



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Liderazgo y valor público en usuarios de una agencia agraria - La
Libertad, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Vilchez Valencia, Adelmo (orcid.org/0000-0002-6789-6812)

ASESORES:

Dr. Seminario Unzueta, Randall Jesus (orcid.org/0000-0002-2040-6716)

Mtra. Alza Salvatierra, Silvia Del Pilar (orcid.org/0000-0002-7075-6167)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A mi madre, Esther Valencia Chávez que, con su amor incondicional, su apoyo constante y con sus enseñanzas supo cuidar y guiar mi vida; mi motivo principal para alcanzar mis sueños.

A mi esposa, Isabel Marquina López, por su amor, su comprensión, complicidad y el apoyo incondicional que siempre me has dado. Por llenarme de alegrías y estar a mi lado, incluso en los momentos más difíciles.

A mis hermanas, Nelly, Nila y Cecilia por su amor, su apoyo y su amistad, Por estar siempre ahí para mí, sin importar qué.

Dedico esta tesis a las cinco mujeres más importantes de mi vida. Sin ustedes, no sería la persona que soy hoy.

AGRADECIMIENTO

A mis asesores, el Dr. Randall Seminario Unzueta y la Dra. Silvia Alza Salvatierra, por su invaluable apoyo y orientación durante la elaboración de esta tesis. Su compromiso con la excelencia académica y su dedicación a la enseñanza me han sido un ejemplo a seguir. Gracias por su paciencia, comprensión y aliento.

A la Universidad César Vallejo, por brindarme la oportunidad de cursar mis estudios superiores y formarme como un profesional competente. Gracias por su compromiso con la educación y por su constante apoyo a la investigación.

A mis familiares y amigos, por su amor, apoyo y comprensión. Gracias por estar siempre ahí para mí, incluso en los momentos más difíciles, en particular, quiero agradecer a mi querida madre, Esther Valencia Chevez, por su amor incondicional, su apoyo constante y sus enseñanzas. Gracias por ser el pilar de mi vida y por darme la fuerza para alcanzar mis sueños.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SEMINARIO UNZUETA RANDALL JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Liderazgo y valor público en usuarios de una agencia agraria – La Libertad, 2023", cuyo autor es VILCHEZ VALENCIA ADELMO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 31 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SEMINARIO UNZUETA RANDALL JESUS DNI: 43311504 ORCID: 0000-0002-2040-6716	Firmado electrónicamente por: RSEMINARIOU001 el 08-01-2024 09:55:53

Código documento Trilce: TRI - 0713881



ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VILCHEZ VALENCIA ADELMO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Liderazgo y valor público en usuarios de una agencia agraria – La Libertad, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
VILCHEZ VALENCIA ADELMO DNI: 45054399 ORCID: 0000-0002-6789-6812	Firmado electrónicamente por: AVILCHEZVA88 el 09- 01-2024 10:12:41

Código documento Trilce: INV - 1454169

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	v
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MARCO TEÓRICO	15
III. METODOLOGÍA	26
IV. RESULTADOS	32
V. DISCUSIÓN	38
VI. CONCLUSIONES	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS	55

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Descripción de niveles de la variable liderazgo y sus dimensiones	32
Tabla 2 Descripción de niveles de la variable valor público y sus dimensiones	34
Tabla 4 Correlación y significación entre la variable liderazgo y la variable valor público	35
Tabla 5 Correlación entre la variable liderazgo y las dimensiones servicios, impactos, confianza.	36
Tabla 6: Liderazgo y valor público en usuarios de una agencia agraria – La Libertad, 2023	56
Tabla 7: Valores de correlación de Tau b de Kendall	68

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1: Valor público, dimensiones e indicadores	21
Figura 2: Liderazgo, dimensiones e indicadores	25
Figura 3: Descripción de niveles de la variable liderazgo y sus dimensiones	32
Figura 4: Descripción de niveles de la variable valor público y sus dimensiones	34

RESUMEN

El objetivo general en la investigación fue analizar en qué medida el liderazgo se relaciona con el valor público, en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023. Teniendo un estudio de enfoque metodológico cuantitativo, de tipo aplicada, con diseño no experimental de corte transversal. Se hizo uso de la encuesta como técnica de recolección y los cuestionarios de liderazgo y de valor público como instrumento. La información recolectada obedece a una muestra de 358 usuarios. Obteniendo como resultados descriptivos que 40,5 % de los usuarios indicaron un nivel regular, el 30,7 % perciben un nivel deficiente y el 28,8 % indican un nivel eficiente respecto al liderazgo; Los resultados inferenciales hallados a través del coeficiente de correlación Tau b de Kendall fueron de un valor $r=-0,017$ y una significancia bilateral de 0,644, concluyendo en que no existe relación entre el liderazgo y el valor público en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023.

Palabras clave: Liderazgo, valor público, servicios, impacto, confianza.

ABSTRACT

The general objective of this research was to analyze the relationship between leadership and public value in users of the Agrarian Agency of La Libertad, 2023. The study was quantitative, applied, and non-experimental with a cross-sectional design. Surveys were used to collect information from 358 users. The descriptive results showed that 40.5 % of users reported a regular level of leadership, 30.7 % a deficient level, and 28.8 % an efficient level. The inferential results, obtained through the Kendall's Tau-b correlation coefficient, were $r = -0.017$ and a bilateral significance of 0.644. This suggests that there is no relationship between leadership and public value in users of the Agrarian Agency of La Libertad, 2023.

Keywords: Leadership, public value, services, impact, trust.

I. INTRODUCCIÓN

El servicio que prestan las instituciones públicas son constantemente motivo de crítica, pues se les suele atribuir un pésimo servicio al usuario, debido a los constantes retrasos para atenderlos, los engorrosos trámites burocráticos y los frecuentes actos de corrupción, dificultan la generación de valor público en estas instituciones, provocando que pierdan credibilidad (Mbassi y Mbarga, 2019); por lo que el valor público y su creación se relaciona íntimamente con el logro del cumplimiento de las metas de las entidades y/o instituciones, cuyo logro va a depender de quien controle la gestión de la organización, es decir, del líder que lo dirige (Cabana et al. 2020); por otro lado, la relevancia del liderazgo y sus estilos reside en su capacidad para alcanzar los propósitos o metas que la organización se ha propuesto (Geraldo et al., 2020), pues guarda relación con los compromisos del que la dirige y el cambio dentro de la misma (Zegarra, 2019); de igual forma, el valor que el líder aporte a la organización dentro del ambiente laboral, influirá en los colaboradores y sus capacidades (Alatrística, 2020).

A nivel nacional, la falta de liderazgo efectivo y la corrupción dificultan la implementación de políticas públicas eficientes y la prestación de servicios de calidad a la ciudadanía, provocando una ineficacia en la gestión pública (Zavaleta, 2023); es por ello que dentro de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública - PNMGP 2030 resalta la necesidad de fortalecer el liderazgo y la capacidad de gestión de los servidores públicos para mejorar la calidad de los servicios y la atención al ciudadano (PCM, 2023), siendo el liderazgo un factor importante en la gestión pública.

En el mundo existe una crisis de confianza, debido a que la corrupción, la ineficiencia y la falta de transparencia han erosionado la confianza pública en las instituciones y el liderazgo de quienes dirigen (Transparency International, 2022); así mismo la falta de líderes que inspiren confianza, integridad y visión está provocando desconfianza en las instituciones y la necesidad de un liderazgo más responsable, puesto que muchos líderes se centran en sus propios intereses o en la búsqueda de poder, en lugar de servir por el bien común (Foro Económico Mundial, 2022); de igual forma el autoritarismo de quienes lideran las instituciones públicas aumenta la represión de la oposición de la ciudadanía a estas malas

prácticas de liderazgo, limitando las libertades civiles y concentran el poder en sus manos perjudicando el desarrollo mundial, por lo que es importante fortalecer las instituciones y la rendición de cuentas (Banco Mundial, 2022); esto evidencia de que el liderazgo se erige como un elemento fundamental en la gestión pública (Chinchay & Chávarry, 2021), así como en lo percibido por la población respecto a servicios que brindan las entidades que dirigen; en ese contexto, la necesidad de líderes flexibles y altamente capacitados es cada vez más apremiante (Boy et al. 2022).

Por otro lado, el valor público se percibe como la valoración que da la ciudadanía al servicio público que ofrecen las instituciones (Chilet, 2019); por lo que en el plano nacional, la problemática del valor público radica en la necesidad de fortalecer la transparencia y la lucha contra la corrupción en la gestión pública (Defensoría del Pueblo, 2020), puesto que la corrupción en el Estado afecta gravemente la generación de valor público (Contraloría General de la República, 2023); es por ello que también dentro de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública - PNMGP 2030 resalta la necesidad del Estado en buscar como proveer servicios que generen valor en toda la cadena de prestación involucrada, con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas, sin perseguir fines particulares ni réditos, sino buscar mejorar la calidad de vida de las personas a través de la generación de valor público (PCM, 2023); en consecuencia la satisfacción de los usuarios, van a depender del enfoque de gestión pública que dé el gobierno peruano, enfoques que están relacionados con el tipo de líderes que dirigen las instituciones, por ende, la creación de valor público percibida por el ciudadano (Morveli, 2021). De igual forma a nivel internacional la desigualdad en el acceso a servicios públicos como la educación, la salud, la justicia y demás servicios que son demandados a nivel mundial, limita el valor público que pueda generarse en las entidades estatales (ONU, 2019); es por ello que los gobiernos deben implementar reformas para mejorar la eficiencia y la eficacia de los servicios públicos, lo que incluye la medición del valor público y la identificación de áreas donde se pueden realizar mejoras (OCDE, 2022); por otro lado, los actos de corrupción y la falta de transparencia socavan la confianza en el gobierno y reducen el valor público que se puede generar, por lo que resulta importante una buena gobernanza y la rendición de cuentas para el desarrollo económico (Banco Mundial, 2022).

Localmente, la investigación se evoca en la realidad que se presenta en torno al servicio que brinda una Agencia Agraria de La Libertad, pues las Agencias Agrarias tienen como funciones principales la de fomentar el asociativismo y fortalecer a las organizaciones de productores en las principales cadenas productivas, lo que se traduce en que el valor público que generen estas instituciones del estado, va dirigido al sector agropecuario. Pero no viene ocurriendo así, pues los ingresos de los productores agrarios disminuyen, ya que no hay una mejora de su capacidad de gestión, no hay una mejora de su capacidad de asociatividad ni tampoco se evidencia una mejora en la articulación con los mercados, es decir, no se percibe o no se da el servicio de asistencia agraria que el agricultor necesita, por ende, no se estaría generando el Valor Público, pues no se estaría satisfaciendo sus necesidades. Por lo que el servicio que esta agencia agraria brinda, tiene poco impacto en la agricultura y economía local, considerando que este impacto agrario se viene observando por la población año tras año, esto genera poca o nula confianza, pues constantemente se cambia de directores, por lo que se puede presumir que cada director ha tenido y tiene su propio estilo de liderazgo, el cual podría haber influenciado en el desempeño de cada profesional que brinda servicios a los productores agropecuarios, lo que también podría tener efectos en el valor público que se percibe por parte de los productores agropecuarios.

Por lo que, el problema general a desarrollarse ¿en qué medida el liderazgo se relaciona con el valor público, en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023?; teniendo como problema específico ¿en qué medida el liderazgo se relaciona con los servicios, impactos y la confianza en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023?

La presente investigación asienta su importancia en predecir la relación que tiene el liderazgo en la creación de valor público en las agencias agrarias de la región La Libertad. Acción que nos permitirá hacer una identificación de los tipos de líderes que puedan contribuir con la misión que tiene el estado peruano con la ciudadanía, respecto a lograr satisfacer sus necesidades primarias para vivir como sociedad, en este caso tomando un sector importante en el desarrollo de la economía y subsistencia nacional, el sector agrario.

La investigación actual tiene como justificación teórica la de contribuir al incremento epistemológico respecto al Liderazgo y de cómo predice el Valor Público, investigación que está sustentado dentro del paradigma positivista, debido a que propiciará a controlar, predecir y poder explicar la información generada, por tener un enfoque cuantitativo, siendo de tipo aplicada. También tiene una justificación práctica, puesto que los resultados obtenidos contribuirán con aportes esenciales que faciliten determinar el tipo de liderazgo y su relación en el Valor Público en una agencia agraria en la libertad. Así mismo el presente trabajo de investigación posee una justificación social, por lo que dejará paso hacia el incremento de caracterizaciones que deben cumplir los líderes de las instituciones públicas para tener y lograr impactos positivos en la generación de Valor Público en las agencias agrarias de La Libertad. Tiene una justificación metodológica, pues se evidencia el uso del método científico, así como sus diferentes etapas. Por último, tiene una justificación legal, pues está enmarcado en atención a las normas legales de gestión y administración pública en el Perú, como la ya citada PNMGP 2030, la cual se direcciona con la Norma Técnica para la gestión de la Calidad de Servicios en el Sector Público (PCM, 2021), la cual contempla en su Componente 2 la necesidad de generar Valor público y en su Componente 5 la necesidad de un liderazgo activo y visible por parte de las Altas direcciones, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de la ciudadanía en general, a través de la mejora de los servicios y bienes que brindan las entidades del estado, como parte de la Modernización de la Gestión Pública.

Respecto al objetivo general, se formuló para analizar en qué medida el liderazgo se relaciona con el valor público, en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023; así mismo, se formuló como objetivos específicos, analizar en qué medida el liderazgo se relaciona con los servicios, impactos y la confianza, en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023.

Así mismo, se planteó como hipótesis general: existiría relación significativa del liderazgo y valor público, en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023; además, se propuso como hipótesis específica: existiría relación significativa del liderazgo y servicios, impactos y la confianza, en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En lo internacional, en su tesis doctoral, Esquivel (2017), se propuso como objetivo evaluar la capacidad de la subalcaldía Centro de La Paz para implementar el seguimiento y evaluación de resultados con el fin de agregar valor público; los resultados mostraron que la entidad se encuentra en un nivel de desarrollo intermedio de la GpRD, con un índice promedio de 1,89; concluyendo que la subalcaldía centro desde finales de la década de 2000, ha experimentado que se ha llevado a cabo un proceso que implica una reforma y modernización en todo lo que compete ampliamente con la gestión pública.

Dentro del ámbito nacional, Carrasco (2022), proponiéndose como objetivo el determinar la calidad de servicio y la creación de valor público dentro un órgano de la administración de justicia en Lima en 2021, específicamente en una unidad ejecutora de la misma; los resultados mostraron una unidad ejecutora que no genera valor público, pues los servicios que brinda no son de calidad; concluyendo que necesita urgentemente mejorar la creación de valor público en las entidades estatales.

Por su parte Baca y Yabar (2022) se propusieron como objetivo investigar la relación entre la gestión pública y el valor público en la sub región Manu en 2022; los resultados mostraron que las dos variables tienen un alto nivel de correlación, pues se obtuvieron valores de 0,910 para la gestión pública y 0,909 para el valor público al evaluarlos a través del coeficiente de correlación de Spearman; por lo que concluyó evidenciando una existencia de una relación directa entre ambas variables, es decir, si la variable incrementa, la otra también incrementa.

Por su parte Moran (2023) con el objetivo de identificar mediante la metodología de investigación, si existe relación entre la creación de valor público y la satisfacción de los pacientes en el Hospital de Ventanilla en 2022; teniendo como resultados, que el 59 % de los pacientes notaron un nivel regular de valor público y el 58% de estos pacientes indican que por el servicio se encuentra poco satisfechos; concluyendo que existe una relación entre la creación de valor público y la satisfacción del paciente.

Asimismo, Farfán y Gonzales (2020), que se propuso el objetivo de idear un plan que mejore la atención que brinda el Ministerio de Vivienda, Construcción y

Saneamiento al ciudadano en Lima en 2020; los resultados mostraron que en los centros de atención al ciudadano en las diferentes regiones del país es deficiente, especialmente en lo que respecta a tiempo e información, pues el 45 % de los usuarios indico un nivel regular de satisfacción y solo el 9 % indico un nivel excelente; estos autores concluyeron que es necesario presentar una estrategia que permita a las entidades del sector mejoren su capacidad de gestionar adecuadamente sus servicios, mejorando la calidad con la que el ciudadano es atendido, de manera que genere valor público.

Yéndonos más al sur, González (2020) se plantió como objetivos investigar si el fortalecimiento de capacidades generó valor público a través de la creación de la Oficina de Desarrollo Económico Local en la municipalidad de Pueblo Nuevo, Ica, entre 2011 y 2014; los resultados mostraron que el fortalecimiento de capacidades generó valor público, pero que fue necesario contar con la interacción entre los ciudadanos y las autoridades públicas para abordar los problemas y las necesidades de la comunidad. para que esto sucediera; González concluyó que la participación ciudadana junto con el diálogo de toda la comunidad es esencial en el sector público para la generación de valor público, estas dos dimensiones pueden promoverse a través del fortalecimiento de capacidades.

Al otro extremo nacional, Castillo (2018) se propuso como objetivo de investigar la correlación que existe entre la gestión pública y la generación de valor público en la Universidad Nacional de Tumbes entre 2013 y 2015; los resultados mostraron la existencia de una relación significativa entre ambas variables, verificándose un coeficiente de correlación con un valor de 0,578; Castillo concluyó que la mejora de la gestión pública ha contribuido al incremento del valor público en la Universidad Nacional de Tumbes.

Por otro lado, a nivel internacional, Suparman et al. (2018) se propusieron como objetivo investigar la influencia del liderazgo en el clima organizacional, el compromiso organizacional y el comportamiento laboral; los resultados mostraron que el liderazgo tiene un efecto positivo y significativo en el clima organizacional con un valor de 0,184 mediante el algoritmo Bootstrapping; los autores concluyeron que el "buen" liderazgo puede crear un "buen" clima organizacional, un buen clima

organizacional se caracteriza por la confianza, el compromiso y el trabajo en equipo, por lo tanto estos factores son clave para el éxito de las organizaciones.

Así mismo, Santamaría y Mejías (2020) realizaron un estudio en Venezuela proponiéndose como objetivo determinar la influencia que existe entre el liderazgo en la gestión de calidad en pequeñas y medianas empresas (PYMES); los resultados mostraron de forma significativa la existencia de una relación entre el liderazgo y la gestión de calidad ($r= 0,498$); los autores concluyeron que el liderazgo es un factor influye determinantemente para mejorar la gestión de calidad, lo que se podría decir que los directivos o líderes que consideren adoptar estilos de liderazgo estilos efectivos, esto puede ayudar a sus organizaciones a establecer y alcanzar sus objetivos de calidad.

Por otro lado, a nivel nacional, Huchiyama (2020) se propuso como objetivo investigar si el liderazgo tiene influencia respecto al clima organizacional en una Caja Municipal en Chiclayo; los resultados mostraron que el liderazgo transformacional como estilo, es el que predomina en la institución, el cual obtuvo una media de 3,37 en una escala de 0 a 5; concluyendo en que el liderazgo tiene influencia en el clima organizacional; indicando que los líderes transformacionales generan un clima organizacional positivo, caracterizado por la confianza, el compromiso y el trabajo en equipo

Por su parte, Munayco (2021) se propuso como objetivo investigar la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión directiva y la calidad de la administración en un gobierno regional en 2021; los resultados mostraron que los estilos de liderazgo tienen una influencia significativa en la gestión directiva y la calidad de la administración, encontrándose un $X^2=46,885$, $p=0,000$ y Nagelkerke $=0,285$; concluyen en que los diferentes estilos de liderazgo son un factor relevante para el éxito de los gobiernos regionales; los líderes que adopten estilos de liderazgo efectivos pueden incidir mejorando la gestión directiva y la calidad en la administración, pudiendo conducir a un mejor servicio al ciudadano y a un mayor desarrollo regional.

Igualmente, Vigo (2022) realizó una investigación planteándose el objetivo de encontrar la correlación que podría existir respecto al liderazgo y el clima organizacional; teniendo como resultados que el liderazgo en el establecimiento de

salud se encuentra en un nivel medido positivo, con un 67,3 % de los trabajadores evaluándolo de esta manera; por lo que el 4,8 % de los trabajadores evaluó el liderazgo como muy alto, el 26 % como medido negativo y el 1,9 % como muy bajo, por ende el clima organizacional en el establecimiento de salud también se encuentra en un nivel medido, con un 38,5 % de los trabajadores evaluándolo como saludable, un 59,6 % como en riesgo y un 1,9 % como no saludable; Vigo concluyó que el liderazgo es un factor importante para la generación de valor público, es decir que los servidores públicos que trabajan en un ambiente positivo y motivado son más propensos a cumplir con sus funciones y a generar valor para la sociedad.

De igual forma, Alarcón, et al. (2020) se propusieron como objetivo el describir un marco conceptual para evaluar lo resultante de la gestión pública en los gobiernos locales (GOLO), desde la cadena del valor público; teniendo resultados que el comportamiento transformacional del liderazgo afecta de forma positiva en el desempeño de los funcionarios, así mismo el comportamiento transaccional también tiene un efecto positivo, pero en menor medida y que el comportamiento pasivo-evasivo tiene un efecto negativo en el desempeño de los funcionarios; concluyendo en que el liderazgo es un factor importante para la generación de valor público. Los líderes transformacionales crean un entorno de trabajo positivo y motivado que permite a los funcionarios alcanzar su máximo potencial. Esto, a su vez, conduce a la consecución de las metas de la institución, lo que genera valor público.

Respecto a la Variable de valor público, a un nivel más epistemológico, Bozeman (2007) señala un concepto contextual, histórico y en cierta medida consensado, respecto a lo que vendría a ser el valor público, lo que significa que cambia con el tiempo y la sociedad, y que depende de la percepción de los ciudadanos. Por su parte Mark Moore introdujo el concepto de valor público en 1995, definiéndolo como el logro final planteado por los directivos con servicio social. Moore propuso tres conceptos de lo que viene a ser el valor público, surgiendo dos componentes centrales: la comunicación entre el Estado y la sociedad, y la satisfacción de los ciudadanos con las políticas y servicios ofrecidos. Desde entonces, diferentes

actores han desarrollado sus propios conceptos de valor público, pero la mayoría se basa en el concepto de Moore.

Por otro lado, Sami et al. (2018) realizaron una investigación, la cual consistió en revisar bibliografía de forma sistemática, la cual abarcó analizar 413 artículos respecto al valor público, publicados en revistas académicas de 1995 al 2018; los resultados que se obtuvieron en la revisión muestran que el concepto de valor público es importante y que viene siendo de interés en los últimos años, lo que acrecienta su investigación; sin embargo, la revisión también reveló que la gran mayoría las investigaciones hechas sobre el valor público se viene realizando en los países cuyo estatus es el de ser desarrollados, mientras que los países en desarrollo están rezagados en este campo. Por su parte Yotawut (2018) indica que el valor público es una forma importante de entender el quehacer de los gobiernos, informar a la población la creación de políticas públicas que estos generan y poder de igual forma construir la prestación de servicios por la necesidad de la ciudadanía; además el Estado es el principal generador de valor público, ya que sus acciones, reglas y normas impactan en las actividades sociales y económicas. Sin embargo, el valor público también puede ser generado por ciudadanos individuales o colectivos, a través de sus acciones y decisiones; en conclusión, el valor público es un concepto que involucra a todos los actores de la sociedad, y su generación es un esfuerzo compartido (del Barrio & Bravo, 2015), lo que concuerda con lo dicho por Marco y Moreno (2006), quienes señalan que el valor público es el valor que el Estado crea para sus ciudadanos a través de sus acciones, como la prestación de servicios, la promulgación de leyes y la regulación de las actividades económicas; también se crea valor público a través de las interacciones individuales entre el Estado y los ciudadanos, cuando el Estado vela por el cumplimiento de sus derechos, logra satisfacer sus demandas y brinda servicios de calidad.

En cuanto a un nivel nacional, Urbina (2017) señala que el valor público puede entenderse en tres dimensiones: servicios, impactos y confianza; ya que los servicios son importantes porque garantiza que los ciudadanos tengan acceso a los recursos necesarios para satisfacer sus necesidades básicas esto contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas y a reducir la desigualdad, (Moore, 1995); por otro lado, los impactos es importante porque mide el impacto real del Estado en

la sociedad, esto permite evaluar la eficacia de las políticas públicas y mejorarlas para que generen un mayor beneficio social, (Rosentraub, 2005); finalmente la confianza es importante porque garantiza que los ciudadanos apoyen las acciones del Estado y participen en la vida democrática, esto contribuye a fortalecer la democracia y a construir una sociedad más justa (Moore, 1995).

Respecto a la dimensión servicios, estos responden a las necesidades de la ciudadanía; para ello, los servicios deben brindarse con la mejor calidad y disposición posible, de modo que sean satisfactorios para los ciudadanos; por lo que para conocer las necesidades de la ciudadanía, el Estado debe realizar una indagación de los aspectos que les generan mayor dificultad o carencia (Ortegón, 2020); en el contexto del Perú, los indicadores de la dimensión servicios se rigen por el Decreto Supremo N° 123-2018-PCM, que aprueba el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de las Gestión Pública, este decreto establece que la evaluación de los servicios públicos debe considerar los siguientes indicadores: satisfacción del cliente, el cual se mide a través de encuestas o entrevistas a los usuarios de los servicios públicos (Zeithaml et al., 1990); calidad, el cual hace referencia a la capacidad del servicio que ofrecen las instituciones públicas para que los usuarios satisfagan sus necesidades y se mide a través de indicadores específicos para cada servicio público (Juran, 1989); oportunidad, el cual se mide como el tiempo que tarda un usuario en recibir un servicio público (Moore, 1995); accesibilidad, el cual se mide como la facilidad con la que los usuarios pueden acceder a los servicios públicos, (Pellow, 2013); eficacia, el cual se mide como la capacidad de conseguir lo que se propone en el tiempo indicado (Moore, 1995).

Respecto a la dimensión Impacto, el cual se refiere al efecto que tienen sus acciones en la ciudadanía. Este impacto debe ser positivo y debe beneficiar a los ciudadanos; para ello, los gestores públicos deben tener una predisposición a servir al ciudadano y no verlo como una obligación o un favor (Ortegón, 2020); se tomaron como indicadores relacionados al sector agrario: mejora de la calidad de vida de los agricultores, el cual se denota en la satisfacción de los agricultores con sus ingresos, su trabajo y sus condiciones de vida (FAO, 2018); resiliencia del sector agrario, el cual se identifica como la capacidad del sector agrario para adaptarse a

los cambios climáticos, económicos o sociales (FAO, 2022); inclusión social en el sector agrario, el cual se ve reflejado la participación de los pequeños productores y las mujeres en el sector agrario (FAO, 2020); contribución del sector agrario al desarrollo sostenible, el cual se identifica como la reducción de la huella ambiental del sector agrario (FAO, 2021).

Respecto a la dimensión Confianza, se refiere a la creencia que los ciudadanos tienen en las instituciones públicas; esta confianza se construye a partir de la prestación de obras, bienes y servicios de calidad, que respondan a las necesidades de los ciudadanos (Chatfield y Reddick, 2018); se tomaron como indicadores: justicia y equitativa percepción de que las instituciones públicas dan en su trato a los usuarios, demostrando imparcialidad aplicando las leyes y regulaciones de manera justa y equitativa, sin discriminar a ningún usuario, independientemente de su condición (UNDP, 2019); percepción de que las instituciones públicas son eficientes en el uso de los recursos, este indicador mide la percepción de los usuarios sobre la eficacia de las instituciones públicas en el uso de los recursos públicos, el cual hace referencia a la creencia de que las instituciones públicas utilizan los recursos de manera eficiente, logrando los objetivos deseados con el mínimo costo (UNDP, 2019); percepción de que las instituciones públicas son transparentes en su gestión, este indicador mide la percepción de los usuarios sobre la claridad y el acceso a la información sobre la gestión de las instituciones públicas, el cual hace referencia a la creencia de que las instituciones públicas son abiertas y transparentes en su gestión, facilitando el acceso a la información sobre sus actividades, decisiones y recursos (UNDP, 2019); percepción de que las instituciones públicas están comprometidas con el desarrollo del sector agrario, este indicador mide la percepción de los usuarios sobre el compromiso de las instituciones públicas con el desarrollo del sector, el cual hace referencia a la creencia de que las instituciones públicas están orientadas a promover el desarrollo del sector agrario, a través de políticas, programas y servicios que contribuyan a mejorar la productividad, la competitividad y la sostenibilidad del sector (UNDP, 2019).

Figura 01: Valor público, dimensiones e indicadores



Respecto a la Variable Liderazgo, se tienen tres teorías resaltantes, siendo las Teorías del comportamiento impulsada por Kurt Lewin (1939), quien indica que "El liderazgo es un proceso de influencia entre dos o más personas"; por otra parte, tenemos las Teorías de los rasgos, siendo uno de sus impulsores Gordon Allport (1937), quien indica que "Los líderes son personas que tienen una serie de rasgos que los distinguen de los seguidores". según Hiriyappa (2018), el liderazgo es importante porque permite alcanzar objetivos y dirigir a una organización. El líder lo hace utilizando sus habilidades de liderazgo para inspirar y motivar a los demás, creando un sentido de unidad y propósito, como sus valores, creencias, ética, carisma, conocimientos y estilos. Definición similar a la planteada por Galindo (2017), quien indica que el liderazgo es la capacidad de influir en los demás para lograr objetivos comunes, esto se puede hacer a través de un conjunto de características, como la motivación, la organización y la capacidad de articular los esfuerzos individuales. De similar forma Miranda (2019) define el liderazgo como la capacidad propia de un individuo para influenciar a los demás para que trabajen juntos para lograr un objetivo común, al igual a lo indicado por Yahaya y Ebrahim (2016) quien definen el liderazgo como la capacidad de una persona para influir en los demás a través de la comunicación, para lograr los objetivos de una organización. Por su parte Según Ahmed et al. (2018), indica que el liderazgo es la

capacidad de una persona para motivar e inspirar a los demás para que trabajen juntos para lograr un objetivo común. Esta influencia puede provenir de un cargo formal o de la capacidad de una persona para conectar con los demás a un nivel personal. Mientras que Richter (2018) sostiene que el liderazgo es un fenómeno que tiende a desarrollarse en un contexto de las relaciones sociales. Por lo tanto, para comprender el liderazgo, es necesario analizar las relaciones que se establecen entre los líderes y sus seguidores. Por lo que la falta de liderazgo adecuado puede ser tan perjudicial como la intimidación directa, los empleados que se sienten excluidos y ignorados por sus gerentes pueden sentirse desmotivados y sin apoyo, esto puede conducir a un clima de trabajo negativo y a un aumento del estrés y la ansiedad, tal como lo indica Skogstad et al. (2007).

Existen varios estilos, tipos o formas de liderazgo, dependiendo de las características del líder, pues por ejemplo Tracy (2015) distingue dos tipos de liderazgo, el liderazgo atribuido que se basa en la autoridad, la posición y el dinero, siendo un tipo de liderazgo que no perdura en el tiempo, ya que depende de factores externos al líder; si también distingue el liderazgo transformacional, que se basa en la capacidad del líder para inspirar a los demás, teniendo como consecuencia que los seguidores lo siguen voluntariamente, porque creen en sus ideales, visiones y guía.

Por su parte Lewin (1939) estableció una teoría de los tres estilos de liderazgo: democrático, autoritario y laissez-faire, diferenciándose entre ellos porque el líder democrático actúa como consejero de los subordinados y las decisiones se toman a través de un debate colectivo, mientras que el líder laissez-faire delega la responsabilidad en los subordinados y no se involucra en las actividades de la organización y por último el líder autoritario: impone los roles, métodos, condiciones, normas y funciones que deben seguir los subordinados.

Para esta investigación, se utiliza el modelo de liderazgo de rango completo de Bass y Avolio (1994) para fundamentar la variable de estudio; este modelo identifica tres estilos de liderazgo: transformacional, transaccional y pasivo-evitativo, Allen et al. (2017), los cuales serán las dimensiones a utilizar. Por su parte Alarcón et al. (2018) sostienen que la teoría de liderazgo de rango completo permite explicar que los líderes utilizan elementos tanto transformacionales como transaccionales en su

trabajo, pero que siempre existe un estilo de liderazgo que predomina en su perfil. Por lo que Respecto a la variable liderazgo, para la presente investigación se tendrán en consideración tres dimensiones según sus estilos: liderazgo transaccional, liderazgo transformacional y liderazgo de Laissez-faire.

La dimensión liderazgo laissez-faire, es un estilo de liderazgo que según Martin et al., (2021) está asociado a baja productividad, ya que los subordinados no se sienten responsables de sus decisiones, notándose una ausencia de dirección; evitando dar comentarios o instrucciones notándose una ausencia supervisión y de control (Bartol & Martin 1994); tal como lo mencionado por Chaudhry & Javed (2012) al referir que estos líderes solo proporcionan los recursos necesarios y responden a las preguntas, pero evitan dar retroalimentación o instrucciones; por lo que se puede deducir que los empleados se sienten inseguros e incómodos cuando los líderes de laissez-faire no les ofrecen orientación ni apoyo, pues estos líderes están más preocupados por sus propios intereses que por los de sus empleados, lo que puede crear un ambiente de trabajo inestable y desmotivador, es decir los líderes se enfocan en los resultados. Por lo que, se han considerado los siguientes indicadores: ausencia de dirección, ausencia de supervisión, ausencia de control y enfoque en el resultado.

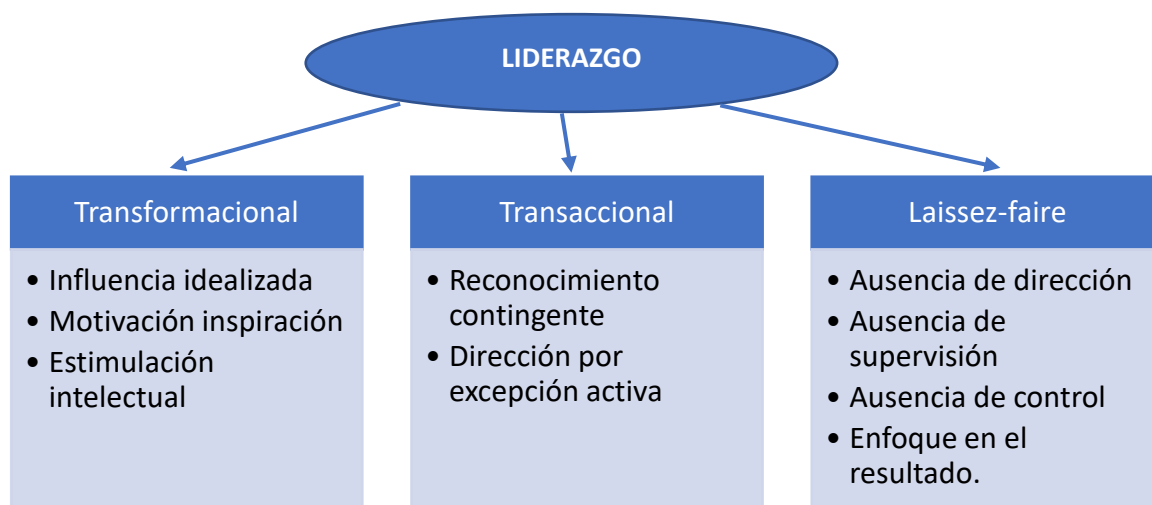
Respecto a la dimensión liderazgo transformacional, Geraldo y Mera (2020) lo definen como un proceso en el que el líder crea una relación con sus seguidores que los inspira a alcanzar un nivel superior de motivación y desempeño. Los líderes transformacionales logran esto a través de la influencia idealizada, la motivación inspiración y la estimulación intelectual, por lo que este estilo de liderazgo inspira a las personas a alcanzar su máximo potencial y se basa en la idea de que las personas tienen un deseo inherente de crecer y desarrollarse, por lo que los líderes crean un ambiente en el que las personas se sienten apoyadas y motivadas para alcanzar sus metas, teniendo como resultado que se produzcan cambios positivos en los grupos, las organizaciones y la sociedad, en conciencia los colaboradores se vuelven más comprometidas, productivas y creativas, siendo más propensas a contribuir al bien común (Bass, 1985, p.20); por lo que el líder transformacional trata a cada seguidor como un individuo, se preocupa por sus necesidades y aspiraciones, y les brinda apoyo y retroalimentación personalizados, reflejándose

una consideración individualizada por parte del líder. Por lo que, se han considerado los siguientes indicadores: influencia idealizada, la motivación inspiración, la estimulación intelectual y la consideración individualizada.

Respecto a la dimensión liderazgo transaccional, Bass (1985) indica que es un estilo de liderazgo en el que el líder motiva a sus seguidores a través de recompensas y castigos, por lo que el líder establece expectativas claras y ofrece recompensas a los seguidores que cumplen con esas expectativas; definición que es similar a la planteada por Chaudhry & Javed (2012), quienes indican que en este estilo de liderazgo, líder utiliza recompensas (reconocimiento contingente) y castigos (dirección por excepción activa) para motivar a los seguidores a alcanzar objetivos, siendo el objetivo obtener el máximo rendimiento a cambio de un mínimo esfuerzo. Por lo que, se han considerado los siguientes indicadores: reconocimiento contingente y dirección por excepción activa.

Para medir el liderazgo, se utilizó una adaptación del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) Form 6S, desarrollado por Bass y Avolio (1992). El cual consta de 21 preguntas que evalúan tres dimensiones del liderazgo: transaccional, transformacional y laissez-faire. Las respuestas se codifican en una escala Likert de 1 a 5, donde 1 obedece al supuesto "nunca" y 5 corresponde al supuesto "siempre". Las cuales están adaptadas para ser dirigidas a los usuarios de las agencias agrarias, en este caso, los agricultores.

Figura 02: Liderazgo, dimensiones e indicadores



III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Este trabajo de investigación tiene un enfoque de investigación basado en un paradigma positivista, pues el conocimiento científico se puede obtener a través de la observación y la experimentación y los resultados de la investigación deben ser válidos y confiables, teniendo como método científico el hipotético deductivo; en cuanto al enfoque metodológico será cuantitativo y de tipo aplicada, con un diseño no experimental de corte transversal, pues se utiliza para recolectar datos en un momento dado y en este caso no se manipulará las variables de estudio, sino que simplemente se las va a observar, teniendo como nivel de evidencia de esta investigación correlacional, el ser descriptiva. Esto significa que la investigación correlacional con un nivel de evidencia descriptivo puede describir la relación que podría existir entre dos o más variables, pero no puede establecer una relación causal entre ellas (Hernández et al., 2014).

3.2 Variables de estudio y operacionalización

Se tienen como variables de estudio el liderazgo y el valor público que, de acuerdo a su naturaleza, las variables de estudio son cualitativas, además se medirán en una escala ordinal, del tipo Likert.

Variable 1: Liderazgo

Definición conceptual:

Miranda (2019) define el liderazgo como la capacidad de un individuo para influenciar en los demás para que trabajen juntos para lograr un objetivo común., por su parte Según Ahmed et al. (2018), indica que el liderazgo es la capacidad de una persona para motivar e inspirar al grupo para que estos trabajen en conjunto con la finalidad de lograr un objetivo común. Esta influencia puede provenir de un cargo formal o de la capacidad de un individuo para encajar con los demás a un nivel personal.

Definición operacional: para medir el liderazgo como variable, se usará una adaptación del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) Form 6S, desarrollado por Bass y Avolio (1992). Este cuestionario consta de 21 preguntas que evalúan tres dimensiones del liderazgo: transaccional, transformacional y

laissez-faire, las cuales vienen a ser sus dimensiones de estudio. Las respuestas se codifican en una escala Likert de 1 a 5, donde 1 se comprende como "nunca" y 5 se comprende como "siempre". Las cuales están adaptadas para ser dirigidas a los usuarios de las agencias agrarias, en este caso, los agricultores.

Variable 2: Valor público

Definición conceptual:

Viene a ser el valor que el Estado crea para sus ciudadanos a través de sus acciones, como la prestación de servicios, la promulgación de leyes y la regulación de las actividades económicas. También se crea valor público a través de las interacciones individuales entre el Estado y los ciudadanos, cuando el Estado vela por el cumplimiento de sus derechos, logra satisfacer sus demandas y brinda servicios de calidad (Marco y Moreno, 2006)

Definición operacional: para medir el valor público como variable se utilizará un cuestionario de valor público, teniendo en consideración a las dimensiones: servicios, impactos y la confianza, conformado por 22 ítems. Las respuestas se codifican en una escala Likert de 1 a 5, donde 1 se comprende como "nunca" y 5 se comprende como "siempre".

3.3 Población, muestra y muestreo

En esta investigación se tendrán a 5252 usuarios de una agencia agraria como población, cuya condición es tener de 0.5 a 4.9 hectáreas de terreno cultivable, es decir que pertenecen a un estrato de baja propiedad, ya que de acuerdo a la Gerencia Regional de Agricultura (2008), son estos usuarios lo que tienen mayor interacción con las agencias agrarias (productores agropecuarios) por sus necesidades; tomando como universo de estudio a todos los productores agropecuarios dentro de la provincia de Santiago de Chuco, departamento de La Libertad. Como en esta investigación se cuenta con una población finita, tomada del plan de desarrollo agrario de la Gerencia Regional de Agricultura (2008), para esta investigación la muestra fue determinada a través de una fórmula de ajuste o corrección de muestra, teniendo como muestra a 358 usuarios de una agencia agraria; por lo que el muestreo que se utilizará en este estudio será del tipo

probabilístico mediante un muestreo simple, pues para su cálculo se considera como característica principal su probabilidad (Muños,2018).

Dónde:

N: Población (5252)

Z: nivel de confianza (1.96)

e: error de estimación (0.05)

p: probabilidad de éxito (0.5)

q: probabilidad de fracaso (0.5)

n: tamaño de muestra.

Reemplazando:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

$$n = \frac{5252 * 1.96 * 0.50 * 0.50}{0.05^2 * (113761 - 1) + 1.96 * 0.50 * 0.50}$$

$$n = 358$$

Teniendo un total de 358 usuarios de una agencia agraria de la Región La Libertad como muestra para el presente estudio de investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos:

En el presente trabajo de investigación se utilizará la encuesta como técnica de estudio, pues esta nos permitirá, a través de la opinión de los participantes de la encuesta, recabar información de primera mano (usuarios) el que es requerido en un determinado tiempo ya predefinido tal como lo indica Hernández et al. (2018). Además, esta técnica elegida es compatible con el enfoque de estudio, ya que se caracteriza por obtener la información de forma sistematizada, lo cual permite su

procesamiento de forma más eficiente y así, que dé a pesar de contar con variables de naturaleza cualitativa, se pueda obtener datos cuantitativos (Baena, 2017).

Instrumento de recolección de datos:

Para recolectar los datos, los cuales serán medidos respecto a la variable liderazgo, se usará como instrumento, una adaptación del cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) Form 6S, el cual fue elaborado por Bass y Avolio (1992). Este cuestionario consta de 21 preguntas que evalúan tres dimensiones del liderazgo: transaccional, transformacional y laissez-faire, las cuales vienen a ser sus dimensiones de estudio. Las respuestas se codifican en una escala Likert de 1 a 5, donde 1 se comprende como "nunca" y 5 se comprende como "siempre". Las cuales están adaptadas para ser dirigidas a los usuarios de las agencias agrarias, en este caso, los agricultores.

De similar manera, se utilizará un cuestionario de valor público, teniendo en consideración a las dimensiones: servicios, impactos y la confianza, conformado por 5 ítems. Las respuestas se codifican en una escala Likert de 1 a 5, donde 1 se comprende como "nunca" y 5 se comprende como "siempre", (Grecia, 2022).

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, esta se realizó utilizando el Alfa de Cronbach, por lo cual con anticipación se aplicó la encuesta a 20 productores agropecuarios al azar dentro del distrito de Santiago de Chuco, procediendo a tabular las respuestas en un Excel, para luego analizarlo mediante el programa SPSS V. 26 para determinar la confiabilidad de cada instrumento, con lo que se pretende obtener valores de alta confiabilidad de acuerdo al coeficiente estadístico utilizado.

Con respecto a la validez de los instrumentos, cabe mencionar que dichos instrumentos corresponden a los usados por autores que hicieron investigaciones similares, por lo que estos autores ya han validado los instrumentos; por lo que se ha creído por conveniente someter a juicio de validación por tres expertos.

3.5 Procedimiento para recolección de datos

Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos

El presente trabajo de investigación no será necesario solicitar permiso a ninguna institución, salvo a los encuestados, en este caso a los usuarios de una agencia

agraria conformados por los productores agropecuarios que cuentan con un área agrícola de entre 0.5 a 4.9 hectáreas de terreno agrícola, a quienes se explicará la finalidad del estudio, así como los procedimientos de para efectuar la encuesta.

Aplicación de instrumento(s) de recolección de datos

Para lograr cumplir con la recolección de datos, la encuesta será aplicada en el mes de diciembre del año en curso. A cada productor agropecuario, luego de explicarle la finalidad del estudio, se le indicará que la información recabada producto de la aplicación de las encuestas será totalmente anónima y con usos exclusivamente académicos; cabe mencionar que, para el llenado de la encuesta, se les otorgará aproximado de 10 a 15 minutos de tiempo, posterior a ello, culminada la encuesta, se le dará las gracias correspondientes a los encuestados.

3.6 Métodos de análisis estadístico

Posterior a la adquisición de los datos, se procediendo a tabular las respuestas en un Excel, para que los datos cuantitativos sean analizados mediante el programa estadístico SPSS V.26; para realizar los análisis de los datos obtenidos correspondientes a las variables liderazgo y valor público, se utilizaron estadístico descriptivos como el Tau b de Kendall, la cual es una herramienta útil para realizar el análisis la relación entre las dos variables ordinales, que al ser una herramienta no paramétrica se puede utilizar para analizar datos de una variedad de fuentes. En cuanto a la presentación de los referidos datos, se usó estadística descriptiva como porcentajes y frecuencias mostradas a través de figuras de barras y tablas de forma gráfica; para lo cual se realizaron baremos a fin de categorizar los datos en una escala de: DEFICIENTE, REGULAR, EFICIENTE, para lograr una mejor interpretación. Por otro lado, no se utilizarán pruebas de normalidad, ya que no hay necesidad de determinar si los datos provienen de una distribución normal, pues por tratarse de variables con una escala de medición ordinal, se sobre entiende que su distribución es normal.

3.7 Aspectos éticos

La Universidad César Vallejo tiene implementado un código de ética para las investigaciones que esta propicia, el cual es pilar base considerada en la presente investigaciones; por otro lado, Pérez (2002), indica que el ser humano tiene libre

albedrio de elegir como actuar (conducta) en función a su razonamiento de lo positivo o negativo de determinados aspectos, por lo que en investigaciones en los que se experimente con personas, es necesario aplicar los principios como la justicia, la autonomía, la beneficencia, y la no maleficencia.

Principios tomados en cuenta en la presente investigación:

Principio de justicia

Al grupo de encuestados se les dará un trato justo y equitativo, sin discriminación, respetando su costumbres y creencias, con mucho respeto y cordialidad.

Principio de autonomía:

A cada productor agropecuario, se le pedirá su consentimiento para realizarles la encuesta luego de explicarle la finalidad del estudio, indicándoles que la información recabada producto de la aplicación de las encuestas será totalmente anónima y con usos exclusivamente académicos.

Principio de beneficencia:

En función de los resultados que arroje la presente investigación, esta será compartida con las instituciones vinculadas con generar beneficio a los productores agropecuarios, a fin de que dichas instituciones puedan optimizar y mejorar sus capacidades.

Principio de no maleficencia:

La información recabada producto de la aplicación de las encuestas será totalmente anónima y con usos exclusivamente académicos, por lo que no se vulnerará los derechos de los encuestados, ni su privacidad.

IV. RESULTADOS

En función con la variable liderazgo, y sus dimensiones liderazgo transformacional, liderazgo transaccional, liderazgo Laissez-faire, en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023; después de realizar un análisis de las respuestas obtenidas de los encuestados, los resultados se evaluaron mediante estadística descriptiva, obteniéndose los siguientes resultados:

Análisis de frecuencias y porcentajes variable liderazgo

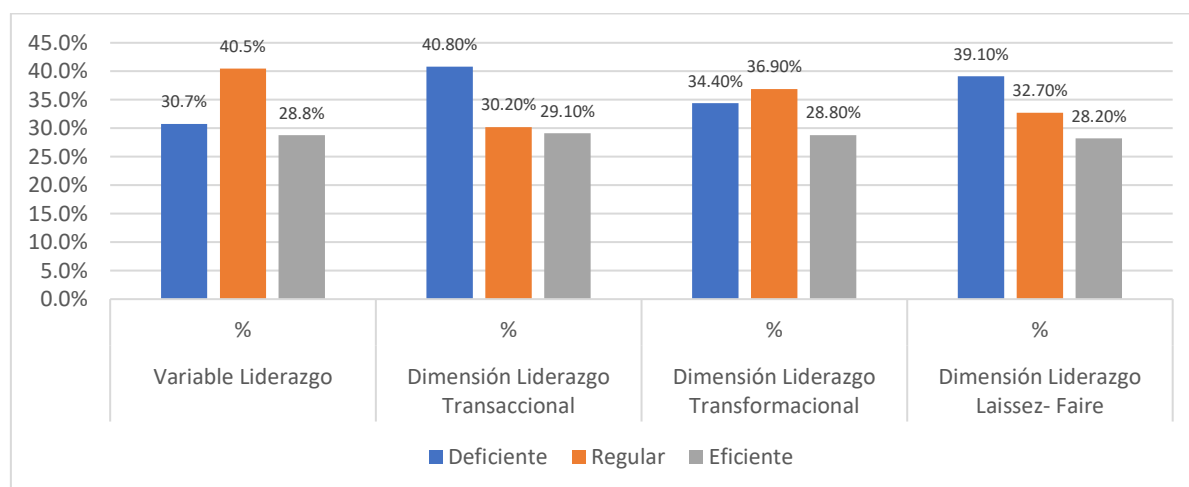
Tabla 1

Descripción de niveles de la variable liderazgo y sus dimensiones

Rangos/ Niveles	Liderazgo		Liderazgo transaccional		Liderazgo transformacional		liderazgo Laissez-faire	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	110	30,7	146	40,80	123	34,40	140	39,10
Regular	145	40,5	108	30,20	132	36,90	117	32,70
Eficiente	103	28,8	104	29,10	103	28,80	101	28,20
Total	358	100	358	100	358	100	358	100

Figura 1

Descripción de niveles de la variable liderazgo y sus dimensiones



Interpretación: acorde a lo obtenido a la tabla 01 y la figura 03, del 100 % de un total de 358 usuarios encuestados de una agencia agraria de La Libertad, 2023, indican que el 40,5 % del total de individuos de la muestra perciben un nivel regular de liderazgo, el 30,7 % un nivel deficiente, y así también, el 28,8 % de los encuestados percibe un nivel deficiente respecto a esta variable.

Respecto a la dimensión liderazgo transformacional, se observó que, de los encuestados, el 36,9 % percibe un nivel regular. Por otro lado, con un nivel casi similar, el 34,4 % percibe un nivel deficiente y el 27,8 % un nivel eficiente. Por lo que se puede indicar que los usuarios de una agencia agraria de La Libertad perciben una regular motivación inspiracional, casi deficiente influencia idealizada, regular estimulación intelectual, casi deficiente consideración individualizada.

Respecto a la dimensión liderazgo transaccional, se observó que el 40,8 % percibe un nivel deficiente, el 30,2 % percibe un nivel regular y el 27,1 % percibe un nivel regular. Por lo que se puede indicar que los usuarios de una agencia agraria de La Libertad perciben un deficiente reconocimiento respecto a sus acciones como agricultores por parte de las agencias agrarias, así como una deficiente corrección respecto a los fallos y desviaciones de los agricultores respecto a sus actividades.

En la dimensión liderazgo Laissez-faire, se observó que el 39,1 % ha indicado nivel deficiente, mientras que el 32,7 % del total establece un nivel regular, y un 28,2 % señaló un eficiente nivel, por lo que, se presume que existiría ausencia de dirección, supervisión, control y que la agencia agraria de La Libertad solo podría estar enfocándose a los resultados.

En función a la variable valor público, y sus dimensiones servicios, impactos, confianza en usuarios de una agencia agraria La Libertad, 2023, se evaluaron los resultados con estadística descriptiva, de la encuesta a los usuarios, dando respuesta a las variables y sus dimensiones; asimismo se obtuvieron los siguientes resultados:

Análisis de frecuencias y porcentajes Variable valor público

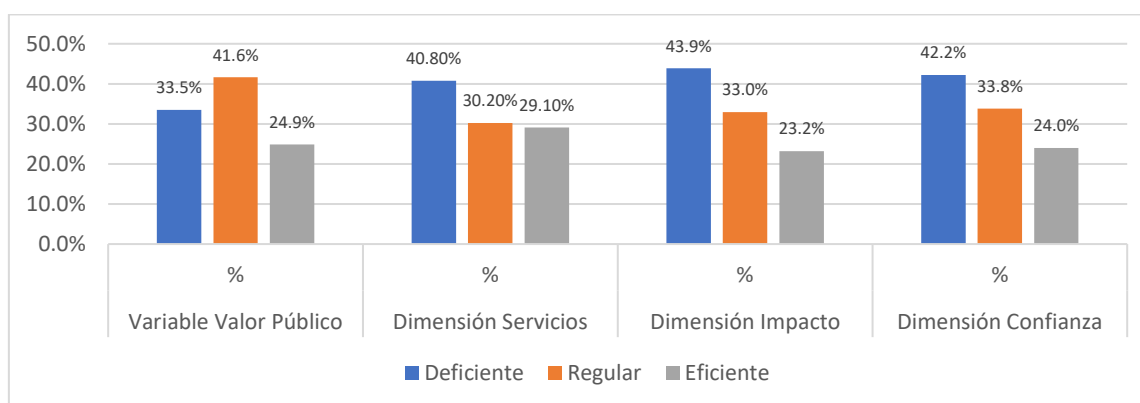
Tabla 2

Descripción de niveles de la variable valor público y sus dimensiones

Rangos/ Niveles	Valor público		Servicios		Impactos		Confianza	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Deficiente	120	33,5	146	40,80	157	43,9	151	42,2
Regular	149	41,6	108	30,20	118	33,0	121	33,8
Eficiente	89	24,9	104	29,10	83	23,2	86	24,0
Total	358	100	358	100	358	100	358	100

Figura 2

Descripción de niveles de la variable valor público y sus dimensiones



Interpretación: de acuerdo a la tabla 02 y la figura 04, del 100 % de un total de 358 usuarios encuestados de una agencia agraria La Libertad, indican que el 33,5 % del total de individuos de la muestra perciben un nivel deficiente del valor público y el 24,9 % un nivel eficiente, mientras que el 41,6 % percibe un nivel regular.

En cuanto a la dimensión servicios, se sabe que más del 40,8 % considera un nivel deficiente, mientras que el 29,1 %, indica un nivel eficiente. Es decir, los usuarios encuestados de una agencia agraria La Libertad indican poca satisfacción respecto a los servicios y los perciben como de poca calidad, al igual que no perciben oportunidades en los servicios que reciben, los cuales son poco accesibles y de poca eficacia.

En cuanto a la dimensión impactos se aprecia que un el 43,9 % de los usuarios de una agencia agraria La Libertad indican un nivel deficiente, mientras que un 23,2 %

indican un nivel eficiente, por lo que se puede decir que los usuarios encuestados de una agencia agraria La Libertad perciben que los impactos que se generan en las referidas entidades tienen poca contribución para el desarrollo sostenible del sector agrario, sin que se evidencia una mejora la calidad de vida de los agricultores.

Respecto la dimensión confianza, se percibió que el 42,2 % ha indicado un nivel deficiente, mientras que el 24,0 % indicó un nivel eficiente; por lo que se puede presumir que los usuarios encuestados de una agencia agraria La Libertad perciben una ausencia de transparencia, justicia y equidad, así como en el compromiso que tienen las agencias agrarias de La Libertad con sus usuarios.

Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H₀: no existe relación entre el liderazgo y el valor público, en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023.

H₁: existe relación entre el liderazgo y el valor público, en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023.

Tabla 3

Correlación y significación entre la variable liderazgo y la variable valor público

	Variable / Variable	Valor público
Liderazgo	Coefficiente de correlación Tau b de Kendall	-0,017
	Sig. (bilateral)	,644
	N	358

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

Interpretación: respecto a la Tabla 3, se muestran los resultados obtenidos para probar la hipótesis general, la cual revela un coeficiente de correlación Tau b de Kendall ($r = -0,017$; Sig. = ,644) entre las variables liderazgo y valor público. Este valor demuestra que no hay correlación entre las dos variables. Es importante señalar que, respecto al resultado, esto es estadísticamente no significativo al nivel de $p < 0,01$, lo que indica que las variables de estudio no tienen una relación. En otras palabras, un aumento en la puntuación de la variable liderazgo no se

corresponde con un aumento en el valor público en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023.

Decisión: respecto a los resultados que se obtuvieron, se decide aceptar la hipótesis nula de la hipótesis general de presente estudio; por lo tanto, se determina que no existe relación entre el liderazgo y el valor público en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023.

Hipótesis específicas

H₀: no existe relación entre el liderazgo y los servicios, impactos, confianza en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023.

H_a: existe relación entre el liderazgo y los servicios, impactos, confianza en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023.

Tabla 4

Correlación entre la variable liderazgo y las dimensiones servicios, impactos, confianza.

Variable 1 / Variable 2 - Dimensiones		Servicios	Impactos	Confianza
Liderazgo	Coefficiente de correlación			
	Tau b de Kendall	,003	-,009	-,038
	Sig. (bilateral)	,938	,814	,317
	N	358	358	358

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

Interpretación respecto a la variable liderazgo y la dimensión servicios: se probó dentro de las hipótesis específicas y los resultados que se presentan en la Tabla 4, que de acuerdo a un coeficiente de correlación de Tau b de Kendall obtenido, el cual resultó ser de ,003 con un nivel de significancia de ,938 para determinar si existe relación entre la variable liderazgo y la dimensión de servicios. Este coeficiente indicó una nula correlación entre los dos. Además, el resultado obtenido no fue estadísticamente significativo al nivel de $p < 0,01$, demostrando la no existencia de una relación entre la variable liderazgo y la dimensión servicios. Es decir, cuanto mayor sea la puntuación en la variable liderazgo, no habrá mayor o mejores servicios en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023.

Decisión: respecto a los resultados que se obtuvieron, se decide aceptar la hipótesis nula de las hipótesis específicas respecto a la variable liderazgo y la dimensión servicios; por lo tanto, se determina que no existe relación entre el liderazgo y los servicios en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023.

Interpretación de la variable liderazgo y la dimensión impactos: se probó dentro de las hipótesis específicas y los resultados que se presentan en la Tabla 4, que de acuerdo a un coeficiente de correlación de Tau b de Kendall obtenido, el cual resultó ser de -0,009 y un nivel de Significancia de 0,814; no demuestra la existencia de una correlación respecto a la variable liderazgo y la dimensión impactos. Por lo que se puede decir que, si existiera un aumento en la puntuación de la variable liderazgo, este no conduce a un aumento a los impactos en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023.

Decisión: respecto a los resultados que se obtuvieron, se decide aceptar la hipótesis nula de las hipótesis específicas de estudio respecto a la variable liderazgo y la dimensión impactos. por lo tanto, se determina que no existe relación entre el liderazgo y los impactos en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023.

Interpretación de la variable liderazgo y la dimensión confianza: se probó dentro de las hipótesis específicas y los resultados que se presentan en la Tabla 4, que de acuerdo a un coeficiente de correlación de Tau b de Kendall obtenido, el cual resultó ser -0,038 y un nivel de Significancia de 0,317; no demuestra una correlación entre la variable liderazgo y la dimensión confianza. Además, este resultado no es estadísticamente significativo al nivel de $p < 0,01$, lo que indica una asociación inversa entre la variable y la dimensión. En otras palabras, una puntuación más alta en la variable liderazgo corresponde a una disminución ligera en la confianza en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023.

Decisión: respecto a los resultados que se obtuvieron, se decide aceptar la hipótesis nula de las hipótesis específicas de estudio respecto a la variable liderazgo y la dimensión confianza; por lo tanto, se determina que no existe relación entre el liderazgo y la confianza en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación está orientado a conocer en qué medida el liderazgo se relaciona con el valor público, en usuarios de una agencia agraria de la región La Libertad, 2023; ello en consideración a identificar los tipos de líderes que puedan contribuir con la misión que tiene el estado peruano con la ciudadanía, respecto a lograr satisfacer sus necesidades primarias para vivir como sociedad, en este caso tomando un sector importante en el desarrollo de la economía y subsistencia nacional, el sector agrario.

Con respecto a los resultados encontrados, se ha demostrado que con el coeficiente de correlación Tau b de Kendall obtenido, el cual es de $-0,017$, se puede apreciar que este valor es muy cercano a cero (0), lo que indica que no existe una correlación significativa entre las variables liderazgo y valor público, considerando que la significancia del coeficiente de correlación, que en este caso es de $0,644$, indica que la probabilidad de que la correlación observada se deba al azar es del $64,4\%$. Esto significa que es muy probable que la no correlación observada sea real y no se deba a factores aleatorios; abordando así el objetivo general de esta presente investigación.

Estos resultados son tienen diferencias con los encontrados por Castillo (2019), quien indica que liderazgo puede contribuir a la generación de valor público, ya que ayuda a las organizaciones a cumplir sus objetivos y a satisfacer las necesidades de los ciudadanos. Por lo que podemos inferir que el liderazgo y la percepción positiva que se tenga respecto a la generación de valor público específicamente en esta determinada población podría indicar que el liderazgo sea importante para la generación de valor público a corto plazo, pero que su importancia disminuya a largo plazo. Es decir que los resultados se deban a factores temporales.

Por su parte Esquivel (2017), indica que la reforma y modernización de la gestión pública propician la generación de valor público, lo que no guarda similitud con lo encontrado en el presente estudio, puesto que los resultados encontrados podrían indicar que algunas agencias agrarias de la región La Libertad no cuentan con esta reforma y modernización, lo que estaría limitando la expresión de un buen liderazgo; pero si consideramos que el valor obtenido en la correlación Tau b de Kendall obtenido es de $-0,017$, podríamos inferir que el liderazgo que se viene

practicando en las referidas agencias agrarias podría estar disminuyendo el valor público que éstas podrían generar.

De igual manera, no hay similitud con lo encontrado por Baca y Yabar (2022), quien indica que los factores que integran la gestión pública, entre ellos el liderazgo, tienen una relación directa con el valor público, es decir, si la gestión pública, con todos sus factores que la integran, incrementa, se podrá apreciar una tendencia similar en el valor público, es decir también se incrementara. Esto es contrario a lo encontrado en el presente trabajo de investigación, pues se puede apreciar más bien una situación inversa negativa, que podría implicar que si una variable aumenta, la otra tendería a disminuir; situación que es llamativa dado a que ambas entidades de investigación están relacionadas al pertenecer a gobiernos regionales.

Si consideramos el estudio realizado por Vigo (2022), quien evaluó si existe correlación entre el liderazgo y el clima organizacional quien consideró el liderazgo como factor resaltante dentro del clima organizacional, quien concluyó que dentro de un establecimiento de salud el liderazgo es un factor importante para la generación de valor público, es decir que los servidores públicos que trabajan en un ambiente positivo y motivado son más propensos a cumplir con sus funciones y a generar valor para la sociedad; lo que difiere con lo encontrado en la presente investigación, por lo que podríamos considerar que las realidades y necesidades que tiene los usuarios de un centro de salud, son muy diferentes a los que presentan los usuarios de una agencia agraria.

De igual forma, Alarcón, et al. (2020), quien dirigiendo su investigación a los funcionarios públicos, encontró que el liderazgo es un factor importante para la generación de valor público, pues los líderes pueden crear un entorno de trabajo positivo y motivado que permite a los funcionarios alcanzar su máximo potencial; esto, a su vez, conduce a la consecución de las metas de la institución, lo que genera valor público; por lo que podemos evidenciar que los resultados encontrados por el referido autor podrían estar reflejando una situación similar a los encontrados en la presente investigación, pues a pesar de que el autor no especifica una correlación entre ambas variables, si resalta la importancia de un buen liderazgo en la generación de valor público.

Ahora bien, considerando el primer objetivo específico de analizar en qué medida el liderazgo se relaciona con los servicios, en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023; se encontró que el coeficiente de correlación Tau b de Kendall es de 0,003; este valor es muy cercano a 0, lo que indica que no existe una correlación significativa entre las variables liderazgo y servicios, además la significancia del coeficiente de correlación, que en este caso es de 0,938, indica que la probabilidad de que la no correlación observada se deba al azar es del 93,8%, por lo que, el análisis indica que no existe una relación significativa entre la variable liderazgo y la dimensión servicios en una agencia agraria de la región La Libertad, pero es posible que haya alguna relación entre estas variables, pero es muy débil y no es posible afirmarla con certeza.

Por su parte Munayco (2021), al investigar la relación entre los estilos de liderazgo y la gestión directiva y la calidad de la administración en un gobierno regional encontró que los estilos de liderazgo tienen una influencia significativa en la gestión directiva y la calidad de la administración, pues los líderes que adopten estilos de liderazgo efectivos pueden incidir mejorando la gestión directiva y la calidad en la administración, pudiendo conducir a un mejor servicio al ciudadano y a un mayor desarrollo regional; existiendo diferencias con lo encontrado en esta presente investigación, pudiendo deberse a que el liderazgo puede ser importante para la mejora de los servicios, pero no es el único factor determinante; además otros factores, como los recursos disponibles, las políticas públicas o la cultura organizacional, también pueden influir en la calidad de los servicios, coincidiendo con lo indicado por Berman y West (2002), quienes investigaron la relación entre la cultura organizacional y el rendimiento de los servicios públicos, encontrando que las organizaciones públicas pueden mejorar el rendimiento de sus servicios adoptando una cultura de servicio centrada en el cliente y apoyando el desarrollo profesional de los empleados; en este caso, se podría decir que si las agencias agrarias optimizan mejor sus servicios centrados realmente en los usuarios (agricultores) y propiciando a que los servidores públicos que laboran en dichas entidades puedan fortalecer sus capacidades profesionales, se estaría adoptando un mejor cultura de servicio.

Lo encontrado respecto a la relación del liderazgo y los servicios guarda similitud con los encontrado por Carrasco (2022), quien se propuso determinar la calidad de servicio y la creación de valor público dentro un órgano de la administración de justicia en Lima, los resultados mostraron una unidad ejecutora que no genera valor público, pues los servicios que brinda no son de calidad; concluyendo que necesita urgentemente mejorar la creación de valor público en las entidades estatales; esto a pesar que el autor indica que el jefe (líder), de dicha entidad realiza actividades con los colaboradores bajo su cargo, tales como, reuniones que promueven el trabajo en equipo y el intercambio de experiencias profesionales con la finalidad de que la entidad provee un mejor servicio; por lo que si comparamos lo obtenido por el autor, quien además indica que la calidad del servicio es mala y no se genera valor público en un órgano de la administración de justicia en Lima, señalando la razón a la falta de infraestructura, equipamiento y logística; se podría presumir que esta realidad se replica en las agencias agrarias, ya que de acuerdo con los análisis descriptivos obtenidos y descritos en la Tabla 04, más del 40 % de los encuestados han descrito un servicio deficiente, pues lo usuarios de las agencias agrarias no se sienten satisfechos con los servicios que estos reciben, coincidiendo con Moran (2023), que en su trabajo de investigación encontró que en un Hospital de Ventanilla la creación de valor público está relacionada con la satisfacción del paciente, es decir los servicios que esta entidad brinda.

Ahora bien, considerando el segundo objetivo específico de analizar en qué medida el liderazgo se relaciona con los impactos, en usuarios de una agencia agraria de La Libertad, 2023; se encontró que el coeficiente de correlación Tau b de Kendall es de -0,009, este valor es muy cercano a cero (0), lo que indica que no existe una correlación significativa entre la variable liderazgo y la dimensión impactos, la significancia del coeficiente de correlación, que en este caso es de 0,814, indica que la probabilidad de que la no correlación observada se deba al azar es del 81,4 %, por lo que, es posible que haya alguna relación entre estas variables, pero es muy débil y no es posible afirmarla con certeza; pudiendo deberse a que el liderazgo puede ser importante para la mejora de los impactos, pero no es el único factor determinante, existiendo otros factores, como los recursos disponibles, las políticas públicas o la cultura organizacional, que pueden influir en la calidad de los impactos, tal como sucedió con la dimensión servicios.

Resultados que difieren con lo descrito por Farfán y Gonzales (2020), quienes demostraron que la atención que brinda el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento al ciudadano en Lima es deficiente, especialmente en lo que respecta a tiempo e información; estos autores concluyeron que es necesario presentar una estrategia que permita a las entidades del sector mejoren su capacidad de gestionar adecuadamente sus servicios, mejorando la calidad con la que el ciudadano es atendido en todo el país (impacto), de manera que genere valor público; por lo que se puede entender que, la percepción o impacto que tuvo la población objetivo de análisis de la investigación desarrolladas por los autores respecto a la atención que brinda el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento al ciudadano en Lima, va ligada a la consecuencia de la toma de decisiones de quien lidera la referida cartera pública, pues se podría entender que esta entidad del sector tiene una capacidad deficiente de gestionar adecuadamente sus servicios como lo refieren los autores de dicha investigación, puesto que a la fecha el Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento (MVCS), no cuenta con ninguna certificación en atención al usuario o servicios de calidad, ocurriendo lo contrario con otras entidades del ejecutivo, tales como el Ministerio de Salud, Ministerio de educación, Ministerio de Economía y Finanzas, entre otros ministerios, tal como lo publican en sus páginas oficiales de estado.

Por su parte los resultados encontrados por Baca y Yabar (2022), difieren con los encontrados en la presente investigación, puesto que los referidos autores determinan que la variable gestión pública y el valor público se relacionan en un 87,6 %, por lo que si consideramos lo descrito por Burns (1978), quien refiere que en la gestión pública el liderazgo es esencial para el éxito, podemos inferir que en cuanto al liderazgo, este si guarda relación con el valor público, pues como bien indican los autores, una gestión pública eficiente y eficaz que se orienta a la calidad y la satisfacción de las necesidades de la población genera un impacto positivo en esta; lo que no se viene percibiendo en los usuarios de una agencia agraria en la región La Libertad puesto que según los análisis estadísticos descriptivos, más del 43 % de los usuarios encuestados perciben un impacto deficiente.

Ahora bien, considerando el tercer objetivo específico de analizar en qué medida el liderazgo se relaciona con la confianza, en usuarios de una agencia agraria de La

Libertad, 2023; se encontró que el coeficiente de correlación Tau b de Kendall es de -0,38, lo cual indica que no existe una correlación significativa entre la variable liderazgo y la dimensión confianza; pero que si podría existir una asociación negativa muy débil, lo que significaría que a medida que aumenta el liderazgo, independientemente del tipo, la confianza disminuye, es decir, en el contexto de una agencia agraria de la región La Libertad, un coeficiente de correlación Tau b de -0,38 significa que los usuarios de la agencia tienen menos confianza en la agencia cuando perciben que el liderazgo es deficiente, lo que se corrobora en la Tabla 04, donde se advierte en los análisis descriptivos que más del 42 % de los encuestados perciben un nivel de confianza deficiente y solo el 24 % consideran un nivel de confianza eficiente en las agencias agrarias; esto puede deberse a una serie de factores, pudiendo ser que, los usuarios perciben que el liderazgo es corrupto o incompetente dentro de las agencias, o que los usuarios pueden sentirse excluidos del proceso de toma de decisiones o que sus necesidades no se están abordando.

Si consideramos el hecho de que, los resultados que se obtuvieron respecto a la variable liderazgo y la dimensión confianza, no demostraron una correlación significativa, pero podría significar una asociación aunque sea moderada y negativa, estos resultados refuerzan en alguna medida lo dicho por González (2020), quien indica que el valor público se expresa a través de la confianza, demostrando que el fortalecimiento de capacidades de una municipalidad genera valor público, pero que resulta necesario la interacción entre la ciudadanía y sus autoridades, para abordar los problemas y las necesidades de la comunidad, es decir, debe existir la confianza necesaria entre la ciudadanía y su municipalidad, para la generación de valor público; por lo tanto se puede interpretar que las autoridades públicas son los líderes dentro de la comunidad y tal como indica Londoño (2022), los líderes, dependiendo del estilo de liderazgo que practiquen, son capaces de motivar e inspiran para alcanzar metas, incluso impulsándolos a dar lo mejor de sí mismos gracias a la confianza y el compromiso que esto pueden generar.

De igual forma, los resultados encontrados en la presente investigación, donde se demuestra la existencia de una correlación entre la variable liderazgo y la dimensión confianza, se relaciona y refuerza los resultados obtenido por Puelles (2021), quien encontró una correlación moderada y significativa ($r= ,0564$; $p\text{-valor}= ,000$) entre el valor público generado por la confianza y la participación ciudadana, por lo que una gestión eficaz de la participación ciudadana requiere que las instituciones públicas y sus líderes se centren en generar confianza. Esto puede hacerse mediante la adopción de prácticas transparentes y participativas, como el presupuesto participativo y la vigilancia ciudadana.

VI. CONCLUSIONES

Después de analizar los resultados que se obtuvieron mediante las encuestas realizadas a los usuarios de una agencia agraria de la región La Libertad, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. La presente investigación demuestra que, de acuerdo a los resultados obtenidos, no se encontró correlación significativa existente entre la variable liderazgo y el valor público percibido por los usuarios de una agencia agraria de La Libertad. Esto significa que el liderazgo no es un factor determinante para la generación de valor público en este contexto.
2. La presente investigación demuestra que, de acuerdo a los resultados obtenidos, no se encontró correlación significativa existente entre la variable liderazgo y los servicios percibidos por los usuarios de una agencia agraria de La Libertad. Esto significa que el liderazgo no es un factor determinante para la calidad de los servicios prestados por esta institución.
3. La presente investigación demuestra que, de acuerdo a los resultados obtenidos, no se encontró correlación significativa existente entre la variable liderazgo y el impacto percibido por los usuarios de una agencia agraria de La Libertad. Esto significa que el liderazgo no es un factor determinante para la percepción de los usuarios sobre el impacto de esta institución.
4. La presente investigación demuestra que, de acuerdo a los resultados obtenidos, no existe una correlación significativa entre el liderazgo y la confianza percibida por los usuarios de una agencia agraria de La Libertad. Pero podría indicar una asociación ligeramente negativa, lo que demuestra que a medida que aumenta el liderazgo, la confianza disminuye. Estos resultados sugieren que el liderazgo viene a ser un factor resaltante para la generación de confianza entre los usuarios y las organizaciones públicas. Cuando los usuarios perciben que el liderazgo es deficiente, son menos propensos a confiar en la organización.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las agencias agrarias de la región La Libertad mejorar la calidad de los servicios, capacitando a sus servidores constantemente, implementando procesos eficientes y adoptando una cultura de servicio al cliente, lo cual permitirá que los servidores puedan brindar una atención de forma personalizada al usuario, acorde a sus necesidades individuales, contribuyendo así con el desarrollo agropecuario de forma sostenible en la región.

Se recomienda a las agencias agrarias de la región La Libertad aumentar el impacto en la sociedad, ejecutando políticas y programas que respondan a las necesidades de los usuarios, permitiendo mejorarles la calidad de vida, ofreciendo servicios de calidad y de forma oportuna, que no solo estén enfocados en los resultados, sino también en inspirar a los usuarios a desarrollarse como productores y ser conscientes de la importancia que tiene su papel en la seguridad alimentaria del país.

Se recomienda a las agencias agrarias de la región La Libertad generar confianza entre los usuarios, a través de la práctica de un liderazgo transparente y participativo, con justicia y equidad, que permita la ejecución de sus actividades con eficacia y eficiencia, demostrando así su compromiso con los usuarios en el desarrollo de sus actividades agropecuarias y que estas sean productivas y sostenibles.

Se recomienda a las agencias agrarias de la región La Libertad evaluar el enfoque del liderazgo que se viene practicando, dado que un liderazgo ineficiente puede conducir a una disminución de la confianza de los usuarios hacia las agencias agrarias y demás entidades del estado, por lo que las agencias agrarias pueden considerar adoptar un enfoque más colaborativo y participativo, lo que permitirá no solo el logro de metas operativas, sino también el incremento del valor público producto de su intervención en el sector agropecuario.

REFERENCIAS

- Ahmed, F., Naqshbandi, M., kaur, S. & Kwee, B. (2018). Roles of leadership styles and relationship-based employee governance in open service innovation: Evidence from Malaysian service sector. *Leadership & Organization Development Journal*, 39 (3), 353-374. doi:10.1108/LODJ-08-2017-0225"
- Alarcón, N., Ganga, F. y Pedraja, L. (2018). Estilos de liderazgo en dirigentes sindicales y gremiales de la región de Los Lagos, Chile. *Interciencia*, 43 (12), 823-834. https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2018/12/823-GANGA-43_12.pdf
- Alarcón, R., Salvador, Y. y Pérez, M. (2020). La cadena de valor público en la evaluación del resultado de la gestión en los gobiernos locales. *Avances*, 22(3), 342-356. <http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/556/1619>
- Alatrasta, G. I. (2020). Importancia del liderazgo en los equipos de trabajo. *Gestión en el tercer milenio*, 23(46), 89–98. <https://doi.org/10.15381/gtm.v23i46.19157>
- Alcázar, P. (2020). Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. *Economía Coyuntural*, 5(4), 89-122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-06222020000400006&lng=es&tlng=es.
- Allen, G., Attoh, P. & Gong, T. (2017). Transformational leadership and affective organizational commitment: mediating roles of perceived social responsibility and organizational identification. *Social Responsibility Journal*, 13 (3), 585-600. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/SRJ-11-2016-0193/full/html>
- Alvear, J., Luna, O., Navarro, S., & Salas, B. (2019). Estilos de liderazgo en industrias exportadoras de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(86), 577-594. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=290/29060488002>
- Arias, J. (2021). Estilos de liderazgo y engagement laboral en analistas de crédito del sector financiero en Arequipa. *Desafíos*, 12(1), 9–15. <https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.256>
- Baca, A. & Yabar, L. (2022). *Gestión pública y valor público en la Sub Región Manu, 2022*. [tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89605>
- Banco Mundial. (2022, 11 de noviembre). Informe sobre el desarrollo mundial 2022: Gobernar para el desarrollo en un mundo en transformación. Washington, DC: *Banco Mundial*. <https://www.bancomundial.org/es/publication/wdr2022>
- Bartol, K., & Martin, D. (1994). *Management*, (2nd ed.). Published by McGraw- Hill

- Inc. https://books.google.com.pe/books?id=-SIZAAAAYAAJ&hl=es&source=gbs_book_other_versions
- Bass, B. & Avolio, B. (1992). Developing transformational leadership: 1992 and beyond. *Journal of European Industrial Training*, 14 (5), 21-27. <http://dx.doi.org/10.1108/03090599010135122>
- Bass, B. (1985). Leadership performance beyond expectations. *Acad. Manag. Rev.* 12, 5244 - 5247. <https://www.worldcat.org/es/title/leadership-and-performance-beyond-expectations/oclc/476851912>
- Bass, B., Avolio, B. (1994). Improving Organizational effectiveness through transformational Leadership. *Sage Publications*, 13-19. https://books.google.com.pe/books?id=_z3_BOVYKIC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Baena, P. G. M. E. (2017). Metodología de la investigación (3a. ed.). Retrieved from <http://ebookcentral.proquest.com> Created from bibliotecacijsp on 2018-07-30 15:51:39
- Berman, E. M., & West, J. P. (2002). The Impact of Organizational Culture on Public Service Performance. *Public Administration Review*. Volumen: 62. Número: 5. Páginas: 72-86. DOI: 10.1111/0033-3352.00281
- Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row. Pág. 441.
- Bertram, B. C. (2008). The Likert scale: A review of its use in organizational research. *International Journal of Organizational Analysis*, 16(2), 119-143. <https://www.jstor.org/stable/24721669>
- Boy, A., Espinoza, A., Olmos, D., y Carlos, J. (2022). Percepción del liderazgo en organizaciones públicas en Lima, Perú. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), 1462-1473. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.11>
- Bozeman, B. (2007). *Public values and public interest: Counterbalancing economic individualism*. Georgetown University Press. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.084904370686&origin=inward&txGid=ef26c82ec4ee4f1762b00ae74c351a7c>
- Cabana, R., Cortés, H., Contreras, A. & Vargas, F. (2020). Influencia del control de gestión al valor público generado en servicios dependientes del ministerio de economía, fomento y turismo, Chile. *Información tecnológica*, 31(2), 103-116. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200103>
- Carrasco, J. (2022). *Valor público y calidad de servicio en la unidad ejecutora de un órgano de la administración de justicia Lima, 2021*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77873>

- Castillo, W. (2018). *La gestión pública y la generación de valor público de la universidad nacional de Tumbes durante el periodo 2013 al 2015*. [tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes]. Repositorio institucional. <http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/UNITUMBES/233>.
- Castillo, W. (2019). *El liderazgo y la generación de valor público en las organizaciones sanitarias públicas, 2018*. [tesis de maestría, Universidad Nacional de Tumbes]. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/233/TE%20SIS%20DE%20MAESTRIA%20-%20WILSER%20CASTILLO%20CARRANZA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Chatfield, T., & Reddick, C. (2018). Customer agility and responsiveness through big data analytics for public value creation: A case study of Houston 311 ondemand services. *Government Information Quarterly*, 35(2), 336–347. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2017.11.002>
- Chaudhry, A. & Javed, H. (2012). Impact of Transactional and Laissez Faire Leadership Style on Motivation. *International Journal of Business and Social Science*, 3(7), 258-264. https://ijbssnet.com/journals/Vol_3_No_7_April_2012/28.pdf
- Chilet, J. (2019). Desarrollo moral y valor público. *Saber Servir: Revista De La Escuela Nacional De Administración Pública*, (2), 34–44. <https://revista.enap.edu.pe/article/view/3473>
- Chinchay, W., & Chávayry, P. (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 650-662. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.41>
- Contraloría General de la República. (2023, 11 de noviembre). *Informe sobre casos de corrupción en el Estado que afectan el valor público*. Lima: Contraloría General de la República. <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/informes-publicaciones/4775557-presentacion-medicion-de-la-corrupcion-y-la-inconducta-funcional>
- Defensoría del Pueblo. (2020, 11 de noviembre). *Pronunciamiento sobre la necesidad de fortalecer la transparencia y la lucha contra la corrupción en la gestión pública*. Lima: Defensoría del Pueblo. https://www.defensoria.gob.pe/areas_tematicas/un-pais-sin-corrupcion/
- Del Barrio, D., & Bravo, A. (2015, 10 de noviembre). *Generación de valor público por medio de la transparencia*. (XX Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública). Oficina de transparencia del Congreso de la República del Perú. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/3A0E8B56B517D25905258030007BBD7C/\\$FILE/barrivas.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/3A0E8B56B517D25905258030007BBD7C/$FILE/barrivas.pdf)

- Esquivel, R. (2017). *Propuesta para la implementación de seguimiento y evaluación por resultados en la sub-alcaldía centro del municipio de la paz*. [tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio institucional. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/14958/T-2290.pdf?sequence=1>
- Farfan, M. & Gonzales, J. (2020). *Mejora en la calidad de atención al ciudadano con valor público, en el ministerio de vivienda, construcción y saneamiento, Lima, 2020*. [tesis de maestría, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio institucional. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e0d02213-3385-4610-8dcc-68e0cd03e2f4/content>.
- Foro Económico Mundial. (2022, 12 de noviembre). *Informe sobre la Gobernanza Global 2022*. Ginebra: Foro Económico Mundial. <https://es.weforum.org/publications/?page=1>
- Galindo, G. (2017). *Estilos de liderazgo en docentes de educación primaria de la Institución Educativa Fe y Alegría 4, San Juan de Lurigancho, 2017*. [tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1666>
- Geraldo, L., Mera, A. & Rocha, E. (2020). Importancia de los estilos de liderazgo: un abordaje de revisión teórica. *Apuntes Universitarios*, 10(4), 156–174. <https://doi.org/10.17162/au.v10i4.501+C7:K8J8B8:K8B7:K8A7:K8J8B8:K8J8B8:K8A8:K8B8:K8>
- GERENCIA REGIONAL DE AGRICULTURA. (2008). *Plan Estratégico Regional del Sector Agrario 2009 – 2015*. GRA. https://agrolalibertad.gob.pe/sites/default/files/PLAN%20ESTRATEGICO%20INSTITUCIONAL%202014-2016_0.pdf
- González, Modesta. (2020). *Del fortalecimiento de capacidades a la creación del Valor Público: Caso creación de la Oficina de Desarrollo Económico Local en la Municipalidad distrital de Pueblo Nuevo-Chincha-Ica. 2020*. [tesis de maestría, Universidad Católica Sedes Sapientiae]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.14095/972>.
- Hernández, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (M. Gonzales, ed. y trad). Mc Graw Hill Editorial Mc Graw Hill Education. Primera edición. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hiriyappa, B. (2018). *Desarrollo de habilidades de liderazgo*. Babecube Inc. https://books.google.com.pe/books?id=MK5dDwAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Huchiyama, M. (2020). *El liderazgo y su efecto en el clima organizacional de una Caja Municipal en Chiclayo*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].

Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51709>.

ISO 9001:2015. *Sistemas de gestión de la calidad*. International Organization for Standardization. <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9001:ed-5:v1:es>

Juran, J. (1989). *Juran's quality control handbook (4th ed.)*. McGraw-Hill. <https://doi.org/10.1080/00401706.1990.10484602>

Lewin, K., Lippitt, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. *Journal of Social Psychology*, 10, 271-299. https://tudresden.de/mn/psychologie/ipep/lehrlern/ressourcen/dateien/lehre/lehramt/lehrveranstaltungen/Lehrer_Schueler_Interaktion_SS_2011/Lewin_1939_original.pdf?lang=de

Loli, A., & García, G. (2021). Estilo de liderazgo predominante en los empresarios agrícolas de la provincia de Chiclayo, región Lambayeque- Perú. *Revista de Investigación en Psicología*, 24(1), 179-196. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v24i1.20609>

Londoño, Cristián. (2022). Estilos de liderazgo en los medios públicos ecuatorianos. *Revista de Comunicación*, 21(1), 251-272. <https://dx.doi.org/10.26441/rc21.1-2022-a13>

Martín, A., Pérez, J., López, R. (2021). *Modelo de liderazgo de Kurt Lewin*. Congreso iberoamericano - liderazgo. <https://congresosfnn.com/wp-content/uploads/2021/03/congresoiberoamericano-liderazgo/ModdeLiderazgoLewinCOMUNESC.pdf>

Mendoza, M., & García, J. (2023). Impacto del liderazgo transaccional en el rendimiento operativo. *Cultura Científica y Tecnológica*, 20(2), 1-12. DOI: 10.20983/culcyt.2023.2.2e.1

Miranda, S. (2019). Preferred leadership styles by gender. *The Journal of Management Development*, 38 (7), 604-615. doi:10.1108/JMD-01-20190034

Moore, M. (1995). *Creating public value: Strategic management in government*. Harvard University Press. <https://www.hup.harvard.edu/catalog.php?isbn=9780674175587>

Moore, M. (2013). *Public value management: A strategic approach to public service*. Taylor & Francis. p. 10. <https://doi.org/10.1080/09647770903073086>

Morán, G. (2023). *Creación de valor público en la satisfacción del paciente del Hospital de Ventanilla, Callao, 2022*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/117045>.

Moreno, M. (2009). *Exposición; Valor Público un enfoque integral para Políticas Públicas*. ILPES – AECID.

https://issuu.com/katiasotomayorgamarra/docs/m2_s6_4_el_valor_publico_moreno

- Morveli Salas, G. (2021). Enfoques de la Gestión pública y su influencia en el gobierno peruano 1990 al 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 3496-3512. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.546
- Munayco, R. (2022). *Estilos de liderazgo y su relación en la gestión directiva y en la calidad de la administración en un gobierno regional, 2021*. [tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/81980>.
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). (2018). *La agricultura y el desarrollo rural: un enfoque sostenible*. FAO. <https://www.fao.org/3/X9179s/X9179s.htm>
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). (2022). *Resiliencia del sector agrario: un enfoque sistémico*. FAO. <https://www.fao.org/3/i6463s/i6463s.pdf>
- Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). (2020). *Inclusiones social en el sector agrario: una guía para la acción*. FAO. <https://faolex.fao.org/docs/pdf/per216523.pdf>
- Ortegón, E. (2018). *Una aproximación a la teoría de la complejidad: Planificación, política pública y valor público* (2.ª ed. vol. 1). Universidad Continental. Fondo Editorial. <https://fondoeditorial.continental.edu.pe/una-aproximacion-a-la-teoria-de-la-complejidad-segunda-edicion/>
- Pellow, D. (2013). *Toxic Injustice: Environmental racism and the struggle for equality* (3rd ed.). Westview Press. <https://doi.org/10.1002/9780470996973.ch8>
- Pérez, J. (2018). Neuronas y libre albedrío. Reflexiones sobre neurociencia y libertad, Digital Reasons. *Anuario Filosófico*, 52(3), 650-653. <https://doi.org/10.15581/009.52.38973>
- Presidencia del Congreso de la República (2018, 18 diciembre). Decreto Supremo N.º123-2018-PCM. *Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de las Gestión Pública*. Plataforma digital única del Estado Peruano. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/normas-legales/237034-123-2018-pcm>
- Presidencia del Consejo de Ministros. (2023, 11 de noviembre). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2030*. Lima, Perú: Secretaría de Gestión Pública. <https://www.gob.pe/32166-politica-nacional-de-modernizacion-de-gestion-publica-a-2030>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2022, 11 de noviembre).

Informe sobre el Desarrollo Humano 2022: Incertidumbres y turbulencias: Una nueva era para la reducción del riesgo humano. Nueva York: PNUD.
<https://hdr.undp.org/informe-sobre-desarrollo-humano-2021-22>

- Richter, G. (2018). Antecedents and Consequences of Leadership Styles: Findings From Empirical Research in Multinational Headquarters. *Armed Forces and Society*, 44 (1), 72-91. <https://doi:10.1177/0095327X16682787>
- Román, J., Veliz, M., Concha, C. & Tostes, M. (2019). Gestión socio-organizativa en la agricultura el caso de la Asociación Agrícola Santa Elena en Barranca, Perú. *DIALNET*, 8(3), 229-238.
<https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/2098>
- Sami, A., Jusoh, A., Md Nor, K., Irfan, A., & Qureshi, M. (2018). Systematic Review of Public Value. *Journal of Public Value and Administrative Insight*, 1(1), 1-6.
<https://readersinsight.net/JPVAI/article/view/131> "
- Santamaría, R. & Mejías, A. (2020). Liderazgo como factor crítico de éxito para la gestión de la calidad de las pymes. Reflexiones para la discusión. *Ingeniería Industrial*, 38(038), 93-107. <https://doi.org/10.26439/ing.ind2020.n038.4815>.
- Skogstad, A. et al. (2007). The destructiveness of laissez-faire leadership behavior. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12(1), 80–92.
https://www.researchgate.net/publication/6547331_The_Destructiveness_of_Laissez-Faire_Leadership_Behavior
- Suparman, L.; Suryatni, M. & Surati, S. (2018). Analysis of the Leadership Influence on Organizational Climate, Organizational Commitment and Work Behavior of National Program for Urban Community Empowerment in Lombok. *Journal of Business and Management*, 20, 49-64.
<http://eprints.unram.ac.id/33057/1/%28Turnitin%20B-10%29%20Analysis%20of%20the%20Leadership%20Influence%20on%20Organizational%20Climate.pdf>
- Transparencia Internacional. (2022, 11 de noviembre). *Índice de Percepción de la Corrupción 2022*. Berlín: Transparencia Internacional.
<https://www.transparency.org/es/press/2022-corruption-perceptions-index-reveals-scant-progress-against-corruption-as-world-becomes-more-violent>
- Tracy, B. (2015). *Liderazgo* (G. Lelli, ed. y trad.). Grupo Nelson, 2-3.
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3h2MBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=liderazgo&ots=Dle1mMlwZR&sig=qc6KPycPhiV4FAMhZFicYa6k4ls#v=onepage&q=liderazgo&f=false> "
- United Nations Development Programme. (2019). *Trust in public institutions: Global evidence*. UNDP.
https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/oslo_governance_centre/Trust-in-Public-Institutions-Policy-Brief_FINAL.pdf

- Yahaya, R. & Ebrahim, F. (2016). Leadership styles and organizational commitment: literature review. *Journal of Management Development*, 35(2), 190-216. <https://doi.org/10.1108/JMD-01-2015-0004>.
- Yotawut, M. (2018). Examining progress in research on public value. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 39(1), 168-173. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2017.12.005>
- Zavaleta Cabrera, Emigdio Melquiades. (2023). La Corrupción en la Administración Pública y su impacto en el desarrollo político, económico y social, en el contexto Peruano. *Comuni@cción*, 14(1), 72-85. Epub 00 de marzo de 2023. <https://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.14.1.786>
- Zegarra Saldaña, Natalia. (2019). Estudio piloto: importancia del liderazgo transformacional del director en el compromiso del profesorado y de los estudiantes en un centro educativo. *Investigación & Desarrollo*, 19(2), 149-166. Recuperado en 11 de noviembre de 2023, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2518-44312019000200010&lng=es&tlng=es.
- Zegarra, W., Olano, D., Lluncor, M., & Revilla, A. C. (2021). El valor público, característica fundamental en la nueva gestión pública. *Revista Científica Pakamuros*, 9(1), 21-30. <https://doi.org/10.37787/wyy2vz83>
- Zeithaml, V., Parasuraman, A. y Berry, L. (1993). *Calidad Total en la Gestión de Servicios*. Editorial Díaz de Santos. https://www.academia.edu/29423776/CALIDAD_TOTAL_EN_LA_GESTI%C3%93N_DE_SERVICIOS
- Zeithaml, V., Parasuraman, A., & Berry, L. (1990). *Delivering quality service: Balancing customer perceptions and expectations*. New York: Free Press. https://books.google.com.pe/books/about/Delivering_Quality_Service.html?id=RWPMYP7-sN8C&redir_esc=y

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización

Tabla 3:

Liderazgo y valor público en usuarios de una agencia agraria – La Libertad, 2023

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ÍTEMS	VALOR FINAL	CRITERIOS PARA ASIGNAR VALORES
Liderazgo	<p>Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa</p> <p>Escala de medición: Ordinal</p> <p>Instrumento: cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) Form 6S, adaptado para agricultores</p>	<p>Miranda (2019) define el liderazgo como la capacidad de una persona para influir en los demás para que trabajen juntos para lograr un objetivo común; por su parte Hiriyappa (2018) indica que el liderazgo es importante porque permite alcanzar objetivos y dirigir a una organización. El líder lo hace influyendo en los demás de manera cohesionada y coherente, aplicando sus atributos de liderazgo, como sus valores, creencias, ética, carisma, conocimientos y estilos.</p>	<p>La variable liderazgo será medido por el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) Form 6S, adaptado para agricultores considerando a las dimensiones: transaccional, transformacional y laissez-faire, conformado por 21 ítems.</p>	Transaccional.	Reconocimiento contingente.	1-3	Escala de intervalo	<p>Las dimensiones del cuestionario se calcularon a partir de la media de las respuestas a los ítems, que se puntuaron en una escala de 1 a 5. Para facilitar la interpretación, las puntuaciones se convirtieron a una escala de 1 a 5.</p>
					Dirección por excepción activa.	4-5		
				Transformacional.	Influencia idealizada.	6-7		
					Motivación inspiracional.	8-10		
					Estimulación intelectual.	11-12		
					Consideración individualizada.	13-15		
				Laissez-faire.	Ausencia de dirección.	16-17		
					Ausencia de supervisión.	18-19		
					Ausencia de control.	20		
					Enfoque en el resultado.	21		
Valor Público	<p>Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa</p> <p>Escala de medición: Ordinal</p> <p>Instrumento: Cuestionario de valor público</p>	<p>Viene a ser el valor que el Estado crea para sus ciudadanos a través de sus acciones, como la prestación de servicios, la promulgación de leyes y la regulación de las actividades económicas. También se crea valor público a través de las interacciones individuales entre el Estado y los ciudadanos, cuando el Estado vela por el cumplimiento de sus derechos, logra satisfacer sus demandas y brinda servicios de calidad (Marco y Moreno, 2006).</p>	<p>La variable valor público será medida a través de un Cuestionario de valor público considerando a las dimensiones: servicios, impactos y confianza, conformado por 22 ítems.</p>	Servicios	Satisfacción del cliente.	1-2	<p>1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=siempre</p>	
					Calidad.	3-4		
					Oportunidad.	5-6		
					Accesibilidad.	7		
					Eficacia.	8		
				Impactos	Mejora de la calidad de vida de los agricultores.	9		
					Resiliencia del sector agrario.	10-11		
					Inclusión social en el sector agrario.	12-13		
					Contribución del sector agrario al desarrollo sostenible.	14-15		
				Confianza	Justicia y equidad.	16-17		
					Eficiencia.	18-19		
					Transparencia.	20		
					Compromiso con el desarrollo.	21-22		

Elaboración propia del Autor

Anexo 2.1: Instrumento que recolecta los datos respecto al “Liderazgo”

Hola amigo (a) productor (a) agrario:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitarle su colaboración para completar una encuesta de carácter académico. La encuesta es breve y tiene como objetivo recopilar información que será utilizada para fines de investigación, respecto a el liderazgo en una agencia agraria - La Libertad, 2023.

*Agradezco anticipadamente el haberse tomado un tiempo y por su predisposición.

INSTRUCCIONES: Marque de acuerdo a la alternativa que usted crea conveniente, con un aspa (X) dentro de los cuadros con la escala.

VALORES DE ESCALA				
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE: LIDERAZGO		ESCALA				
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
Transaccional.	Reconocimiento contingente.					
	1 ¿Las agencias agrarias escuchan las ideas o sugerencias de los agricultores para mejorar el trabajo?					
	2 ¿Las agencias agrarias ofrecen oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a los agricultores?					
	3 ¿Las agencias agrarias inspiran a los agricultores a dar lo mejor de sí, haciéndoles sentir valorados y apreciados a los agricultores por su trabajo?					
	Dirección por excepción activa					
	1 ¿Las agencias agrarias ofrecen apoyo o capacitación a los agricultores para mejorar su desempeño?					
2 ¿Las agencias agrarias son accesibles y fáciles de contactar para los agricultores que necesitan ayuda?						
Transformacional.	Influencia idealizada.					
	1 ¿Los agricultores consideran que las agencias agrarias son modelos a seguir?					
	2 ¿Los agricultores confían en las agencias agrarias para tomar decisiones que beneficien al sector agrícola?					
	Motivación inspiracional.					
	1 ¿Las agencias agrarias me hacen sentir orgulloso de ser agricultor?					
	2 ¿Las agencias agrarias me hacen sentir motivado para seguir aprendiendo y creciendo?					
	3 ¿Las agencias agrarias me motivan a ser un mejor agricultor?					
	Estimulación intelectual.					
	1 ¿Las agencias agrarias me ayudan a comprender mejor los desafíos y oportunidades del sector agrícola?					
	2 ¿Las agencias agrarias me ayudan a desarrollar nuevas habilidades y conocimientos?					
Consideración individualizada.						
1 ¿Las agencias agrarias me tratan como un individuo, no como un número?						
2 ¿Las agencias agrarias entienden mis necesidades y desafíos individuales como agricultor?						
3 ¿Las agencias agrarias toman en cuenta mi opinión y sugerencias?						
Laissez-faire.	Ausencia de dirección.					
	1 ¿Las agencias agrarias responden de manera oportuna y efectiva a los cambios en el entorno agrícola?					
	2 ¿Las agencias agrarias son eficientes y efectivas en la ejecución de sus programas y servicios?					
	Ausencia de supervisión.					
	1 ¿Las agencias agrarias me brindan orientación y retroalimentación cuando la necesito?					
	2 ¿Las agencias agrarias me hacen sentir que soy un actor clave en el desarrollo agrícola?					
	Ausencia de control.					
1 ¿Las agencias agrarias parecen estar más interesadas en sus propios intereses que en los de los agricultores?						
Enfoque en el resultado.						
1 ¿Las agencias agrarias me ayudan a ser un agricultor más sostenible?						

Creación adaptada por el autor

Muchas gracias por tu colaboración

Anexo 2.2 Instrumento que recolecta los datos respecto al “Valor Público”

Hola amigo (a) productor (a) agrario:

Me dirijo a usted con la finalidad de solicitarle su colaboración para completar una encuesta de carácter académico. La encuesta es breve y tiene como objetivo recopilar información que será utilizada para fines de investigación, respecto a el valor público que generan las agencias agrarias – La Libertad, 2023.

*Agradezco anticipadamente el haberse tomado un tiempo y por su predisposición.

INSTRUCCIONES: Marque de acuerdo a la alternativa que usted crea conveniente, con un aspa (X) dentro de los cuadros con la escala.

VALORES DE ESCALA				
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE: VALOR PÚBLICO		ESCALA				
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
Servicios	Satisfacción del cliente.	Escala				
	1 ¿En general, estás satisfecho con los servicios que te brindan las agencias agrarias?					
	2 ¿Usted está satisfecho con la capacidad de las agencias agrarias para resolver sus problemas?					
	Calidad.	Escala				
	1 ¿Los servicios de las agencias agrarias son valiosos para mi negocio?					
	2 ¿Recomendaría los servicios de las agencias agrarias a otros agricultores?					
	Oportunidad.	Escala				
	1 ¿Los servicios de las agencias agrarias están disponibles cuando los necesito?					
	2 ¿Las agencias agrarias hacen todo lo posible para cumplir con mis plazos?					
	Accesibilidad.	Escala				
1 ¿Los servicios de las agencias agrarias son accesibles y fáciles de usar?						
Eficacia.	Escala					
1 ¿Las agencias agrarias tienen personal capacitado y experimentado que resuelve mis problemas?						
Impactos	Mejora de la calidad de vida de los agricultores.	Escala				
	1 ¿Las agencias agrarias me han ayudado a mejorar mi nivel de ingresos?					
	Resiliencia del sector agrario.	Escala				
	1 ¿Las agencias agrarias me ayudan a prepararme para los desafíos del cambio climático?					
	2 ¿Las agencias agrarias me ayudan a adaptarme a los cambios en el mercado?					
	Inclusión social en el sector agrario.	Escala				
	1 ¿Considera que las agencias agrarias promueven la igualdad de oportunidades para todos los agricultores, independientemente de su raza, etnia, género, origen social o económico?					
2 ¿Considera que las agencias agrarias ofrecen servicios y programas que son accesibles y asequibles para todos los agricultores?						
Contribución del sector agrario al desarrollo sostenible.	Escala					
1 ¿Las agencias agrarias promueven el uso eficiente de los recursos naturales?						
2 ¿Las agencias agrarias contribuyen a la reducción de la pobreza?						
Confianza	Justicia y equidad.	Escala				
	1 ¿Las agencias agrarias tratan a todos los agricultores de manera justa y equitativa, independientemente de su tamaño, ubicación o tipo de producción?					
	2 ¿Las agencias agrarias están libres de corrupción y favoritismo?					
	Eficiencia.	Escala				
	1 ¿Las agencias agrarias utilizan los recursos de manera efectiva?					
	2 ¿Las agencias agrarias son capaces de generar resultados positivos para los agricultores?					
	Transparencia.	Escala				
	1 ¿Las agencias agrarias proporcionan información clara y concisa sobre sus servicios?					
Compromiso con el desarrollo.	Escala					
1 ¿Las agencias agrarias trabajan para promover el desarrollo rural?						
2 ¿Las agencias agrarias trabajan para mejorar la educación y formación de los agricultores?						

Creación propia del autor

Muchas gracias por tu colaboración

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "Liderazgo"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Transaccional.							
1	¿Las agencias agrarias escuchan las ideas o sugerencias de los agricultores para mejorar el trabajo?	X		X		X		
2	¿Las agencias agrarias ofrecen oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a los agricultores?	X		X		X		
3	¿Las agencias agrarias inspiran a los agricultores a dar lo mejor de sí, haciéndoles sentir valorados y apreciados a los agricultores por su trabajo?	X		X		X		
4	¿Las agencias agrarias ofrecen apoyo o capacitación a los agricultores para mejorar su desempeño?	X		X		X		
5	¿Las agencias agrarias son accesibles y fáciles de contactar para los agricultores que necesitan ayuda?	X		X		X		
	DIMENSION 2: Transformacional.	SI	No	SI	No	SI	No	
6	¿Los agricultores consideran que las agencias agrarias son modelos a seguir?	X		X		X		
7	¿Los agricultores confían en las agencias agrarias para tomar decisiones que beneficien al sector agrícola?	X		X		X		
8	¿Las agencias agrarias me hacen sentir orgulloso de ser agricultor?	X		X		X		
9	¿Las agencias agrarias me hacen sentir motivado para seguir aprendiendo y creciendo?	X		X		X		
10	¿Las agencias agrarias me motivan a ser un mejor agricultor?	X		X		X		
11	¿Las agencias agrarias me ayudan a comprender mejor los desafíos y oportunidades del sector agrícola?	X		X		X		
12	¿Las agencias agrarias me ayudan a desarrollar nuevas habilidades y conocimientos?	X		X		X		
13	¿Las agencias agrarias me tratan como un individuo, no como un número?	X		X		X		
14	¿Las agencias agrarias entienden mis necesidades y desafíos individuales como agricultor?	X		X		X		
15	¿Las agencias agrarias toman en cuenta mi opinión y sugerencias?	X		X		X		
	DIMENSION 3: Laissez-faire.	SI	No	SI	No	SI	No	
16	¿Las agencias agrarias responden de manera oportuna y efectiva a los cambios en el entorno agrícola?	X		X		X		
17	¿Las agencias agrarias son eficientes y efectivas en la ejecución de sus programas y servicios?	X		X		X		
18	¿Las agencias agrarias me brindan orientación y retroalimentación cuando la necesito?	X		X		X		
19	¿Las agencias agrarias me hacen sentir que soy un actor clave en el desarrollo agrícola?	X		X		X		
20	¿Las agencias agrarias parecen estar más interesadas en sus propios intereses que en los de los agricultores?	X		X		X		
21	¿Las agencias agrarias me ayudan a ser un agricultor más sostenible?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Aliaga Ouispe María Isabel**

DNI: **72414508**

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



Firma del Experto Informante.

17 de noviembre del 2023

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "Valor público"

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: Servicios								
1	¿En general, estás satisfecho con los servicios que te brindan las agencias agrarias?	X		X		X		
2	¿Usted está satisfecho con la capacidad de las agencias agrarias para resolver sus problemas?	X		X		X		
3	¿Los servicios de las agencias agrarias son valiosos para mi negocio?	X		X		X		
4	¿Recomendaría los servicios de las agencias agrarias a otros agricultores?	X		X		X		
5	¿Las agencias agrarias son accesibles y fáciles de contactar para los agricultores que necesitan ayuda?	X		X		X		
6	¿Los servicios de las agencias agrarias están disponibles cuando los necesito?	X		X		X		
7	¿Las agencias agrarias hacen todo lo posible para cumplir con mis plazos?	X		X		X		
8	¿Las agencias agrarias tienen personal capacitado y experimentado que resuelve mis problemas?	X		X		X		
DIMENSION 2: impacto								
9	¿Las agencias agrarias me han ayudado a mejorar mi nivel de ingresos?	X		X		X		
10	¿Las agencias agrarias me ayudan a prepararme para los desafíos del cambio climático?	X		X		X		
11	¿Las agencias agrarias me ayudan a adaptarme a los cambios en el mercado?	X		X		X		
12	¿Considera que las agencias agrarias promueven la igualdad de oportunidades para todos los agricultores, independientemente de su raza, etnia, género, origen social o económico?	X		X		X		
13	¿Considera que las agencias agrarias ofrecen servicios y programas que son accesibles y asquibles para todos los agricultores?	X		X		X		
14	¿Las agencias agrarias promueven el uso eficiente de los recursos naturales?	X		X		X		
15	¿Las agencias agrarias contribuyen a la reducción de la pobreza?	X		X		X		
DIMENSION 3: confianza								
16	¿Las agencias agrarias tratan a todos los agricultores de manera justa y equitativa, independientemente de su tamaño, ubicación o tipo de producción?	X		X		X		
17	¿Las agencias agrarias están libres de corrupción y favoritismo?	X		X		X		
18	¿Las agencias agrarias utilizan los recursos de manera efectiva?	X		X		X		
19	¿Las agencias agrarias son capaces de generar resultados positivos para los agricultores?	X		X		X		
20	¿Las agencias agrarias proporcionan información clara y concisa sobre sus servicios?	X		X		X		
21	¿Las agencias agrarias trabajan para promover el desarrollo rural?	X		X		X		
22	¿Las agencias agrarias trabajan para mejorar la educación y formación de los agricultores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Aliaga Quispe María Isabel** DNI: **72414508**

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública**

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

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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "Liderazgo"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1: Transaccional.								
1	¿Las agencias agrarias escuchan las ideas o sugerencias de los agricultores para mejorar el trabajo?	X		X		X		
2	¿Las agencias agrarias ofrecen oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a los agricultores?	X		X		X		
3	¿Las agencias agrarias inspiran a los agricultores a dar lo mejor de sí, haciéndoles sentir valorados y atendidos a los agricultores por su trabajo?	X		X		X		
4	¿Las agencias agrarias ofrecen apoyo o capacitación a los agricultores para mejorar su desempeño?	X		X		X		
5	¿Las agencias agrarias son accesibles y fáciles de contactar para los agricultores que necesitan ayuda?	X		X		X		
DIMENSION 2: Transformacional.								
6	¿Los agricultores consideran que las agencias agrarias son modelos a seguir?	SI	No	SI	No	SI	No	
7	¿Los agricultores confían en las agencias agrarias para tomar decisiones que beneficien al sector agrícola?	X		X		X		
8	¿Las agencias agrarias me hacen sentir orgulloso de ser agricultor?	X		X		X		
9	¿Las agencias agrarias me hacen sentir motivado para seguir aprendiendo y creciendo?	X		X		X		
10	¿Las agencias agrarias me motivan a ser un mejor agricultor?	X		X		X		
11	¿Las agencias agrarias me ayudan a comprender mejor los desafíos y oportunidades del sector agrícola?	X		X		X		
12	¿Las agencias agrarias me ayudan a desarrollar nuevas habilidades y conocimientos?	X		X		X		
13	¿Las agencias agrarias me tratan como un individuo, no como un número?	X		X		X		
14	¿Las agencias agrarias entienden mis necesidades y desafíos individuales como agricultor?	X		X		X		
15	¿Las agencias agrarias toman en cuenta mi opinión y sugerencias?	X		X		X		
DIMENSION 3: Laissez-faire.								
16	¿Las agencias agrarias responden de manera oportuna y efectiva a los cambios en el entorno agrícola?	SI	No	SI	No	SI	No	
17	¿Las agencias agrarias son eficientes y efectivas en la ejecución de sus programas y servicios?	X		X		X		
18	¿Las agencias agrarias me brindan orientación y retroalimentación cuando la necesito?	X		X		X		
19	¿Las agencias agrarias me hacen sentir que soy un actor clave en el desarrollo agrícola?	X		X		X		
20	¿Las agencias agrarias parecen estar más interesadas en sus propios intereses que en los de los agricultores?	X		X		X		
21	¿Las agencias agrarias me ayudan a ser un agricultor más sostenible?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SÍ HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mg. Diaz Lozano Alessandra** DNI: **72072218**

Especialidad del validador: **Magister en Gestión Pública**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

17 de noviembre del 2023

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "Valor público"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Servicios								
1	¿En general, estás satisfecho con los servicios que te brindan las agencias agrarias?	X		X		X		
2	¿Usted está satisfecho con la capacidad de las agencias agrarias para resolver sus problemas?	X		X		X		
3	¿Los servicios de las agencias agrarias son valiosos para mi negocio?	X		X		X		
4	¿Recomendaría los servicios de las agencias agrarias a otros agricultores?	X		X		X		
5	¿Las agencias agrarias son accesibles y fáciles de contactar para los agricultores que necesitan ayuda?	X		X		X		
6	¿Los servicios de las agencias agrarias están disponibles cuando los necesito?	X		X		X		
7	¿Las agencias agrarias hacen todo lo posible para cumplir con mis plazos?	X		X		X		
8	¿Las agencias agrarias tienen personal capacitado y experimentado que resuelve mis problemas?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: impacto								
9	¿Las agencias agrarias me han ayudado a mejorar mi nivel de ingresos?	SI	No	SI	No	SI	No	
10	¿Las agencias agrarias me ayudan a prepararme para los desafíos del cambio climático?	X		X		X		
11	¿Las agencias agrarias me ayudan a adaptarme a los cambios en el mercado?	X		X		X		
12	¿Considera que las agencias agrarias promueven la igualdad de oportunidades para todos los agricultores, independientemente de su raza, etnia, género, origen social o económico?	X		X		X		
13	¿Considera que las agencias agrarias ofrecen servicios y programas que son accesibles y asequibles para todos los agricultores?	X		X		X		
14	¿Las agencias agrarias promueven el uso eficiente de los recursos naturales?	X		X		X		
15	¿Las agencias agrarias contribuyen a la reducción de la pobreza?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: confianza								
16	¿Las agencias agrarias tratan a todos los agricultores de manera justa y equitativa, independientemente de su tamaño, ubicación o tipo de producción?	SI	No	SI	No	SI	No	
17	¿Las agencias agrarias están libres de corrupción y favoritismo?	X		X		X		
18	¿Las agencias agrarias utilizan los recursos de manera efectiva?	X		X		X		
19	¿Las agencias agrarias son capaces de generar resultados positivos para los agricultores?	X		X		X		
20	¿Las agencias agrarias proporcionan información clara y concisa sobre sus servicios?	X		X		X		
21	¿Las agencias agrarias trabajan para promover el desarrollo rural?	X		X		X		
22	¿Las agencias agrarias trabajan para mejorar la educación y formación de los agricultores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia: SI HAY SUFICIENCIA)

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Díaz Lozano Alessandra DNI: 72072218

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

17 de noviembre del 2023

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE "Liderazgo"

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Transaccional.							
1	¿Las agencias agrarias escuchan las ideas o sugerencias de los agricultores para mejorar el trabajo?	X		X		X		
2	¿Las agencias agrarias ofrecen oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional a los agricultores?	X		X		X		
3	¿Las agencias agrarias inspiran a los agricultores a dar lo mejor de sí, haciéndoles sentir valorados y atendidos a los agricultores por su trabajo?	X		X		X		
4	¿Las agencias agrarias ofrecen apoyo o capacitación a los agricultores para mejorar su desempeño?	X		X		X		
5	¿Las agencias agrarias son accesibles y fáciles de contactar para los agricultores que necesitan ayuda?	X		X		X		
	DIMENSION 2: Transformacional.	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿Los agricultores consideran que las agencias agrarias son modelos a seguir?	X		X		X		
7	¿Los agricultores confían en las agencias agrarias para tomar decisiones que beneficien al sector agrícola?	X		X		X		
8	¿Las agencias agrarias me hacen sentir orgulloso de ser agricultor?	X		X		X		
9	¿Las agencias agrarias me hacen sentir motivado para seguir aprendiendo y creciendo?	X		X		X		
10	¿Las agencias agrarias me motivan a ser un mejor agricultor?	X		X		X		
11	¿Las agencias agrarias me ayudan a comprender mejor los desafíos y oportunidades del sector agrícola?	X		X		X		
12	¿Las agencias agrarias me ayudan a desarrollar nuevas habilidades y conocimientos?	X		X		X		
13	¿Las agencias agrarias me tratan como un individuo, no como un número?	X		X		X		
14	¿Las agencias agrarias entienden mis necesidades y desafíos individuales como agricultor?	X		X		X		
15	¿Las agencias agrarias toman en cuenta mi opinión y sugerencias?	X		X		X		
	DIMENSION 3: Laissez-faire.	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Las agencias agrarias responden de manera oportuna y efectiva a los cambios en el entorno agrícola?	X		X		X		
17	¿Las agencias agrarias son eficientes y efectivas en la ejecución de sus programas y servicios?	X		X		X		
18	¿Las agencias agrarias me brindan orientación y retroalimentación cuando la necesito?	X		X		X		
19	¿Las agencias agrarias me hacen sentir que soy un actor clave en el desarrollo agrícola?	X		X		X		
20	¿Las agencias agrarias parecen estar más interesadas en sus propios intereses que en los de los agricultores?	X		X		X		
21	¿Las agencias agrarias me ayudan a ser un agricultor más sostenible?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. Pinco Vargas Gino Javier** DNI: **71987533**

Especialidad del validador: **Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

17 de noviembre del 2023

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE “Valor público”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Servicios								
1	¿En general, estás satisfecho con los servicios que te brindan las agencias agrarias?	X		X		X		
2	¿Usted está satisfecho con la capacidad de las agencias agrarias para resolver sus problemas?	X		X		X		
3	¿Los servicios de las agencias agrarias son valiosos para mi negocio?	X		X		X		
4	¿Recomendaría los servicios de las agencias agrarias a otros agricultores?	X		X		X		
5	¿Las agencias agrarias son accesibles y fáciles de contactar para los agricultores que necesitan ayuda?	X		X		X		
6	¿Los servicios de las agencias agrarias están disponibles cuando los necesito?	X		X		X		
7	¿Las agencias agrarias hacen todo lo posible para cumplir con mis plazos?	X		X		X		
8	¿Las agencias agrarias tienen personal capacitado y experimentado que resuelve mis problemas?	X		X		X		
DIMENSION 2: impacto								
9	¿Las agencias agrarias me han ayudado a mejorar mi nivel de ingresos?	X		X		X		
10	¿Las agencias agrarias me ayudan a prepararme para los desafíos del cambio climático?	X		X		X		
11	¿Las agencias agrarias me ayudan a adaptarme a los cambios en el mercado?	X		X		X		
12	¿Considera que las agencias agrarias promueven la igualdad de oportunidades para todos los agricultores, independientemente de su raza, etnia, género, origen social o económico?	X		X		X		
13	¿Considera que las agencias agrarias ofrecen servicios y programas que son accesibles y asequibles para todos los agricultores?	X		X		X		
14	¿Las agencias agrarias promueven el uso eficiente de los recursos naturales?	X		X		X		
15	¿Las agencias agrarias contribuyen a la reducción de la pobreza?	X		X		X		
DIMENSION 3: confianza								
16	¿Las agencias agrarias tratan a todos los agricultores de manera justa y equitativa, independientemente de su tamaño, ubicación o tipo de producción?	X		X		X		
17	¿Las agencias agrarias están libres de corrupción y favoritismo?	X		X		X		
18	¿Las agencias agrarias utilizan los recursos de manera efectiva?	X		X		X		
19	¿Las agencias agrarias son capaces de generar resultados positivos para los agricultores?	X		X		X		
20	¿Las agencias agrarias proporcionan información clara y concisa sobre sus servicios?	X		X		X		
21	¿Las agencias agrarias trabajan para promover el desarrollo rural?	X		X		X		
22	¿Las agencias agrarias trabajan para mejorar la educación y formación de los agricultores?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Pinedo Vargas Gino Javier DNI: 71987533

Especialidad del validador: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

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

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

17 de noviembre del 2023

Firma del Experto Informante.

CONSULTA DE REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES DE LOS VALIDADORES:

Aplicativo Guía

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

	Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	
PINEDO VARGAS, GINO JAVIER DNI 71987533	MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 11/07/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/10/2016 Fecha egreso: 10/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
PINEDO VARGAS, GINO JAVIER DNI 71987533	ABOGADO Fecha de diploma: 26/12/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI PERU
PINEDO VARGAS, GINO JAVIER DNI 71987533	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Fecha de diploma: 10/07/2023 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 03/02/2023	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

Aplicativo Guía

REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

DIAZ LOZANO, ALESSANDRA DNI 72072218	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 31/08/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 10/04/2015 Fecha egreso: 16/01/2020	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI PERU
DIAZ LOZANO, ALESSANDRA DNI 72072218	CONTADOR PÚBLICO Fecha de diploma: 19/07/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI PERU
DIAZ LOZANO, ALESSANDRA DNI 72072218	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 12/12/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU



REGISTRO NACIONAL DE
GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

ALIAGA QUISPE, MARIA ISABEL DNI 72414508	BACHILLER EN CONTABILIDAD Fecha de diploma: 30/04/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/04/2014 Fecha egreso: 31/01/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI PERU
ALIAGA QUISPE, MARIA ISABEL DNI 72414508	CONTADOR PÚBLICO Fecha de diploma: 31/08/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI PERU
ALIAGA QUISPE, MARIA ISABEL DNI 72414508	MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA Fecha de diploma: 13/02/23 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 01/09/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

DATOS DE CONTACTO DE LOS VALIDADORES:

TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:

Liderazgo y valor público en usuarios de una agencia agraria – La Libertad, 2023

Autor: Vilchez Valencia, Adelmo (ORCID: 0000-0002-6789-6812)

Validador 1: Mg. Aliaga Quispe María Isabel	Correo: aliagamaria14@gmail.com	Teléfono: 979529709
Validador 2: Mg. Díaz Lozano Alessandra	Correo: alessa_151097@outlook.es	Teléfono: 969517999
Validador 3: Dr. Pinedo Vargas Gino Javier	Correo: javino_071091@hotmail.com	Teléfono: 961960168

Anexo 4. Confiabilidad

VARIABLE LIDERAZGO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	358	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	358	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,967	21

VARIABLE VALOR PÚBLICO

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	358	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	358	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	22

Tabla 7

PERCENTILES UTILIZADOS PARA OBTENER LOS RANGO Y NIVELES

		Estadísticos							
		Variable Liderazgo	Dimensión Liderazgo Transaccional	Dimensión Liderazgo Transformacional	Dimensión Liderazgo Laissez-Faire	Variab le Valor Público	Dimensión Servicios	Dimensión Impacto	Dimensión Confianza
N	Válido	358	358	358	358	358	358	358	358
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Mínimo		35	10	13	12	34	12	9	13
Máximo		100	25	49	29	106	40	33	35
Percentiles	30	51,00	13,00	23,00	16,00	53,00	19,00	16,00	18,00
	70	77,00	18,00	37,00	21,00	64,00	23,30	21,00	21,00

Anexo 5. Valores de correlación de Tau b de Kendall

Tabla 8

Valores de correlación de Tau b de Kendall

Correlación Kendall			
Negativa perfecta	-1	Positiva perfecta	1
Negativa muy fuerte	-0.9	Positiva muy fuerte	0.9
Negativa media	-0.75	Positiva media	0.75
Negativa débil	-0.50	Positiva débil	0.50
No correlación	-0.10	No correlación	0.10

Anexo 6. Instrumento de recolección de datos respecto a la Variable Liderazgo y la Variable Valor público.

https://docs.google.com/spreadsheets/d/1NW5zNXUziL-AIDjypVwS5OCiPIXEMTER/edit?usp=drive_link&oid=111443735494765541280&rtpof=true&sd=true