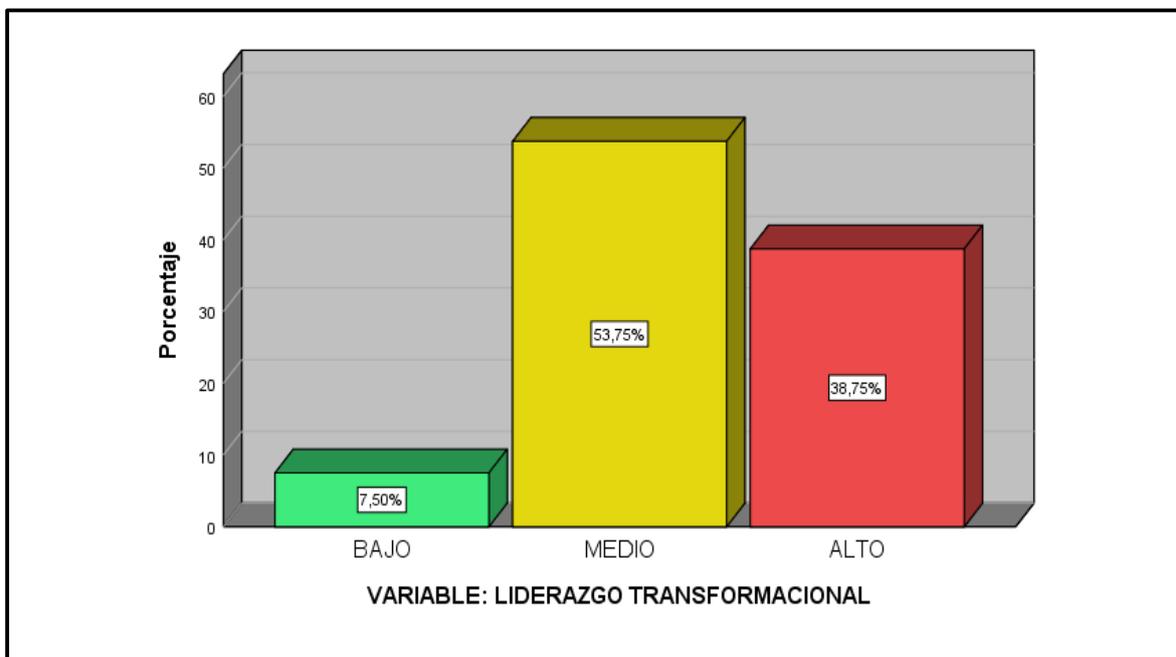
Niveles de frecuencia de variable liderazgo transformacional.

Nivel	Frecuencias (f)	Porcentaje (%)
Bajo	6	7,40%
Medio	43	53,80%
Alto	31	38,80%
Total	80	100,00%

Fuente: Información suministrada de la aplicación de cuestionario a 80 colaboradores administrativos de una institución judicial de Lima.

Figura 1.

Niveles de frecuencia de variable liderazgo transformacional.



Se determina que, del total de la muestra (80), 6 sujetos (7,40%) presentan un nivel bajo, 43 colaboradores (53,80%) indican que existe un nivel medio y 31

participantes (38,80%) manifiestan un nivel alto con respecto a la variable Liderazgo Transformacional de la institución judicial.

Tabla 2.

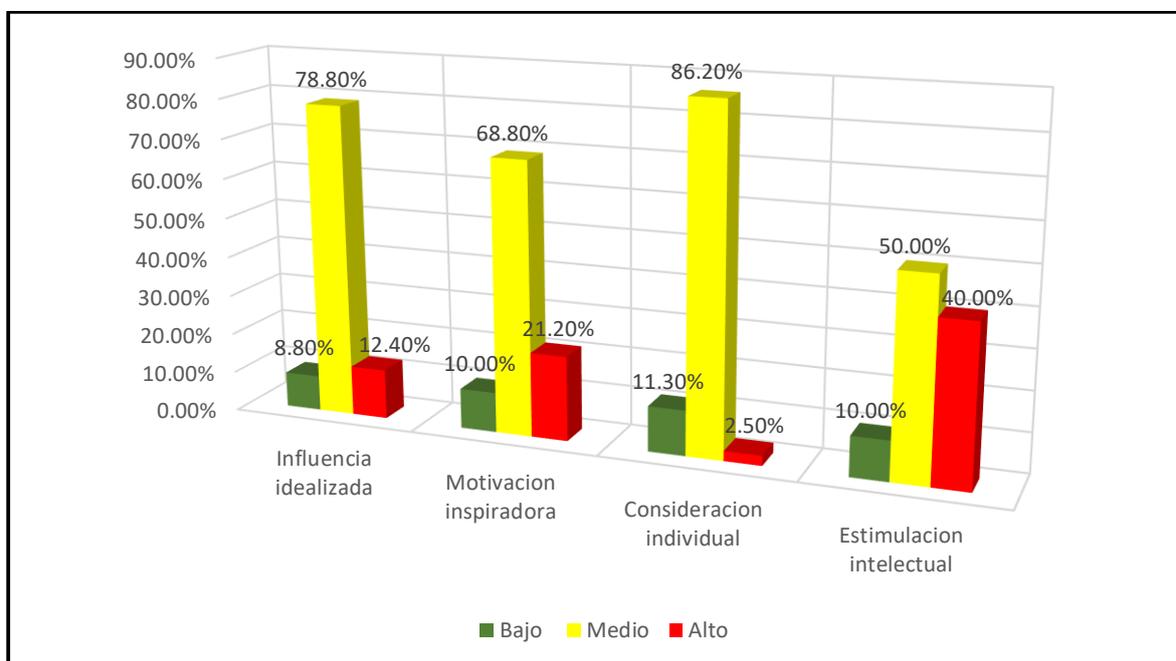
Niveles de frecuencia de las dimensiones de variable L.T.

Nivel	(f)	Influencia idealizada	(f)	Motivación inspiradora	(f)	Consideración individual	(f)	Estimulación intelectual
Bajo	7	8,80%	8	10,00%	9	11,30%	8	10,00%
Medio	63	78,80%	55	68,80%	69	86,20%	40	50,00%
Alto	10	12,40%	17	21,20%	2	2,50%	32	40,00%
Total	80	100,00%	80	100,00%	80	100,00%	80	100,00%

Fuente: Información suministrada de la aplicación de cuestionario a 80 colaboradores administrativos de una institución judicial de Lima.

Figura 2.

Niveles de frecuencia de las dimensiones de variable L.T.



Se determina que, las dimensiones de variable Liderazgo Transformacional tiene los siguientes niveles: bajo para el 8,80% de la muestra, seguido de 78,80% nivel medio y 12,40% nivel alto. Para la dimensión motivación inspiradora fue de nivel

bajo para el 10,0%, medio para el 68,80% y alto para el 21,20%. Finalmente, la dimensión estimulación intelectual fue nivel bajo para el 10,0% de la muestra, nivel medio para el 50,0% y nivel alto para el 40,0%. Los resultados indican que la dimensión que los colaboradores consideran con mayor desarrollo es la estimulación intelectual con un nivel para el 40,0% de los encuestados.

Tabla 3.

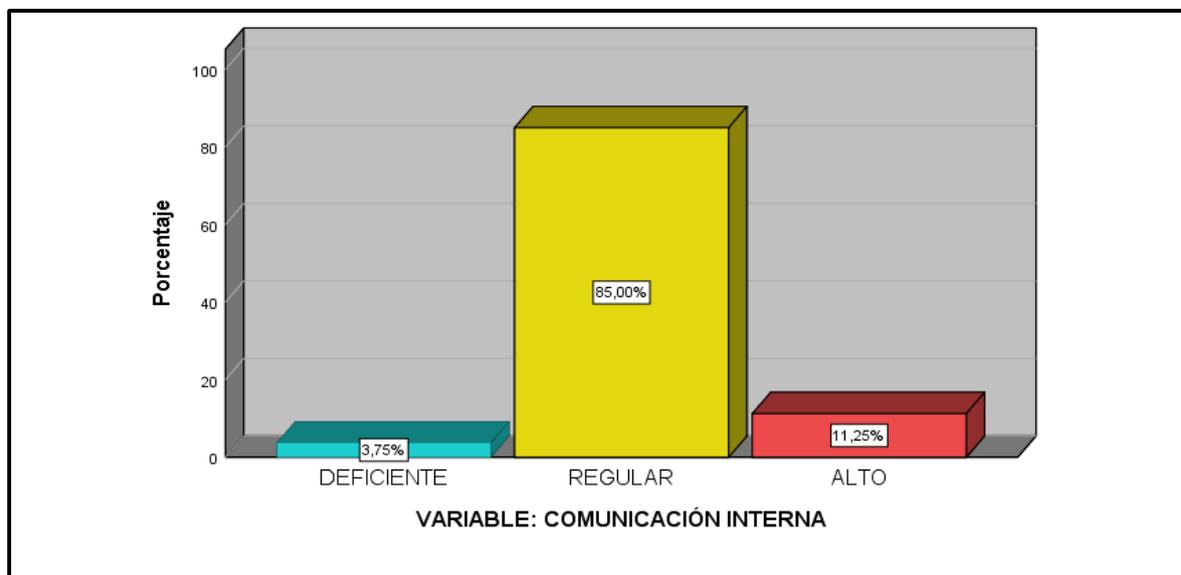
Niveles de frecuencia de variable comunicación interna.

Nivel	Frecuencias (f)	Porcentaje (%)
Deficiente	3	3,70%
Regular	68	85,00%
Alta	9	11,30%
Total	80	100,00%

Fuente: Información suministrada de la aplicación de cuestionario a 80 colaboradores administrativos de una institución judicial de Lima.

Figura 3.

Niveles de frecuencia de variable comunicación interna.



Se determina que, del total de la muestra (80), 3 sujetos (3,70%) presentan un nivel deficiente, 68 colaboradores (85,00%) indican que existe un nivel regular y 9

participantes (11,30%) manifiestan un nivel alto con respecto a la variable comunicación interna de la institución judicial. Los resultados indican que la comunicación interna tiene debilidades en la gestión.

Tabla 4.

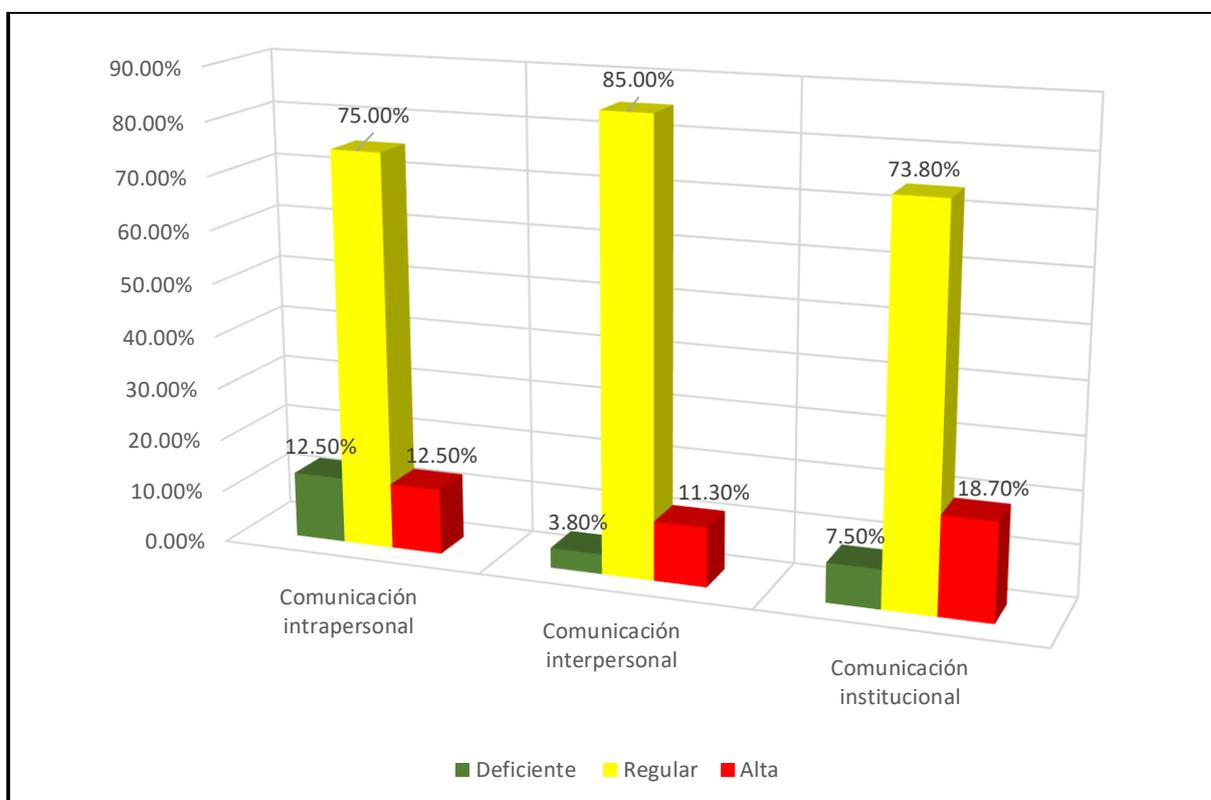
Niveles de frecuencia de las dimensiones de variable comunicación interna.

Nivel	(f)	Comunicación intrapersonal	(f)	Comunicación interpersonal	(f)	Comunicación institucional
Deficiente	10	12,50%	3	3,80%	6	7,50%
Regular	60	75,00%	68	85,00%	59	73,80%
Alta	10	12,50%	9	11,30%	15	18,70%
Total	80	100,00%	80	100,10%	80	100,00%

Fuente: Información suministrada de la aplicación de cuestionario a 80 colaboradores administrativos de una institución judicial de Lima.

Figura 4.

Niveles de frecuencia de las dimensiones de variable comunicación interna



Se determina que, las dimensiones de la variable comunicación interna obtuvieron los siguientes porcentajes: comunican intrapersonal: deficiente para el 12,50%, regular para el 75,0% y alta para el 12,50%. Seguidamente la dimensión comunicación interpersonal fue nivel deficiente para el 3,80%, nivel regular para el 85,0% y nivel alto para el 11,30%. Finalmente, la dimensión comunicación institucional fue nivel deficiente para el 7,50%, nivel regular para el 73,80% y nivel alto para el 18,70%. Los resultados indican que la comunicación institucional es la que tiene mejor gestión según los trabajadores alcanzando un nivel alto para el 18,70% de la muestra.

Validación de hipótesis

Para probar la hipótesis, se utilizaron los siguientes criterios:

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05 = 5\%$ margen máximo de error.

Reglas de juicio:

$p \geq \alpha \rightarrow$ se acepta la hipótesis nula H_0

$p < \alpha \rightarrow$ se rechaza la hipótesis nula H_0

Hipótesis general de la investigación

Hg: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación interna de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

H0: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación interna de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

Tabla 5.

Hipótesis general

			Liderazgo transformacional	Comunicación interna
Rho de Spearman	Variable: Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,530**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Variable: Comunicación interna	Coeficiente de correlación	,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Se muestra los valores obtenidos de la prueba de Rho de Spearman, en donde el coeficiente de correlación es igual 0,530 lo que advierte una correlación positiva moderada. Asimismo, p-valor = 0,000, siendo menor que ($\alpha = 0,05$), por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se asumió que existe relación

entre el liderazgo transformacional y la comunicación interna de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación intrapersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

H01: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación intrapersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

Tabla 6.

Hipótesis específica uno

			Liderazgo transformacional	Comunicación intrapersonal
Rho de Spearman	Variable: Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,631**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Dimensión 1: Comunicación intrapersonal	Coeficiente de correlación	,631**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Se muestra los valores obtenidos de la prueba de Rho de Spearman, en donde el coeficiente de correlación es igual 0,631 lo que presenta una correlación positiva moderada. Asimismo, p-valor = 0,000, siendo menor que ($\alpha = 0,05$), por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula (H01) y se asumió que existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación intrapersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

Hipótesis específica 2

H2: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación interpersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

H02: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación interpersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

Tabla 7.

Hipótesis específica dos

		Liderazgo transformacional	Comunicación interpersonal
Rho de Spearman	Variable: Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	,530**
		Sig.(bilateral)	,000
		N	80
	Dimensión 2: Comunicación interpersonal	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig.(bilateral)	,000
		N	80

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

Se muestra los valores obtenidos de la prueba de Rho de Spearman, en donde el coeficiente de correlación es igual 0,530 lo que advierte una correlación positiva moderada. Asimismo, p-valor = 0,000, siendo menor que ($\alpha = 0,05$), por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula (H02) y se asumió que existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación interpersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

Hipótesis específica 3

H3: Existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación institucional de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

H03: No existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación institucional de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

Tabla 8.

Hipótesis específica tres

			Liderazgo transformacional	Comunicación institucional
Rho de Spearman	Variable: Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1,000	,715**
		Sig.(bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Dimensión 3: Comunicación institucional	Coeficiente de correlación	,715**	1,000
		Sig.(bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Se muestra los valores obtenidos de la prueba de Rho de Spearman, en donde el coeficiente de correlación es igual 0,715 lo que advierte una correlación positiva moderada. Asimismo, p-valor = 0,000, siendo menor que ($\alpha = 0,05$), por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula (H03) y se asumió que existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación institucional de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

V. DISCUSIÓN

En base a la hipótesis general de la investigación se tiene que, el p valor es menor a 0.05, siendo este de 0,000; de modo que, H0 se rechaza y se aceptó la Hg. Además, el análisis inferencial arrojó un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman igual a 0,530, lo que evidenció una correlación positiva moderada, señalando que, si existe relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación interna de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

Por otra parte, el análisis descriptivo, aplicado a 80 colaboradores administrativos mostraron niveles altos con respecto a la variable liderazgo transformacional (38,80%) mientras que solo un (7,40%) manifestaron un nivel bajo en la institución judicial de Lima.

Los resultados guardan relación por semejanza de los encontrados por Cotrina (2022) donde concluyó que hubo una correlación positiva entre el liderazgo dominante y la comunicación interna en el dominio operativo de las organizaciones descentralizadas, resaltando los estilos de liderazgo dominantes como son principalmente los estilos visionarios es la comunicación interna. También guardan semejanza de los encontrados por Astudillo (2021) donde se arrojó una correlación positiva entre el liderazgo y las dimensiones con la comunicación organizacional de los socios cooperativos

Estos resultados teóricamente se pueden sustentar con los realizados por Bracho y García (2013) enfocándose en la teoría sobre el liderazgo transformacional de Bass y Avolio, donde enfatizaron que este enfoque es un proceso que busca motivar y animar a los seguidores a participar activamente en los cambios del entorno interno, inspirando a cada uno de ellos a empoderarse de la misión y visión; de modo que, se les facilite lograrlo, en un sano ambiente laboral, trabajando con entusiasmo, valentía, responsabilidad, productividad y alto compromiso en la obtención de los objetivos organizacionales.

Asimismo, Ayoub (2011) sostuvo que el liderazgo es el proceso de ayudar a otros a comprender y acordar lo que se debe hacer y cómo se debe hacer, facilitando así los esfuerzos individuales y colectivos para lograr objetivos en común. Blanchard

(2007) afirmó que es el talento de motivar a los seguidores, desbloqueando el poder y potencial de los colaboradores en beneficio de la obtención del objetivo común de la entidad; en el mismo orden de ideas Aguera (2004) planteó el liderazgo como procedimiento de animar o encaminar a un conjunto de personas para la concretización de los objetivos de la organización; a esto agrega Castañeda (2004) que el liderazgo es una agrupación de cualidades eficaces que posee el líder, para motivar a los demás en la obtención de los objetivos de la empresa, guiándose en la alta moralidad; asimismo, Ring (2019) argumentó que el liderazgo influye en las personas al proporcionar propósito, dirección y motivación mientras trabajan para cumplir una misión y mejorar una organización; finalmente, Serrano y Portalanza (2014) definieron el liderazgo como el talento de influir en un conjunto de individuos y, de ese modo lograr los objetivos organizacionales.

En cuanto al liderazgo en las instituciones, se relaciona con la comunicación interna, ya que el liderazgo efectivo incide en las relaciones públicas internas, la efectividad de los canales de comunicación y la satisfacción de los colaboradores. Por tanto, la aparición de líderes relevantes en las entidades, demuestra que la comunicación presencial es necesaria. Esto conduce a una alta participación de los empleados en el cambio organizacional. Además, un líder exitoso hace que los trabajadores se sientan positivos con respecto a su empleo (García E., 2016).

Adicionalmente, con el desarrollo acelerado de la tecnología, se ha vuelto común la utilización de canales de comunicación no presencial para intercambiar información sobre las diferentes actividades que se realizan en toda organización; sin embargo, los canales de comunicación presencial siguen siendo importantes. Por ello, es importante fortalecer la comunicación entre los colaboradores y sus líderes a través de reuniones presenciales, de modo que, se mejore las relaciones públicas internas, y provoque cambios favorables en la actitud de los colaboradores de la organización (Arizcun, y otros, 2018).

Es importante mencionar, que el liderazgo efectivo es necesario para crear una cultura laboral productiva y exitosa. También puede ayudar a otros líderes a comprender mejor sus objetivos y misión, así como promover resultados positivos entre sus colaboradores. Las instituciones públicas deberían considerar la

promoción de líderes efectivos para fomentar una comunicación más abierta (Egas & Ynace, 2018).

Al mismo tiempo, el pensamiento creativo es la clave del liderazgo transformador. Esto conduce a una mejor comunicación dentro de una organización, lo que en consecuencia fomenta las actitudes positivas y el comportamiento adecuado de los empleados. Un líder transformador inspira el cambio estando abierto a diferentes opiniones y escuchando a los empleados. Esto les ayuda a generar nuevas ideas que impulsan su agenda; asimismo, se interesa en generar bienestar a los colaboradores (Flores, García, Calsina, & Yapuchura, 2016).

En relación a la hipótesis específica 1, se propusieron 2 posibles supuestos; en primer lugar, mediante la hipótesis del investigador, esto nos indica que, existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación intrapersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022, mientras que el segundo supuesto, dio la hipótesis nula, que nos indica que no existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación intrapersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022, en este contexto el análisis inferencial arrojó como valor de coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0,631, lo que evidenció una correlación moderadamente positiva, de otro lado, siendo el valor de $p = 0,000$, menor de lo establecido ($\alpha = 0,05$), se rechazó la H_0 y se aceptó la hipótesis del investigador, es decir que si existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación intrapersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

Asimismo, el análisis descriptivo, mostró como nivel alto con respecto a la dimensión comunicación intrapersonal, dado por un (12,50%) igualmente un (12,50%) manifestaron un nivel deficiente en la comunicación intrapersonal de la institución judicial de Lima.

Los resultados guardan relación por semejanza de los encontrados por Torres (2020) donde concluyó que el liderazgo es necesario para desarrollar una comunicación eficaz en una entidad pública fiscal.

Los resultados se contraponen de los encontrados por Mejía (2020) donde concluyó que no había evidencia de que el liderazgo tuviera un impacto significativo en la

comunicación organizacional, lo que se expresó con Rho de Spearman,317 y Significancia,161.

Teóricamente los resultados guardan semejanza con las afirmaciones de Raffino (2020) y Zayas (2011), donde afirman que la comunicación intrapersonal: son los diálogos internos que las personas mantienen consigo mismas también están relacionados con sus propias estrategias de comunicación interpersonal. También Peña y Batalla (2016) indican que la comunicación intrapersonal entre individuos enfatiza cómo las personas decodifican o escuchan los mensajes que reciben, y cómo codifican o procesan los mensajes que envían.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se propusieron 2 posibles supuestos; en primer lugar, mediante la hipótesis del investigador, esto nos indica que, existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación interpersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022, mientras que el segundo supuesto, dio la hipótesis nula, que nos indica que no existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación interpersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022, en este contexto el análisis inferencial arrojó como valor de coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0,530, lo que evidencio una correlación positiva moderada, de otro lado, siendo el valor de $p = 0,000$, menor de lo establecido ($\alpha = 0,05$), se tuvo que rechazar la H_0 y se aceptó la hipótesis del investigador, por lo cual se admite que si existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación interpersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

De otro lado, el análisis descriptivo, pudo mostrar como nivel alto con respecto a la dimensión comunicación interpersonal, en un (11,30%) mientras que solo un (3,80%) manifestaron un nivel deficiente en la comunicación interpersonal de la institución judicial de Lima.

Los resultados guardan semejanza de los encontrados por Medina (2020) donde manifiesta que coexiste una relación representativa entre el liderazgo y la comunicación interna. También guardan semejanza de los encontrados por Escobar (2021) donde concluye que la comunicación interna es prioritaria en la institución, la misma es viable a través de los líderes, por lo que formarlos y

actualizarlos es una inversión a largo plazo ya que traccionan con los equipos en el logro de la estrategia organizacional.

Los resultados guardan semejanza teóricamente con Raffino (2020) y Zayas (2011) que afirman que la comunicación interpersonal: Es una interacción intersujeto a través de la comunicación dirigida a generar un espacio de reflexión sobre las prácticas de gestión desarrolladas en la institución. En tal sentido, dicha dimensión es efectiva, entre todas las comunicaciones humanas, porque las relaciones son directas y más poderosas. Asimismo, este tipo de comunicación es un indicador de cómo están funcionando las relaciones interpersonales;

En último lugar, la contrastación de la hipótesis específica 3, se propusieron 2 posibles supuestos; en primer lugar, mediante la hipótesis del investigador, esto nos indica que, existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación institucional de los trabajadores en una institución judicial, 2022, mientras que el segundo supuesto dado por la hipótesis nula, que nos indica que no existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación institucional de los trabajadores en una institución judicial, 2022, en este contexto el análisis inferencial arrojó como valor de coeficiente de correlación de Rho de Spearman igual a 0,715, lo que evidenció una correlación positiva de fuerte intensidad, de otro lado, siendo el valor de $p = 0,000$, menor de lo establecido ($\alpha = 0,05$), se tuvo que rechazar la H_0 y se aceptó la hipótesis del investigador, lo cual apunta a indicar que si existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación interpersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

Sobre el análisis descriptivo, se pudo visualizar niveles altos con respecto a la dimensión comunicación institucional, en un (18,70%) mientras que solo un (7,50%) manifestaron un nivel deficiente en la comunicación institucional de la institución judicial de Lima.

Los resultados guardan relación en semejanza de los encontrados por Ascencio (2019) donde se concluyó que es importante que las empresas puedan desarrollar un sistema de comunicación que les permita cuidar su propagación tanto interna como externa sobre las funciones o actividades que se realizan en la organización. También se asemejan de los encontrados por Ortiz (2019) donde se concluyó que

la empresa tiene un adecuado liderazgo eficaz y comunicación organizacional; por lo que, funciona de manera efectiva, logrando importantes resultados a través de mensajes, motivación, participación y comprensión de la cultura organizacional.

Teóricamente guardan relación con Canel (2018) quien indica que en la comunicación institucional utilizan recursos psicológicos e informativos para implementar una serie de lineamientos de comunicación persuasiva, para influir en los destinatarios y lograr el cumplimiento sostenido en la aplicación de los intereses (Canel, 2018). Otro concepto, explica como la comunicación organizada por la entidad, está apuntada a personas y colectivos de los entornos sociales en los que las personas desarrollan su trabajo. Su objetivo es construir relaciones de calidad entre las organizaciones y los usuarios (Domínguez, 2015).

Asimismo, los cambios en la administración pública requieren una revisión paralela de las responsabilidades cívicas. Los líderes de la reforma de la administración pública deben comunicarse con el público para educarlo sobre las diferencias entre sus responsabilidades y las que tienen las autoridades. Esto les permite prepararse para cualquier cambio potencial. (Ancín & Espinosa, 2017).

Es necesario comprender las funciones específicas de cada organismo gubernamental para poder definir las adecuadamente. Esto requiere una comprensión básica de las responsabilidades de los funcionarios políticos, los servidores públicos y el servicio civil. También requiere separar los roles que desempeñan los funcionarios políticos de los funcionarios públicos regulares y los representantes electos que designan. De ahí que, la gestión pública efectiva requiere la cooperación con funcionarios y líderes, así como una comunicación efectiva con el público o los beneficiarios. (Charry, 2018).

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Se advierte que se logró cumplir con el objetivo general del estudio, dado que el análisis inferencial se determinó un p-valor = 0,000, menor de lo establecido ($\alpha = 0,05$), y con Rho de Spearman igual a 0,530, por lo cual se concluye que, si existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación interna de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

Segunda:

De igual forma, se pudo lograr alcanzar el objetivo específico 1, puesto que se determinó que con un p-valor = 0,000, menor de lo establecido ($\alpha = 0,05$), y con un valor Rho de Spearman igual a 0,631, por lo cual se concluye en señalar que, si existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación intrapersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

Tercera:

Asimismo, se pudo lograr conseguir el objetivo específico 2, dado que se determinó que con p-valor = 0,000, menor de lo establecido ($\alpha = 0,05$), y un valor Rho de Spearman igual a 0,530, por lo cual se resuelve que, si existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación interpersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

Cuarta:

De igual manera, se pudo lograr concretar el objetivo específico 3, puesto que se determinó que con p-valor = 0,000, por debajo o es menor de lo establecido ($\alpha = 0,05$), y con un valor Rho de Spearman igual a 0,715, por lo cual se concluye que, si existe relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación institucional de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda los gerentes y jefes animen a los líderes de área a usar estilos de liderazgo que cambien positivamente las actitudes de los colaboradores. Al hacer esto, el objetivo es aumentar el rendimiento del trabajo y el éxito de la misión en todos los ámbitos. Además, la implementación de canales de comunicación internos mejora la realización de metas institucionales.

Segunda:

Se sugiere a los gerentes y jefes de la institución judicial, promover y ofrecer capacitación en los trabajadores para realizar una adecuada comunicación intrapersonal, con la finalidad que puedan construir pensamientos y críticas propias positivas, acerca de sus debilidades y fortalezas en la institución judicial.

Tercera:

Se recomienda a los gerentes y jefes de la institución judicial, capacitar y velar por el buen desarrollo de la comunicación interpersonal entre el personal, lo que les permitirá tener un ambiente de trabajo más positivo y aumentar el cumplimiento de los empleados con los objetivos de la institución.

Cuarta:

Se sugiere a los gerentes, jefes y trabajadores en general, fomentar una adecuada comunicación institucional, empujando estrategias y canales que permitan la difusión de la información de forma adecuada y oportuna, considerando que información le debe llegar a qué persona, en qué momento y con qué finalidad.

REFERENCIAS

- Aguera, E. (2004). Liderazgo y compromiso social. *Dirección General de Fomento Editorial*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=gnSCIZjgkD0C&lpg=PA23&dq=definici%C3%B3n%20del%20liderazgo&pg=PA4#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20del%20liderazgo&f=false>
- Amitay, M., Popper, M., & Lipshitz, R. (2005). Leadership styles and organizational learning in community clinics. *The Learning Organization*, Vol. 12 No. 1, pp. 57-70.
- Ancín, I., & Espinosa, J. (2017). La Relación entre la Comunicación Interna y el Clima Laboral: Estudio de Caso en PYMES de la Ciudad de Guayaquil. *PODIUM*, 65-77.
- Andrade, H. (2005). Comunicación organizacional interna: proceso, disciplina y técnica. *Editorial Gesbiblo*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=bwelcBnPNuoC&pg=PA5&dq=definici%C3%B3n+de+comunicacion+interna&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwix_Pajj8D3AhWKD7kGHayMAPsQ6AF6BAgCEAl#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20comunicacion%20interna&f=false
- Arizcun, A., Cabezas, E., Cañeque, N., Casado, M., Fernández, P., Lacasta, J. J., Vilcario, D. (2018). Guías de buenas prácticas de comunicación interna. Madrid: FEAPS.
- Ascencio, P. (2019). Análisis de la comunicación organizacional y su relación con el liderazgo transformacional dentro de empresas guayaquileñas. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/38581/1/Tesis-Carolina%20Ascencio%20Cede%c3%b1o%20Pdf.pdf>
- Astudillo, R. (2021). Liderazgo transformacional y su relación con la comunicación de los socios de la cooperativa de transporte mixto, Macará, 2020. Recuperado de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58880/Astudillo_RRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Avolio, B. & Bass, B. (2004) Multifactor Leadership Questionnaire. Third Edition Manual and Sampler Set. Mind Garden, Inc

Ayoub, J. (2011). Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana. *Editorial Lulu*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=pafkvfZqcW4C&lpg=PA67&dq=definici%C3%B3n%20del%20liderazgo&pg=PR4#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20del%20liderazgo&f=false>

Bass, B. M., & Bass, R. (2009). The Bass handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications. Simon and Schuster, New York.

Blanchard, K. (2007). Liderazgo al más alto nivel. *Grupo Editorial Norma*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=xOKjZCLZw88C&lpg=PR17&dq=definici%C3%B3n%20del%20liderazgo&pg=PR17#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20del%20liderazgo&f=false>

Bracho, O., y García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 15(2),165-177. ISSN: 1317-0570. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99328423003>

Carcamo, M. (1968). Las Relaciones humanas y la administración personal. *Editorial Andres Bello*. Chile. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=TEMWMsJPVakC&pg=PA17&dq=las+relaciones+humanas+elton+mayo&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjG8v3xpej6AhXLBbkGHRMiBgUQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=las%20relaciones%20humanas%20elton%20mayo&f=false>

Castañeda, L. (2004). Un plan de formación en liderazgo para jóvenes: ¿Tienes madera de líder?: aprende a desarrollar tus cualidades de liderazgo. *Editorial Panorama*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=4REB59PQaFAC&lpg=PA21&dq=definici%C3%B3n%20del%20liderazgo&pg=PP1#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20del%20liderazgo&f=false>

- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C. y Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*. v. 45, n. 2, e1351. Recuperado de: <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/#>
- Cazau, P. (2006). *Introducción a la investigación en ciencias sociales*. Buenos aires. Recuperado de: <https://alcazaba.unex.es/asg/400758/MATERIALES/INTRODUCCI%C3%93N%20A%20LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20EN%20CC.SS.pdf>
- Charbonneau, D., Barling, J., & Kelloway, E. K. (2001). Transformational leadership and sports performance: The mediating role of intrinsic motivation. *Journal of Applied Social Psychology*, Vol. 31 No. 7, pp. 1521-1534.
- Charry, H. O. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *COMUNICACIÓN*, 9(1).
- Chinchay, W. y Chávarry, P. (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26 (Número Especial 5), 650-662. Recuperado de: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.41>
- Chirinos, M. y Contreras, D. (2021). Relación entre los estilos de liderazgo y desempeño laboral de los servidores públicos del sector defensa en Lima Metropolitana, 2021. Recuperado de: https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/659388/Chirinos_MM.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Cotrina, M. (2022). Estilo de liderazgo y comunicación interna en el área operativa de un Organismo local descentralizado, 2021. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85914/Cotrina_HME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díez, S. (2006). *Técnicas de comunicación. La comunicación en la empresa*. Editorial *ideaspropias*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=IW6-sADnRZMC&pg=PA33&dq=definici%C3%B3n+de+comunicacion+interna&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwix_Pajj8D3AhWKD7kGHayMAPsQ6AF6BAgFEA

l#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20comunicacion%20interna&f=false

Domínguez, C. (2015). IEBS. <http://comunidad.iebschool.com/communicationorganizations/2015/11/15/que-es-la-comunicacion-institucional/>

Egas, E. Y., & Ynace, K. T. (2018). Estrategias de comunicación interna para fortalecer la identidad corporativa de una empresa de seguridad ubicada en la ciudad de Guayaquil - Ecuador. *Espacios*, 39(24), 1-20.

Escobar, M. (2021). La comunicación interna 2.0 y el liderazgo coach como herramientas de Administración Estratégica. Caso Lozada Viajes. Recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/21944/TFG%20-%20Escobar%2c%20Mariana%20Elizabeth.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fajardo, G. y Nivia, A. (2016). Relaciones públicas y comunicación organizacional. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=qgZHEAAQBAJ&pg=PA80&dq=definici%C3%B3n+de+comunicacion+interna&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiMkYG3msD3AhViBbkGHXDdDpA4ChDoAXoECAYQA#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20comunicacion%20interna&f=false>

Fernández, O. (2021). Liderazgo directivo y clima institucional virtual en docentes de las instituciones educativas del distrito de Chapimarca. Apurímac, 2021. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67409/Fernandez_MO-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Flores, E., García, M. L., Calsina, W. C., & Yapuchura, A. (2016). Liderazgo y gestión de personal. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.

Formanchuk, A. (2010). Comunicación interna 2.0: Un desafío cultural. *Editorial Formanchuk & Asociados*.

- Ganga, F., Suárez, W. y Navarrete, E. (2017). Aproximación a los fundamentos teóricos del liderazgo auténtico. *Revista Venezolana de Gerencia*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457004>
- García, E. (2016). Gestión estratégica de la comunicación interna. Un caso de red informal en una organización educativa. *Opción*, 32(7).
- García, M., Berrios, A., Bris, M. y Aravena, M. (2020) Liderazgo y autoevaluación institucional. *Revista Iberoamericana de Estudos em Educação*, 15(4), 2600-2610. ISSN: 2446-8606. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=619867501006>
- García-Solarte, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v11n1/v11n1a05.pdf>
- Goh, S., & Richards, G. (1997). Benchmarking the learning capability of organizations. *European Management Journal*, Vol. 15 No. 5, pp. 575-583.
- Goleman, D. (2004). What makes a leader? *Harvard Business Review*, Vol. 82 No. 1, pp. 82-91.
- Guerrero, M., Sotelo, J., y Cabezuelo, F. (2022). La comunicación interna como herramienta estratégica constructora y transmisora de la cultura organizacional. Recuperado de: <https://doi.org/10.7263/adresic-27-206>
- Hernández T, Avila D., y Polo S. (2021). Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. *Revista Cubana de Salud Pública*. Recuperado de: <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2252>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Recuperado de: <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Medina, K. (2020). Liderazgo y comunicación interna en la empresa Jayanca Fruits Lambayeque 2019. Recuperado de: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2757/1/TL_MedinaBarreraKarem.pdf

- Mejía, N. (2020). Liderazgo administrativo y su incidencia en la comunicación organizacional de los docentes de la Unidad Educativa Paquisha, Ecuador, 2020. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49551/Mej%3%ada_MNL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Morales, F., Enrique, A., Madroñero, G. y Soler, P. (2008). La planificación de la comunicación empresarial. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=dn81dxK0sC&pg=PA51&dq=definici%C3%B3n+de+comunicacion+interna&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwix_Pajj8D3AhWKD7kGHayMAPsQ6AF6BAgJEA#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20de%20comunicacion%20interna&f=false
- Ortiz, A. (2019). Estudio de la comunicación organizacional en las Pymes Guayaquileñas y su relación con el liderazgo. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/44556/1/Estudio%20de%20la%20Comunicaci%C3%B3n%20Organizacional%20en%20las%20Pymes%20Guayaquile%3%B1as%20y%20su%20relaci%C3%B3n%20con%20el%20liderazgo..pdf>
- Parella, S., & Martins, F. (2017). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Fedupel
- Peña, B., y Batalla, P. (2016). Dirección de comunicación y habilidades directivas. Madrid: Dykinson
- Raffino, M. (2020). Concepto de comunicación interpersonal. Recuperado de.: <https://concepto.de/comunicacion-interpersonal/>
- Ring, C. (2019). Liderazgo (Consejos de gestión para ser un mejor líder y aumentar la productividad). *Editorial Babelcube*. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=P-STDwAAQBAJ&pg=PT6&dq=definici%C3%B3n+del+liderazgo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiMisDg8q33AhVUHbkGHQSwA4Q4KBD0AXoECAUQA#v=onepage&q=definici%C3%B3n%20del%20liderazgo&f=false>

- Riquelme, J., Meza, A., y Carvalho, R. (2022). Liderazgo y autoridad en la resolución de problemas complejos: hacia un método de gestión. Recuperado de: <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200321>
- Rodríguez, M., Correa, J. y Pantoja, M. (2018). Liderazgo ético en las organizaciones: una revisión de la literatura. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322357101003>
- Serrano, B. y Portalanza, A. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Editorial Suma de Negocios*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=609965019014>
- Sinkula, J., Baker, W., & Noordewier, T. (1997). A framework for market-based organizational learning: linking values, knowledge, and behavior. *Journal of the Academy of Marketing Science*, Vol. 25 No. 4, pp. 305-318.
- Tamayo, M. (2009). *El proceso de investigación científica*. Noriega Editores ZZ
- Torres, M., & Riaga, C. (2006). El liderazgo transformacional, dimensiones e impacto en la cultura organizacional y eficacia de las empresas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 14(1), 118-134. <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/4588>
- Torres, O. (2020). Modelo de liderazgo transformacional para la comunicación organizacional en el Ministerio Público – Chota. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50702/Torres_AO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Yukl, G. (1999). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *The Leadership Quarterly*, Vol. 10 No. 2, pp. 285-305.
- Zayas, P. (2011). La comunicación interpersonal. España: Verlag: EAE Editorial Academia Española.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Liderazgo transformacional y la comunicación interna de los trabajadores en una institución judicial, 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y la comunicación interna de los trabajadores en una institución judicial, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación intrapersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación interpersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y la comunicación interna de los trabajadores en una institución judicial, 2022</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Identificar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y la comunicación intrapersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022.</p> <p>Establecer la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y la comunicación interpersonal de los trabajadores</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación interna de los trabajadores en una institución judicial, 2022.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación intrapersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022.</p> <p>Existe relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación interpersonal de los trabajadores en una institución judicial, 2022.</p> <p>Existe relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación interpersonal de los trabajadores</p>	Variable 1: Liderazgo transformacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles o rangos
			Influencia idealizada	Sentido de propósito a sus seguidores	1 al 6	Nunca (1) Algunas de las veces no (2) Algunas si otras no (3) La mayoría de las veces si (4) Siempre (5)	Bajo (20-46) Medio (47-73) Alto (74-100)
				El líder se gana el respeto			
			Motivación inspiradora	Convince a sus seguidores	7 al 12		
				Inspirador			
				Empatía			
			Consideración individual	Competencia para proveer retos	13 al 15		
			Estimulación intelectual	Reflexión	16 al 20		
				Creación de nuevas ideas			
Variable 2: Comunicación interna							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles o rangos			
Comunicación intrapersonal	Expectativa	1 al 6	Nunca (1) Algunas de las veces no (2) Algunas si otras no (3)	Deficiente (22-51) Regular (52-81) Alta (82-110)			
	Identidad						
	Compromiso						
	Participación	7 al 17					
	Trabajo en equipo						

<p>¿Cuál es la relación entre el Liderazgo transformacional y la comunicación institucional de los trabajadores en una institución judicial, 2022?</p>	<p>en una institución judicial, 2022. Identificar la relación que existe entre el Liderazgo transformacional y la comunicación institucional de los trabajadores en una institución judicial, 2022.</p>	<p>la comunicación institucional de los trabajadores en una institución judicial, 2022.</p>	<p>Comunicación interpersonal</p>	<p>Relación con colaboradores</p>		<p>La mayoría de las veces si (4) Siempre (5)</p>	
<p>Comunicación institucional</p>	<p>Información institucional</p>	<p>18 al 22</p>	<p>ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL</p>				
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>MÉTODO: Hipotético-deductivo</p> <p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p>	<p>POBLACIÓN: 100 trabajadores administrativos de la institución judicial de Lima.</p> <p>MUESTRA: 80 trabajadores administrativos de la institución judicial de Lima.</p>	<p>TÉCNICA: Encuesta</p> <p>INSTRUMENTOS: Cuestionario de liderazgo transformacional. Cuestionario de comunicación interna.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tablas de frecuencia. • Figuras estadísticas. <p>INFERENCIAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones. 				

Anexo 2: Operacionalización de variables

Operacionalización de variable 1: Liderazgo transformacional

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Liderazgo transformacional	Es la manera de influenciar en otros individuos, para que entiendan y estén de acuerdo con lo que se debe hacer y cómo se debe hacer; es un proceso que fomenta el esfuerzo (Ayoub, 2011).	Variable de naturaleza cuantitativa que se midió con una escala ordinal, consta de cuatro dimensiones y de ítems en base a los indicadores. Las valoraciones oscilantes van de la primera a la quinta (escala Likert).	Influencia idealizada	Sentido de propósito a sus seguidores El líder se gana el respeto	1 al 6	Nunca (1) Algunas de las veces no (2) Algunas si otras no (3) La mayoría de las veces si (4) Siempre (5)	Bajo (20-46) Medio (47-73) Alto (74-100)
			Motivación inspiradora	Convince a sus seguidores Inspirador Empatía	7 al 12		
			Consideración individual	Competencia para proveer retos	13 al 15		
			Estimulación intelectual	Reflexión Creación de nuevas ideas	16 al 20		

Operacionalización de variable 2: Comunicación interna

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Comunicación interna	Es percibida como el medio primordial para construir y mantener buenas relaciones entre los colaboradores, mediante la utilización de varias herramientas que mantienen a los colaboradores informados, integrados y motivados en su trabajo para alcanzar las metas organizacionales (Andrade, 2005).	Variable de naturaleza cuantitativa que se midió con una escala ordinal, consta de tres dimensiones y de ítems en base a los indicadores. Las valoraciones oscilantes van de la primera a la quinta (escala Likert).	Comunicación intrapersonal	Expectativa	1 al 6		
				Identidad			
				Compromiso			
			Comunicación interpersonal	Participación	7 al 17	Nunca (1) Algunas de las veces no (2) Algunas si otras no (3) La mayoría de las veces si (4) Siempre (5)	Deficiente (22-51) Regular (52-81) Alta (82-110)
		Trabajo en equipo					
		Relación con colaboradores					
			Comunicación institucional	Información institucional	18 al 22		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

(ENCUESTA)

Estimado colaborador:

El instrumento que se presenta a continuación pretende medir el liderazgo transformacional, su aporte es valioso, en el sentido de marca una sola alternativa que desde su percepción sea la correcta.

Nunca (1)	Algunas de las veces no (2)	Algunas si otras no (3)	La mayoría de las veces si (4)	Siempre (5)
----------------------	--	--	---	------------------------

Nro.	Ítems	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada		1	2	3	4	5
1	¿Considera que su jefe inmediato le brinda confianza?					
2	¿En el entorno actual su jefe inmediato tiene una postura flexible?					
3	¿La actitud del líder es propicia para incentivar el cumplimiento de objetivos en la entidad pública?					
4	¿Considera que su jefe inmediato ofrece bienestar al grupo?					
5	¿Consideras que se respetan las normas de la entidad pública?					
6	¿Tiene usted un sentido de compromiso con la entidad pública?					
DIMENSIÓN 2: Motivación inspiradora						
7	¿Puede ser capaz de persuadir o convencer al resto de los colaboradores para obtener los resultados según lo que se ha planificado?					
8	¿Existe interacción con todos los miembros de la entidad pública?					
9	¿Considera que existe una actitud de motivación dentro de la entidad pública?					
10	¿Se trabaja con amabilidad y paciencia?					
11	¿Se interesa por conocer los problemas de cada uno de los colaboradores de la entidad pública?					
12	¿Sabe escuchar a los demás de forma empática?					
DIMENSIÓN 3: Consideración individual						
13	¿Se cumple con la planificación que se ha establecido?					

14	¿Motiva al grupo de los trabajadores para alcanzar los retos establecidos?					
15	¿Se desarrollan las habilidades profesionales requeridas en su puesto de trabajo?					
DIMENSIÓN 4: Estimulación intelectual						
16	¿Se ofrece capacitación para desarrollarse sobre algún puesto de trabajo?					
17	¿Ha participado en capacitaciones para el desarrollo de la inteligencia emocional en el puesto de trabajo?					
18	¿Realiza aportes de nuevas ideas que permitan dar solución a los problemas?					
19	¿Puede analizar la solución de las deficiencias encontradas?					
20	¿Puede hacer uso de herramientas de innovación para el desarrollo de las actividades laborales?					

INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN INTERNA

(ENCUESTA)

Estimado colaborador:

El instrumento que se presenta a continuación pretende medir la comunicación interna, su aporte es valioso, en el sentido de marca una sola alternativa que desde su percepción sea la correcta.

Nunca (1)	Algunas de las veces no (2)	Algunas si otras no (3)	La mayoría de las veces si (4)	Siempre (5)
---------------------	---------------------------------------	-----------------------------------	--	-----------------------

Nro.	Ítems	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Comunicación intrapersonal						
1	¿Realiza una reflexión o piensa ante de indicar su opinión sobre algún tema en la organización?					
2	¿Considera que puede callar y escuchar cuando es necesario en lugar de emitir su opinión de forma imprudente?					
3	¿Puede decir claramente lo que piensa?					
4	¿Considera que tiene definidas las funciones y las responsabilidades de su cargo?					
5	¿Considera que su trabajo le da satisfacción o siente que es por necesidad u obligación?					
6	¿Considera que acepta las críticas que le realizan sus superiores para mejoramiento de su desempeño laboral?					
Dimensión 2: Comunicación interpersonal						
7	¿Su jefe inmediato le fortalece y le brinda la confianza que requiere para comunicarse?					
8	¿Su jefe le ha expresado claramente los objetivos de la empresa?					
9	¿Su jefe le comunica de forma positiva y alienta a tener una mejor actitud?					
10	¿Con su equipo de trabajo puede expresar sus opiniones e información de la empresa de forma directa?					
11	¿En su equipo de trabajo existe respeto hacia las opiniones de todos?					
12	¿En su equipo de trabajo se preocupan por fortalecer y fomentar la unión y la comunicación?					
13	¿Puede participar en reuniones de equipo donde se quiera mejorar el lugar de trabajo?					

14	¿Con sus colaboradores se motivan a cumplir con las metas de la organización por áreas de trabajo?					
15	¿Se respetan las opiniones entre compañeros de trabajo?					
16	¿Entre los colaboradores se mantiene una comunicación abierta?					
17	¿Existe la cordialidad, el respeto y la empatía en la organización?					
Dimensión 3: Comunicación Institucional						
18	¿En la organización se generan espacios que favorecen el encuentro presencial y el diálogo cercano?					
19	¿Por parte de la organización le expresan su actitud positiva para desarrollo y crecimiento laboral?					
20	¿En la organización se realizan capacitaciones para la detección de oportunidades de mejoras?					
21	¿La organización utiliza los medios de comunicación adecuados con sus colaboradores para generar el compromiso de la identidad institucional?					
22	¿En la organización hacen comunicaciones sobre las fechas importantes como aniversarios?					

Muchas gracias

Anexo 4: Certificados de validación de expertos

Validador 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada							
1	¿Considera que su jefe inmediato le brinda confianza?	X		X		X		
2	¿En el entorno actual su jefe inmediato tiene una postura flexible?	X		X		X		
3	¿La actitud del líder es propicia para incentivar el cumplimiento de objetivos en la entidad pública?	X		X		X		
4	¿Considera que su jefe inmediato ofrece bienestar al grupo?	X		X		X		
5	¿Consideras que se respetan las normas de la entidad pública?	X		X		X		
6	¿Tiene usted un sentido de compromiso con la entidad pública?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación inspiradora							
7	¿Puede ser capaz de persuadir o convencer al resto de los colaboradores para obtener los resultados según lo que se ha planificado?	X		X		X		
8	¿Existe interacción con todos los miembros de la entidad pública?	X		X		X		
9	¿Considera que existe una actitud de motivación dentro de la entidad pública?	X		X		X		
10	¿Se trabaja con amabilidad y paciencia?	X		X		X		
11	¿Se interesa por conocer los problemas de cada uno de los colaboradores de la entidad pública?	X		X		X		
12	¿Sabe escuchar a los demás de forma empática?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Consideración individual							
13	¿Se cumple con la planificación que se ha establecido?	X		X		X		
14	¿Motiva al grupo de los trabajadores para alcanzar los retos establecidos?	X		X		X		
15	¿Se desarrollan las habilidades profesionales requeridas en su puesto de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Estimulación intelectual							
16	¿Se ofrece capacitación para desarrollarse sobre algún puesto de trabajo?	X		X		X		

17	¿Ha participado en capacitaciones para el desarrollo de la inteligencia emocional en el puesto de trabajo?	X		X		X	
18	¿Realiza aportes de nuevas ideas que permitan dar solución a los problemas?	X		X		X	
19	¿Puede analizar la solución de las deficiencias encontradas?	X		X		X	
20	¿Puede hacer uso de herramientas de innovación para el desarrollo de las actividades laborales?	X		X		X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Octubre del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos**

Especialidad del evaluador: **Docente metodólogo**

1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica

3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la variable.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN INTERNA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Comunicación intrapersonal								
1	¿Realiza una reflexión o piensa antes de indicar su opinión sobre algún tema en la entidad pública?	X		X		X		
2	¿Considera que puede callar y escuchar cuando es necesario en lugar de emitir su opinión de forma imprudente?	X		X		X		
3	¿Puede decir claramente lo que piensa?	X		X		X		
4	¿Considera que tiene definidas las funciones y responsabilidades de su cargo?	X		X		X		
5	¿Considera que su trabajo le da satisfacción o siente que es por necesidad u obligación?	X		X		X		
6	¿Considera que acepta las críticas que le realizan sus superiores para mejoramiento de su desempeño laboral?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comunicación interpersonal								
7	¿Su jefe inmediato le fortalece y brinda la confianza que requiere para comunicarse?	X		X		X		
8	¿Su jefe le ha expresado claramente los objetivos de la entidad pública?	X		X		X		
9	¿Su jefe le comunica de forma positiva y alienta a tener una mejor actitud?	X		X		X		
10	¿Con su equipo de trabajo puede expresar sus opiniones e información de la entidad pública de forma directa?	X		X		X		
11	¿En su equipo de trabajo se acepta que cada colaborador aporte su idea de un tema en específico?	X		X		X		
12	¿En su equipo de trabajo se preocupan por fortalecer y fomentar la unión y comunicación?	X		X		X		
13	¿Puede participar en reuniones de equipo donde se quiera mejorar el lugar de trabajo?	X		X		X		
14	¿Se motivan a los colaboradores para cumplir con las metas de la entidad pública?	X		X		X		
15	¿Se respetan las opiniones entre compañeros de trabajo?	X		X		X		
16	¿Entre los colaboradores se mantiene una comunicación abierta?	X		X		X		

17	¿En la entidad pública se fomenta la cordialidad, el respeto y la empatía?	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: Comunicación institucional		Si	No	Si	No	Si	No
18	¿En la entidad pública se generan espacios que favorecen el encuentro presencial y el diálogo cercano?	X		X		X	
19	¿Por parte de la entidad pública le expresan su actitud positiva para desarrollo y crecimiento laboral?	X		X		X	
20	¿En la entidad pública se realizan capacitaciones para la detección de mejores oportunidades?	X		X		X	
21	¿La entidad pública utiliza los medios de comunicación adecuados con sus colaboradores para generar el compromiso de la identidad institucional?	X		X		X	
22	¿En la entidad pública hacen comunicaciones sobre las fechas importantes como aniversarios?	X		X		X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Octubre del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Dr. Fernando Alexis Nolazco Labajos**

Especialidad del evaluador: **Docente metodólogo**

1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica

3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la variable.

Validador 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que su jefe inmediato le brinda confianza?	X		X		X		
2	¿En el entorno actual su jefe inmediato tiene una postura flexible?	X		X		X		
3	¿La actitud del líder es propicia para incentivar el cumplimiento de objetivos en la entidad pública?	X		X		X		
4	¿Considera que su jefe inmediato ofrece bienestar al grupo?	X		X		X		
5	¿Consideras que se respetan las normas de la entidad pública?	X		X		X		
6	¿Tiene usted un sentido de compromiso con la entidad pública?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación inspiradora	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Puede ser capaz de persuadir o convencer al resto de los colaboradores para obtener los resultados según lo que se ha planificado?	X		X		X		
8	¿Existe interacción con todos los miembros de la entidad pública?	X		X		X		
9	¿Considera que existe una actitud de motivación dentro de la entidad pública?	X		X		X		
10	¿Se trabaja con amabilidad y paciencia?	X		X		X		
11	¿Se interesa por conocer los problemas de cada uno de los colaboradores de la entidad pública?	X		X		X		
12	¿Sabe escuchar a los demás de forma empática?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Consideración individual	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Se cumple con la planificación que se ha establecido?	X		X		X		
14	¿Motiva al grupo de los trabajadores para alcanzar los retos establecidos?	X		X		X		
15	¿Se desarrollan las habilidades profesionales requeridas en su puesto de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Se ofrece capacitación para desarrollarse sobre algún puesto de trabajo?	X		X		X		

17	¿Ha participado en capacitaciones para el desarrollo de la inteligencia emocional en el puesto de trabajo?	X		X		X	
18	¿Realiza aportes de nuevas ideas que permitan dar solución a los problemas?	X		X		X	
19	¿Puede analizar la solución de las deficiencias encontradas?	X		X		X	
20	¿Puede hacer uso de herramientas de innovación para el desarrollo de las actividades laborales?	X		X		X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Octubre del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Mg. Yolanda María Del Carmen Villanueva Salas**

Especialidad del evaluador: **Especialista en Gestión Pública**

1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica

3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la variable.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN INTERNA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Comunicación intrapersonal								
1	¿Realiza una reflexión o piensa antes de indicar su opinión sobre algún tema en la entidad pública?	X		X		X		
2	¿Considera que puede callar y escuchar cuando es necesario en lugar de emitir su opinión de forma imprudente?	X		X		X		
3	¿Puede decir claramente lo que piensa?	X		X		X		
4	¿Considera que tiene definidas las funciones y responsabilidades de su cargo?	X		X		X		
5	¿Considera que su trabajo le da satisfacción o siente que es por necesidad u obligación?	X		X		X		
6	¿Considera que acepta las críticas que le realizan sus superiores para mejoramiento de su desempeño laboral?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Comunicación interpersonal								
7	¿Su jefe inmediato le fortalece y brinda la confianza que requiere para comunicarse?	X		X		X		
8	¿Su jefe le ha expresado claramente los objetivos de la entidad pública?	X		X		X		
9	¿Su jefe le comunica de forma positiva y alienta a tener una mejor actitud?	X		X		X		
10	¿Con su equipo de trabajo puede expresar sus opiniones e información de la entidad pública de forma directa?	X		X		X		
11	¿En su equipo de trabajo se acepta que cada colaborador aporte su idea de un tema en específico?	X		X		X		
12	¿En su equipo de trabajo se preocupan por fortalecer y fomentar la unión y comunicación?	X		X		X		
13	¿Puede participar en reuniones de equipo donde se quiera mejorar el lugar de trabajo?	X		X		X		
14	¿Se motivan a los colaboradores para cumplir con las metas de la entidad pública?	X		X		X		
15	¿Se respetan las opiniones entre compañeros de trabajo?	X		X		X		
16	¿Entre los colaboradores se mantiene una comunicación abierta?	X		X		X		

17	¿En la entidad pública se fomenta la cordialidad, el respeto y la empatía?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿En la entidad pública se generan espacios que favorecen el encuentro presencial y el diálogo cercano?	X		X		X		
19	¿Por parte de la entidad pública le expresan su actitud positiva para desarrollo y crecimiento laboral?	X		X		X		
20	¿En la entidad pública se realizan capacitaciones para la detección de mejores oportunidades?	X		X		X		
21	¿La entidad pública utiliza los medios de comunicación adecuados con sus colaboradores para generar el compromiso de la identidad institucional?	X		X		X		
22	¿En la entidad pública hacen comunicaciones sobre las fechas importantes como aniversarios?	X		X		X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Octubre del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Mg. Yolanda María Del Carmen Villanueva Salas**

Especialidad del evaluador: **Especialista en Gestión Pública**

- 1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- 2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica
- 3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la variable.



Firma del Experto Informante.

Validador 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Influencia idealizada							
1	¿Considera que su jefe inmediato le brinda confianza?	X		X		X		
2	¿En el entorno actual su jefe inmediato tiene una postura flexible?	X		X		X		
3	¿La actitud del líder es propicia para incentivar el cumplimiento de objetivos en la entidad pública?	X		X		X		
4	¿Considera que su jefe inmediato ofrece bienestar al grupo?	X		X		X		
5	¿Consideras que se respetan las normas de la entidad pública?	X		X		X		
6	¿Tiene usted un sentido de compromiso con la entidad pública?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Motivación inspiradora	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Puede ser capaz de persuadir o convencer al resto de los colaboradores para obtener los resultados según lo que se ha planificado?	X		X		X		
8	¿Existe interacción con todos los miembros de la entidad pública?	X		X		X		
9	¿Considera que existe una actitud de motivación dentro de la entidad pública?	X		X		X		
10	¿Se trabaja con amabilidad y paciencia?	X		X		X		
11	¿Se interesa por conocer los problemas de cada uno de los colaboradores de la entidad pública?	X		X		X		
12	¿Sabe escuchar a los demás de forma empática?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Consideración individual	Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Se cumple con la planificación que se ha establecido?	X		X		X		
14	¿Motiva al grupo de los trabajadores para alcanzar los retos establecidos?	X		X		X		
15	¿Se desarrollan las habilidades profesionales requeridas en su puesto de trabajo?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4: Estimulación intelectual	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Se ofrece capacitación para desarrollarse sobre algún puesto de trabajo?	X		X		X		

17	¿Ha participado en capacitaciones para el desarrollo de la inteligencia emocional en el puesto de trabajo?	X		X		X	
18	¿Realiza aportes de nuevas ideas que permitan dar solución a los problemas?	X		X		X	
19	¿Puede analizar la solución de las deficiencias encontradas?	X		X		X	
20	¿Puede hacer uso de herramientas de innovación para el desarrollo de las actividades laborales?	X		X		X	

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Octubre del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Mg. Rosario López Pastor**

Especialidad del evaluador: **Gestión Pública**

1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica

3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la variable.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA COMUNICACIÓN INTERNA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ₁		Relevancia ₂		Claridad ₃		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Comunicación intrapersonal							
1	¿Realiza una reflexión o piensa antes de indicar su opinión sobre algún tema en la entidad pública?	X		X		X		
2	¿Considera que puede callar y escuchar cuando es necesario en lugar de emitir su opinión de forma imprudente?	X		X		X		
3	¿Puede decir claramente lo que piensa?	X		X		X		
4	¿Considera que tiene definidas las funciones y responsabilidades de su cargo?	X		X		X		
5	¿Considera que su trabajo le da satisfacción o siente que es por necesidad u obligación?	X		X		X		
6	¿Considera que acepta las críticas que le realizan sus superiores para mejoramiento de su desempeño laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Comunicación interpersonal							
7	¿Su jefe inmediato le fortalece y brinda la confianza que requiere para comunicarse?	X		X		X		
8	¿Su jefe le ha expresado claramente los objetivos de la entidad pública?	X		X		X		
9	¿Su jefe le comunica de forma positiva y alienta a tener una mejor actitud?	X		X		X		
10	¿Con su equipo de trabajo puede expresar sus opiniones e información de la entidad pública de forma directa?	X		X		X		
11	¿En su equipo de trabajo se acepta que cada colaborador aporte su idea de un tema en específico?	X		X		X		
12	¿En su equipo de trabajo se preocupan por fortalecer y fomentar la unión y comunicación?	X		X		X		
13	¿Puede participar en reuniones de equipo donde se quiera mejorar el lugar de trabajo?	X		X		X		
14	¿Se motivan a los colaboradores para cumplir con las metas de la entidad pública?	X		X		X		
15	¿Se respetan las opiniones entre compañeros de trabajo?	X		X		X		
16	¿Entre los colaboradores se mantiene una comunicación abierta?	X		X		X		

17	¿En la entidad pública se fomenta la cordialidad, el respeto y la empatía?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación institucional	Si	No	Si	No	Si	No	
18	¿En la entidad pública se generan espacios que favorecen el encuentro presencial y el diálogo cercano?	X		X		X		
19	¿Por parte de la entidad pública le expresan su actitud positiva para desarrollo y crecimiento laboral?	X		X		X		
20	¿En la entidad pública se realizan capacitaciones para la detección de mejores oportunidades?	X		X		X		
21	¿La entidad pública utiliza los medios de comunicación adecuados con sus colaboradores para generar el compromiso de la identidad institucional?	X		X		X		
22	¿En la entidad pública hacen comunicaciones sobre las fechas importantes como aniversarios?	X		X		X		

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL CUESTIONARIO:

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Octubre del 2022

Apellidos y nombres del juez evaluador: **Mg. Rosario López Pastor**

Especialidad del evaluador: **Gestión Pública**

1 **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica

3 **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la variable.

Anexo 5: Base de datos

VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL																									
PARTICIPANTES	DIMENSION 1: INFLUENCIA IDEALIZADA							DIMENSION 2: MOTIVACION INSPIRADORA							DIMENSION 3: CONSIDERACION INDIVIDUAL				DIMENSION 4: ESTIMULACION INTELECTUAL						
	1	2	2	4	5	6		7	8	9	10	11	12		13	14	15		16	17	18	19	20		
1	3	4	3	4	3	3	20	3	3	4	4	3	3	20	4	4	3	11	3	4	4	3	3	17	68
2	2	3	2	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	1	17	72
3	2	4	3	4	3	4	20	4	3	4	3	3	4	21	3	3	4	10	4	3	4	3	4	18	69
4	2	4	3	4	4	4	21	4	3	3	3	3	4	20	4	3	3	10	3	4	1	4	1	13	64
5	3	4	3	3	4	3	20	4	4	3	3	3	2	19	2	2	3	7	3	2	1	1	4	11	57
6	3	4	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	1	17	75
7	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	4	2	14	2	2	1	5	1	1	1	3	1	7	38
8	2	4	3	3	4	3	19	4	3	3	2	4	4	20	4	2	2	8	2	4	2	2	4	14	61
9	2	4	3	3	2	2	16	2	2	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	2	18	66
10	3	4	4	4	2	2	19	4	4	2	2	4	4	20	2	2	2	6	2	4	2	2	2	12	57
11	2	4	4	4	2	4	20	4	2	2	2	2	4	16	2	3	4	9	4	3	3	4	1	15	60
12	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	3	3	4	2	1	13	71
13	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	2	18	77
14	2	2	2	3	3	2	14	2	2	3	2	2	3	14	4	3	3	10	4	3	3	3	2	15	53
15	3	3	4	4	3	3	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	76
16	3	2	2	4	2	3	16	4	3	4	4	4	3	22	3	2	4	9	4	3	3	4	4	18	65
17	4	3	4	4	2	3	20	3	4	3	3	4	3	20	3	3	4	10	4	4	4	4	1	17	67
18	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	2	10	2	2	2	2	2	10	66
19	4	4	4	3	3	3	21	4	3	3	3	3	4	20	3	3	4	10	4	3	3	4	4	18	69
20	4	4	3	4	3	3	21	4	3	4	4	3	3	21	4	3	3	10	3	3	4	4	4	18	70
21	4	4	2	4	4	4	22	4	3	4	4	3	4	22	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	76
22	3	3	2	4	2	4	18	3	3	3	3	3	4	19	4	4	4	12	4	4	4	4	3	19	68
23	3	3	2	2	2	4	16	4	4	4	4	4	4	24	4	4	2	10	4	4	4	4	4	20	70
24	4	3	4	4	2	4	21	3	2	4	4	4	3	20	4	4	2	10	4	4	4	2	4	18	69

25	3	4	2	4	4	4	21	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	12	4	4	4	2	3	17	73
26	3	4	2	4	2	4	19	4	2	4	4	4	3	21	4	4	2	10	4	4	4	4	3	19	69
27	4	3	4	4	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	12	4	4	4	4	3	19	77
28	4	3	4	4	2	4	21	4	4	4	4	4	3	23	4	4	2	10	4	4	4	2	4	18	72
29	4	4	4	2	2	4	20	4	2	4	4	4	2	20	4	4	2	10	4	4	4	2	4	18	68
30	3	4	2	2	4	4	19	3	4	4	4	4	2	21	4	4	2	10	4	4	4	4	4	20	70
31	3	3	4	4	3	3	20	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	75
32	4	3	4	4	3	4	22	3	3	4	4	4	2	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	74
33	4	3	4	4	3	4	22	3	3	4	4	4	2	20	2	4	4	10	4	4	4	3	3	18	70
34	4	4	4	3	3	4	22	3	4	4	4	4	4	23	4	4	2	10	4	4	4	3	3	18	73
35	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	3	3	4	19	2	4	2	8	4	3	3	3	3	16	64
36	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	23	2	4	4	10	4	4	4	4	4	20	77
37	4	3	3	3	4	4	21	4	3	3	3	3	3	19	3	4	2	9	3	3	3	4	3	16	65
38	5	4	3	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	3	4	4	4	19	79
39	5	3	3	3	3	3	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	76
40	2	3	3	2	2	2	14	2	4	2	2	2	2	14	2	2	2	6	2	3	3	3	2	13	47
41	4	3	4	4	4	3	22	3	3	2	3	4	4	19	2	4	4	10	4	3	4	2	2	15	66
42	5	3	2	2	2	4	18	4	4	2	3	4	4	21	3	4	4	11	4	4	4	4	4	20	70
43	5	4	4	2	3	4	22	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	11	4	4	4	4	2	18	74
44	4	4	4	3	4	3	22	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	12	4	4	4	2	2	16	73
45	2	2	2	2	2	2	12	3	2	2	2	2	3	14	2	2	2	6	2	4	2	2	2	12	44
46	5	2	4	3	4	3	21	3	4	2	4	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	2	18	72
47	5	2	2	4	4	3	20	4	4	4	2	2	2	18	4	4	2	10	2	2	2	2	2	10	58
48	5	2	2	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	2	18	75
49	4	2	2	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	12	4	4	4	4	2	18	74
50	4	4	2	3	4	4	21	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	75
51	5	2	2	3	4	3	19	3	3	4	4	4	4	22	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	73
52	5	4	4	3	4	3	23	4	3	4	3	4	4	22	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20	76
53	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	11	4	3	4	4	4	19	77
54	4	4	2	4	4	4	22	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20	76
55	1	1	2	2	2	1	9	1	2	2	1	1	2	9	2	2	3	7	2	2	2	2	2	10	35
56	5	4	3	3	4	4	23	3	3	4	3	4	4	21	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	76

57	4	4	3	3	4	3	21	2	3	4	3	4	4	20	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20	72
58	4	2	4	3	4	4	21	2	4	4	4	4	4	22	4	2	2	8	2	4	4	4	4	18	69
59	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	2	10	4	4	4	4	4	20	76
60	5	4	3	3	4	4	23	4	4	4	3	4	4	23	4	4	2	10	2	4	4	4	4	18	74
61	5	2	4	4	4	4	23	2	4	4	3	4	4	21	4	2	4	10	4	4	4	4	4	20	74
62	4	2	4	4	4	4	22	2	3	4	4	4	4	21	4	4	4	12	2	4	4	4	4	18	73
63	4	4	3	4	4	4	23	2	4	4	4	4	4	22	4	2	4	10	4	4	4	4	4	20	75
64	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24	3	4	2	9	2	4	4	4	4	18	73
65	5	4	3	3	5	5	25	4	5	5	3	4	4	25	4	4	4	12	4	5	5	5	5	24	86
66	4	2	4	5	4	4	23	2	4	4	4	4	3	21	3	4	4	11	4	4	4	4	4	20	75
67	4	2	4	4	4	4	22	2	3	4	4	4	4	21	3	4	2	9	4	4	4	4	4	20	72
68	4	2	3	4	4	4	21	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	76
69	2	2	2	2	2	4	14	2	2	2	2	4	2	14	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	44
70	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	79
71	3	3	3	4	3	3	19	3	2	2	4	2	2	15	4	4	2	10	4	4	4	2	3	17	61
72	3	2	2	3	3	3	16	2	3	2	2	2	2	13	2	2	1	5	1	1	1	1	1	5	39
73	5	5	4	3	3	4	24	4	3	4	3	4	3	21	3	4	4	11	2	2	4	4	4	16	72
74	5	5	3	5	5	5	28	5	3	3	3	4	4	22	4	4	4	12	4	4	5	5	2	20	82
75	4	5	3	4	3	3	22	5	4	3	3	3	4	22	4	3	3	10	5	4	5	5	4	23	77
76	3	5	4	5	4	4	25	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	12	4	5	5	5	5	24	86
77	4	4	5	5	5	4	27	4	4	5	4	4	5	26	4	5	5	14	4	4	4	4	4	20	87
78	2	2	2	2	4	2	14	2	2	2	4	2	2	14	2	2	2	6	2	2	2	2	2	10	44
79	3	4	3	3	4	4	21	3	4	4	3	3	4	21	4	3	3	10	4	3	3	3	5	18	70
80	4	5	4	4	4	5	26	4	4	5	4	4	5	26	5	4	4	13	3	3	3	3	4	16	81

VARIABLE: COMUNICACIÓN INTERNA																											
PARTICIPANTES	DIMENSION 1: COMUNICACION INTRAPERSONAL						DIMENSION 2: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL														DIMENSION 3: COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22					
1	2	4	2	2	2	3	15	3	2	2	2	4	2	3	3	3	2	2	28	4	2	2	2	2	12	55	
2	3	4	3	3	3	4	20	4	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	33	2	4	2	2	2	12	65	
3	1	1	1	1	3	3	10	4	3	4	3	3	4	2	2	4	4	2	35	2	2	4	4	2	14	59	
4	1	1	3	4	1	1	11	4	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	34	2	4	2	4	4	16	61	
5	1	1	2	2	4	2	12	3	4	1	1	1	1	1	4	4	1	4	25	2	2	2	2	2	10	47	
6	2	2	2	2	2	4	14	4	2	4	3	4	3	3	4	3	4	3	37	4	3	4	3	4	18	69	
7	4	4	4	4	4	4	24	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	4	34	2	2	2	4	2	12	70	
8	4	4	4	2	4	2	20	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	32	2	2	2	2	2	10	62	
9	4	2	4	1	4	2	17	2	4	2	4	4	2	2	2	4	2	1	29	2	2	2	4	2	12	58	
10	4	1	2	1	2	2	12	2	1	2	1	2	4	2	1	1	3	4	23	1	1	1	1	1	5	40	
11	4	4	2	4	4	2	20	4	2	4	2	4	2	2	4	4	2	2	32	2	2	2	2	4	12	64	
12	2	2	2	2	2	4	14	2	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	32	2	2	4	2	4	14	60	
13	2	2	4	2	3	2	15	3	3	2	2	3	4	2	3	4	4	3	33	3	3	3	3	2	14	62	
14	2	3	3	3	3	3	17	2	4	3	3	3	2	2	2	2	3	2	28	4	3	3	3	2	15	60	
15	4	2	2	2	2	2	14	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	30	4	4	4	4	2	18	62	
16	5	5	5	5	4	4	28	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	48	4	5	4	4	5	22	98	
17	5	5	4	5	4	5	28	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	2	46	5	4	4	5	4	22	96	
18	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	42	2	2	2	2	4	12	78	
19	5	4	3	3	3	3	21	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	39	4	3	3	4	3	17	77	
20	4	3	4	4	4	3	22	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	40	4	3	3	4	3	17	79	
21	2	3	4	3	2	2	16	2	2	4	4	2	4	4	4	2	2	2	32	4	4	2	4	2	16	64	
22	2	3	3	4	4	3	19	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	38	4	4	4	4	2	18	75	
23	5	4	3	4	4	4	24	3	4	4	3	3	2	2	2	4	4	3	34	2	2	2	4	2	12	70	

24	2	4	3	4	3	4	20	4	3	4	2	4	3	3	4	2	2	2	33	4	4	3	3	4	18	71
25	2	4	4	4	2	4	20	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	32	4	2	4	4	4	18	70
26	3	4	3	4	4	4	22	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	28	4	4	2	4	4	18	68
27	2	4	4	2	2	2	16	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	36	4	4	4	4	4	20	72
28	4	4	4	4	4	4	24	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20	86
29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	88
30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	32	4	2	4	2	4	16	72
31	3	3	4	4	3	2	19	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	36	2	2	2	4	3	13	68
32	4	3	3	4	4	4	22	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	38	3	4	4	3	4	18	78
33	4	4	2	4	2	4	20	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	34	2	2	2	4	4	14	68
34	2	4	2	4	2	4	18	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	30	2	4	2	2	4	14	62
35	2	4	2	4	4	2	18	2	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	30	4	2	2	2	4	14	62
36	2	4	2	4	4	2	18	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	2	32	4	4	4	4	4	20	70
37	4	2	2	2	2	2	14	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	2	2	4	4	14	68
38	4	2	2	4	2	4	18	2	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	30	4	4	4	4	4	20	68
39	2	4	2	2	4	4	18	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	38	4	4	4	4	2	18	74
40	4	4	4	2	2	2	18	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	38	2	4	2	4	2	14	70
41	3	4	4	2	4	4	21	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	30	2	4	2	4	2	14	65
42	4	4	4	4	2	4	22	2	4	4	2	2	4	4	2	4	2	2	32	2	2	2	4	4	14	68
43	3	3	3	3	3	3	18	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	33	4	2	4	4	2	16	67
44	4	4	4	4	4	4	24	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	4	28	2	2	2	2	4	12	64
45	4	4	4	4	2	2	20	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	4	20	82
46	4	4	4	4	4	4	24	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	84
47	4	4	4	4	2	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	2	3	3	16	82
48	2	4	2	4	4	2	18	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	1	17	1	1	2	2	3	9	44
49	4	4	2	2	4	3	19	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	39	4	4	4	3	3	18	76
50	4	4	4	4	2	4	22	3	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	37	3	3	4	4	3	17	76
51	4	2	4	4	3	4	21	4	2	2	4	2	4	4	2	4	4	4	36	4	2	4	4	3	17	74
52	4	4	2	4	2	2	18	4	4	2	2	4	4	2	2	4	2	4	34	4	2	4	2	3	15	67

53	2	2	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	1	4	4	2	15	79
54	4	2	2	4	2	2	16	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	30	2	4	2	4	2	14	60
55	4	4	2	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	20	86
56	4	4	2	2	4	2	18	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	38	4	4	4	4	3	19	75
57	4	4	2	2	2	2	16	2	2	2	4	4	2	2	4	3	3	3	31	3	4	4	4	3	18	65
58	4	2	3	3	4	3	19	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	39	3	4	4	4	4	19	77
59	4	2	4	4	4	3	21	2	2	2	4	3	4	3	4	4	3	3	34	4	3	3	3	4	17	72
60	2	4	2	3	4	3	18	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	33	3	4	3	3	4	17	68
61	4	2	4	2	2	4	18	2	2	2	4	4	2	2	2	4	4	2	30	2	4	2	4	2	14	62
62	4	2	4	2	2	4	18	4	2	2	4	2	2	4	4	2	2	4	32	2	4	4	4	4	18	68
63	4	2	2	2	4	2	16	4	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	30	2	2	2	2	2	10	56
64	3	2	2	2	2	2	13	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	36	3	4	3	3	3	16	65
65	3	2	3	3	3	2	16	3	3	2	2	4	4	4	2	2	4	2	32	4	3	3	4	3	17	65
66	3	4	2	4	2	2	17	4	4	2	3	3	2	2	3	3	4	2	32	3	3	3	3	4	16	65
67	3	4	4	4	4	4	23	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	40	4	4	4	4	4	20	83
68	2	2	2	3	2	3	14	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	26	2	2	4	2	2	12	52
69	4	4	3	3	3	4	21	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	38	3	3	4	2	2	14	73
70	4	4	2	2	2	4	18	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	32	4	2	4	4	2	16	66
71	3	4	2	4	2	2	17	4	2	4	3	3	4	4	2	4	4	2	36	2	2	4	2	4	14	67
72	3	4	3	3	4	3	20	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	37	3	4	4	4	4	19	76
73	3	3	2	4	2	2	16	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	2	4	18	72
74	4	3	2	4	2	2	17	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	35	3	4	4	2	4	17	69
75	2	3	3	3	3	3	17	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	20	75
76	3	4	2	2	2	2	15	2	2	2	4	4	4	3	4	3	4	4	36	2	2	4	4	2	14	65
77	4	3	2	2	4	2	17	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	2	35	2	4	2	2	2	12	64
78	4	3	4	3	2	2	18	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	30	2	2	2	2	3	11	59
79	4	4	3	3	3	3	20	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	37	4	3	3	3	4	17	74
80	4	4	4	3	3	3	21	3	3	3	2	2	2	3	2	2	4	2	28	2	2	4	4	2	14	63



Resultado

- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Estadísticos
 - Tabla de frecue
 - Título
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE
- Gráfico de barr
 - Título
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Tabla de frecue

Tabla de frecuencia

DIMENSION 1: INFLUENCIA IDEALIZADA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	8,8	8,8	8,8
	MEDIO	63	78,8	78,8	87,5
	ALTO	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

DIMENSION 2: MOTIVACION INSPIRADORA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	10,0	10,0	10,0
	MEDIO	55	68,8	68,8	78,8
	ALTO	17	21,3	21,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

DIMENSION 3: CONSIDERACION INDIVIDUAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	9	11,3	11,3	11,3
	MEDIO	69	86,3	86,3	97,5
	ALTO	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar Windows.



Resultado

- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Estadísticos
 - Tabla de frecue
 - Título
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE
 - Gráfico de barr
 - Título
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos

DIMENSION 4: ESTIMULACION INTELECTUAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	10,0	10,0	10,0
	MEDIO	40	50,0	50,0	60,0
	ALTO	32	40,0	40,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	6	7,5	7,5	7,5
	MEDIO	43	53,8	53,8	61,3
	ALTO	31	38,8	38,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

DIMENSION 1: COMUNICACION INTRAPERSONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1,00	10	12,5	12,5	12,5
	2,00	60	75,0	75,0	87,5
	3,00	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

DIMENSION 2: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL

Activar Windows



Resultado

- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Estadísticos
 - Tabla de frecue
 - Título
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE:
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE:
- Gráfico de barr
 - Título
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE:
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE:
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Tabla de frecue

Tabla de frecuencia

DIMENSION 1: INFLUENCIA IDEALIZADA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	7	8,8	8,8	8,8
	MEDIO	63	78,8	78,8	87,5
	ALTO	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

DIMENSION 2: MOTIVACION INSPIRADORA

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	8	10,0	10,0	10,0
	MEDIO	55	68,8	68,8	78,8
	ALTO	17	21,3	21,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

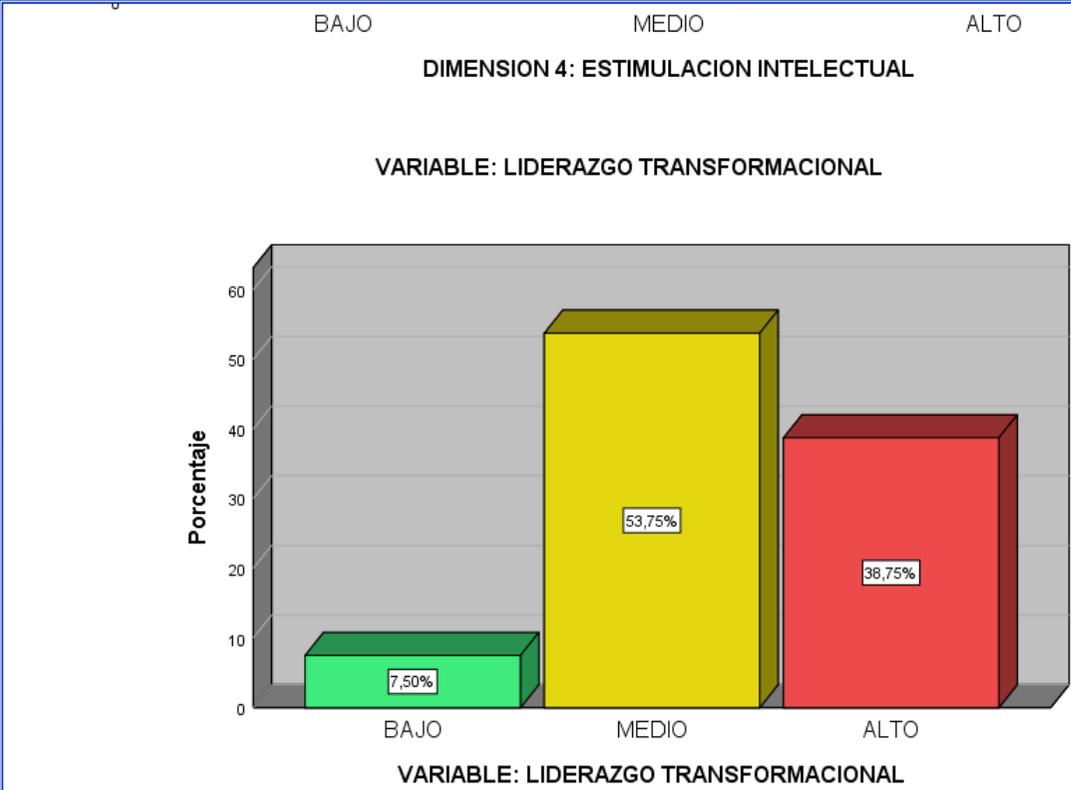
DIMENSION 3: CONSIDERACION INDIVIDUAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	9	11,3	11,3	11,3
	MEDIO	69	86,3	86,3	97,5
	ALTO	2	2,5	2,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Activar Windows
 Ve a Configuración para activar



- Resultado
 - Registro
 - Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Estadísticos
 - Tabla de frecue
 - Título
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE:
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE:
 - Gráfico de barr
 - Título
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE:
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE:
- Registro
 - Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos
 - Tabla de frecue



Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows



Resultado

- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Estadísticos
- Tabla de frecue
 - Título
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE:
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE:
- Gráfico de barr
 - Título
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE:
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE:
- Registro
- Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Estadísticos

Curtosis 3,654 ,532

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
DIMENSION 1: INFLUENCIA IDEALIZADA	,407	80	,000	,631	80	,000
DIMENSION 2: MOTIVACION INSPIRADORA	,368	80	,000	,724	80	,000
DIMENSION 3: CONSIDERACION INDIVIDUAL	,483	80	,000	,483	80	,000
DIMENSION 4: ESTIMULACION INTELECTUAL	,279	80	,000	,770	80	,000
VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	,309	80	,000	,755	80	,000
DIMENSION 1: COMUNICACION INTRAPERSONAL	,375	80	,000	,678	80	,000
DIMENSION 2: COMUNICACIÓN INTERPERSONAL	,465	80	,000	,518	80	,000
DIMENSION 3: COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL	,401	80	,000	,676	80	,000
VARIABLE: COMUNICACIÓN INTERNA	,465	80	,000	,518	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Activar Windows



- Resultado
 - Registro
 - Frecuencias
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de da
 - Estadísticos
 - Tabla de frecue
 - Título
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE:
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE:
 - Gráfico de barr
 - Título
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE:
 - DIMENSIO
 - DIMENSIO
 - VARIABLE:
 - Registro
 - Frecuencias

1,0 3 1
*

VARIABLE: COMUNICACIÓN INTERNA

```
NONPAR CORR
/VARIABLES=v1 v2
/PRINT=SPEARMAN TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones no paramétricas

Correlaciones

			VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORM ACIONAL	VARIABLE: COMUNICACI ÓN INTERNA
Rho de Spearman	VARIABLE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,530**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	VARIABLE: COMUNICACIÓN INTERNA	Coefficiente de correlación	,530**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Anexo 7: Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión 1: influencia idealizada	,407	80	,000	,631	80	,000
Dimensión 2: motivación inspiradora	,368	80	,000	,724	80	,000
Dimensión 3: consideración individual	,483	80	,000	,483	80	,000
Dimensión 4: estimulación intelectual	,279	80	,000	,770	80	,000
Variable: liderazgo transformacional	,309	80	,000	,755	80	,000
Dimensión 1: comunicación intrapersonal	,375	80	,000	,678	80	,000
Dimensión 2: comunicación interpersonal	,465	80	,000	,518	80	,000
Dimensión 3: comunicación institucional	,401	80	,000	,676	80	,000
Variable: comunicación interna	,465	80	,000	,518	80	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo transformacional y la comunicación interna de los trabajadores en una institución judicial, 2022", cuyo autor es ALVAREZ CUYA HECTOR ENRIQUE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
NOLAZCO LABAJOS FERNANDO ALEXIS DNI: 40086182 ORCID: 0000-0001-8910-222X	Firmado electrónicamente por: FNOLAZCOLA el 05- 01-2023 16:09:59

Código documento Trilce: TRI - 0508617