

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**



**Estilos de liderazgo y su repercusión en la motivación laboral del  
personal nombrados de la Dirección Regional de Agricultura  
Tumbes, Perú, 2022**

**Área: Ciencias sociales**

**Línea de investigación: Políticas y gestión pública y privada**

**Tesis**

**Para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración**

**Autor: Charly Estiwar Lopez Torres**

**Tumbes, 2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**



**Estilos de liderazgo y su repercusión en la motivación laboral del  
personal nombrados de la Dirección Regional de Agricultura  
Tumbes, Perú, 2022**

**Tesis aprobada en forma y estilo por:**

Mg. Infante Carrillo Rubén Edgardo (Presidente)

Código ORCID: 0000-0002-4611-1094

Mg. Aguilar Chuquizuta Darwin Ebert (Secretario)

Código ORCID: 0000-0001-6721-620X

Mg. Ramos Cornejo Karla Rubela (Vocal)

Código ORCID: 0000-0002-3834-5042

**Tumbes, 2022**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS**



**Estilos de liderazgo y su repercusión en la motivación laboral del  
personal nombrados de la Dirección Regional de Agricultura  
Tumbes, Perú, 2022**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido  
y forma:**

Br. Lopez Torres, Charly Estiwar

(Autor)



---

Mg. Galvani Guerrero García

(Asesor) Código ORCID 0000-0003-1038-1866



---

**Tumbes, 2022**



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

**ACTA DE SUSTENCIÓN DE TESIS**

(presencial)

En Tumbes, a los veinticuatro días del mes agosto del dos mil veintitrés, siendo las once horas, en el Auditorio “Alvaro Camacho Sánchez” de la Facultad de Ciencias Económicas, se reunieron, el jurado calificador de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, designado por Resolución N° 228-2023/UNTUMBES-FACECO-D, Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo, (**Presidente**), Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta, (**Secretario**) y la Mg. Karla Rubela Ramos Cornejo, (**Vocal**), reconociendo en la misma resolución además, al Mg. Galvani Guerrero García, como **Asesor**, se procedió a evaluar, calificar y deliberar la sustentación de la tesis, titulada: “**Estilos de liderazgo y su repercusión en la motivación laboral del personal nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022**”, para optar el Título Profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, presentado por el Bachiller: **CHARLY ESTIWAR LOPEZ TORRES**.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la deliberación, el jurado según el artículo N° 75 del reglamento de Tesis para Pregrado y Postgrado de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al Bachiller: **CHARLY ESTIWAR LOPEZ TORRES**, con calificativo:

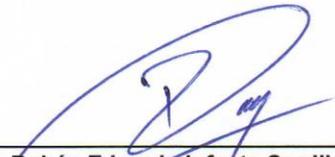
**APROBADO BUENO**

Se hace conocer al sustentante, que deberá levantar observaciones finales hechas al informe final de tesis, que el jurado indica.

En consecuencia, queda APTO para continuar con los trámites correspondientes a la obtención del título profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**, de conformidad con lo estipulado en la Ley Universitaria N° 30220, en el Estatuto, Reglamento General, Reglamento General de Grados y Títulos, y, Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las doce horas y quince minutos del mismo día, se dio por concluida la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia del público asistente.

Tumbes, 24 de agosto de 2023

  
Mg. Rubén Edgardo Infante Carrillo  
DNI N° 42734687  
Código ORCID N° 0000-0002-4611-1094  
**Presidente**

  
Mg. Darwin Ebert Aguilar Chuquizuta  
DNI N° 43812667  
Código ORCID N° 0000-0001-6721-620X  
**Secretario**

  
Mg. Karla Rubela Ramos Cornejo  
DNI N° 02833982  
Código ORCID N° 0000-0002-3834-5042  
**Vocal**

C.c:  
Jurados (3)  
Asesor  
Interesado  
Archivo (Decanato)

# Estilos de liderazgo y su repercusión en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022

## INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.untumbes.edu.pe">repositorio.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
3	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	1%
4	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://www.untumbes.edu.pe">www.untumbes.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	<a href="https://temariosoficiales.com">temariosoficiales.com</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://bibliotecas.unsa.edu.pe">bibliotecas.unsa.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	<a href="https://biblioteca2.ucab.edu.ve">biblioteca2.ucab.edu.ve</a> Fuente de Internet	<1%



9	<a href="http://docplayer.es">docplayer.es</a> Fuente de Internet	<1 %
10	<a href="http://repositorio.unesum.edu.ec">repositorio.unesum.edu.ec</a> Fuente de Internet	<1 %
11	<a href="http://dokumen.pub">dokumen.pub</a> Fuente de Internet	 <1 %
12	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1 %
13	<a href="http://www.rpmesp.ins.gob.pe">www.rpmesp.ins.gob.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
14	<a href="http://documentop.com">documentop.com</a> Fuente de Internet	<1 %
15	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE Trabajo del estudiante	<1 %
16	<a href="http://advancedmanagementresearch.blogspot.com">advancedmanagementresearch.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %
17	<a href="http://centrodeconocimiento.ccb.org.co">centrodeconocimiento.ccb.org.co</a> Fuente de Internet	<1 %
18	<a href="http://repositorio.unp.edu.pe">repositorio.unp.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
19	<a href="http://gildalthi.blogspot.com">gildalthi.blogspot.com</a> Fuente de Internet	<1 %

20	<a href="http://www.scribd.com">www.scribd.com</a> Fuente de Internet	<1 %
21	Submitted to ucol Trabajo del estudiante	<1 %
22	Submitted to Universidad de Lima Trabajo del estudiante	<1 %
23	<a href="http://www.clubensayos.com">www.clubensayos.com</a> Fuente de Internet	 <1 %
24	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
25	Submitted to Universidad Nacional de Piura Trabajo del estudiante	<1 %
26	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	<1 %
27	Submitted to Universidad Militar Nueva Granada Trabajo del estudiante	<1 %
28	<a href="http://editorial.inudi.edu.pe">editorial.inudi.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %
29	Submitted to Universidad del Istmo de Panamá Trabajo del estudiante	<1 %
30	<a href="http://repositorio.upla.edu.pe">repositorio.upla.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1 %

31

repositorio.usanpedro.edu.pe  
Fuente de Internet

<1 %

32

theibfr.com  
Fuente de Internet



<1 %

Excluir citas      Activo  
Excluir bibliografía      Activo

Excluir coincidencias < 15 words

## **DEDICATORIA**

La presente investigación está dedicada a mis padres y hermano por ser quienes me han acompañado durante el proceso de mi formación profesional, que contribuyendo a cristalizar mi anhelo profesional y así conseguir un objetivo más de mi vida profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco mucho a Dios por iluminarme en el camino de esta bonita profesión, a la facultad de Ciencias Económicas y la Universidad Nacional de Tumbes mi alma mater por mi formación académica, que sirvieron de pilares fundamentales en mi realización como profesional integral.

A mi asesor, cuya sabiduría ayudó a mi investigación, y a todos los que me han ayudado en mi trabajo para alcanzar mis metas.

## ÍNDICE GENERAL

I.	INTRODUCCIÓN .....	17
II.	REVISIÓN DE LA LITERATURA .....	20
	2.1. Antecedentes.....	20
	2.2. Bases Teórico - Científicas .....	25
	2.2.1. Liderazgo .....	25
	2.2.2. La Motivación .....	29
III.	MATERIALES Y MÉTODOS.....	35
	3.1. Formulación del problema de la Hipótesis .....	35
	3.2. Tipo Y Diseño De La Investigación .....	36
	3.2.1. Diseño De Hipótesis .....	37
	3.3. Población y Muestra .....	37
	3.4. Metodología.....	38
	3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	39
	3.5.1. Observación Directa .....	39
	3.5.2. Revisión Bibliográfica .....	39
	3.5.3. Encuesta .....	40
	3.5.4. Cuestionario .....	40
	3.5.5. Instrumento .....	40
	3.6. Procedimientos de análisis de datos.....	40
	3.6.1. Fase analítica descriptiva .....	41
	3.6.2. Fase analítica inferencial .....	41
	3.6.3. Fase analítica comparativa.....	41
	3.6.4. Confiabilidad del instrumento .....	42
	3.7. Definición Y Operacionalización E Las Variables.....	42
IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	45
	4.1. Resultados .....	45
	4.2. Discusión.....	50
V.	CONCLUSIONES .....	54
VI.	RECOMENDACIONES .....	56
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57

VIII. ANEXOS.....	59
-------------------	----

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Pirámide de Maslow .....	32
---	----

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Población laboral de los colaboradores de la dirección Regional de agricultura Tumbes .....	38
<b>Tabla 2:</b> Dimensiones e indicadores de la variable liderazgo.....	43
<b>Tabla 3:</b> Dimensiones e indicadores de la variable motivación laboral .....	43
<b>Tabla 4:</b> Repercusión entre los estilos de liderazgo en la motivación laboral.....	45
<b>Tabla 5:</b> Correlación estilos de liderazgo y motivación laboral .....	46
<b>Tabla 6:</b> Repercusión entre el liderazgo autocrático en la motivación laboral .....	46
<b>Tabla 7:</b> Correlación estilos de liderazgo autocrático y motivación laboral.....	47
<b>Tabla 8:</b> Repercusión entre el liderazgo liberal en la motivación laboral .....	48
<b>Tabla 9:</b> Correlación estilos de liderazgo liberal y motivación laboral .....	48
<b>Tabla 10:</b> Repercusión entre el liderazgo liberal en la motivación laboral .....	49
<b>Tabla 11:</b> Correlación estilos de liderazgo liberal y motivación laboral .....	50

## ÍNDICE DE ANEXOS

<b>Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables.....</b>	<b>60</b>
<b>Anexo 2: Matriz de consistencia.....</b>	<b>61</b>
<b>Anexo 3: Instrumento cuestionario. ....</b>	<b>63</b>
<b>Anexo 4: Cálculo de alfa de Cronbach .....</b>	<b>66</b>
<b>Anexo 5: Fichas de evaluación del instrumento experto N° 01. ....</b>	<b>67</b>
<b>Anexo 6: Autorización para ejecución de tesis .....</b>	<b>73</b>

## RESUMEN

El propósito de este estudio fue evaluar la repercusión de los estilos de liderazgo en la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022. El enfoque utilizado fue descriptivo-correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal; la población estudiada fueron los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, con una muestra no probabilística de 20 trabajadores. Para la recolección de datos se empleó un cuestionario con medición en escala Likert con enfoque de encuesta; se recomendaron 18 ítems para la variable estilos de liderazgo y 14 ítems para la variable motivación laboral. Se estableció que la variable estilo de liderazgo y la variable motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022 tienen una repercusión directa moderada. La hipótesis de trabajo fue aceptada con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.534 y un nivel de significación de 0.015; la repercusión fue de 0.0% de las respuestas en el nivel alto, 95.0% en el nivel medio y 5.0% en el nivel bajo. Del mismo modo, se descubrió una relación de asociatividad directa de grado muy bajo con un coeficiente de correlación Rho de Spearman del 18.7% en la dimensión de liderazgo autocrático; una relación de asociatividad inversa de grado muy bajo con un coeficiente de correlación Rho de Spearman del -19.4% en la dimensión de liderazgo liberal; y una relación de asociatividad directa de grado alto con un coeficiente de correlación Rho de Spearman del 64.8% en la dimensión de liderazgo democrático, frente a la variable motivación laboral del personal nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

**Palabras clave:** Estilos de liderazgo, motivación laboral, liderazgo autocrático, liderazgo liberal, liderazgo democrático, motivación extrínseca, motivación intrínseca

## ABSTRACT

The purpose of this study was to assess the impact of leadership styles on the job motivation of the appointed staff of the Regional Directorate of Agriculture Tumbes, Peru, 2022. The approach used was descriptive-correlational, with a non-experimental cross-sectional design; the population studied was appointed workers of the Regional Directorate of Agriculture Tumbes, with a non-probabilistic sample of 20 workers. For data collection, a questionnaire with a Likert scale measurement was employed with the survey approach; 18 items were recommended for the leadership styles variable and 14 items for the work motivation variable. It was established that the leadership style variable and the work motivation variable of the appointed personnel of the Regional Directorate of Agriculture Tumbes, Peru, 2022 have a moderate direct impact. The working hypothesis was accepted with a Spearman's Rho correlation coefficient of 0.534 and a significance level of 0.015; the impact was 0.0% of the responses at the high level, 95.0% at the medium level and 5.0% at the low level. Similarly, a direct associativity relationship of very low degree was found with a Spearman's Rho coefficient of consequences of 18.7% in the dimension of autocratic leadership; a very low degree inverse associativity relationship with a Spearman's Rho correlation coefficient of -19.4% in the dimension of liberal leadership; and a high degree direct associativity relationship with a Spearman's Rho coincidence coefficient of 64.8% in the dimension of democratic leadership, compared to the labor motivation variable of the personnel appointed from the Tumbes Regional Directorate of Agriculture.

**Keywords:** Leadership styles, work motivation, autocratic leadership, liberal leadership, democratic leadership, extrinsic motivation, intrinsic motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

El hombre es un ser social por naturaleza, lo que pone de manifiesto su interacción con una organización, en la que resulta ventajoso elegir un modelo de liderazgo que permita realizar actividades de colaboración. Desde la antigüedad se tiene constancia de grandes individuos que supieron dirigir una sociedad, una raza o incluso un pueblo para lograr una visión acorde con los ideales políticos, económicos, militares, negocios, religión y comercio. El liderazgo y la motivación han sido objeto de muy diversas investigaciones y su trascendencia literaria ha dado lugar a diferentes modelos para relacionar su importancia con el desarrollo humano, con la organización y con la propia sociedad.

Al identificar los factores que influyen en las personas como trabajadores, sus rasgos de personalidad, familia, gustos y motivaciones, no es fácil encontrar una mejor manera de dirigir y gestionar, por lo que surge la necesidad de restaurar y fortalecer a los líderes. Lina M. (2019) en su investigación realizada, se descubrió que los altos niveles de motivación y satisfacción de los empleados se asocian con altas valoraciones de la competencia honesta, la comprensión del negocio y la orientación al logro de los líderes. Además, se ha descubierto que habilidades como el desarrollo de las personas, la capacitación y la comunicación son fundamentales. Cambiar el pensamiento obsoleto, innovar y reorganizar cómo, por qué y para qué.

Este estudio abordará el liderazgo como medio de gestión de una organización y la sinergia entre los líderes de la institución y los trabajadores, a partir de la necesidad de crear hábitos, valores y habilidades que ayuden a la institución a competir, siendo la integración el factor clave. Las organizaciones cambian de paradigma, los trabajadores ya no son vistos como herramientas de trabajo sino como eje central del direccionamiento estratégico y en su investigación Toledo B. (2018), manifiesta que los recursos humanos son actualmente uno de los recursos más esenciales de una organización, ya que pueden proporcionar una importante ventaja competitiva. Por ello, desarrollar sus talentos y motivaciones es una tarea a la que sus líderes deben dedicar sus energías; el reto de los líderes es evolucionar hacia el bienestar de todas las partes interesadas, definiendo planes de acción, alineando procesos y

coordinando acciones para lograr nuevos enfoques y formas de relacionarse con el entorno.

En la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, se está observando que la dirección no está ejerciendo de buena manera su papel de líder hacia los trabajadores, más bien, se observa un comportamiento de autoridad y control que causa desmotivación hacia el personal, lo cual se va manifestado en el aumento de ausentismo laboral, disminución del desempeño, reducción de la productividad y alta rotación de personal. Evidentemente, esto afecta negativamente la eficiencia de la organización, captando la atención de la directiva, quien se ha visto en la necesidad de efectuar contratos temporales de mano obra y solicitudes de servicio a empresas contratistas foráneas.

En vista de los inconvenientes ocasionados por la incorrecta dirección de la empresa, muchos trabajadores están optando por renunciar y buscar otras opciones laborales, provocando un déficit en la plantilla de personal que están repercutiendo en una desestabilización del clima laboral por el incremento de la carga de trabajo, hecho que acentuó aún más la desmotivación de los trabajadores; todo esto provocado por el inapropiado liderazgo, sin la debida orientación, que impide encausar adecuadamente las relaciones laborales en la obtención de soluciones viables en pro del bienestar de la organización por lo cual Cherres y Guerrero (2018), en su investigación realizada en la Municipalidad Distrital de Aguas Verdes, indican que los jefes de sección deben recibir formación en liderazgo, motivación laboral y calidad, para mejorar el rendimiento de los trabajadores y generar mejores resultados en beneficio de la comunidad.

Por consiguiente, en la búsqueda de soluciones a la problemática presentada se planteó la presente investigación con el propósito de establecer la repercusión entre los estilos de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú; de esa manera, proponer las acciones a tomar para lograr estabilizar las relaciones laborales dentro de la organización y propiciar tanto el desempeño laboral como el ambiente de trabajo en beneficio de la productividad de la industria agrícola de la región.

Esta perspectiva nos permite abordar la presente investigación Estilos de liderazgo y su repercusión en la motivación laboral del personal nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022, planteándose como problema general: ¿Cuál es la repercusión entre el liderazgo en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022?; y sus problemas específicos: 1. ¿Cómo repercute el estilo de liderazgo autocrático en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022?, 2. ¿Cómo repercute el estilo de liderazgo liberal en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022?, 3. ¿Cómo repercute el estilo de liderazgo democrático en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022?.

La causa de dicha investigación, así como los instrumentos, métodos y procedimientos que se emplearán para obtener la información, mostrarán las estrategias para desarrollar un conocimiento fiable y confidencial. En el progreso de la investigación se logrará como objetivo principal: Establecer la repercusión entre los estilos de liderazgo en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022; que permitirá alcanzar los objetivos específicos: 1. Determinar la repercusión del liderazgo autocrático en la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022, 2. Determinar la repercusión del liderazgo liberal en la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022, 3. Determinar la repercusión del liderazgo democrático en la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

### 2.1. ANTECEDENTES

#### **Antecedentes internacionales**

García S. (2020), en su tesis de grado, incidencia de diferentes estilos de liderazgo en la motivación laboral de los empleados de una biblioteca universitaria: Sistema de Bibliotecas de la Universidad de los Andes. Esta investigación se enfoca en estudiar los estilos de liderazgo autocrático y transformacional ya que a nivel general son los estilos que se perciben en el Sistema de Bibliotecas de la Universidad de los Andes. Se obtuvo como resultado que el 79% prefería ser liderado por un liderazgo transformacional mientras que el 21% prefieren el liderazgo autocrático; en los cuales los principales factores motivacionales son los siguientes: autorrealización, protección y seguridad, por último, sociales y pertinencias; teniendo una relación entre el liderazgo autocrático del 66.67% con el factor motivacional protección y seguridad, el 33.33% con el factor motivacional sociales y pertinencias. Mientras tanto el liderazgo transformacional se relaciona de la siguiente manera con respecto a los factores motivacionales: 18.18% autorrealización, 9.09% protección y seguridad; por último, 72.73% sociales y pertinencias.

Laica H. (2018) en su tesis de maestría, el estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito, Ecuador. Se identificaron los estilos de liderazgo de los coordinadores y directores de los departamentos administrativos de la UDLA, encontrándose que el liderazgo burocrático es el de mayor incidencia, con 52 personas que representan el 69.3% de la población investigada. El liderazgo democrático y el paternalista están representados por el 21.4% y el 9.3%, respectivamente. Por otra parte, no hay presencia de liderazgo autocrático ni transformacional. Se determinó la asociación observada entre el estilo de liderazgo y el desempeño, diferenciando el grupo en función de las variables intervinientes. El género, la edad, la antigüedad, la educación y el estado civil no influyen significativamente en el desempeño laboral del personal administrativo de la UDLA,

según el estudio de asociación, porque los valores de la prueba chi-cuadrado son superiores a 0.05.

Rodríguez S. (2021) en su tesis de grado, liderazgo y motivación laboral: caso gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón 24 de mayo; en su estudio se incluyó a 163 funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón 24 de mayo. Cuando se procedió a determinar qué técnicas de motivación laboral se fomentan por parte de las autoridades para promover un excelente desempeño, el 98% de los encuestados dijo saber qué es la motivación laboral, pero que en el Gobierno Autónomo Descentralizado no se fomenta ninguna técnica de este tipo para motivar y estimular el desarrollo laboral de los trabajadores; que solo se da estimulación verbal y que nunca se han dado incentivos motivacionales en sueldos, salarios o cualquier otra forma. Al determinar cómo el liderazgo fomenta la motivación laboral para mejorar el desempeño de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón 24 de mayo, el 98% de los encuestados manifestó que no existe un liderazgo definido, ni es una herramienta para la motivación laboral, y que se debe cambiar la forma de liderazgo fomentando actividades que estimulen el desempeño de cada persona que labora en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal investigado.

Checa C. y Rodríguez C. (2017), en su artículo de investigación científica, análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en S.E.R.L.I. Sociedad Pro-Rehabilitación en Guayaquil en el año 2016. En su estudio de 53 trabajadores, determinó que el 50% de los colaboradores de la institución ve en sus jefes una imagen autoritaria que no refleja liderazgo sino imposición, mientras que el otro 50% ve en sus superiores una imagen de jefe líder y colaborador. Como resultado, se puede afirmar que la institución tiene dos tipos de liderazgo, el autoritario y el tridimensional, ambos con magnitudes iguales. Por su parte, en el diagnóstico del estado actual de la motivación laboral en la institución objeto de estudio, el 85.19% de los trabajadores afirmó que todo logro de objetivos y todo esfuerzo laboral debe ser incentivado, de lo contrario se considera injusto. La mayoría de los trabajadores afirmó que, si existe un vínculo entre el reconocimiento laboral y la productividad,

el método de reconocimiento también debería ser económico, lo que fue aprobado por el 90.74% de los trabajadores.

### **Antecedentes Nacionales**

Távora M. (2018), en su trabajo de grado, liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los colaboradores de la gerencia regional de transportes y comunicaciones - sede Chiclayo, 2018. En su estudio a 60 trabajadores, se descubrió que el 83.36% de los empleados encuestados manifestó que el liderazgo transformacional promedio en la Gerencia de Transportes y Comunicaciones - Oficina Chiclayo es muy malo; por otro lado, el 16. El 16.7% lo calificó como malo; esto no implica que no exista liderazgo, sólo que no es del tipo transformacional, ni el más completo, porque no ejerce motivación e influencia positiva. Los trabajadores encuestados indicaron que la motivación intrínseca promedio en la Gerencia de Transportes y Comunicaciones - Sede Chiclayo es mala, el 15.2% indicó que es muy mala, debido a diversos factores como el liderazgo, la falta de incrementos salariales y la falta de planes de motivación.

Briceño M. (2018), en su tesis de maestría, liderazgo transformacional y motivación laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 02. 2018; aplicado a 180 profesores de las Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 02. Se utilizaron cuestionarios para recoger datos de las variables estudiadas, liderazgo transformacional y motivación laboral. Dado que el nivel de significación calculado es  $p < 0.05$  y el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.560, se evidenció la existencia de una relación significativa entre el liderazgo transformacional y la motivación laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de la UGEL 02. 2018.

Rojas G. (2019), en su tesis de grado, relación entre el liderazgo y la motivación hacia el trabajo en los trabajadores de la aldea infantil Virgen de la Paz del gobierno regional Lambayeque. Aplicada a 29 trabajadores concluyó que; los estilos de liderazgo visionario, carismático, transaccional y transformacional de los trabajadores de la aldea infantil Virgen de la Paz del gobierno regional de Lambayeque son los más prevalentes, según se desprende de los puntajes

obtenidos (liderazgo: 48.3%, visionario: 62.1%, carismático: 51.7%, transaccional: 55.2%, transformacional: 62.1%). Las dimensiones de la motivación laboral son las siguientes: variedad, identidad con la tarea, importancia de la tarea, autonomía y retroalimentación del rendimiento, siendo el nivel medio el más prevalente (motivación laboral: 51.7%, variedad: 58.6%, importancia de la tarea: 51.8%, autonomía: 44.8%, retroalimentación del rendimiento: 55.2%, e identidad de la tarea: 62.1%).

Tabraj F. (2018), en su tesis de grado, el liderazgo en la motivación laboral de los trabajadores de la Sunat - Lima, 2016. Tuvo por objetivo determinar cómo incide el liderazgo en la motivación laboral de los trabajadores. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo y fue del tipo correlacional básico, por lo que se utilizó un diseño transversal no experimental. La población del estudio estaba formada por 113 trabajadores elegidos al azar. Según los resultados, el 42.46% de los empleados de Sunat-Lima mostraron un alto nivel de liderazgo, el 30.97% un nivel medio y sólo el 26.55% un nivel bajo. También se descubrió que el 53.98% de los trabajadores manifestó un alto grado de motivación, el 19.47% un nivel medio y sólo el 26.55% un nivel bajo. Por último, se demostró que existe una asociación estadísticamente significativa entre el porcentaje de confianza en la motivación laboral y el liderazgo de los trabajadores de Sunat-Lima 2016.

Rodríguez G. (2021), en su tesis de maestría, percepción de liderazgo transformacional y motivación laboral docente en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021. Investigación aplicada a 35 profesionales que laboran en la I.E., para recoger los datos del estudio se utilizaron dos cuestionarios, que fueron validados por tres expertos en los temas de la investigación y en el sector público. Se descubrió que el 51.4% de los profesores percibe el liderazgo transformacional en un nivel alto, mientras que el 48.6% percibe esta variable en un nivel medio. Esto demuestra que la percepción del liderazgo transformacional en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021, es alta; y el 51.4% de los encuestados considera que la motivación laboral de los docentes es fuerte, mientras que el 48.6% cree que es media. Demostrando que la motivación laboral es alta en la I.E. Virgen del Perpetuo Socorro, Tumbes, 2021; concluyendo que existe una relación

significativa entre la percepción del liderazgo transformacional y la motivación laboral docente; y verificando que, con un mejor liderazgo transformacional, la motivación laboral docente cambiará significativamente.

### **Antecedentes Locales**

Vega B. y Ladines B. (2020), en su trabajo de grado, liderazgo y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Casitas, Provincia de Contralmirante Villar, Región Tumbes, 2017. Su objetivo fue investigar el liderazgo y clima institucional en la Municipalidad Distrital de Casitas, Provincia de Contralmirante Villar, Región Tumbes, en el año 2017. En consecuencia, se realizó una investigación descriptiva y se diseñaron dos cuestionarios con 27 ítems relacionados a las variables de liderazgo y clima institucional, los cuales fueron administrados a una muestra de 14 trabajadores administrativos. Como resultado, el liderazgo se determinó con un nivel regular de respuestas de 71.4%, permitiendo una alta ocurrencia en el clima institucional de 78.6%. Cada uno de los factores y sus dimensiones asociadas resultaron positivo, indicando un adecuado clima organizacional en la Municipalidad Distrital de Casitas.

Saldarriaga O. (2021), en su tesis, liderazgo transformacional y desempeño laboral del personal en la Municipalidad Provincial de Zarumilla, Región Tumbes, Perú, 2021, aplicada a 89 trabajadores de la municipalidad Provincial de Zarumilla; con lo cual se pudo concluir que el liderazgo transformacional, con su objetivo principal de lograr el cambio, es muy necesario cuando la situación es dinámica y modifica las aspiraciones, ideales, motivaciones y valores de los subordinados; tuvo un nivel de influencia alto en el desempeño laboral con el 71.9% de las respuestas, un nivel de influencia medio con el 18.0% y un nivel de influencia bajo con el 10.1% de las respuestas de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Zarumilla.

Alemán T. (2020) en su tesis de grado de maestría, liderazgo transformacional y clima institucional en la Municipalidad Provincial de Contralmirante Villar, Tumbes, 2018. El estudio fue no experimental, transversal y correlacional. Se utilizó muestreo no probabilístico por conveniencia y la técnica de encuesta sobre una población de 28 colaboradores, con dos cuestionarios que incluyeron un total de 38

preguntas en escala Likert. En las cuales manifestaron que el liderazgo transformador en los líderes de la institución era de nivel alto con 42.9% de las respuestas, nivel regular 32.1% de las respuestas y nivel bajo 25.0% de las respuestas, con relación al nivel alto del clima institucional de 46.4%, nivel regular 35.7% y nivel bajo 17.9%.

Cherres E. y Guerrero S. (2018), en su trabajo de grado, liderazgo transformacional y la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Aguas Verdes, región Tumbes, 2017. Su objetivo era descubrir el vínculo existente entre el liderazgo transformacional y la motivación de los empleados. Se realizó un estudio descriptivo correlacional con un diseño no experimental y transversal; se distribuyeron encuestas a 57 personas, entre funcionarios y personal administrativo. Se utilizó el coeficiente de Cronbach para determinar la fiabilidad del instrumento. La dimensión gestión de los sentimientos demostró tener un nivel de influencia medio con un 45.6% de las respuestas y una correlación directa y positiva con la variable motivación laboral con un 50.9% de las respuestas. Se descubrió que el liderazgo transformacional tenía una asociación beneficiosa directa con la motivación laboral.

## **2.2. BASES TEÓRICO - CIENTÍFICAS**

### **2.2.1. Liderazgo**

#### **Definiciones**

Robbins y Coulter (2005) expone al liderazgo como “El proceso que implica influir en un grupo en particular para dirigir a ese grupo en el logro de sus objetivos” (p. 370); al respecto, Chiavenato (2001) conceptualiza el liderazgo como “El liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que hagan lo que necesitan hacer. Los líderes influyen en las personas dirigiendo su percepción de propósito hacia sus metas” (p.315).

Ralph M. Stogdill., citado por Stoner, Freeman, y Gilbert (1996) expresa que el liderazgo es el “proceso de dirigir e influir en las actividades laborales de los miembros de un grupo” (p.514); mientras que Gibson, Ivancevich, y Donnelly (2014)

expone que el liderazgo es “el intento de utilizar la influencia para motivar a los individuos a que alcancen una meta” (p.329); sin embargo Benjamin y Fincowski (2009) definen el liderazgo como el “poder de influir sobre las personas para lograr que las acciones se implementen de la mejor manera posible” (p.15).

En consecuencia, el liderazgo se define como la capacidad directa de una persona para influir en los pensamientos, actitudes y comportamientos de los demás.

### **Características del liderazgo**

Existen diferentes características en el tema del liderazgo, pero Robbins y Coulter (2005) nos muestran los 07 rasgos importantes que debe tener un buen líder.

1. **Impulso.** Los líderes tienen un deseo relativamente alto de logro; son ambiciosos; tienen mucha energía;
2. **Deseo de dirigir.** Los líderes tienen un fuerte deseo de influir en los demás y dirigirlos.
3. **Honestidad e integridad.** Los líderes crean relaciones de confianza siendo sinceros y honestos.
4. **Confianza en sí mismo.** Los seguidores buscan líderes que no duden de sí mismos.
5. **Inteligencia.** Los líderes deben tener la capacidad de crear visiones, resolver problemas y tomar las decisiones correctas.
6. **Conocimientos pertinentes para el trabajo.** Los líderes eficaces tienen una gran cantidad de conocimientos sobre la empresa, la industria y los asuntos técnicos
7. **Extraversión.** Los líderes son personas muy activas y alegres. Son sociables, seguros de sí mismos y raramente son callados o retraídos. (p.372)

### **Enfoques y teorías de liderazgo.**

Muchos investigadores han examinado el tema del liderazgo, teniendo en cuenta diversos criterios y metodologías en este contexto. La disyuntiva que si los líderes nacen o se hacen ha sido muy discutida, con defensores de ambos criterios argumentando sus respectivos casos. Sin embargo, la realidad es que aún no existe una definición al respecto, independientemente de las teorías que apoyen uno u otro criterio, por lo que el estudio continúa.

Otros autores han planteado los siguientes elementos centrales sobre los principales enfoques del liderazgo.

**Enfoque sobre los rasgos de los líderes:** Esta teoría implica que todos los líderes nacen con características particulares. Los no profesionales siguen creyendo que los líderes nacen, no se hacen, mientras que los investigadores profesionales no.

En la búsqueda de rasgos mensurables de los líderes, Stoner, Freeman, y Gilbert (1996), "han adoptado dos enfoques: 1) comparar los atributos de quienes han destacado como líderes con los de quienes no lo han hecho, y 2) comparar los rasgos de los líderes eficaces con los de los líderes ineficaces" (P.515).

**Enfoque conductista en el liderazgo:** Los investigadores han tratado de separar los comportamientos que caracterizan a los líderes efectivos. Es decir, los investigadores no intentaron entender quiénes eran los líderes efectivos, sino definir qué harían los líderes efectivos: cómo delegan la tarea, cómo se comunican con sus seguidores y empleados. Stoner, Freeman, y Gilbert (1996)

**Enfoque de contingencia en el liderazgo:** La opinión de que el enfoque de gestión más propicio para lograr las metas de la organización puede cambiar en diferentes tipos de situaciones y entornos.

Hersey y Blanchard citados por Stoner, Freeman, y Gilbert (1996), plantean que, en función de la madurez, el líder debe ir modificando su estilo de liderazgo a través de cuatro etapas o fases:

**Alta tarea y Baja relación.** Los empleados deben ser instruidos en sus deberes y estar familiarizados con las reglas y procedimientos de la organización. **Alta tarea y Alta relación.** Cuando los seguidores comienzan a aprender sobre sus tareas, aún necesitan acciones relacionadas con la tarea porque no pueden trabajar sin estructura. **Alta relación y Baja tarea.** A medida que los seguidores ganan confianza, experiencia y autogestión, los líderes pueden reducir la cantidad de apoyo y aliento que reciben, **Baja**

**relación y Baja tarea.** Los seguidores son, cada vez más, autónomos. (p. 525)

Esta teoría exige que, el directivo se centre en evaluar la maduración de sus alumnos, así como su motivación, ofreciéndoles mayor flexibilidad y dinamismo para ajustarse utilizando el estilo de dirección adecuado para obtener los mejores resultados de trabajo de forma eficaz.

Otro aspecto relacionado con el desarrollo madurativo es el enfoque en las diferencias individuales en los seguidores, ya que no todos maduran o se desarrollan de la misma manera.

### **Estilos de Liderazgo**

Es importante tener en cuenta que cualquier rol de liderazgo en cualquier organización utiliza ciertos estilos para influir en los equipos de los que es responsable. En este sentido, Chiavenato (2006) describe tres estilos de liderazgo, los cuales son:

**a. Liderazgo autocrático:** Los líderes centralizan las decisiones e imponen órdenes a los grupos. **b. Liderazgo liberal:** Aquí el líder delega el proceso de toma de decisiones al grupo y no hace ningún control. **c. Liderazgo democrático:** Los líderes dirigen, guían al grupo y animan a la gente a participar. (p.107)

Según Stoner, Freeman, y Gilbert (1996), mencionan cuatro aspectos del liderazgo: influencia en otras personas, poder, influencia y valores.

**Primer término (influencia en otras personas):** Dada la voluntad para aceptar órdenes del líder las personas los empleados o seguidores ayudan a definir la posición del líder. **Segundo término (poder):** es la capacidad de cambiar de actitud y conducta de los demás; **Tercer término (influir):** la capacidad que tienen los líderes de influir en los demás. **Cuarto término (valores):** Se trata de ser claros y brindar a los seguidores suficiente información para tomar decisiones inteligentes. (p.514)

## 2.2.2. La Motivación

### Definiciones

La motivación puede definirse como “procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta” (Robbins, 2004, p.155). Esta definición contiene tres componentes principales: intensidad, esfuerzo y persistencia. La intensidad es una medida de la cantidad de trabajo necesario para alcanzar un objetivo. Este esfuerzo debe dirigirse hacia el objetivo previsto. La duración de los esfuerzos de una persona se define como persistencia.

A continuación, se exponen algunos factores de motivación aportados por algunos estudios sobre el tema:

Según Maslow (citado por Kreitner y Kinicki, 2012):

El principio primordial de la organización de la motivación humana es la ordenación de las necesidades básicas en una jerarquía de mayor o menor prioridad o potencia. Partiendo de esta idea, el ser humano tiene necesidades que satisfacer, para ello debe jerarquizar las necesidades básicas para poder satisfacerlas. Existen cinco necesidades que se consideran primordiales como lo son: las fisiológicas, seguridad, amar, estima, autorrealización. (p.54)

Para Cummings y Schwab (1985): “La motivación es un proceso hipotético según el cual la conducta es impulsada por algo que se puede llamar fuerza o energía que se moviliza o cambia debido a factores internos o externos” (p. 92). De acuerdo a lo expuesto, el estado de ánimo, de los seres humanos influye en la motivación.

En consecuencia, se considera un proceso hipotético, ya que todos estos elementos internos y externos ejercen una influencia significativa. La motivación será ineficaz si su lugar de trabajo es desagradable.

Morris y Maisto (2005), la motivación se refiere en general: “estados internos que energizan y dirigen la conducta hacia metas específicas. Las motivaciones fisiológicas tienen una base carencial, mientras que las motivaciones sociales como la motivación al logro, son aprendidas; pero ambas energizan y dirigen la conducta hacia la satisfacción” (p. 346). Es por ello que cabe señalar que los motivos que surgen en una persona la hacen actuar y le hacen realizar una acción específica que le permite sentirse bien.

Otro punto clave a recordar sobre los motivos es que Gibson, Ivancevich y Donnelly (2014), explican que diferentes personas reaccionan de manera diferente a los mismos impulsos porque estos impulsos se ofrecen de manera muy precisa y selectiva. Como resultado, las experiencias adquiridas son únicas y originales, porque la percepción de los acontecimientos que rodean a un individuo difiere de una persona a otra, simplemente porque cada ser humano es único y el objetivo es único.

Los seres humanos tienen muchos motivos que impulsan la conducta; es más, algunos autores afirman que el comportamiento nunca es causado por un solo estímulo, sino que es una función de un gran número de estímulos dominantes y subordinados que interactúan de manera compleja (Reeve, 2010). Cada una de estas motivaciones siempre está presente en un grado distinto de cero, y la fuerza cambia con el tiempo. La motivación más fuerte tendrá el mayor efecto sobre el comportamiento.

### **Tipos de motivación**

Reeve (2010), considera que la motivación laboral se divide en dos tipos: extrínseca e intrínseca.

**a. Motivación extrínseca:** Las motivaciones extrínsecas incluyen comida, dinero, elogios, incentivos ambientales, varias recompensas y planes de incentivos; en otras palabras, la existencia de incentivos y resultados nos crea un deseo de involucrarnos en las metas, objetivos de la organización

para la producción de los resultados esperados. **b. Motivación intrínseca:** La motivación intrínseca surge espontáneamente de las necesidades psicológicas innatas y los esfuerzos de desarrollo. Cuando las personas están intrínsecamente motivadas, actúan por sus propios intereses <<porque es divertido>> y por la sensación de desafío que crea la actividad.

## **Teorías Sobre las Motivaciones**

Se han desarrollado muchas teorías de la motivación, todas las cuales responden de una forma u otra a las necesidades de las personas y toman como modelo de referencia primero el entorno, luego las situaciones y hechos que les afectan.

### **a. Jerarquía de las Necesidades de Maslow**

Cada persona tiene una disposición única de las cinco necesidades fundamentales. Según Chiavenato (2006), Abraham Maslow propuso una estructura piramidal de las necesidades en el siguiente orden:

**Básicas o fisiológicas:** Las que hay que satisfacer para vivir. **Seguridad:** La verdadera seguridad existe en el interior del ser humano; es el resultado de sus pensamientos, actitudes y valores. Estará determinada por su actitud interior. **Sociales:** La aprobación social es uno de los motivadores más esenciales de la actividad de cada persona. **Estima:** La estima es el deseo de un individuo de sentirse valioso por realizar una contribución significativa en la vida. **Autorrealización:** Son requisitos para la superación personal. Deseo de alcanzar grandes cotas y de ser más innovador tanto en su vida profesional como personal. (p.101).

Según Maslow, conocer la jerarquía en la que se encuentra una persona es crucial para motivarla generando incentivos relacionados con esta o con una jerarquía superior.

Como resultado, las necesidades fundamentales del individuo están en la base de la pirámide, seguidas de su objetivo final, ya que el hombre está obligado a luchar por la perfección.

Como se presenta en la figura 1.

**Figura 1:** Pirámide de Maslow



**Fuente:** Abraham Maslow (1943).

### **b. Teoría de la reducción de la pulsión**

Morris y Maisto (2005), plantea que: “la conducta motivada es un intento por reducir este estado desagradable de tensión del cuerpo y regresarlo a un estado de homeostasis o equilibrio” (p. 290). La pulsión se clasifica en dos tipos, según la teoría de la reducción pulsional. Las pulsiones primitivas son no aprendidas, están presentes en todas las criaturas (incluidos los humanos) e impulsan comportamientos que son necesarios para la supervivencia del individuo o de la especie. El hambre, la sed y el sexo son los motivadores primarios. Las personas están especialmente motivadas por motivos secundarios adquiridos a través del aprendizaje. Por ejemplo, nadie nace con el deseo de amasar una gran fortuna, pero el dinero motiva a mucha gente.

### **c. Teoría del doble factor de Herzberg**

Frederick Herzberg citado por Robbins (2004), explica dos factores relacionados con la motivación:

1. Factores de higiene, asociados a la insatisfacción;
  2. Factores motivadores, asociados a la satisfacción;
- su teoría está basada en un equilibrio entre los factores de higiene y los motivadores. Por tanto, si una persona trabaja en unas condiciones de higiene inadecuadas (clima laboral inadecuado en el puesto de trabajo), tendrá sensaciones de insatisfacción

laboral. Si dichas condiciones mejoran, se aseguraría la satisfacción de la persona. (p. 159)

#### **d. Teoría del Establecimiento de Metas**

Según este punto de vista, los seres humanos tienen objetivos conscientes que les motivan y dirigen sus pensamientos y actitudes hacia un fin determinado. Para Locke Citado por Robbins (2004), concluye:

Que las relaciones entre las metas y el nivel de ejecución llevan a un mejor rendimiento esto quiere decir, que el individuo al proponerse una meta, la misma constituye un método favorable tanto para él, como para la organización, ya que conlleva a un mejor trabajo en equipo y por ende un buen desempeño. (p.165)

#### **e. Teoría de la Expectativa de Vroom**

Víctor Vroom citado por Robbins y Coulter (2005), implica que el comportamiento de una persona está influenciado por la expectativa de que se produzca una determinada consecuencia después del hecho, así como por el atractivo de ese resultado para la persona.

Robbins y Coulter (2005) mencionan el modelo de Vroom, que consta de tres elementos principales cuya explicación ilustra el objetivo de esta teoría.

1. **Expectativa o vínculo entre el esfuerzo y el desempeño** Es la probabilidad de que un individuo perciba que un esfuerzo particular producirá un cierto nivel de rendimiento.
2. **Medio o vínculo entre el desempeño y la recompensa** es el grado en que una persona cree que desempeñarse a cierto nivel es el medio para lograr el resultado deseado.
3. **Valencia o atractivo de la recompensa** es el significado de cada número para el posible resultado o recompensa que se puede lograr en el trabajo. La valencia considera tanto las metas como las necesidades del individuo. (p.351)

#### **f. Teoría de la Equidad**

Para J. Stacey Adams Citado por Robbins y Coulter (2005), expresa: “estos empleados entienden lo que obtienen de la situación laboral (salidas) versus lo que contribuyen a ella (entradas) y luego comparan sus índices de entradas – salidas con los índices de entradas – salidas de otros trabajadores clave”. (p.403).

Cabe señalar que esta teoría a menudo se denomina teoría del equilibrio, por lo que cada empleado separa las salidas de las entradas, donde las salidas están relacionadas con el reconocimiento, los beneficios, la satisfacción, la seguridad; y los insumos son empleados en lo que se hace en la organización.

### III. MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE LA HIPÓTESIS

##### a. Hipótesis general

**H<sub>1</sub>**: Un buen liderazgo repercute de manera positiva en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.

**H<sub>0</sub>**: Un buen liderazgo repercute de manera negativa en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.

##### b. Hipótesis específicas

###### Hipótesis específicas 1

**H<sub>1</sub>**: El liderazgo autocrático repercute de manera positiva en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.

**H<sub>0</sub>**: El liderazgo autocrático repercute de manera negativa en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.

###### Hipótesis específicas 2

**H<sub>1</sub>**: El liderazgo liberal repercute de manera positiva en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.

**H<sub>0</sub>**: El liderazgo liberal repercute de manera negativa en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.

### **Hipótesis específicas 3**

**H1:** El liderazgo democrático repercute de manera positiva en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.

**H0:** El liderazgo democrático repercute de manera negativa en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.

### **3.2. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

De acuerdo con los propósitos establecidos en esta investigación, la misma se caracteriza por ser de tipo descriptiva correlacional, ya que en ella se obtuvo información acerca del estilo de liderazgo presente en la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, para luego describirlo y determinar su relación con el grado de motivación del personal perteneciente a dicha organización. Al respecto Rivas (2009), señala que la investigación descriptiva busca reunir información sobre un fenómeno o proceso, para describir sus implicaciones. Por esta razón la descripción de la situación y sus posibles implicaciones conllevarán a la obtención de sólidos resultados en torno al problema.

Según la estrategia empleada, se consideró el estudio con un diseño de investigación de campo, debido a que se realizó en el contexto real donde se desarrolla el problema, esto es en las instalaciones de trabajo de la Dirección Regional de Agricultura - Tumbes y estableciendo contacto directo con sus trabajadores nombrados para la obtención de la información.

Por su parte Méndez (2005) señala que la investigación de campo es aquella donde los datos son originales o primarios ya que son obtenidos directamente de la realidad. Por lo tanto, el estudio de la situación investigada directamente en el lugar donde ésta ocurre; da lugar a una investigación de campo.

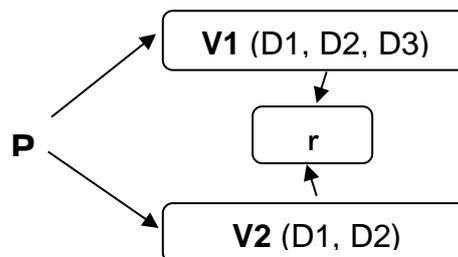
Adicionalmente, se implementó un diseño no experimental. De acuerdo a lo referido por Palella y Martins (2014), expresa que el diseño no experimental es un diseño

que se realiza sin manipular variables intencionalmente. Los investigadores intencionalmente no sustituyeron las variables independientes. Los eventos se observan y luego se analizan cuando se presentan durante un período de tiempo específico en el contexto real.

Por lo tanto, en este diseño no se construye una situación específica si no que se observa la que existe; para de ese modo analizar todos los elementos que la componen y llegar a una solución adecuada para el mismo.

### 3.2.1. Diseño de Hipótesis

Este trabajo de investigación se clasifica como no experimental porque la variable se utilizará en su medio natural sin tener en cuenta la variable independiente. El objetivo es obtener resultados suficientes para fines institucionales. Este diseño es transversal porque mejora la relación entre el clima y las variables de estudio del desempeño laboral, y su aplicación instrumental se dará en un solo momento; es tipo de correlación descriptivo porque permite una relación entre dos variables.



**Donde:**

**P:** POBLACIÓN

**R:** INFLUENCIA O RELACIÓN

**V:** VARIABLES

### 3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

Según Levin y Rubin (2004), la población es “el conjunto de elementos con al menos una característica en común” (p.10); en este caso la población estuvo representada por todos los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

Con relación a la muestra, Castro (2003), señala que es una parte integral del objeto de búsqueda. Por lo tanto, es importante asegurarse de que los elementos de la muestra representen adecuadamente a la población, lo que permite hacer generalizaciones precisas. De esta definición se tiene que la porción de la población que es estudiada para proyectar los resultados hacia el total de la misma, representa la muestra.

**Tabla 1:** Población laboral de los colaboradores de la dirección Regional de agricultura Tumbes

<b>Categoría Laboral</b>	<b>Nº</b>
Alta Dirección	01
Nivel Jerárquico Medio	08
Nivel Auxiliar o Apoyo	11
<b>Total de Personal</b>	<b>20</b>

**Fuente:** CAP de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes

En el caso de esta investigación, la muestra fue de tipo no probabilístico por conveniencia, tomándose un total de 20 trabajadores nombrados de la directiva de la organización, a los cuales se les aplicó los instrumentos de recolección de datos elaborados.

### **3.4. METODOLOGÍA**

Dado que el estudio de los estilos de liderazgos dentro de las organizaciones y las mediciones de los niveles de motivación de los trabajadores, son temas ampliamente desarrollados, no existe una barrera de conocimiento para su estudio.

Las investigaciones previas en este sentido, han demostrado que la aplicación de cuestionarios es una metodología de recolección de datos eficiente para la obtención de resultados; por lo tanto, para el caso particular de esta investigación, se ha planteado una metodología de campo de tipo descriptiva basada en encuestas estructuradas y aplicadas tanto a trabajadores como directivos de la organización, para posteriormente analizar la información y establecer finalmente las relaciones entre las variables de estudio.

### **3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Para desarrollar la presente investigación se estarán utilizando diferentes técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Según Sabino (2010): “Las técnicas e instrumentos para la recolección de datos son, en principio, cualquier recurso del cual se vale el investigador para estudiar los fenómenos y extraer de ellos información” (p. 149).

Dada la naturaleza del objeto de estudio y en función de los datos que se requirieron, se utilizaron las siguientes.

#### **3.5.1. Observación Directa**

Según Sabino (2010), la observación directa se entiende como el uso sistemático de los sentidos humanos para encontrar los datos necesarios para realizar un trabajo. La observación directa se lleva a cabo mediante el estudio visual de las actividades que tienen lugar en la organización y su desarrollo. Después de obtener la información necesaria sobre el empleado permanente, comenzamos a recopilar observaciones en un cuaderno.

#### **3.5.2. Revisión Bibliográfica**

A través de esta técnica se identificaron las fuentes documentales, representadas por textos, artículos científicos e investigaciones previas sobre el tema concerniente a los estilos de liderazgo y la motivación laboral, dando respuesta a los objetivos específicos planteados.

Según Arias (2012), “la revisión bibliográfica incluye una síntesis de ideas, posiciones de los autores, conceptos y definiciones sobre los que se desarrolla la investigación. Mediante ella se obtienen los basamentos teóricos en los que se sustenta la investigación” (p. 106).

### **3.5.3. Encuesta**

Según afirma Ávila (2006), la encuesta: “se utiliza para estudiar poblaciones mediante el análisis de muestras representativas a fin de explicar las variables de estudio y su frecuencia” (p. 55). A través de las respuestas y opiniones de los encuestados, se utilizó esta técnica para diagnosticar la situación actual del liderazgo y las variables que definen el grado de motivación de los trabajadores.

### **3.5.4. Cuestionario**

Según Méndez (2005), las encuestas se adaptan a una población muy homogénea con niveles y preguntas similares. Los cuestionarios son considerados como una forma escrita y fundamental de comunicación entre el encuestador y el encuestado, facilitando la explicación de los objetivos y variables del estudio a través de una serie de preguntas muy específicas y cuidadosamente preparadas de antemano para permitir el análisis y la investigación a través de su relación con el problema estudiado.

El cuestionario estará orientado a la muestra de la investigación. Contendrá un conjunto de preguntas cerradas, para facilitar el proceso de análisis de documentación adicional.

### **3.5.5. Instrumento**

El instrumento que se utilizará en la recolección de datos para ambas variables será el cuestionario, el cual estará conformada por las 03 dimensiones de la variable liderazgo y 02 dimensiones de la variable motivación; contará con un total de 32 ítems, bajo la escala de likert de 1 a 4 donde: Nunca (N=1), A veces (AV=2), Casi Siempre (CS=3), Siempre (S=4).

## **3.6. PROCEDIMIENTOS DE ANÁLISIS DE DATOS**

Se realizará un análisis cuantitativo del contenido de las respuestas del cuestionario aplicado al personal que labora en la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, los cuales se representaron por medio de gráficos y tablas estadísticas; además,

este análisis cuantitativo, permite identificar los fundamentos teóricos de esta organización.

Tamayo (2012), indica que los datos cualitativos son la distribución de objetos del mismo tipo o especie y no del mismo tamaño. Una vez recopilada la información pertinente mediante las herramientas metodológicas suministradas al efecto, los datos recibidos se cuantifican cuidadosamente para evaluarlos y, en su caso, realizar la interpretación más adecuada de acuerdo con los objetivos previamente definidos.

Mientras tanto Sabino (2010) sostiene que, el análisis cuantitativo es una actividad que se da de forma natural con toda la información numérica obtenida de las encuestas. Los métodos de análisis cuantitativo incluyen el cálculo de la frecuencia de las respuestas como su presentación mediante tablas y gráficos para facilitar su descripción verbal.

### **3.6.1. Fase analítica descriptiva**

Se determinan las estadísticas descriptivas a través de los puntajes de los indicadores de las variables, estilos de liderazgo y motivación laboral, además se agrega una tabla de distribución de frecuencias, cuyo objetivo es realizar un análisis integral para el logro de las metas específicas establecidas. En esta fase se utilizó el software SPSS para el cálculo de medidas descriptivas, tablas de frecuencia y gráficos.

### **3.6.2. Fase analítica inferencial**

En este paso, también se usa el software SPSS para probar la hipótesis y el coeficiente de correlación Rho de Spearman, se usa para crear varias tablas y gráficos estadísticos. El nivel de significación es:  $\alpha=0.05$ .

### **3.6.3. Fase analítica comparativa**

En un paso final, continuamos comparando los resultados de este estudio con otros estudios existentes basados en búsquedas anteriores.

### 3.6.4. Confiabilidad del instrumento

El grado en que una herramienta mide lo que pretende medir determina su eficacia. El alfa de Cronbach puede utilizarse para evaluar el objetivo de coherencia interna de la herramienta.

Según Matthiensen (2011), el coeficiente alfa de cronbach se calcula sumando las varianzas de los ítems individuales y las varianzas de cada evaluado, donde la varianza es la medida de la distancia entre los valores reales y los esperados, donde:

$k$ : Número de ítems (preguntas) del (instrumento) cuestionario.

$S_J^2$ : Corresponde a la varianza de cada ítem.

$S_T^2$ : Corresponde a la varianza total del cuestionario

**Figura 2:** Fórmula para determinación de Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum_{j=1}^k S_J^2}{S_T^2} \right)$$

**Fuente:** Elaboración Propia.

En el presente estudio se realizó una encuesta piloto con 20 trabajadores seleccionados al azar, a los que se aplicó un cuestionario de 32 ítems, que arrojó un alfa de Cronbach de 0.560530887, lo que demuestra que está bien elaborado el cuestionario.

## 3.7. DEFINICIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

### Variable 1: Liderazgo

#### Definición conceptual

“El liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que hagan lo que necesitan hacer. Los líderes influyen en las personas dirigiendo su percepción de propósito hacia sus metas” (Chiavenato, 2001, p.315).

**Tabla 2:** Dimensiones e indicadores de la variable liderazgo

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Liderazgo Autocrático	Decisiones Unilaterales	1,2
	Participación de los subordinados	3, 4
	Comunicación unilateral	5, 6
Liderazgo Liberal	Conflicto	7,8
	Individualismo	9,10
	Corrupción	11,12
Liderazgo Democrático	Participación del equipo	13, 14
	Decisiones descentralizadas	15, 16
	Comunicación bilateral	17, 18

**Fuente:** Cuestionario

## Variable 2: Motivación Laboral

### Definición conceptual

“Procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta” (Robbins, 2004, p. 155).

**Tabla 3:** Dimensiones e indicadores de la variable motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems
Motivación Intrínseca	Autodeterminación	19, 20
	Capacidad para realizar el trabajo	21, 22
	Iniciativa para realizar un trabajo	23, 24
	Desarrollo personal	25, 26
	Incentivos y premios	27, 28
Motivación extrínseca	Remuneraciones Percibidas	29, 30
	Estímulos y sanciones	31, 32

**Fuente:** Cuestionario

## **Definición operacional**

El cuestionario se utilizará para medir las dimensiones de ambas variables, y tendrá tres dimensiones de la variable de liderazgo y dos dimensiones de la variable de motivación, para un total de 32 ítems en una escala likert de 1 a 4 donde: Nunca (N=1), A veces (AV=2), Casi Siempre (CS=3), Siempre (S=4).

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. RESULTADOS

**Para el objetivo general:** Establecer la repercusión entre los estilos de liderazgo en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.

**Tabla 4:** Repercusión entre los estilos de liderazgo en la motivación laboral

Nivel	Estilos de liderazgo			Motivación laboral		
	Puntuación	N	%	Puntuación	n	%
Alto	54 – 72	0	0.00	42 – 56	9	45.00
Medio	36 – 53	19	95.00	28 – 41	11	55.00
Bajo	18 - 35	1	5.00	14 – 27	0	0.00
	totales	20	100.00		20	100.00

**Fuente:** Encuesta

De acuerdo al resultado, los estilos de liderazgo tuvieron una repercusión del 0.00% en la motivación laboral, proporción que se dio en el nivel alto, en un 95.00% en el nivel medio y en un 5.00% en el nivel bajo; lo que indica las dimensiones del liderazgo autocrático, liberal y democrático de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.

**Relación del objetivo general:** Existe repercusión directa de los estilos de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.

Esta afirmación fue corroborada mediante el cálculo del coeficiente Rho Spearman, el cual arrojó un valor de 0.534 con una significación bilateral de 0.015, lo que indica la existencia de una relación asociativa directa entre las variables estilo de liderazgo y la variable motivación laboral de los trabajadores nombrados por la Dirección

Regional de Agricultura de Tumbes, lo que significa que si se fortalecen las dimensiones del estilo de liderazgo, también se fortalecerá la motivación laboral; por lo tanto, se aceptó la hipótesis general del trabajo.

La asociación descubierta es directa, aunque de grado moderado, según el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.534.

**Tabla 5:** Correlación estilos de liderazgo y motivación laboral

Coeficiente Rho de Spearman		Estilos de liderazgo	Motivación laboral
Estilos de liderazgo	Coeficiente de correlación		0.534*
	Sig. (bilateral)		0.015
	N		20
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	0.534*	
	Sig. (bilateral)	0.015	
	N	20	

\* La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral)

**Fuente:** Encuesta

**Para el objetivo específico 1:** Determinar la repercusión del liderazgo autocrático en la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022.

**Tabla 6:** Repercusión entre el liderazgo autocrático en la motivación laboral

Nivel	Liderazgo Autocrático			Motivación laboral		
	Puntuación	N	%	Puntuación	n	%
Alto	19 – 24	1	5.00	42 - 56	9	45.00
Medio	13 – 18	19	95.00	28 – 41	11	55.00
Bajo	6 – 12	0	0.00	14 – 27	0	0.00
	totales	20	100.00		20	100.00

**Fuente:** Encuesta

En el liderazgo autocrático se obtuvo una repercusión alta del 5.0% sobre la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura, en el nivel medio fue de 95.0% y el nivel bajo alcanzó el 0.0% de las respuestas.

**Relación del objetivo específico 1:** No existe relación significativa entre el liderazgo autocrático en la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022.

Dicha afirmación se corroboró en el cálculo del coeficiente Rho de Spearman que arrojó un valor de 0.187 y una significación bilateral de 0.430, que indica la no existencia de una relación de asociatividad directa con el grado de muy baja entre la dimensión liderazgo autocrático y la variable motivación laboral del personal nombrado por la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes; por lo tanto, se rechazó la hipótesis de investigación y se aceptó la hipótesis nula del objetivo específico 1 del trabajo.

**Tabla 7:** Correlación estilos de liderazgo autocrático y motivación laboral

Coeficiente Rho de Spearman		Liderazgo autocrático	Motivación laboral
Liderazgo autocrático	Coeficiente de correlación		0.187
	Sig. (bilateral)		0.430
	N		20
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	0.187	
	Sig. (bilateral)	0.430	
	N	20	

Fuente: Encuesta

**Para el objetivo específico 2:** Determinar la repercusión del liderazgo liberal en la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.

**Tabla 8:** Repercusión entre el liderazgo liberal en la motivación laboral

Nivel	Liderazgo Liberal			Motivación laboral		
	Puntuación	N	%	Puntuación	N	%
Alto	19 – 24	0	0.00	42 - 56	9	45.00
Medio	13 – 18	0	0.00	28 – 41	11	55.00
Bajo	6 – 12	20	100.00	14 - 27	0	0.00
	Totales	20	100.00		20	100.00

Fuente: Encuesta

El liderazgo liberal tuvo una repercusión alta del 0.0% sobre la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura, para el nivel medio de igual forma se obtuvo un 0.0% y el nivel bajo alcanzó el 100.0% de las respuestas.

**Relación del objetivo específico 2:** No existe relación significativa entre el liderazgo liberal en la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.

Esta afirmación se corroboró realizando el cálculo del coeficiente Rho Spearman obteniendo una valoración de -0.194 alcanzando una significancia bilateral de 0.412 que indica la no existencia de una relación de asociatividad directa con el grado de muy baja entre el liderazgo liberal en la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura; esto significa que se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis nula del trabajo para el objetivo específico 2.

**Tabla 9:** Correlación estilos de liderazgo liberal y motivación laboral

Coeficiente Rho de Spearman		Liderazgo liberal	Motivación laboral
Liderazgo	Coeficiente de correlación		-0.194
liberal	Sig. (bilateral)		0.412

	N	20
Motivación laboral	Coefficiente de correlación	-0.194
	Sig. (bilateral)	0.412
	N	20

Fuente: Encuesta

**Para el objetivo específico 3:** Determinar la repercusión del liderazgo democrático en la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.

**Tabla 10:** Repercusión entre el liderazgo liberal en la motivación laboral

Nivel	Liderazgo Democrático			Motivación laboral		
	Puntuación	N	%	Puntuación	n	%
Alto	19 – 24	2	10.00	42 - 56	9	45.00
Medio	13 – 18	14	70.00	28 – 41	11	55.00
Bajo	6 – 12	4	20.00	14 - 27	0	0.00
	Totales	20	100.00		20	100.00

Fuente: Encuesta

El liderazgo democrático tuvo una repercusión alta del 10.0% sobre la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura, para el nivel medio se obtuvo un 70.0% y para el nivel bajo alcanzó el 20.0% de las respuestas.

**Relación del objetivo específico 3:** Existe repercusión directa del liderazgo democrático en la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.

Se calculó el coeficiente Rho Spearman, que arrojó un valor de 0.648 con una significación bilateral de 0.002, lo que indica la existencia de una relación asociativa alta entre el liderazgo democrático y la motivación laboral del personal nombrado en la Dirección Regional de Agricultura; esto significa que a medida que aumenta

la dimensión de liderazgo democrático, también lo hace la motivación laboral del personal nombrado en la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes. La hipótesis de investigación del trabajo se acepta para el objetivo específico 3.

**Tabla 11:** Correlación estilos de liderazgo liberal y motivación laboral

Coeficiente Rho de Spearman		Liderazgo democrático	Motivación laboral
Liderazgo democrático	Coeficiente de correlación		0.648**
	Sig. (bilateral)		0.002
	N		20
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	0.648**	
	Sig. (bilateral)	0.002	
	N	20	

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Fuente: Encuesta

**4.2. DISCUSIÓN**

**Para el objetivo general:** Establecer la repercusión entre los estilos de liderazgo en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.

Se encontró que la variable estilos de liderazgo tiene una relación de asociatividad directa en la variable motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022. Esto significa que si las dimensiones de los estilos de liderazgo incrementan entonces la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura también incrementará, la correlación es directa de grado moderado puesto que el coeficiente de correlación Rho Spearman fue de 0.534.

Además, la variable estilos de liderazgo tuvo una repercusión del 0.0% sobre la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de

Agricultura Tumbes, obteniendo un nivel alto de acuerdo a las respuestas, del 95.5% para el nivel medio y de 5.0% para el nivel bajo; los cuales representan las dimensiones del liderazgo autocrático, liberal y democrático de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022.

Contrastando con Tabraj F. (2018), se concluyó que el liderazgo implica un nivel moderado sobre la motivación laboral en los trabajadores. Esto se puede comprobar con los resultados de la curva COR, en donde representa la capacidad de clasificación de un 52.8%.

Por lo tanto, existe acercamientos entre los hallazgos de los resultados en la Dirección Regional de Agricultura Tumbes y Tabraj F. (2018) en Sunat- Lima 2016.

**Para el objetivo específico 1:** Determinar la repercusión del liderazgo autocrático en la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.

No se encontró repercusión significativa entre la dimensión liderazgo autocrático y la variable motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes; ya que se encontró una correlación de grado muy bajo puesto que el coeficiente de correlación Rho Spearman fue de 0.187 y un nivel de significancia de 0.430.

El liderazgo autocrático en la entidad tuvo una repercusión alta del 5.0% sobre la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, en el nivel medio el resultado obtenido fue de 95.0% y para el nivel bajo se obtuvo el 0.0% de las respuestas.

Según García S. (2020), el liderazgo autocrático genera un nivel bajo (3.57%) en el factor social y de pertenencia con la institución, demostrando un bajo nivel de motivación laboral de sus colaboradores; por lo tanto, se descartó este estilo de liderazgo.

Quedando evidenciado que existe una relación en los hallazgos de los resultados en la Dirección Regional de Agricultura Tumbes y García S. (2020) en Sistema de Bibliotecas de la Universidad de los Andes.

**Para el objetivo específico 2:** Determinar la repercusión del liderazgo liberal en la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.

No se encontró repercusión significativa en la dimensión liderazgo liberal y la variable motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes; porque se encontró una correlación de grado muy bajo puesto que el coeficiente de correlación Rho Spearman fue de -0.194 y una significación bilateral de 0.412.

El liderazgo liberal en la entidad tuvo una repercusión alta del 0.0% sobre la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, para el nivel medio de igual forma un 0.0%, en el nivel bajo se alcanzó el 100.0% de las respuestas.

Para Chiavenato I. (2006) el líder liberal cuenta con características como: delega el proceso de toma de decisiones al grupo y no hace ningún control; según los resultados obtenidos en la investigación, podemos corroborar que estas características generan una correlación inversa con la motivación laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, puesto que según nuestro grado de coeficiente correlacional de -0.194; si el liderazgo liberal aumenta nuestros colaborados van a sentirse menos motivados.

**Para el objetivo específico 3:** Determinar la repercusión del liderazgo democrático en la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.

Se encontró una repercusión directa entre la dimensión liderazgo democrático y la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura

Tumbes. Esto significa que, si aumenta la dimensión liderazgo democrático, también aumentará la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes; la correlación que se encontró es directa de grado alto, la correlación Rho de Spearman es de 0.648.

El liderazgo democrático en la entidad tuvo una repercusión de 10.0% en la motivación del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, para los niveles medio y bajo se encontró una repercusión del 70.0% y 20.0% respectivamente.

Según Chiavenato I. (2006) el líder democrático muestra características que, según nuestro estudio en la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, se observa, como son: la libre expresión de los colaboradores como la alta dirección y/o jefe de cada área recibe propuestas de los demás colaboradores. En consecuencia, sí existe el liderazgo democrático en la institución con una frecuencia de 10% en el nivel alto y 70% nivel medio, sobre la motivación laboral de los colaboradores.

## V. CONCLUSIONES

1. Con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.534 existe una repercusión directa moderada entre la variable estilo de liderazgo y la variable motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022. El impacto en la motivación laboral es de 0.0%. de las respuestas de nivel alto, 95.0% en el nivel medio y 5.0% para el nivel bajo; los cuales representan aspectos del liderazgo autocrático, liberal y democrático de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022.
2. No existe una relación significativa asociativa directa entre la dimensión liderazgo autocrático y la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional Agricultura Tumbes, Perú, 2022. El liderazgo autocrático tiene un impacto de nivel alto del 5.0% en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional Agricultura Tumbes, el nivel medio fue de 95.0% y el nivel bajo de 0.0%. Se aceptó la hipótesis nula con Rho de Spearman en 0.187 y significancia bilateral en 0.430.
3. No existe una relación significativa asociativa directa entre la dimensión liderazgo liberal y la motivación laboral de los trabajadores nombrados a la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022. La dimensión liderazgo liberal tiene un impacto 0.0% en el nivel alto sobre la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, el nivel medio impacto en un 0.0% y para el nivel bajo como se indica impacto en un 100.0%. La hipótesis de investigación fue rechazada aceptando la hipótesis nula, con un coeficiente de correlación Spearman Rho de -0.194 y una significación bilateral de 0.412.
4. Existe una alta relación directa entre la dimensión liderazgo democrático y la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022. El liderazgo Democrático influye en un nivel

alto del 10.0 % a la motivación laboral de trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes para el nivel medio fue de 70.0% y para nivel bajo del 20.0% indicado. La hipótesis se aceptó con un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0.648 y una significación bilateral de 0.002.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. A la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, se le recomienda plantear como objetivo primordial fortalecer los estilos de liderazgo y así incrementar la motivación laboral de los trabajadores de la entidad; dicha motivación se puede fortalecer mediante un buen planteamiento de estrategias y acciones.
2. Se le recomienda a la alta dirección de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, poner mayor énfasis en las propuestas de mejora presentadas por los trabajadores, para así poder tomar decisiones en conjunto, lo cual generaría un sentido de pertenencia con la entidad, al ser reconocido el trabajo realizado por el colaborador.
3. Se recomienda tomar medidas para identificar quienes en la institución estarían aplicando el modelo de liderazgo liberal, siendo este un liderazgo perjudicial porque no contribuye en el desarrollo y el buen ambiente laboral dentro de la institución, ya que generan conflictos y decisiones individualizadas que no permiten llegar en conjunto a cumplir con las metas y objetivos planteados como institución.
4. Se recomienda a la entidad incentivar y fortalecer el liderazgo democrático, porque este permite una mejor interacción entre los trabajadores y el líder mediante la emisión de opiniones, las cuales son consideradas para la toma de decisiones

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alemán T., D. R. (2020). Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2054/TESIS%20-%20ALEMAN%20TORRES.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación* (6ª ed.). Caracas: Episteme.
- Avila, B. H. (2006). *INTRODUCCION A LA METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. Mexico. Obtenido de [www.eumed.net/libros/2006c/203/](http://www.eumed.net/libros/2006c/203/)
- Benjamin, E., & Fincowski, F. (2009). *Organización de Empresas*. Mexico: McGraw Hill.
- Briceño M., C. D. (2018). Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14312/CARMIN%20BRICENO%20MEZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, G. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración* (2a ed.). Caracas: Uypapar.
- Checa, & Rodriguez. (2017). *Revista De Comunicación De La SEECI*. Obtenido de <https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.155-170>
- Cherres, J., & Guerrero, W. A. (2018). *Respositorio Untumbes*. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2600>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración*. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción General a la Teoría de la Administración*. Mexico: McGraw Hill.
- Cummings, L., & Schwab, D. (1985). *Recursos Humanos: Desempeño y Evaluación*. Mexico: Trillas.
- García S., J. U. (2020). *Incidencia de diferentes estilos de liderazgo en la motivación laboral de los empleados de una biblioteca universitaria: Sistema de Bibliotecas de la Universidad de los Andes*. Obtenido de [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/4658/DNA-spa-2020-Incidencia\\_de\\_diferentes\\_estilos\\_de\\_liderazgo\\_en\\_la\\_motivacion\\_laboral\\_de\\_los\\_empleados\\_de\\_una\\_biblioteca.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/4658/DNA-spa-2020-Incidencia_de_diferentes_estilos_de_liderazgo_en_la_motivacion_laboral_de_los_empleados_de_una_biblioteca.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (2014). *Organizaciones Comportamiento, estructura y procesos*. (13a ed.). Mexico: McGraw Hill.
- Guillen, C., & Guil, P. (2004). *Psicología del trabajo para las relaciones sociales*. Madrid: Mc Graw Hill S.A.
- Kreitner, R., & Kinichi, A. (2012). *Organizational Behavior*. EE.UU: Mc Graw Hill Education.
- Laica H., V. G. (2018). Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/6446>
- Levin, R. I., & Rubin, D. S. (2004). *ESTADISTICA PARA ADMINISTRACION Y ECONOMIA*. (7. Edición, Ed.) Mexico : Pearson Education. Obtenido de [books.google.co.ve/books?id=uPhtNCqC4isC&printsec=frontcover&hl=es#v=snippet&q=conjunto%20de%20elementos&f=false](https://books.google.co.ve/books?id=uPhtNCqC4isC&printsec=frontcover&hl=es#v=snippet&q=conjunto%20de%20elementos&f=false)
- Lina M., R. S. (2019). Obtenido de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/35424/Tesis%20Lina%20Romero%20.pdf?sequence=1>

- Matthiensen, A. (2011). Obtenido de <https://www.infoteca.cnptia.embrapa.br/infoteca/bitstream/doc/936813/1/DOC482011ID112.pdf>
- Mendez, C. (2005). *Metodología*. Colombia: Mc Graw Hill Interamericana S.A.
- Morris, C., & Maisto, A. (2005). *Introducción a la Psicología* (12a ed.). Mexico: Pearson Educacion.
- Palella, S., & Martins, F. (2014). *Metodología de investigación cuantitativa*. Venezuela: Fedupel.
- Reeve, J. (2010). *Motivación y Emoción*. Mexico: McGraw Hill.
- Rivas, I. (2009). *Técnicas de Documentación Investigación*. Caracas.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional* (10a ed.). Mexico: Pearson Educacion.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Administración*. (8va ed.). Mexico: Pearson Educacion.
- Rodríguez G., A. M. (2021). Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88895/Rodr%c3%adguez\\_GAMDF-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88895/Rodr%c3%adguez_GAMDF-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Rodríguez S., C. A. (2021). Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3466/1/PROYECTO%20DE%20INVESTIGACION%20RODR%20SUAREZ%20CINDY%20ANABEL%20ADMINISTRACION%20DE%20EMPRESA.pdf>
- Rojas G., G. D. (2019). Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31820/Rojas\\_GGD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31820/Rojas_GGD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sabino, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Saldarriaga O., L. G. (2021). Obtenido de <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2638/TESIS%20-%20SALDARRIAGA%20ORTIZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Stoner, J. A., Freeman, E., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. Mexico: Pearson Educacion.
- Tabraj F., N. C. (2018). *Repositorio UCV*. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14905>
- Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación Científica* (4a ed.). Mexico: Limusa S. A. de C. D. Grupo Noriega Editores.
- Távora M., N. (2018). Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4907/T%C3%A1vara%20Muro%20Nicol%C3%A1s.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Tito, P. L., & Vargas, S. (2013). *Gestión En El Tercer Milenio*, 16(32), 77–88. Obtenido de <https://doi.org/10.15381/gtm.v16i32.8754>
- Toledo B., S. F. (Octubre de 2018). Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48404/ToledoBarriosSergio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vega B., G., & Ladines B., J. M. (2020). *Repositorio Untumbes*. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/1067>

## **VIII. ANEXOS**

**Anexo 1: Matriz de Operacionalización de las variables.**

**Título:** Estilos de liderazgo y su repercusión en la motivación laboral del personal nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Independiente:</b> Liderazgo	“El liderazgo es la capacidad de influir en las personas para que hagan lo que necesitan hacer. Los líderes influyen en las personas dirigiendo su percepción de propósito hacia sus metas” (Chiavenato, 2001, p. 315)	La variable independiente liderazgo, será medida por las dimensiones: liderazgo Autocrático, liberal, democrático.	Autocrático	Decisiones Unilaterales	<b>ORDINAL</b>
				Participación de los subordinados	
				Comunicación unilateral	
			Liberal	Conflicto	
				Individualismo	
				Corrupción	
			Democrático	Participación del equipo	
				Decisiones descentralizadas	
				Comunicación bilateral	
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Dependiente:</b> Motivación	“Procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta” (Robbins, 2004, p. 155)	La variable dependiente de motivación laboral, será medida por las dimensiones: motivación extrínseca e intrínseca.	Extrínseca	Incentivos y premios	<b>ORDINAL</b>
				Remuneraciones Percibidas	
				Estímulos y sanciones	
			Intrínseca	Autodeterminación	
				Capacidad para realizar el trabajo	
				Iniciativa para realizar un trabajo	
				Desarrollo personal	

**Anexo 2: Matriz de consistencia**

**TÍTULO:** Estilos de liderazgo y su repercusión en la motivación laboral del personal nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.

<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>	<b>Variable</b>	<b>Metodología</b>
¿Cuál es la repercusión entre el liderazgo en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022?	Establecer la repercusión entre el liderazgo en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.	Un buen liderazgo repercute de manera positiva en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.	<b>Variable 01:</b>  <b>Liderazgo</b>	<p align="center"><b>Tipo y diseño de investigación</b></p> <p><b>Tipo:</b> - Descriptiva correlacional</p> <p><b>Diseño de la investigación</b> - No experimental transversal</p> <p><b>Población</b> 20 trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura.</p> <p><b>Muestra</b></p>
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Hipótesis Específicas</b>		
P1: ¿Cómo repercute el estilo de liderazgo autocrático en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes 2022?	<b>O1:</b> Determinar la repercusión del liderazgo autocrático en la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura,	<b>H1:</b> El liderazgo autocrático repercute de manera positiva en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.		

	Tumbes 2022.		<p><b>Variable 02:</b></p> <p><b>Motivación laboral</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 20 trabajadores nombrados o de planta</li> </ul>
<p><b>P2:</b> ¿Cómo repercute el estilo de liderazgo liberal en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022?</p>	<p><b>O2:</b> Determinar la repercusión del liderazgo liberal en la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.</p>	<p><b>H2:</b> El liderazgo liberal repercute de manera positiva en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.</p>		<p><b>Técnica e instrumento</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Según las características del estudio y los enfoques considerados; El método que se utilizará para recolectar los datos será un cuestionario, el cual incluirá la recolección de información de 20 trabajadores nombrados de la Dirección Regional De Agricultura.</li> </ul>
<p><b>P3:</b> ¿Cómo repercute el estilo de liderazgo democrático en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022?</p>	<p><b>O3:</b> Determinar la repercusión del liderazgo democrático en la motivación laboral del personal nombrado de la Dirección Regional de Agricultura, Tumbes, Perú, 2022.</p>	<p><b>H3:</b> El liderazgo democrático repercute de manera positiva en la motivación laboral de los trabajadores nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022.</p>		

### **Anexo 3: Instrumento cuestionario.**

**Instrucciones:** Estimado trabajador la presente encuesta, forma parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información de Liderazgo y su repercusión en la motivación laboral del personal nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Por tal motivo le pedimos leer con atención y marcar con (X) sólo una alternativa como respuesta a cada una de las 32 preguntas. Este cuestionario es de carácter anónimo y reservado.

Calificación:

Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4

N°	ÍTEMS	1	2	3	4
	<b>LIDERAZGO</b>				
	<b>D1: AUTOCRÁTICO</b>				
	<b>INDICADOR: DECISIONES UNILATERALES</b>				
1	Las decisiones son tomadas solo por el director o jefe inmediato.				
2	El director o jefe impone el trabajo que debe realizar.				
	<b>INDICADOR: POCA PARTICIPACIÓN DE LOS SUBORDINADOS</b>				
3	Es invitado(a) a participar en las reuniones de coordinación planificadas en la organización.				
4	Es supervisado constantemente por su jefe o director.				
	<b>INDICADOR: COMUNICACIÓN UNILATERAL</b>				
5	Su director o jefe toma en cuenta sus propuestas de mejora.				
6	Considera que el director o jefe inmediato tiene excelente trato y son empáticos.				
	<b>D2: LIBERAL</b>				
	<b>INDICADOR: CONFLICTO</b>				
7	Ha tenido conflicto con algún compañero por alguna decisión tomada.				
8	Fue perjudicado por alguna decisión tomada por algún compañero, jefe o director.				
	<b>INDICADOR: INDIVIDUALISMO</b>				

9	Usted prefiere tomar decisiones individualmente antes que en conjunto.				
10	Considera la mejor opción trabajar solo o trabajar en conjunto con sus compañeros, jefe o director.				
	<b>INDICADOR: CORRUPCIÓN</b>				
11	Considera que alguna vez ha tomado una decisión desleal.				
12	Ha recibido algún beneficio desleal por favorecer en alguna decisión.				
	<b>D3: DEMOCRÁTICO</b>				
	<b>INDICADOR: PARTICIPACIÓN DEL EQUIPO</b>				
13	El director antes de tomar una decisión, hace participar al personal.				
14	Su jefe recibe propuestas de los trabajadores.				
	<b>INDICADOR: DECISIONES DESCENTRALIZADAS</b>				
15	Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas.				
16	El director ofrece diversas soluciones para ser elegidas por los demás.				
	<b>INDICADOR: COMUNICACIÓN BILATERAL</b>				
17	Se vive un ambiente de democracia y tranquilidad cuando trabajan conjuntamente el director y el personal.				
18	Tiene libertad para expresar al director las cosas que no le gustan de su trabajo.				
	<b>MOTIVACIÓN</b>				
	<b>D4: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>				
	<b>INDICADOR: AUTODETERMINACIÓN</b>				
19	Considera usted que su responsabilidad está de acuerdo a sus capacidades.				
20	El logro de sus metas individuales le da un nivel de confianza en su desarrollo laboral.				
	<b>INDICADOR: CAPACIDAD PARA REALIZAR EL TRABAJO</b>				
21	Usted se siente satisfecho con la ejecución de los trabajos que realiza y con las metas alcanzadas.				

22	Siente usted un alto nivel de confianza al realizar los trabajos individuales y en equipo en su centro laboral.				
	<b>INDICADOR: INICIATIVA PARA REALIZAR UN TRABAJO</b>				
23	Usted es autónomo en las decisiones que pueda asumir dentro de su centro de trabajo.				
24	Propone usted algunas iniciativas para resolver problemas de trabajo dentro de su empresa.				
	<b>INDICADOR: DESARROLLO PERSONAL</b>				
25	Se siente feliz cuando da su opinión y es reconocido.				
26	Usted cree que está capacitado para realiza eficientemente todos los trabajos que le asigna su institución.				
	<b>D5: MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA</b>				
	<b>INDICADOR: INCENTIVOS Y PREMIOS.</b>				
27	Logra usted premios y recompensas en su trabajo.				
28	Se siente bien cuando reconocen su dedicación y esfuerzo en su trabajo.				
	<b>INDICADOR: REMUNERACIONES PERCIBIDAS.</b>				
29	Recibe usted su salario, aguinaldo y remuneraciones de acuerdo a ley.				
30	Está satisfecho con la remuneración que usted recibe mensualmente.				
	<b>INDICADOR: ESTÍMULOS Y SANCIONES.</b>				
31	Evita las sanciones de sus jefes.				
32	Cuando no cumple con sus funciones es sancionado.				

### Anexo 4: Cálculo de alfa de Cronbach

Encuestados	LIDERAZGO																	MOTIVACION LABORAL															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	
1	3	3	3	1	4	4	4	4	3	1	4	3	2	2	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	2	2	2	4	96
2	1	2	2	4	4	1	1	1	1	4	2	1	3	2	4	3	4	4	3	2	1	4	4	1	4	2	1	2	1	4	2	4	79
3	4	4	2	1	2	2	1	1	4	3	1	4	2	3	3	1	3	2	2	3	1	4	1	3	2	3	3	1	4	1	3	2	76
4	1	4	1	2	1	1	1	2	4	2	1	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	1	3	3	1	3	4	3	2	3	86
5	1	4	3	4	2	1	2	2	1	3	1	2	2	3	4	3	4	3	3	1	2	1	4	4	3	4	2	3	1	3	1	4	81
6	2	4	3	3	3	2	2	1	3	4	1	3	3	1	1	3	1	1	1	4	3	4	1	2	4	1	2	2	4	2	3	1	75
7	1	4	4	2	1	3	3	3	1	3	1	1	2	2	3	4	2	1	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	4	2	1	3	77
8	1	3	4	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	2	1	4	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	2	1	3	1	4	68
9	3	4	4	1	3	3	2	3	4	4	4	1	3	2	1	1	3	2	3	4	3	4	1	2	4	4	1	4	2	4	4	3	91
10	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	4	2	3	2	1	1	1	3	2	2	1	1	4	4	3	4	62
11	4	3	2	2	4	3	4	1	1	1	2	4	4	1	1	3	4	2	1	2	2	3	3	4	3	4	2	4	3	2	1	1	81
12	2	3	4	4	3	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	1	3	1	3	1	1	2	1	3	3	4	3	2	1	1	2	1	77
13	2	1	1	2	2	4	1	1	3	1	2	4	1	3	2	2	1	3	2	1	4	1	2	4	2	3	1	2	1	1	3	4	67
14	4	2	1	2	2	4	3	1	1	2	2	4	2	1	4	1	3	3	4	2	4	4	2	1	2	4	4	3	4	2	2	2	82
15	2	3	4	4	4	1	4	3	1	2	3	4	4	3	1	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	3	4	4	4	3	1	88
16	3	2	3	2	3	4	4	3	1	2	3	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	4	2	3	2	4	1	2	2	2	2	1	75
17	3	2	1	2	4	2	1	1	1	1	1	3	1	4	1	1	3	2	3	4	3	1	3	1	1	3	1	2	3	1	4	2	66
18	4	3	3	4	1	1	2	4	4	3	4	3	1	4	2	4	1	2	4	4	2	1	1	1	2	2	1	2	2	3	1	78	
19	2	1	1	3	1	4	2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	3	4	4	1	1	4	1	1	2	3	1	1	1	1	2	69
20	4	4	3	3	4	4	1	2	3	4	3	4	4	1	2	3	2	3	3	4	4	3	4	1	2	1	1	2	4	3	4	3	93
	1.34	0.99	1.35	1.15	1.23	1.41	1.19	1.19	1.66	1.25	1.09	1.33	1.15	0.81	1.33	1.25	1.14	0.83	0.99	1.34	1.23	1.64	1.44	1.33	0.74	0.99	0.83	0.91	1.64	1.13	1.03	1.45	

Sumatoria de varianza de los items	38.35	Siempre	4
Varianza de la suma de los items	82.0275	Casi Siempre	3
k =	20	A Veces	2
Alfa de Cronbach	0.560530887	Nunca	1

Activar Windows

**Anexo 5: Fichas de evaluación del instrumento experto N° 01.**

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU REPERCUSIÓN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL NOMBRADOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA TUMBES, PERÚ, 2022.**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACIÓN</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																	81				
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																	82				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																79					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																	82				

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación.																			82						
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																				81					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores.																				82					
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación.																				80					

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes, 01 de agosto del 2022.

Nombre y apellidos: Rubén Edgardo Infante Carrillo.  
 Grado: Maestro en Gestión Pública.  
 Especialidad: Gestión Pública  
 Lugar donde labora: Universidad Nacional de Tumbes.  
 DNI: 42734687.  
 Teléfono: 932394209  
 E-mail: rubedinca@gmail.com



**FIRMA**



Fichas de evaluación del instrumento experto N° 02

LIDERAZGO Y SU REPERCUSIÓN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL NOMBRADOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA TUMBES, PERÚ, 2022.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																					✓
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					✓
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																					✓
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																					✓
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																					✓
6. Intencionalidad	Adecuado para																					

  
 Lic. Adm. Alex Alfreth Armestar Amay  
 Reg. Unic de Coleg. N° 8729  
 CLAD - TUMBES



Fichas de evaluación del instrumento experto N° 03



ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU REPERCUSIÓN EN LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL NOMBRADOS DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA TUMBES, PERÚ, 2022.

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 – 20				Regular 21 – 40				Buena 41 – 60				Muy Buena 61 – 80				Excelente 81 – 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado.																		88			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.																		89			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación.																			91		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																		90			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			92		

6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación.																			91
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación.																			89
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores.																			93
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación.																			95

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Tumbes,

Nombre y apellidos: GHENKIS AMILCAR EZCURRA ZAVALETA  
Grado: MAGISTER EN CONTABILIDAD MENCIÓN EN FINANZAS  
Especialidad: ADMINISTRADOR  
Lugar donde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
DNI: 40936824  
Teléfono: 942035597  
E-mail: ghenkis23@yahoo.com



## Anexo 6: Autorización para ejecución de tesis

“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

Tumbes, 15 de mayo de 2023

### Carta N° 01 – 2023/C.E.L.T

SEÑOR : Ing. VICTOR ASDRUBAL ODAR LA ROSA  
**Director Regional de Agricultura - Tumbes**

Ciudad.

Asunto : Autorización para ejecución de tesis

Tengo el agrado de saludarlo muy cordialmente y hacerle de conocimiento que el suscrito Bachiller de la Escuela Académica Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Tumbes, tienen como objetivo optar el título profesional de Licenciado en administración, para lo cual deben de cumplir con un requisito académico de presentar una tesis: **“Estilos de liderazgo y su repercusión en la motivación laboral del personal nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Perú, 2022”**, Siendo necesario para su ejecución de la tesis, la aplicación de instrumentos de recolección de datos como; observación, encuestas y otros conexos, para cumplir este cometido, solicitamos a usted la debida autorización para hacer efectiva la ejecución, a fin de lograr nuestro propósito institucional y profesional.

Conocedor de alto espíritu de colaboración, me despido, agradeciéndole por anticipado por su valioso apoyo.

Atentamente,

  
Br. López Torres Charly Estiwar

Tesista

DNI: 72560439

Cel: 910431965

DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA TUMBES	
UNIDAD DE TUMBES	
<b>RECIBIDO</b>	
15 MAY 2023	
FECHA.	
REG. 18201	
FIRMA 	HORA 10:40 am



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

GOBIERNO REGIONAL TUMBES  
DIRECCION REGIONAL AGRICULTURA TUMBES



23 MAY 2023

**CARTA N° 285 -2023-GOBIERNO REGIONAL TUMBES -DRAT-OA-D**

Sr.  
**CHARLY ESTIWAR LOPEZ TORRES**  
Jr. Andrés Araujo N° 321  
Caserío Cerro Blanco  
CEL. 910431965  
TUMBES

**Asunto:** Información solicitada

**Referencia:** CARTA N° 001-2023/C.E.L.T  
INFORME N° 096-2023-GOB.REG.TUMBES -DRAT-OA-APER

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y en atención al documento de la referencia, hacemos de conocimiento que el esta Dirección Regional de Agricultura, le **OTORGA EL PERMISO** solicitado, para que pueda realizar su encuesta y otros, y de esta manera lograr el objetivo de tesis.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para expresarle las muestras de aprecio y estima personal.

Atentamente,

  
Ing. Victor Asdrubal Odeh La Rosa  
DIRECTOR REGIONAL DE AGRICULTURA

No Reg. 1496515  
No Exp. 1273513

## **Anexo 7: Evidencia de aplicación de encuestas**



**Toma fotográfica 1:** Aplicación de encuestas al personal nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.



**Toma fotográfica 2:** Aplicación de encuestas al personal nombrados de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.