



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**El liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los  
trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna,  
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

**AUTOR:**

Romero Yucra, Alex David (ORCID: 0000-0003-4704-6893)

**ASESOR:**

Dr. Casma Zárate, Carlos Antonio (ORCID: 0000-0002-4489-8487)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Dios por darme bendiciones y fuerzas y por nunca dejarme solo a lo largo de mi carrera profesional. En especial a mi Madre por apoyarme en los momentos más difíciles, por comprenderme día tras día y por hacerme sentir ser su mejor decisión.

## **Agradecimiento**

A mis docentes de la universidad por enseñarme y orientarme incondicionalmente a lo largo de mi carrera profesional. A mis asesores Mario César Gálvez Marquina, Carlos Antonio Casma Zárate, por su amistad y asesoría incondicional en el desarrollo del presente trabajo de investigación. Y a todos mis amigos y familiares que me alentaron y apoyaron día a día.

## Índice de contenidos

Caratula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra, muestreo, unidades de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	14
3.6. Método de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	38

## Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de liderazgo transformacional.	16
Tabla 2. Nivel de la dimensión estimulación intelectual.	16
Tabla 3. Nivel de la dimensión consideración individualizada.	17
Tabla 4. Nivel de la dimensión motivación e inspiración.	17
Tabla 5. Nivel de la dimensión influencia idealizada o carisma.	18
Tabla 6. Nivel de motivación intrínseca.	19
Tabla 7. Nivel de la dimensión motivación intrínseca al conocimiento.	19
Tabla 8. Nivel de la dimensión motivación intrínseca - autodeterminación.	20
Tabla 9. Nivel de la dimensión motivación integral - laboral.	20
Tabla 10. Nivel de la dimensión desmotivación.	21
Tabla 11. Nivel de la dimensión locus de control.	21
Tabla 12. Prueba de normalidad e Shapiro-Wilk.	23
Tabla 13. Escala de intensidad en la correlación de Spearman	23
Tabla 14. Prueba de Rho de Spearman de la hipótesis general.	24
Tabla 15. Prueba de Rho de Spearman de la primera hipótesis específica.	25
Tabla 16. Prueba de Rho de Spearman de la segunda hipótesis específica.	26
Tabla 17. Prueba de Rho de Spearman de la tercera hipótesis específica.	26
Tabla 15. Prueba de Rho de Spearman de la cuarta hipótesis específica.	27

## Resumen

La investigación tuvo como objetivo general establecer si el liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021. Para ello se desarrolló una investigación de tipo aplicada, descriptiva correlacional, de diseño de no experimental, transversal de tipo correlacional-causal, la muestra estuvo conformada por 46 trabajadores a quienes se les aplicó la Escala de Liderazgo Transformacional desarrollado por Yarleque (2018) y la Escala de motivación intrínseca laboral” desarrollada por Juárez (2016). La investigación concluyó que el liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores investigados. Se halló con la prueba de correlación de Spearman un nivel de significancia bilateral inferior a 0.05 ( $p=0.001$ ) y un coeficiente de correlación de  $r_s=0.485$ , la cual, representa una intensidad débil y una dirección positiva. Asimismo, se pudo establecer que la motivación intrínseca se relaciona con la estimulación intelectual del liderazgo transformacional ( $p=0.002$ ;  $r_s=0.454$ ); la consideración individualizada del liderazgo transformacional ( $p=0.001$ ;  $r_s=0.472$ ); la motivación e inspiración del liderazgo transformacional ( $p=0.006$ ;  $r_s=0.398$ ) y la influencia idealizada o carisma del liderazgo transformacional ( $p=0.001$ ;  $r_s=0.488$ ).

**Palabras clave:** Liderazgo transformacional, motivación intrínseca, organización

## Abstract

The general objective of the research was to establish whether transformational leadership is related to the intrinsic motivation of workers in the Regional Directorate of Agriculture of Tacna, 2021. To do this, an applied research was developed, descriptive correlational, non-experimental design, cross-sectional correlational-causal type, the sample consisted of 46 workers to whom the Transformational Leadership Scale developed by Yarleque (2018) and the Intrinsic Work Motivation Scale developed by Juárez (2016) were applied. The research concluded that transformational leadership is related to the intrinsic motivation of the investigated workers. The Spearman correlation test found a bilateral significance level lower than 0.05 ( $p = 0.001$ ) and a correlation coefficient of  $r_s = 0.485$ , which represents a weak intensity and a positive direction. Likewise, it could be established that intrinsic motivation is related to the intellectual stimulation of transformational leadership ( $p = 0.002$ ;  $r_s = 0.454$ ); individualized consideration of transformational leadership ( $p = 0.001$ ;  $r_s = 0.472$ ); the motivation and inspiration of transformational leadership ( $p = 0.006$ ;  $r_s = 0.398$ ) and the idealized influence or charisma of transformational leadership ( $p = 0.001$ ;  $r_s = 0.488$ ).

**Keywords:** Transformational leadership, intrinsic motivation, organization

## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las organizaciones vienen buscando la forma de incrementar la productividad de los trabajadores en una realidad que cambia constantemente debido al desarrollo tecnológico que está afrontando el mundo como nunca se había tenido en la historia del hombre. Por ello, a partir de las Ciencias Sociales como la administración, se han buscado establecer elementos que contribuyan a que las organizaciones logren las metas establecidas junto a los trabajadores y, dentro de ellas, se considera a la motivación intrínseca como un aspecto importante para poder alcanzarlo.

La motivación intrínseca, según Rojas (2020) es considerada aquel impulso que genera un comportamiento en las personas para lograr una recompensa interna y que le genera satisfacción luego de culminar ese comportamiento. La motivación intrínseca se diferencia de la extrínseca, pues, esta última, busca evitar un castigo u obtener recompensas externas, sin embargo, en la motivación intrínseca no se fundamenta en recompensas externas obvias, sino que es observada como la oportunidad de las personas para actualizar, explorar y aprender sobre sus potencialidades.

La falta de la motivación intrínseca, de acuerdo a Nolzco et al (2020), puede ocasionar una serie de dificultades a nivel organizativo, afectando principalmente al talento humano, pues tiene una repercusión en la satisfacción de las necesidades, ocasionando que el trabajador no colabore en el cumplimiento de las metas, pues deja de brindar su mayor esfuerzo para lograr los objetivos organizacionales e individuales, afectando la productividad organizativa, por tanto, es necesario que, a nivel directivo, se practiquen acciones para motivar a los empleados, no únicamente pensando en la motivación externa, que generalmente se encuentra la compensación económica, sino también en que los trabajadores se sienten satisfechos con las actividades que realizan debido a factores internos que, en muchas ocasiones, son más poderosas que los factores externos.

En el Perú, diversas investigaciones han reconocido la importancia de la motivación intrínseca en los trabajadores, entre ellas, se tiene la investigación de Fernández (2018), quien encontró que muchos trabajadores se encuentran desmotivados debido a una falta de reconocimiento con mucha más intensidad

que una compensación adecuada, así la motivación intrínseca tiene un impacto fundamental en el desempeño del trabajador y en la empresa. Asimismo, Rivas (2021) encontró que, cuando un trabajador tiene una motivación intrínseca elevada, entonces, es posible alcanzar los objetivos que las organizaciones se han propuesto de una manera óptima, aspecto que también se evidencia en las organizaciones públicas, como es el caso de la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, la cual, es una institución que tiene el objetivo de promover actividades de producción agraria, así como coordinar y ejecutar políticas agrarias regionales a través de una red de instituciones descentralizadas públicas y privadas que se vinculan al agro, por tanto, es fundamental en el desarrollo de la región, de tal manera, que si sus trabajadores no se encuentran motivados se podría afectar el impulso de la agricultura regional.

Dentro de las causas que pueden ocasionar la falta de motivación intrínseca en los trabajadores se considera al estilo del liderazgo (García, 2018). Dentro de los estilos del liderazgo se tiene al liderazgo transformacional, que se caracteriza por que los líderes motivan, inspiran y alientan a los trabajadores a crear e innovar cambios que ayudan al crecimiento y éxito personal y organizacional, por ello, es necesario que en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna se investigue si es que el liderazgo transformacional está relacionado a la motivación intrínseca que sus trabajadores presentan, de tal manera, que de encontrar una relación positiva entre ellas, los directivos puedan desarrollar programas que incrementen la motivación a partir de una modificación de sus conductas como líderes de la organización.

Por ello, se plantea como pregunta de investigación ¿Existe relación entre el liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021? Esta formulación del problema busca ser respondido a través del objetivo general: Establecer si el liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021. Para ello, se han considerado cuatro objetivos específicos: a) Analizar si la estimulación intelectual del liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021; b) Determinar si la consideración individualizada del liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en

la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021; c) Establecer si la motivación e inspiración del liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021; y d) Medir si la Influencia idealizada del liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021.

Como hipótesis general se plantea que el liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021.

Como justificación social de la investigación se tiene que las instituciones públicas son fundamentales para el desarrollo social, como es el caso de la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, por tanto, los datos aportados por la investigación permitirán la mejora de la calidad de servicio y la productividad en beneficio de la región.

También se tiene una justificación práctica, debido a que el desarrollo de la investigación aportará datos para que los directivos puedan tomar acciones a corto y mediano plazo que permitan mejorar la motivación de los trabajadores, a través de un cambio de liderazgo que permita el logro de las metas organizacionales dentro del sector público.

Finalmente, se tiene una justificación metodológica, debido a que los datos recopilados seguirán el riguroso proceso científico que garantizan que las conclusiones sean el reflejo de la realidad y permitan la solución concreta del problema, mejorando la motivación de los trabajadores y, con ello, el desempeño de la organización.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes a nivel internacional se tiene a Santangelo (2018) en la investigación titulada “Liderazgo, motivación y eficiencia” presentada en la Universidad del Cema en Buenos Aires (Argentina). La investigación tuvo como objetivo el determinar la existencia de una relación entre los distintos estilos de aprendizaje de liderazgo y la motivación de los colaboradores y cómo afecta a la eficiencia de los resultados finales. La investigación aplicó la encuesta a través de una investigación no experimental y concluyó que el estilo de liderazgo tiene una influencia en la motivación que tiene los subordinados. Se verificó que el dinero no es un elemento motivador suficiente, sino que la existencia de líderes transformacionales tiene un mayor efecto en la motivación de los trabajadores, de tal manera, que las organizaciones deben considerar, como estilo de liderazgo de los directivos, a aquellas personas que cumplan las condiciones de líderes transformacionales.

García (2018) en la investigación titulada “El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana” presentada en la Universidad Veracruzana en Xelapa (México). La investigación plantea como objetivo principal el probar la existencia de una relación entre el liderazgo que se ejerce en una organización y la motivación del personal de confianza. Para ello, se realizó un estudio cuantitativo de tipo relacional, en el que participaron 51 trabajadores. Como instrumento de recolección se utilizó un cuestionario de 7 preguntas en escala de Likert. La investigación concluyó, a través de la prueba de correlación de Pearson, que el liderazgo no se relaciona con la motivación que tienen los trabajadores encuestados ( $p=0.24$ ), sin embargo, hay que considerar que se detectó que el liderazgo que se practicaba en la organización era el autocrático.

A nivel nacional, se tiene como antecedente a Mercado (2020) en la investigación titulada “Relación entre el estilo de liderazgo del docente y la motivación intrínseca de los estudiantes del IV semestre de la carrera profesional de educación primaria del Instituto de Educación Superior Pedagógico Arequipa 2018” presentada en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. La investigación tuvo como objetivo el establecer una relación entre el liderazgo y la motivación intrínseca de los estudiantes de una institución educativa, para ello,

se desarrolló una investigación descriptiva correlacional a través de una encuesta aplicada a 70 participantes. La investigación concluyó, gracias a la prueba de correlación de Pearson, la existencia de una correlación significativa entre las variables en estudio, hallando un nivel de significancia inferior a  $p=0.005$  y una intensidad media positiva de correlación ( $r=0.55$ ), lo cual, evidencia la relación directa entre las variables.

Rodríguez (2020) en la investigación titulada “Influencia del liderazgo en la motivación intrínseca de los colaboradores del fast food Kentucky Fried Chicken en Chiclayo 2018” presentada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo en Chiclayo. La investigación tuvo como objetivo establecer el grado en el que influye el liderazgo en la motivación intrínseca en los colaboradores de una empresa de comida, para ello, se entrevistó a 42 trabajadores a los que se les aplicó un cuestionario en escala de Likert de 28 ítems. La investigación estableció que el liderazgo transformacional predominaba en la empresa y que la motivación intrínseca estaba condicionada por el reconocimiento de una labor bien hecha y la pertenencia al grupo de la organización. Respecto a la relación entre las variables, se encontró que el liderazgo transformacional influye en la motivación intrínseca, ello se puede establecer a través de la prueba de correlación de Pearson que obtuvo una significancia bilateral inferior a 0,05 ( $p=0.000$ ), además, se encontró un coeficiente de correlación positivo de intensidad fuerte ( $r=0.871$ ).

Alavedra (2019) en la investigación titulada “Motivación y liderazgo transformacional percibido en una empresa privada del sector *retail* en lima metropolitana” presentada en la Pontificia Universidad Católica del Perú en Lima. La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el liderazgo transformacional que se percibe y la motivación laboral, para ello, se desarrolló una investigación no experimental en la que participaron 149 trabajadores a los que se les aplicó dos cuestionarios. La investigación concluyó que existe una correlación significativa positiva de intensidad media entre las variables en estudio, se halló, gracias a la prueba de correlación de Pearson que existe una correlación entre la motivación intrínseca y el liderazgo transformacional en las dimensiones de carisma inspiracional ( $r=0.46$ ), influencia idealizada (0.46), motivación inspiracional (0.41) e instalación intelectual (0.40).

Bravo (2019) en la investigación titulada “Liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019” presentada en la Universidad César Vallejo en Trujillo. La investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre liderazgo transformacional y la motivación laboral de un centro educativo, para ello, se desarrolló una investigación no experimental con corte transversal de diseño correlacional causal en la que participaron 27 trabajadores. La investigación concluyó que existe una relación significativa y alta entre liderazgo transformacional y la motivación de los entrevistados ( $p=0.00$ ;  $r=0.635$ ), asimismo, se estableció que predominaba el liderazgo transformacional mientras que la motivación laboral se encontraba en un nivel medio. Finalmente, respecto a la motivación intrínseca, se encontró una relación significativa y un coeficiente de correlación positivo y de nivel considerable entre estas variables ( $p=0.000$ ;  $r=0.536$ ).

Távora (2018) en la investigación titulada “Liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones-sede Chiclayo, 2018” presentada en la Universidad Señor de Sipán en Pimentel. La investigación tuvo como objetivo determinar si el liderazgo transformacional permitía la mejora de la motivación de los trabajadores de una institución pública. Para ello, se desarrolló una investigación cuantitativa, descriptiva, de diseño transversal en el que participaron 60 trabajadores. La investigación concluyó que liderazgo transformacional tenía una influencia directa en la motivación intrínseca, por lo que era necesario establecer un plan para capacitar a los colaboradores. Se halló que la aplicación del transformacional era percibida como muy malo por el 83.3 % de trabajadores, mientras que la motivación intrínseca se encontraba en un nivel promedio en el 84.8%. Así mismo, se pudo conocer que el liderazgo predominante es el autocrático, lo que podría estar ocasionando el alto nivel de desmotivación que presentan los trabajadores encuestados afectando los objetivos de la organización.

La motivación, según Manjarrez; Boza y Mendoza (2020) explican que, desde la antigüedad, la motivación ha sido considerada de mucha importancia e interés, siendo que fueron los pensadores griegos quienes fueron los primeros en intentar explicarla. Así, Epicuro sostenía que las personas se motivan para evitar el dolor y buscar placer, mientras que Sócrates consideraba que el hombre

se motivaba por buscar la felicidad. Aristóteles, por el contrario, concluyó que el comportamiento humano se relacionaba con los sentimientos de amor y, en base a ello, se establecía el comportamiento.

Para Manjarrez; Boza y Mendoza (2020), la motivación es un proceso psicológico que está relacionado a un impulso, dirección y persistencia de un comportamiento, la gran mayoría de actividades laborales se motivan, por tanto, las conductas motivadas son el resultado de identificar dos conjuntos de elementos del trabajo que lo motivan, dentro de ellas, se tienen aspectos del entorno laboral que son motivadores y aspectos del contenido de trabajo que son motivadores. Los primeros sustentan que el ambiente dentro de los que se desarrollan las actividades laborales son las que generan la motivación, mientras que, cuando se habla del contenido del trabajo, se está refiriendo a los aspectos internos del individuo al que también se le domina motivación intrínseca.

Rojas (2020) explica que la motivación intrínseca hace referencia a la conducta de una persona, la cual, se impulsa gracias a recompensas internas que se va a recibir, es decir, el comportamiento de un individuo, para participar de algún acto, va ser impulsada desde su interior con el objeto de lograr una satisfacción natural. Este tipo de motivación intrínseca se diferencia de la extrínseca, la cual, sostiene que el comportamiento de las personas tiene su origen en la intención del individuo de recibir recompensas externas o, por el contrario, a no ser sometido a castigos.

La motivación intrínseca, de acuerdo a Rojas (2020), surge cuando un individuo actúa sin que se observe la existencia de una recompensa externa evidente, sin embargo, su comportamiento se sostendrá en el disfrute de la actividad o de la valoración que tiene de una actividad que va a actualizar, explorar o va a permitir el aprendizaje de sus potencialidades.

Dentro de las teorías que han estudiado intentan explicar la motivación intrínseca se tiene la **Teoría de la evaluación cognitiva**. Según Cotera y Yáñez (2019) la teoría de evaluación cognitiva se propuso en 1975 por Edward Deci y Richard Ryan, a través de la base de estudios sobre la interacción dinámica que tienen las personas con factores externos como es la coerción, los castigos y la recompensa, versus el interés inherente que tiene el ser humano al realizar actividades para la satisfacción personal, la cual fue llamada posteriormente como motivación intrínseca. De acuerdo a lo que establece la teoría de

evaluación cognitiva, las personas presentarán acciones motivadas intrínsecamente por naturaleza humana, las mismas, que se van a manifestar a través de conductas de descubrimiento, curiosidad y la búsqueda de retos cada vez más novedosos.

Según lo explicado por Cotera y Yáñez (2019), la conducta de la motivación intrínseca puede ser observada típicamente desde la niñez a través de la exploración del mundo conforme se va creciendo y, seguidamente, se va a manifestar orgánicamente, mientras mayor sea la interacción del ser humano con el mundo que lo rodea. La teoría de evaluación cognitiva considera diversos factores que van a incrementar o reducir la motivación intrínseca, específicamente, estos estarán relacionados con el entorno social dentro del que vive una persona. Respecto a esta teoría, se ha podido establecer que la motivación intrínseca puede verse reducida por las recompensas, a menos que éstas hayan surgido de forma aleatoria o inesperada.

Respecto al liderazgo, Pilco y Coello (2018) consideran que es un elemento fundamental para que se desarrollen los equipos en las organizaciones y es considerado como la influencia y dirección que una persona tiene sobre otros integrantes o grupos en una organización, quienes, de manera voluntaria, seguirán al líder para conseguir el éxito y lograr los objetivos que la organización se plantea.

Por tanto, Pilco y Coello (2018) explican que no se debe confundir al líder con el jefe de la organización, pues el seguimiento de las órdenes para la realización de tareas estará sostenido por el poder que la organización le ha conferido, sin embargo, a líder de una organización se le seguirá por voluntad propia.

Respecto a las teorías que ha intentado explicar el liderazgo, Pilco y Coello (2018) consideran que, entre las más importantes, tiene a:

**La teoría de los rasgos**, que explica que hay características genéticas que pueden ser enumeradas como rasgos fundamentales de los líderes, entre ellas, se tiene a la habilidad, las aptitudes, la inteligencia y la personalidad que tienen lo que condiciona el ser líderes en el futuro.

**Las teorías conductuales de liderazgo**, a través de la cual, luego de una revisión a las características de personalidades concretas, se ha establecido que

son ciertos comportamientos aquellos que definen a un líder bueno en contraposición de aquel que carece de efectividad.

**Teoría de las contingencias**, a través de la cual, se sostiene que los líderes serán efectivos solo en determinadas circunstancias, por tanto, su liderazgo estará condicionado a factores situacionales que determinarán su conducta.

**Teoría del Liderazgo transformacional**, a través del cual, se determina que los líderes tienen la capacidad de motivar a quienes los siguen al conseguir el objetivo de las metas y, para ello, influyen en que los seguidores exploten y encuentran sus propias habilidades, de tal manera, que puedan cumplir las metas que la organización establece.

El liderazgo transformacional, según Yarleque (2018) permite la motivación de los individuos a realizar mucho más de lo que piensan, logrando que se tengan resultado dentro de la sociedad, las organizaciones y los grupos, por lo que es un beneficio para la colectividad.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

Se considera que el estudio fue de tipo aplicada. De acuerdo a lo que explica Carrasco (2017), las investigaciones aplicadas son aquellas que utilizan los conocimientos científicos obtenidos de investigaciones y teorías sobre la variable en estudio de una realidad concreta, a partir de la cual, se busca analizar datos para comprender el fenómeno y mejorar o solucionar un problema en un campo científico.

Investigación fue descriptivo correlacional. Según lo explicado por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el alcance de investigación descriptivo es aquel que describe una realidad en concreto materia de investigación, mientras que alcance correlacional es aquel que se busca establecer causalidades en un fenómeno determinado, de tal manera, que se presenta una cuantificación correlacionada de las variables en estudio.

Como diseño de la investigación se considera que fue no experimental, transversal de tipo correlacional-causal. De acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) las investigaciones no experimentales son los estudios en los que no son manipuladas las variables. La investigación transversal es aquella que recolecta datos en un solo corte de tiempo, mientras que la investigación correlacional-causal es aquel diseño que se enmarca en el levantamiento de datos con el objeto de establecer relaciones y casualidades entre las variables.

#### 3.2. Variables y operacionalización

**El liderazgo transformacional:** Según Yarleque (2018) el liderazgo transformacional permite que los individuos se motiven a lograr muchas más metas de lo que ellos piensan, logrando como resultado modificaciones importantes en las organizaciones, la sociedad y en los grupos, por lo que es un beneficio para la colectividad. Se logra por una influencia idealizada, ejercer una motivación inspiracional, estimular intelectualmente a los seguidores y tener consideraciones individualizadas.

Yarleque (2018) explica que el liderazgo transformacional puede ser medido a través de las siguientes dimensiones:

**Influencia idealizada:** Los líderes se perciben como personas con un alto grado de honestidad, convicción y ética, comprometidos en la organización y destacándose en las actividades y en la solución de crisis.

**Motivación inspiracional:** Los líderes felicitan, premian y motivan con el objeto de que logren superar su desempeño laboral. Convencen a sus seguidores de sus habilidades, animándolos al cambio con esfuerzo.

**Estimulación intelectual:** Es el momento intenso de la creatividad que impulsan para buscar nuevas ideas al realizar acciones en favor de la organización.

**Consideración individualizada:** Es una forma de comunicarse con sus seguidores de una manera colectiva y personal, gracias a la escucha activa y la fuerte y la buena comunicación. Asimismo, el líder se preocupa porque sus seguidores mejoren su capacidades personales y profesionales en la institución.

**Motivación intrínseca:** De acuerdo a Rojas (2020), surge cuando un individuo actúa sin que se observe la existencia de una recompensa externa evidente, sin embargo, su comportamiento se sostendrá en el disfrute de la actividad o de la valoración que tiene de una actividad que va a actualizar, explorar o va a permitir el aprendizaje de sus potencialidades. Surge por el deseo de conocer, autodeterminarse, integrarse laboralmente y tener control del puesto laboral, mientras que disminuye por la desmotivación del trabajador.

Según Juárez (2016) la motivación intrínseca puede estudiarse a partir de las siguientes dimensiones:

**Motivación intrínseca al conocimiento:** Es aquella motivación que se origina en el interior del individuo y que lo impulsa a tener el deseo de conocer más respecto a una actividad o aspecto de la realidad, de tal manera, que le genera un placer propio el hecho de llegar a tener ese conocimiento.

**Motivación intrínseca - autodeterminación:** Esa motivación es la que se origina en el interior del individuo y está relacionada al ejercicio profesional y a la satisfacción que se obtiene de poder ejecutar una conducta luego de haber decido libremente realizarla.

**Motivación e integración laboral:** Una motivación que surge en el interior de las personas, debido a la satisfacción y placer que le pueden generar

un comportamiento que ocasionaría un crecimiento, tanto a nivel personal como a nivel profesional, en diferentes áreas.

**Desmotivación:** Dentro de la motivación intrínseca es necesario considerar el elemento desmotivador, el cual, hace referencia a la falta de intencionalidad o de motivación para la realización de las labores dentro del contexto laboral.

**Locus de control:** La motivación intrínseca involucra la percepción del trabajador, respecto al control que tiene de las decisiones y acontecimientos que van surgiendo diariamente en el centro de trabajo.

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidades de análisis

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la población está constituida por el conjunto de elementos que posee una característica en común, la cual, es de interés para una investigación en particular, en este caso, la población estuvo constituida por los 105 trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tacna. La entidad brindó la información de número de sus trabajadores. La investigación utilizó el muestreo probabilístico. La muestra, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), es un grupo que representa a la población. Para poder obtenerla se aplicó la fórmula de muestra para poblaciones finitas con ajuste de muestra:

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

Dónde:

N	: Número de la población	= 105 trabajadores.
n	: Número de la muestra	= ?
p	: Probabilidad de tener éxito	= 0.5
q	: Probabilidad de fracasar	= 0.5
z	: Valor de desviación estándar	= 1.96
e	: Valor de margen de error	= 0.05

$$n = \frac{105 * z^2 * p * q}{(N - 1) * e^2 + z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{105 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{(105 - 1) * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 83$$

Luego, a la muestra inicial se aplica la fórmula para ajustar la muestra:

$$n = \frac{n'}{1 + \frac{n'}{N}}$$

Donde:

n' = Valor de la muestra sin ajustar

N = Población de la investigación

$$n = \frac{83}{1 + \frac{83}{105}} = 46$$

Así, se tiene una muestra conformada por 46 trabajadores.

Criterio de inclusión: Que hayan tenido un vínculo laboral con la institución al momento de levantar los datos; que hayan aceptado participar voluntariamente de la investigación.

Criterio de exclusión: Que no tengan jefes o superiores en la organización.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica, la investigación utilizó la encuesta. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), la encuesta es muy utilizada en investigaciones sociales y permite un gran alcance a un menor costo.

Los instrumentos fueron dos cuestionarios. De acuerdo a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) los cuestionarios son una relación de preguntas que se hacen sobre un soporte físico o virtual para que el encuestado responda. La investigación utilizó los siguientes instrumentos.

Para la medición de la variable “Liderazgo transformacional” se ha considerado a la Escala de Liderazgo Transformacional desarrollado por Yarleque (2018), la cual, consta de 24 ítems divididos en cuatro dimensiones: a) Estimulación intelectual; b) Consideración individualizada; c) Motivación e inspiración; d) Influencia idealizada o carisma. El instrumento obtuvo una confiabilidad de  $p=0.950$  con la prueba de Alfa de Cronbach.

Para la medición la variable “Motivación intrínseca” se utilizó la Escala de motivación intrínseca laboral” desarrollada por Juárez (2016), la cual, consta de 25 ítems divididos en 5 dimensiones: a) Motivación intrínseca al conocimiento; b) Motivación intrínseca autodeterminación; c) Motivación intrínseca laboral; d) Desmotivación; e) Locus de control. El instrumento obtuvo una confiabilidad de  $\alpha=0.815$  con la prueba de Alfa de Cronbach.

La determinación de la validez de los instrumentos se solicitó a tres jueces expertos que brinde su conformidad previa a su aplicación.

### **3.5. Procedimientos**

La investigación realizó el siguiente procedimiento: Primero, se solicitó autorización a la institución para poder realizar la encuesta; segundo, se pidió a los trabajadores fecha y hora para poder aplicar la encuesta; tercero, se explicó a cada encuestado los objetivos de la investigación y se garantizó que su información es confidencial; y cuarto, cada cuestionario fue numerado para su posterior análisis.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La investigación desarrolló el siguiente método de análisis de datos: primero, los cuestionarios numerados fueron tabulados en el programa SPSS V. 24; segundo, los puntajes de las preguntas fueron sumados según las dimensiones del instrumento; tercero, los puntajes sumados de cada dimensión y de la escala total fue categorizada según los rangos de cada instrumento; cuarto, los resultados descriptivos fueron presentados en tablas; quinto, sobre el análisis inferencial, se estableció la normalidad de datos, a partir de la cual, se eligió la prueba de Correlación de Spearman para la contrastación de las hipótesis; y sexto, los resultados del análisis inferencial se presentaron en tablas y se interpretó considerando un nivel de significancia  $\alpha= 0.005$ .

### **3.7. Aspectos éticos**

Para garantizar los aspectos y principios éticos de justicia, no maleficencia, beneficencia y respeto es que se informó a cada encuestado los objetivos de investigación y se pidió su participación voluntaria en la misma. Asimismo, se garantizó que los datos serán confidenciales y que la investigación tiene fines exclusivamente académicos, motivo por el cual, cada cuestionario fue numerado y no se tiene registro de nombres de los entrevistados en los cuestionarios o cualquier dato que permitan identificar a los trabajadores que llenaron los cuestionarios. Asimismo, se garantiza que los datos no fueron manipulados, sino que se registraron fidedignamente de los cuestionarios que llenaron los trabajadores encuestados.

## IV. RESULTADOS

Para realizar el análisis descriptivo se ha considerado la baremación que se ha explicado en el Anexo 3.

### 4.1. Análisis descriptivo de la variable “Liderazgo transformacional”

**Tabla 1**

*Nivel de liderazgo transformacional.*

	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Frecuencia acumulada (F)</b>	<b>Porcentaje válido (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (C%)</b>
Bajo	6	6	13.04	13.04
Regular	12	18	26.09	39.13
Alto	12	30	26.09	65.22
Muy alto	16	46	34.78	100.00
Total	46		100.00	

**Fuente:** Elaborada luego del análisis de los datos recopilados en campo.

**Interpretación:** De los 46 cuestionarios aplicados respecto a la variable “Liderazgo transformacional”, se han podido obtener los resultados que se aprecian en la Tabla 1. Según el análisis de datos, el mayor porcentaje de entrevistados percibe un nivel alto y muy alto del liderazgo transformacional, que sumados representan el 60.87 %, mientras que los niveles regular y bajo se encuentra el 39.13 %. No hubo ninguna percepción en el nivel muy bajo.

**Tabla 2**

*Nivel de la dimensión estimulación intelectual.*

	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Frecuencia acumulada (F)</b>	<b>Porcentaje válido (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (C%)</b>
Bajo	4	4	8.70	8.70
Regular	13	17	28.26	36.96
Alto	16	33	34.78	71.74
Muy alto	13	46	28.26	100.00
Total	46		100.00	

**Fuente:** Elaborada luego del análisis de los datos recopilados en campo.

**Interpretación:** De los 46 cuestionarios aplicados respecto a la dimensión “Estimulación intelectual” de la variable “Liderazgo transformacional”, se han podido obtener los resultados de la Tabla 2. Según el análisis de datos, el mayor porcentaje percibe un nivel alto y muy alto de estimulación intelectual del líder, que sumados representan el 63.04 %, mientras que los niveles regular y bajo se encuentra el 36.96 %. No hubo ninguna percepción en el nivel muy bajo.

**Tabla 3**

*Nivel de la dimensión consideración individualizada.*

	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Frecuencia acumulada (F)</b>	<b>Porcentaje válido (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (C%)</b>
Muy bajo	1	1	2.17	2.17
Bajo	7	8	15.22	17.39
Regular	11	19	23.91	41.30
Alto	12	31	26.09	67.39
Muy alto	15		32.61	100.00
Total	46		100.00	

**Fuente:** Elaborada luego del análisis de los datos recopilados en campo.

**Interpretación:** De los 46 cuestionarios aplicados respecto a la dimensión “Consideración individualizada” de la variable “Liderazgo transformacional”, se han podido obtener los resultados de la Tabla 3. Según el análisis de datos, el mayor porcentaje percibe un nivel alto y muy alto de consideración individualizada del líder, que sumados representan el 58.70 %, mientras que los niveles regular, bajo y muy bajo suman un total de 41.30 % de los encuestados.

**Tabla 4**

*Nivel de la dimensión motivación e inspiración.*

	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Frecuencia acumulada (F)</b>	<b>Porcentaje válido (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (C%)</b>
Muy bajo	1	1	2.17	2.17
Bajo	8	9	17.39	19.57
Regular	11	20	23.91	43.48
Alto	11	31	23.91	67.39
Muy alto	15		32.61	100.00
Total	46		100.00	

**Fuente:** Elaborada luego del análisis de los datos recopilados en campo.

**Interpretación:** De los 46 cuestionarios aplicados respecto a la dimensión “Motivación e inspiración” de la variable “Liderazgo transformacional”, se han podido obtener los resultados de la Tabla 4. Según el análisis de datos, el mayor porcentaje percibe un nivel alto y muy alto de motivación e inspiración del líder, que sumados representan el 56.52 %, mientras que los niveles regular, bajo y muy bajo suman un total de 43.48 % de los encuestados.

**Tabla 5**

*Nivel de la dimensión influencia idealizada o carisma.*

	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Frecuencia acumulada (F)</b>	<b>Porcentaje válido (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (C%)</b>
Muy bajo	2	2	4.35	4.35
Bajo	6	8	13.04	17.39
Regular	10	18	21.74	39.13
Alto	10	28	21.74	60.87
Muy alto	18		39.13	100.00
Total	46		100.00	

**Fuente:** Elaborada luego del análisis de los datos recopilados en campo.

**Interpretación:** De los 46 cuestionarios aplicados respecto a la dimensión “Influencia idealizada o carisma” de la variable “Liderazgo transformacional”, se han podido obtener los resultados de la Tabla 5. Según el análisis de datos, el mayor porcentaje percibe un nivel alto y muy alto de influencia idealizada o carisma del líder, que sumados representan el 60.87 %, mientras que los niveles regular, bajo y muy bajo suman un total de 39.13 % de los encuestados.

#### 4.2. Análisis descriptivo de la variable “Motivación intrínseca”

**Tabla 6**

*Nivel de motivación intrínseca.*

	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Frecuencia acumulada (F)</b>	<b>Porcentaje válido (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (C%)</b>
Bajo	2	2	4.35	4.35
Regular	12	14	26.09	30.43
Alto	30	44	65.22	95.65
Muy alto	2	46	4.35	100.00
Total	46		100.00	

**Fuente:** Elaborada luego del análisis de los datos recopilados en campo.

**Interpretación:** De los 46 cuestionarios aplicados respecto a la variable “Motivación intrínseca”, se han podido obtener los resultados que se aprecian en la Tabla 6. Según el análisis de datos, el mayor porcentaje de entrevistados percibe un nivel alto y muy alto de motivación intrínseca, que sumados representan el 69.57 %, mientras que los niveles regular y bajo se encuentra el 30.43 %. No hubo ningún entrevistado en el nivel muy bajo.

**Tabla 7**

*Nivel de la dimensión motivación intrínseca al conocimiento.*

	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Frecuencia acumulada (F)</b>	<b>Porcentaje válido (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (C%)</b>
Bajo	5	5	10.87	10.87
Regular	4	9	8.70	19.57
Alto	22	31	47.83	67.39
Muy alto	15	46	32.61	100.00
Total	46		100.00	

**Fuente:** Elaborada luego del análisis de los datos recopilados en campo.

**Interpretación:** De los 46 cuestionarios aplicados sobre la dimensión “Motivación intrínseca al conocimiento” de la variable “Motivación intrínseca”, se pudieron obtener los resultados de la Tabla 7. Según el análisis, el mayor porcentaje se encuentra en un nivel alto y muy alto de motivación intrínseca al

conocimiento, que sumados representan el 80.43 %, mientras que los niveles regular y bajo suman el 19.57 %. No hubo entrevistado en el nivel muy bajo.

**Tabla 8**

*Nivel de la dimensión motivación intrínseca - autodeterminación.*

	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Frecuencia acumulada (F)</b>	<b>Porcentaje válido (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (C%)</b>
Muy bajo	1	1	2.17	2.17
Bajo	3	4	6.52	8.70
Regular	8	12	17.39	26.09
Alto	26	38	56.52	82.61
Muy alto	8	46	17.39	100.00
Total	46		100.00	

**Fuente:** Elaborada luego del análisis de los datos recopilados en campo.

**Interpretación:** De los 46 cuestionarios aplicados sobre la dimensión “Motivación intrínseca - autodeterminación” de la variable “Motivación intrínseca”, se pudieron obtener los resultados de la Tabla 8. Según el análisis, el mayor porcentaje se encuentra en un nivel alto y muy alto de motivación intrínseca - autodeterminación, que sumados representan el 73.91 %, mientras que los trabajadores en los niveles regular, bajo y muy bajo suman el 26.09 %.

**Tabla 9**

*Nivel de la dimensión motivación integral - laboral.*

	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Frecuencia acumulada (F)</b>	<b>Porcentaje válido (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (C%)</b>
Bajo	2	2	4.35	4.35
Regular	7	9	15.22	19.57
Alto	15	24	32.61	52.17
Muy alto	22	46	47.83	100.00
Total	46		100.00	

**Fuente:** Elaborada luego del análisis de los datos recopilados en campo.

**Interpretación:** De los 46 cuestionarios aplicados sobre la dimensión “Motivación integral - laboral” de la variable “Motivación intrínseca”, se pudieron

obtener los resultados de la Tabla 9. Según el análisis, el mayor porcentaje se encuentra en un nivel alto y muy alto de motivación integral - laboral, que sumados representan el 80.43 %, mientras que los niveles regular y bajo suman el 19.57 %. No hubo entrevistado en el nivel muy bajo.

**Tabla 10**

*Nivel de la dimensión desmotivación.*

	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Frecuencia acumulada (F)</b>	<b>Porcentaje válido (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (C%)</b>
Muy bajo	8	8	17.39	17.39
Bajo	14	22	30.43	47.83
Regular	18	40	39.13	86.96
Alto	3	43	6.52	93.48
Muy alto	3	46	6.52	100.00
Total	46		100.00	

**Fuente:** Elaborada luego del análisis de los datos recopilados en campo.

**Interpretación:** De los 46 cuestionarios aplicados sobre la dimensión “Desmotivación” de la variable “Motivación intrínseca”, se tiene los resultados de la Tabla 10. Según el análisis, el mayor porcentaje se encuentra en un nivel muy bajo, bajo y regular de desmotivación, que sumados representan el 86.96 %, mientras que los trabajadores en los niveles alto y muy alto suman el 13.04 %.

**Tabla 11**

*Nivel de la dimensión locus de control.*

	<b>Frecuencia (f)</b>	<b>Frecuencia acumulada (F)</b>	<b>Porcentaje válido (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (C%)</b>
Bajo	2	2	4.35	4.35
Regular	29	31	63.04	67.39
Alto	15	46	32.61	100.00
Total	46		100.00	

**Fuente:** Elaborada luego del análisis de los datos recopilados en campo.

**Interpretación:** De los 46 cuestionarios aplicados sobre la dimensión “Locus de Control” de la variable “Motivación intrínseca”, se tiene los resultados de la Tabla

10. Según el análisis, el mayor porcentaje se encuentra en un nivel bajo y regular de locus de control, que sumados representan el 67.39 %, mientras que los trabajadores en el nivel alto son el 32.61 %. No se halló trabajadores en los niveles muy bajo y muy alto.

### 4.3. Análisis inferencial

Para determinar que prueba de hipótesis se utilizó se desarrolló la prueba de normalidad de datos de Shapiro Wilk:

**Tabla 12**

*Prueba de normalidad e Shapiro-Wilk.*

	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
Estimulación intelectual	.966	46	.192
Consideración individualizada	.959	46	.104
Motivación e inspiración	.963	46	.152
Influencia idealizada	.932	46	.010
Escala Liderazgo transformacional	.960	46	.118
Escala motivación intrínseca	.943	46	.026

**Interpretación:** La Tabla 12 muestra que la Escala de Motivación Intrínseca presenta puntajes sumados con distribución no normal, por tanto, se aplicará la prueba no paramétrica de correlación de Spearman. Para determinar la intensidad del coeficiente de correlación se utilizará la prueba desarrollada por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

**Tabla 13**

*Escala de intensidad de la prueba de correlación de Spearman.*

<b>Coeficiente</b>	<b>Interpretación</b>
<b>1.00</b>	= Correlación positiva perfecta proporcional.
<b>0.90</b>	= Correlación positiva muy fuerte.
<b>0.75</b>	= Correlación positiva considerable.
<b>0.50</b>	= Correlación positiva media.
<b>0.25</b>	= Correlación positiva débil.
<b>0.10</b>	= Correlación positiva muy débil.
<b>0.00</b>	= No existe correlación alguna entre las variables.
<b>-0.10</b>	= Correlación negativa muy débil.

-0.25	= Correlación negativa débil.
-0.50	= Correlación negativa media.
-0.75	= Correlación negativa considerable.
-0.90	= Correlación negativa muy fuerte.
-1.00	= Correlación negativa perfecta.

**Fuente:** Desarrollada por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) para el coeficiente de correlación de Pearson se adaptó para la investigación.

### 4.3.1. Hipótesis principal

H<sub>0</sub>: El liderazgo transformacional no se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021.

H<sub>i</sub>: El liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021.

**Tabla 14**

*Prueba de Rho de Spearman de la hipótesis general.*

			Liderazgo transformacional	Motivación intrínseca
<b>Rho de Spearman</b>	Liderazgo transformacional	Coeficiente de correlación	1.000	,485
		Sig. (bilateral)		.001
		N	46	46
	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	,485	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	46	46

**Interpretación:** Como se aprecia en la Tabla 14, la significancia bilateral es inferior a 0.05 ( $p=0.001$ ), por tanto, se acepta la hipótesis general de investigación, con lo que se afirma la existencia de una correlación con un coeficiente de  $r_s=0.485$ , la cual, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) representa una intensidad débil y una dirección positiva (directa).

#### 4.3.2. Primera hipótesis específica

H<sub>0</sub>: La estimulación intelectual del liderazgo transformacional no se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021.

H<sub>i</sub>: La estimulación intelectual del liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021.

**Tabla 15**

*Prueba de Rho de Spearman de la primera hipótesis específica.*

			<b>Estimulación intelectual</b>	<b>Motivación intrínseca</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Estimulación intelectual.	Coeficiente de correlación	1.000	,454
		Sig. (bilateral)		.002
		N	46	46
	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	,454	1.000
		Sig. (bilateral)	.002	
		N	46	46

**Interpretación:** Como se aprecia en la Tabla 15, la significancia bilateral es inferior a 0.05 ( $p=0.002$ ), por tanto, se acepta la primera hipótesis específica de investigación, con lo que se afirma la existencia de una correlación con un coeficiente de  $r_s=0.454$ , la cual, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) representa una intensidad débil y una dirección positiva (directa).

#### 4.3.3. Segunda hipótesis específica

H<sub>0</sub>: La consideración individualizada del liderazgo transformacional no se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021.

H<sub>i</sub>: La consideración individualizada del liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021.

**Tabla 16***Prueba de Rho de Spearman de la segunda hipótesis específica.*

			<b>Consideración individualizada</b>	<b>Motivación intrínseca</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Consideración individualizada.	Coefficiente de correlación	1.000	,472
		Sig. (bilateral)		.001
		N	46	46
	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	,472	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	46	46

**Interpretación:** Como se aprecia en la Tabla 16, la significancia bilateral es inferior a 0.05 ( $p=0.001$ ), por tanto, se acepta la segunda hipótesis específica de investigación, con lo que se afirma la existencia de una correlación con un coeficiente de  $r_s=0.472$ , la cual, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) representa una intensidad débil y una dirección positiva (directa).

#### 4.3.4. Tercera hipótesis específica

Ho: La motivación e inspiración del liderazgo transformacional no se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021.

Hi: La motivación e inspiración del liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021.

**Tabla 17***Prueba de Rho de Spearman de la tercera hipótesis específica.*

			<b>Motivación e inspiración</b>	<b>Motivación intrínseca</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Motivación e inspiración.	Coefficiente de correlación	1.000	,398
		Sig. (bilateral)		.006
		N	46	46
	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	,398	1.000
		Sig. (bilateral)	.006	
		N	46	46

**Interpretación:** Como se aprecia en la Tabla 17, la significancia bilateral es inferior a 0.05 ( $p=0.006$ ), por tanto, se acepta la tercera hipótesis específica de

investigación, con lo que se afirma la existencia de una correlación con un coeficiente de  $r_s=0.398$ , el cual, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) representa una intensidad débil y una dirección positiva (directa).

#### 4.3.5. Cuarta hipótesis específica

H<sub>0</sub>: La influencia idealizada o carisma del liderazgo transformacional no se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021.

H<sub>i</sub>: La influencia idealizada o carisma del liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021.

**Tabla 18**

*Prueba de Rho de Spearman de la cuarta hipótesis específica.*

			<b>Influencia idealizada</b>	<b>Motivación intrínseca</b>
<b>Rho de Spearman</b>	Influencia idealizada.	Coeficiente de correlación	1.000	,488
		Sig. (bilateral)		.001
		N	46	46
	Motivación intrínseca	Coeficiente de correlación	,488	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	
		N	46	46

**Interpretación:** Como se aprecia en la Tabla 18, la significancia bilateral es inferior a 0.05 ( $p=0.001$ ), por tanto, se acepta la cuarta hipótesis específica de investigación, con lo que se afirma la existencia de una correlación con un coeficiente de  $r_s=0.488$ , el cual, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) representa una intensidad débil y una dirección positiva (directa).

## **V. DISCUSIÓN**

### **5.1 Discusión por objetivos**

La investigación considera como objetivo general establecer si el liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021. El análisis de datos permite establecer la existencia de relación entre las variables estudiadas. Estos resultados son similares a los hallados por Mercado (2020) que tuvo como objetivo el establecer una relación entre el liderazgo y la motivación intrínseca de los estudiantes de una institución educativa y que concluyó la existencia de una correlación significativa entre las variables en estudio. También son similares a Rodríguez (2020) cuya investigación tuvo como objetivo establecer el grado en el que influye el liderazgo en la motivación intrínseca en los colaboradores de una empresa de comida y que concluyó que el liderazgo transformacional influye en la motivación intrínseca. Igualmente son similares a Alavedra (2019) que tuvo como objetivo establecer la relación entre el liderazgo transformacional que se percibe y la motivación laboral, hallando relación entre las variables. De la misma manera, el resultado es similar al de Bravo (2019) cuya investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre liderazgo transformacional y la motivación laboral de un centro educativo, en la que existe una relación significativa y alta entre las variables estudiadas. De la misma manera, es similar a Távara (2018) cuya investigación tuvo como objetivo determinar si el liderazgo transformacional permitía la mejora de la motivación de los trabajadores de una institución pública, hallando que el liderazgo transformacional tenía una influencia directa en la motivación intrínseca. Sin embargo, los resultados difieren de los hallados por García (2018) que tuvo como objetivo en su investigación determinar la existencia de una relación entre el liderazgo que se ejerce en una organización y la motivación del personal de confianza y que halló que el liderazgo no se relaciona con la motivación que tienen los trabajadores encuestados.

Como primer objetivo específico se busca analizar si la estimulación intelectual del liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna,

2021. Al respecto, la investigación busca hallar que la estimulación intelectual se relaciona con la motivación intrínseca. Respecto al análisis descriptivo de la dimensión “Estimulación intelectual” de la variable “Liderazgo transformacional”, el análisis de datos permite establecer que el mayor porcentaje percibe un nivel alto y muy alto de estimulación intelectual del líder, que sumados representan el 63.04 %, mientras que los niveles regular y bajo se encuentra el 36.96 %. Esto resultados son similares a Santangelo (2018) quien halló que la existencia de líderes transformacionales tiene un mayor efecto en la motivación de los trabajadores, de tal manera, que las organizaciones deben considerar, como estilo de liderazgo de las facturas, a aquellas personas que cumplan las condiciones de líderes transformacionales. Igualmente, los resultados son similares a Rodríguez (2020) que estableció que el liderazgo transformacional predominaba en la empresa y que la motivación intrínseca estaba condicionada por el reconocimiento de una labor bien hecha y la pertenencia al grupo de la organización.

El segundo objetivo específico planteado por la investigación busca determinar si la consideración individualizada del liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021. Al respecto, la investigación determina una relación entre las variables en estudio. Sobre el análisis descriptivo de la variable se tiene que la dimensión “Consideración individualizada” de la variable “Liderazgo transformacional”, es mayor el porcentaje que percibe un nivel alto y muy alto de consideración individualizada del líder, que sumados representan el 58.70 %, mientras que los niveles regular, bajo y muy bajo suman un total de 41.30 % de los encuestados. Los resultados hallados son similares a los encontrados por Alavedra (2019) quien halló, gracias a la prueba de correlación de Pearson, que existe una correlación entre influencia idealizada ( $p= 0.46$ ) y la motivación intrínseca. Igualmente, los resultados son similares a Bravo (2019) que estableció que predominaba el liderazgo transformacional mientras que la motivación laboral se encontraba en un nivel medio relacionado en todas sus dimensiones con la motivación intrínseca. De la misma manera, los resultados se asemejan a lo encontrado por Távara (2018) que halló que la aplicación del transformacional era percibida como muy malo por el 83.3 % de trabajadores,

mientras que la motivación intrínseca se encontraba en un nivel promedio en el 84.8%.

Como tercer objetivo específico de la investigación se busca establecer si la motivación e inspiración del liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021. El análisis de datos permite determinar que las variables están relacionadas. Sobre el análisis descriptivo respecto a la dimensión "Motivación e inspiración" de la variable "Liderazgo transformacional", se tiene que el mayor porcentaje percibe un nivel alto y muy alto de motivación e inspiración del líder, que sumados representan el 56.52 %, mientras que los niveles regular, bajo y muy bajo suman un total de 43.48 % de los encuestados. Estos resultados se asemejan a lo hallado por Mercado (2020) quien concluyó, gracias a la prueba de correlación de Pearson, que las variables tienen una relación significativa. Igualmente, son similares a Rodríguez (2020) que estableció, a través de la prueba de correlación de Pearson, la existencia de una significancia bilateral inferior entre las variables en estudio.

Finalmente, el cuarto objetivo específico de la investigación busca medir si la influencia idealizada del liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021. El análisis de datos permite afirmar que las variables se relacionan. Sobre el análisis descriptivo respecto a la dimensión "Influencia idealizada o carisma" de la variable "Liderazgo transformacional", se tiene que el mayor porcentaje de encuestados percibe un nivel alto y muy alto de influencia idealizada o carisma del líder, que sumados representan el 60.87 %, mientras que los niveles regular, bajo y muy bajo suman un total de 39.13 % de los encuestados. Estos resultados son similares a Alavedra (2019) quien halló que la influencia idealizada se relaciona con la motivación intrínseca ( $p=0.46$ ). Igualmente, los resultados son similares a Bravo (2019) que halló que las dimensiones del liderazgo transformacional se relacionan con la motivación de los entrevistados.

## **5.2. Discusión por metodología**

La investigación es de tipo aplicada, pues utiliza los conocimientos científicos obtenidos de investigaciones para solucionar un problema concreto (Carrasco, 2017); es descriptiva correlacional, pues describe una realidad en concreto materia de investigación y busca establecer causalidades en un fenómeno determinado (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018) y es de diseño de no experimental, transversal de tipo correlacional-causal. Es no experimental porque no se manipulan las variables, transversal porque se recolectan datos en un solo corte de tiempo y correlacional-causal porque el levantamiento realiza una cuantificación correlacionada de las variables en estudio (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Respecto a los antecedentes de investigación que se plantean, se tiene similitud con la desarrollada por Santangelo (2018) que aplicó la encuesta a través de una investigación no experimental, también con García (2018) que realizó un estudio cuantitativo de tipo relacional, en el que participaron 51 trabajadores. Como instrumento de recolección se utilizó un cuestionario de 7 preguntas en escala de Likert. De la misma manera con Mercado (2020) que desarrolló una investigación descriptiva correlacional a través de una encuesta aplicada a 70 participantes. Igualmente, con Rodríguez (2020) que entrevistó a 42 trabajadores a los que se les aplicó un cuestionario en escala de Likert de 28 ítems. De la misma manera, la metodología es similar a Alavedra (2019) que desarrolló una investigación no experimental en la que participaron 149 trabajadores a los que se les aplicó dos cuestionarios. Asimismo, la metodología es similar a Bravo (2019) que desarrolló una investigación no experimental con corte transversal de diseño correlacional causal en la que participaron 27 trabajadores. Finalmente, es similar a la metodología de Távara (2018) que desarrolló una investigación cuantitativa, descriptiva, de diseño transversal en el que participaron 60 trabajadores.

## **5.3. Discusión por resultados**

La hipótesis general plantea que el liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021. Respecto a la variable de liderazgo

transformacional, a nivel descriptivo, se tiene que existe un mayor porcentaje de entrevistados que percibe el liderazgo transformacional en un nivel alto y muy alto, que sumados representan el 60.87 %, mientras que los niveles regular y bajo se encuentra el 39.13 %. Respecto a la variable motivación intrínseca, el análisis de datos descriptivos permite establecer que el mayor porcentaje de entrevistados percibe un nivel alto y muy alto de motivación intrínseca, que sumados representan el 69.57 %, mientras que los niveles regular y bajo se encuentra el 30.43 %. El análisis inferencial se tiene con la prueba de correlación de Spearman se tiene una significancia bilateral inferior a 0.05 ( $p=0.001$ ), por tanto, se afirma la existencia de una correlación con un coeficiente de  $r_s=0.485$ , la cual, según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) representa una intensidad débil y una dirección positiva (directa).

Este resultado es similar a lo hallado por Mercado (2020) que halló un nivel de significancia inferior a  $p=0.005$  y una intensidad media positiva de correlación ( $r=0.55$ ), lo cual, evidencia la relación directa entre las variables. Rodríguez (2020) que, a través de la prueba de correlación de Pearson, obtuvo una significancia bilateral inferior a 0,05 ( $p=0.000$ ), además, se encontró un coeficiente de correlación positivo de intensidad fuerte ( $r=0.871$ ). Igualmente, con Alavedra (2019) que halló, gracias a la prueba de correlación de Pearson que existe una correlación entre la motivación intrínseca y el liderazgo transformacional en las dimensiones de carisma inspiracional ( $r=0.46$ ), influencia idealizada (0.46), motivación inspiracional (0.41) e instalación intelectual (0.40). De la misma manera con Bravo (2019) que concluyó que existe una relación significativa y alta entre liderazgo transformacional y la motivación de los entrevistados ( $p=0.00$ ;  $r=0.635$ ), asimismo, se estableció que predominaba el liderazgo transformacional mientras que la motivación laboral se encontraba en un nivel medio. Finalmente, respecto a la motivación intrínseca, se encontró una relación significativa y un coeficiente de correlación positivo y de nivel considerable entre estas variables ( $p=0.000$ ;  $r=0.536$ ).

Finalmente, los resultados difieren de lo hallado por García (2018) que concluyó, a través de la prueba de correlación de Pearson, que el liderazgo no se relaciona con la motivación que tienen los trabajadores encuestados ( $p=0.24$ ).

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera**

El liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021. Con la prueba de correlación de Spearman se tiene una significancia bilateral inferior a 0.05 ( $p=0.001$ ), por tanto, se afirma la existencia de una correlación con un coeficiente de  $r_s=0.485$ , la cual, representa una intensidad débil y una dirección positiva (directa).

### **Segunda**

La estimulación intelectual del liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021. Con la prueba de correlación de Spearman se tiene una significancia bilateral inferior a 0.05 ( $p=0.002$ ), por tanto, se afirma la existencia de una correlación con un coeficiente de  $r_s=0.454$ , la cual, representa una intensidad débil y una dirección positiva (directa).

### **Tercera**

La consideración individualizada del liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021. Con la prueba de correlación de Spearman se tiene una significancia bilateral inferior a 0.05 ( $p=0.001$ ), por tanto, se afirma la existencia de una correlación con un coeficiente de  $r_s=0.472$ , la cual, representa una intensidad débil y una dirección positiva (directa).

### **Cuarta**

La motivación e inspiración del liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021. Con la prueba de correlación de Spearman se tiene una significancia bilateral inferior a 0.05 ( $p=0.006$ ), por tanto, se afirma la existencia de una correlación con un coeficiente de  $r_s=0.398$ , el cual, representa una intensidad débil y una dirección positiva (directa).

### **Quinta**

El carisma del liderazgo transformacional se relaciona con la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021. Con la prueba de correlación de Spearman se tiene una significancia bilateral inferior a 0.05 ( $p=0.001$ ), por tanto, se afirma la existencia de una correlación con un coeficiente de  $r_s=0.488$ , el cual, representa una intensidad débil y una dirección positiva (directa).

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Se recomienda a la Directora Regional de Agricultura de Tacna el desarrollo de talleres orientados a que los directivos y personal jerárquicamente superior, realicen acciones en marcadas en el liderazgo transformacional, con el objeto de que se incremente la motivación intrínseca de los trabajadores y, así, la organización logre las metas y resultados que se esperan en beneficio de la propia situación y de la comunidad tacneña.

### **Segunda**

Se recomienda a los estudiantes de administración de las universidades de Tacna, realizar investigaciones experimentales que permitan establecer qué técnica aplicada es la más idónea para el desarrollo de habilidades de liderazgo transformacional en los directivos y personal jerárquicamente superior de la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, de tal manera, que se pueda establecer un programa que puede hacer aplicado a largo del tiempo para mejorar la motivación intrínseca de los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Alan, D., & Cortez, L. (2018). *Proceso y fundamentos de la investigación científica*. Machala: Editorial UTMACH.
- Alavedra, S. (2019). *Motivación y liderazgo transformacional percibido en una empresa privada del sector retail en lima metropolitana*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Bravo, E. (2019). *Liderazgo transformacional y la motivación laboral docente en la I.E N°80081, El Milagro, Huanchaco, 2019*. Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
- Cotera, K., & Yáñez, V. (2019). *Motivación académica y autorregulación del aprendizaje en estudiantes de las carreras profesionales de Ingeniería Civil y Psicología en una universidad particular de Santiago de Surco*. Universidad Ricardo Palma, Lima.
- Fernández, A. (2018). *Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima - 2018*. Universidad Norbert Wiener, Lima.
- García, T. (2018). *El liderazgo y su relación con la motivación del personal de confianza que labora en la Dirección de Personal de la Universidad Veracruzana*. Universidad Veracruzana, Veracruz.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: McGraw-Hill Interamericana Editores SA.
- Ique, N. (2018). *Liderazgo transformacional como motivación intrínseca en el desempeño docente de las Instituciones Educativas Estatales de la UGEL N° 02 Rímac – 2013*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima.
- Juárez, D. (2016). *Relación entre los factores de motivación intrínseca y desempeño laboral en un grupo de docentes de un colegio privado de la ciudad de Guatemala*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción.
- López, P., & Facheli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Barcelona: Fondo Universidad Autónoma de Barcelona.

- Manjarrez, N., Boza, J., & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365.
- Mercado, V. (2020). *Relación entre el estilo de liderazgo del docente y la motivación intrínseca de los estudiantes del IV semestre de la carrera profesional de educación primaria del Instituto de Educación Superior Pedagógico Arequipa 2018*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.
- Nolazco, F., Bustamante, E., Moreno, R., & Carhuancho, I. (enero-abril de 2020). Motivación laboral en una empresa de servicios de Lima, Perú. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 162-176.
- Pilco, L., & Coello, R. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de alto rendimiento. *INNOVA Research Journal*, 3(12), 28-37.
- Rivas, R. (2021). La motivación intrínseca y su relación con la gestión pública de los directores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 -Lima. *Revista Gobierno y Gestión Pública de la Universidad de San Martín de Porres*, 8(1), 37-49.
- Rodríguez, J. (2020). *Influencia del liderazgo en la motivación intrínseca de los colaboradores del fast food Kentucky Fried Chicken en Chiclayo 2018*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Rojas, C. (2020). *La motivación intrínseca y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, empresa Graña y Montero, Arequipa 2019*. Universidad Continental, Arequipa.
- Santangelo, A. (2018). *Liderazgo, motivación y eficiencia*. Universidad del Cema, Buenos Aires.
- Távora, N. (2018). *Liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones-sede Chiclayo, 2018*. Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Yarleque, J. (2018). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en el Institución Educativa 20321 Santa Rosa nivel primaria del Distrito de Huacho*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho.

## ANEXOS

### ANEXO 1

#### Matriz de operacionalización de variables

**Título:** El liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Liderazgo transformacional	Liderazgo que permite la motivación de los individuos a realizar mucho más de lo que ellos esperan, logrando como resultado cambios en los grupos, la sociedad y las organizaciones, por lo que es un beneficio para la colectividad. Se logra por una influencia idealizada, ejercer una motivación inspiracional, estimular intelectualmente a los seguidores y tener consideraciones individualizadas.	"Escala de Liderazgo Transformacional" desarrollado por Yarleque (2018), la cual, consta de 24 ítems. Se obtuvo una confiabilidad de $p=0.950$ con la prueba de Alfa de Cronbach.	Estimulación intelectual	Nivel de estimulación intelectual	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Mi jefe es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas.</li> <li>2. Toma acciones antes de que surja un problema.</li> <li>3. Mi jefe es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes.</li> <li>4. Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás.</li> <li>5. Sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo.</li> <li>6. Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada.</li> <li>7. Tiene la habilidad de hablar en público.</li> <li>8. Mi jefe se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza.</li> <li>9. Logra los resultados según lo planificado.</li> </ol>	<u>Ordinal</u> 1) Nunca. 2) Pocas veces. 3) A veces. 4) Casi siempre. 5) Siempre.
			Consideración individualizada	Nivel de consideración individualizada	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Dedicar tiempo en enseñar y orientar al personal.</li> <li>11. Mi jefe me atiende con amabilidad y paciencia.</li> <li>12. Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.</li> <li>13. Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo.</li> <li>14. Mi jefe sabe colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo.</li> </ol>	

					<p>15. Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas.</p> <p>16. Mi jefe es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas.</p>	
			Motivación inspiracional	Nivel de motivación inspiracional	<p>17. Mi jefe también ve y juzga las cosas de forma optimista.</p> <p>18. Mi jefe dirige a su personal al logro de los objetivos y planes.</p> <p>19. Aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.</p> <p>20. Es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.</p>	
			Influencia idealizada	Nivel de influencia idealizada	<p>21. Mi jefe respeta mi opinión aún no esté de acuerdo con ella.</p> <p>22. Mi jefe me inspira confianza.</p> <p>23. Con mi jefe tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá.</p> <p>24. Mi jefe toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas.</p>	
Motivación intrínseca	Según Rojas (2020), se presenta por disfrute de la actividad o de la valoración que tiene de una actividad que va a actualizar, explorar o va a permitir el aprendizaje de sus potencialidades. Surge por el deseo de conocer,	"Escala de motivación intrínseca laboral" desarrollada por Juárez (2016), la cual, consta de 25 ítems. Se obtuvo una confiabilidad de $p=0.815$ con la	Motivación intrínseca al conocimiento	Nivel de motivación intrínseca al conocimiento	<p>2. En mi trabajo siento que casi todos los días aprendo cosas nuevas.</p> <p>7. Siento la necesidad de aprender cosas sobre mi trabajo constantemente.</p> <p>12. Me siento feliz por las cosas que he aprendido en este trabajo.</p> <p>17. Puedo y deseo desarrollar más habilidades que son útiles en este trabajo.</p> <p>22. Me agrada tener la posibilidad de desarrollar mis conocimientos sobre mi trabajo.</p>	<p><u>Ordinal</u></p> <p>1) Totalmente en desacuerdo.</p> <p>2) En desacuerdo.</p> <p>3) Indeciso.</p> <p>4) De acuerdo.</p> <p>5) Totalmente de acuerdo.</p>

	autodeterminarse, integrarse laboralmente y tener control del puesto laboral, mientras que disminuye por la desmotivación del trabajador	prueba de Alfa de Cronbach.	Motivación intrínseca - autodeterminación	Nivel de motivación intrínseca - autodeterminación	<p>3. Si tuviera la oportunidad de escoger un trabajo, escogería este de nuevo.</p> <p>8. Si el dinero no fuera un factor importante, siempre desearía poder realizar este trabajo.</p> <p>13. Siento que obtengo más que solo remuneración económica de este trabajo.</p> <p>18. Considero que debo alcanzar un nivel de excelencia en este trabajo.</p> <p>23. Siempre busco superar las situaciones difíciles para poder desempeñarme correctamente en mis actividades y crecer como persona.</p>
			Motivación e integración laboral	Nivel de motivación e integración laboral	<p>5. Siempre me encuentro dispuesto a realizar las tareas y atribuciones que tengo.</p> <p>10. Me gusta entregarme y dedicarme diariamente en las funciones que desempeño.</p> <p>15. En este trabajo doy lo mejor de mí como profesional y como persona.</p> <p>19. Me siento feliz realizando las tareas correspondientes a mi puesto.</p> <p>20. Me siento satisfecho con mi desempeño constante y el cumplimiento de mis atribuciones.</p>
			Desmotivación	Nivel de desmotivación	<p>4. Tengo la intención de desarrollarme más para poder obtener un trabajo que me apasione. (-)</p> <p>9. Si tuviera la oportunidad de escoger un trabajo, escogería uno en que realizara actividades que me gusten.</p> <p>14. Realizo mis labores rutinarias porque no tengo otra opción.</p> <p>24. Me basta con cumplir con lo que se me demanda en mi puesto.</p>

			Locus de control	Nivel de locus de control	<p>1. Un trabajador es completamente responsable de su desempeño.</p> <p>6. El trabajador tiene parte su parte de responsabilidad en la situación en que se encuentre la empresa.</p> <p>11. El trabajador debe ser capaz de cumplir con los objetivos y las metas establecidas a pesar de las dificultades.</p> <p>16. Un trabajador ve influenciado su desempeño por los demás.</p> <p>21. El trabajador difícilmente es responsable por la situación en que se encuentra la organización.</p> <p>25. Un trabajador siempre está sujeto a la dinámica de la organización, lo cual es determinante en el cumplimiento de metas y objetivos.</p>	
--	--	--	------------------	---------------------------	--	--

## ANEXO 2

### Cuestionario

Saludos cordiales, tiene como objetivo establecer la relación entre el liderazgo transformacional con la motivación intrínseca de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, año 2021, por ello, le pedimos que responda los ítems con la mayor objetividad posible, pues sus respuestas son muy importantes para nosotros.

Utilice la siguiente escala:

Nunca	Pocas veces	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: ESTIMULACIÓN INTELECTUAL</b>					
1. Mi jefe es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas.					
2. Toma acciones antes de que surja un problema.					
3. Mi jefe es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes.					
4. Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás.					
5. Sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo.					
6. Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada.					
7. Tiene la habilidad de hablar en público.					
8. Mi jefe se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza.					
9. Logra los resultados según lo planificado.					
<b>DIMENSIÓN 2: CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA</b>					
10. Dedicar tiempo en enseñar y orientar al personal.					
11. Mi jefe me atiende con amabilidad y paciencia.					
12. Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.					
13. Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo.					
14. Mi jefe sabe colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo.					
15. Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas.					
16. Mi jefe es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas.					
<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN E INSPIRACIÓN</b>					
17. Mi jefe también ve y juzga las cosas de forma optimista.					
18. Mi jefe dirige a su personal al logro de los objetivos y planes.					
19. Aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.					

20. Es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.					
<b>DIMENSIÓN 4: INFLUENCIA IDEALIADA O CARISMA</b>					
21. Mi jefe respeta mi opinión aún no esté de acuerdo con ella.					
22. Mi jefe me inspira confianza.					
23. Con mi jefe tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá.					
24. Mi jefe toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas.					

Para los siguientes ítems utilice la siguiente escala:

<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Indeciso</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
1	2	3	4	5

ITEMS	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA AL CONOCIMIENTO</b>					
2. En mi trabajo siento que casi todos los días aprendo cosas nuevas.					
7. Siento la necesidad de aprender cosas sobre mi trabajo constantemente.					
12. Me siento feliz por las cosas que he aprendido en este trabajo.					
17. Puedo y deseo desarrollar más habilidades que son útiles en este trabajo.					
22. Me agrada tener la posibilidad de desarrollar mis conocimientos sobre mi trabajo.					
<b>DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA-AUTODETERMINACIÓN</b>					
3. Si tuviera la oportunidad de escoger un trabajo, escogería este de nuevo.					
8. Si el dinero no fuera un factor importante, siempre desearía poder realizar este trabajo.					
13. Siento que obtengo más que solo remuneración económica de este trabajo.					
18. Considero que debo alcanzar un nivel de excelencia en este trabajo.					
23. Siempre busco superar las situaciones difíciles para poder desempeñarme correctamente en mis actividades y crecer como persona.					
<b>DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN INTEGRAL-LABORAL</b>					
5. Siempre me encuentro dispuesto a realizar las tareas y atribuciones que tengo.					
10. Me gusta entregarme y dedicarme diariamente en las funciones que desempeño.					
15. En este trabajo doy lo mejor de mí como profesional y como persona.					
19. Me siento feliz realizando las tareas correspondientes a mi puesto.					
20. Me siento satisfecho con mi desempeño constante y el cumplimiento de mis atribuciones.					
<b>DIMENSIÓN 4: DESMOTIVACIÓN</b>					
4. Tengo la intención de desarrollarme más para poder obtener un trabajo que me apasione. (-)					
9. Si tuviera la oportunidad de escoger un trabajo, escogería uno en que realizara actividades que me gusten. (-)					
14. Realizo mis labores rutinarias porque no tengo otra opción. (-)					
24. Me basta con cumplir con lo que se me demanda en mi puesto. (-)					

<b>DIMENSIÓN 5: LOCUS DE CONTROL</b>					
1. Un trabajador es completamente responsable de su desempeño.					
6. El trabajador tiene parte su parte de responsabilidad en la situación en que se encuentre la empresa.					
11. El trabajador debe ser capaz de cumplir con los objetivos y las metas establecidas a pesar de las dificultades.					
16. Un trabajador ve influenciado su desempeño por los demás. (-)					
21. El trabajador difícilmente es responsable por la situación en que se encuentra la organización. (-)					
25. Un trabajador siempre está sujeto a la dinámica de la organización, lo cual es determinante en el cumplimiento de metas y objetivos. (-)					

### ANEXO 3

#### Rangos de los cuestionarios

##### Rangos de la escala de liderazgo transformacional

Dimensiones	Nro. de ítems	Categorías	Rangos
Dimensión 1: Estimulación intelectual.	9	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	9-16 17-23 24-30 31-37 38-45
Dimensión 2: Consideración individualizada.	7	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	7-12 13-18 19-23 24-29 30-35
Dimensión 3: Motivación e inspiración.	4	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	4-7 8-10 11-13 14-16 17-20
Dimensión 4: Influencia idealizada y carisma.	4	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	4-7 8-10 11-13 14-16 17-20
ESCALA TOTAL	24	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	24-43 44-62 63-81 82-100 101-120

### Rangos de la escala de motivación intrínseca laboral

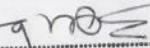
Dimensiones	Nro. de ítems	Categorías	Rangos
Dimensión 1: Motivación intrínseca al conocimiento.	5	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	5-8 9-12 13-17 18-21 22-25
Dimensión 2: Motivación intrínseca - autodeterminación	5	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	5-8 9-12 13-17 18-21 22-25
Dimensión 3: Motivación integral laboral	5	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	5-8 9-12 13-17 18-21 22-25
Dimensión 4: Desmotivación.	4	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	4-7 8-10 11-13 14-16 17-20
Dimensión 5: Locus de control.	6	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	6-10 11-15 16-20 21-25 26-30
ESCALA TOTAL	25	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	25-44 45-64 65-85 86-105 106-125

## ANEXO 4

### Matriz de validación de instrumento de recolección de datos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación:		El liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021					
Apellidos y nombres del Investigador:		Romero Yucra, Alex David					
Apellidos y nombres del experto:		Dr. Gálvez Marquina, Mario César					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo transformacional	Estimulación intelectual	Nivel de estimulación intelectual	1. Mi jefe es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas.	Ordinal 1) Nunca. 2) Pocas veces. 3) A veces. 4) Casi siempre. 5) Siempre.	X		
			2. Toma acciones antes de que surja un problema.		X		
			3. Mi jefe es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes.		X		
			4. Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás.		X		
			5. Sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo.		X		
			6. Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada.		X		
			7. Tiene la habilidad de hablar en público.		X		
			8. Mi jefe se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza.		X		
			9. Logra los resultados según lo planificado.		X		
	Consideración individualizada	Nivel de consideración individualizada	10. Dedicar tiempo en enseñar y orientar al personal.		X		
			11. Mi jefe me atiende con amabilidad y paciencia.		X		
			12. Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo.		X		
			13. Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo.		X		
			14. Mi jefe sabe colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo.		X		
			15. Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas.		X		
			16. Mi jefe es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas.		X		
Motivación inspiracional	Nivel de motivación inspiracional	17. Mi jefe también ve y juzga las cosas de forma optimista.	X				
		18. Mi jefe dirige a su personal al logro de los objetivos y planes.	X				
		19. Aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados.	X				
		20. Es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.	X				
Influencia idealizada	Nivel de influencia idealizada	21. Mi jefe respeta mi opinión aún no esté de acuerdo con ella.	X				
		22. Mi jefe me inspira confianza.	X				
		23. Con mi jefe tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá.	X				
		24. Mi jefe toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas.	X				

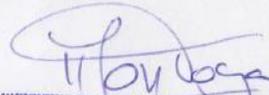
  
 Dr. Mario César Gálvez Marquina  
 ASESOR EN METODOLOGÍA  
 DE INVESTIGACIÓN

Motivación intrínseca	Motivación intrínseca al conocimiento	Nivel de motivación intrínseca al conocimiento	2. En mi trabajo siento que casi todos los días aprendo cosas nuevas. 7. Siento la necesidad de aprender cosas sobre mi trabajo constantemente. 12. Me siento feliz por las cosas que he aprendido en este trabajo. 17. Puedo y deseo desarrollar más habilidades que son útiles en este trabajo. 22. Me agrada tener la posibilidad de desarrollar mis conocimientos sobre mi trabajo.		X X X X		
	Motivación intrínseca - autodeterminación	Nivel de motivación intrínseca - autodeterminación	3. Si tuviera la oportunidad de escoger un trabajo, escogería este de nuevo. 8. Si el dinero no fuera un factor importante, siempre desearía poder realizar este trabajo. 13. Siento que obtengo más que solo remuneración económica de este trabajo. 18. Considero que debo alcanzar un nivel de excelencia en este trabajo. 23. Siempre busco superar las situaciones difíciles para poder desempeñarme correctamente en mis actividades y crecer como persona.		X X X X		
	Motivación e integración laboral	Nivel de motivación e integración laboral	5. Siempre me encuentro dispuesto a realizar las tareas y atribuciones que tengo. 10. Me gusta entregarme y dedicarme diariamente en las funciones que desempeño. 15. En este trabajo doy lo mejor de mí como profesional y como persona. 19. Me siento feliz realizando las tareas correspondientes a mi puesto. 20. Me siento satisfecho con mi desempeño constante y el cumplimiento de mis atribuciones.	Ordinal 1) Totalmente en desacuerdo. 2) En desacuerdo. 3) Indeciso. 4) De acuerdo. 5) Totalmente de acuerdo.	X X X X X		
	Desmotivación	Nivel de desmotivación	4. Tengo la intención de desarrollarme más para poder obtener un trabajo que me apasione. (-) 9. Si tuviera la oportunidad de escoger un trabajo, escogería uno en que realizara actividades que me gusten. 14. Realizo mis labores rutinarias porque no tengo otra opción. 24. Me basta con cumplir con lo que se me demanda en mi puesto.		X X X		
	Locus de control	Nivel de locus de control	1. Un trabajador es completamente responsable de su desempeño. 6. El trabajador tiene parte su parte de responsabilidad en la situación en que se encuentre la empresa. 11. El trabajador debe ser capaz de cumplir con los objetivos y las metas establecidas a pesar de las dificultades. 16. Un trabajador ve influenciado su desempeño por los demás. 21. El trabajador difícilmente es responsable por la situación en que se encuentra la organización. 25. Un trabajador siempre está sujeto a la dinámica de la organización, lo cual es determinante en el cumplimiento de metas y objetivos.		X X X X X		
	Firma del experto	 <b>Dr. Mario César Gálvez Marquina</b> <b>ASESOR EN METODOLOGIA</b>		Fecha <u>27, 09, 21</u>			

Nota: Las DIMENSIONES e ~~INDICADORES~~ INDICADORES si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

<b>Título de la investigación:</b>		El liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021					
<b>Apellidos y nombres del Investigador:</b>		Romero Yucra, Alex David					
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>		Dra. Martos Montoya, Victoria del Socorro					
<b>ASPECTO POR EVALUAR</b>					<b>OPINIÓN DEL EXPERTO</b>		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo transformacional	Estimulación intelectual	Nivel de estimulación intelectual	1. Mi jefe es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas. 2. Toma acciones antes de que surja un problema. 3. Mi jefe es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes. 4. Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás. 5. Sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo. 6. Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada. 7. Tiene la habilidad de hablar en público. 8. Mi jefe se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza. 9. Logra los resultados según lo planificado.	Ordinal 1) Nunca. 2) Pocas veces. 3) A veces. 4) Casi siempre. 5) Siempre.	✓		
	Consideración individualizada	Nivel de consideración individualizada	10. Dedicar tiempo en enseñar y orientar al personal. 11. Mi jefe me atiende con amabilidad y paciencia. 12. Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo. 13. Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo. 14. Mi jefe sabe colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo. 15. Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas. 16. Mi jefe es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas.		✓		
	Motivación inspiracional	Nivel de motivación inspiracional	17. Mi jefe también ve y juzga las cosas de forma optimista. 18. Mi jefe dirige a su personal al logro de los objetivos y planes. 19. Aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados. 20. Es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.		✓		
	Influencia idealizada	Nivel de influencia idealizada	21. Mi jefe respeta mi opinión aún no esté de acuerdo con ella. 22. Mi jefe me inspira confianza. 23. Con mi jefe tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá. 24. Mi jefe toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas.		✓		

  
 Dra. Victoria del Socorro Martos Montoya  
 Docente Universidad Nacional  
 Jorge Basadre Grohmann

Motivación intrínseca	Motivación intrínseca al conocimiento	Nivel de motivación intrínseca al conocimiento	<p>2. En mi trabajo siento que casi todos los días aprendo cosas nuevas.</p> <p>7. Siento la necesidad de aprender cosas sobre mi trabajo constantemente.</p> <p>12. Me siento feliz por las cosas que he aprendido en este trabajo.</p> <p>17. Puedo y deseo desarrollar más habilidades que son útiles en este trabajo.</p> <p>22. Me agrada tener la posibilidad de desarrollar mis conocimientos sobre mi trabajo.</p>	<p>Ordinal</p> <p>1) Totalmente en desacuerdo.</p> <p>2) En desacuerdo.</p> <p>3) Indeciso.</p> <p>4) De acuerdo.</p> <p>5) Totalmente de acuerdo.</p>			
	Motivación intrínseca - autodeterminación	Nivel de motivación intrínseca - autodeterminación	<p>3. Si tuviera la oportunidad de escoger un trabajo, escogería este de nuevo.</p> <p>8. Si el dinero no fuera un factor importante, siempre desearía poder realizar este trabajo.</p> <p>13. Siento que obtengo más que solo remuneración económica de este trabajo.</p> <p>18. Considero que debo alcanzar un nivel de excelencia en este trabajo.</p> <p>23. Siempre busco superar las situaciones difíciles para poder desempeñarme correctamente en mis actividades y crecer como persona.</p>				
	Motivación e integración laboral	Nivel de motivación e integración laboral	<p>5. Siempre me encuentro dispuesto a realizar las tareas y atribuciones que tengo.</p> <p>10. Me gusta entregarme y dedicarme diariamente en las funciones que desempeño.</p> <p>15. En este trabajo doy lo mejor de mí como profesional y como persona.</p> <p>19. Me siento feliz realizando las tareas correspondientes a mi puesto.</p> <p>20. Me siento satisfecho con mi desempeño constante y el cumplimiento de mis atribuciones.</p>				
	Desmotivación	Nivel de desmotivación	<p>4. Tengo la intención de desarrollarme más para poder obtener un trabajo que me apasione. (-)</p> <p>9. Si tuviera la oportunidad de escoger un trabajo, escogería uno en que realizara actividades que me gusten.</p> <p>14. Realizo mis labores rutinarias porque no tengo otra opción.</p> <p>24. Me basta con cumplir con lo que se me demanda en mi puesto.</p>				
	Locus de control	Nivel de locus de control	<p>1. Un trabajador es completamente responsable de su desempeño.</p> <p>6. El trabajador tiene parte su parte de responsabilidad en la situación en que se encuentre la empresa.</p> <p>11. El trabajador debe ser capaz de cumplir con los objetivos y las metas establecidas a pesar de las dificultades.</p> <p>16. Un trabajador ve influenciado su desempeño por los demás.</p> <p>21. El trabajador difícilmente es responsable por la situación en que se encuentra la organización.</p> <p>25. Un trabajador siempre está sujeto a la dinámica de la organización, lo cual es determinante en el cumplimiento de metas y objetivos.</p>				
<p>Firma del experto </p> <p>Dra. Victoria del Socorro Montoya Docente Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann</p>			<p>Fecha <u>27 / 09 / 21</u></p>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:		El liderazgo transformacional y la motivación intrínseca de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura de Tacna, 2021					
Apellidos y nombres del Investigador:		Romero Yucra, Alex David					
Apellidos y nombres del experto:		Dr. Paco Ale, Alex Efraín					
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTAS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Liderazgo transformacional	Estimulación intelectual	Nivel de estimulación intelectual	1. Mi jefe es creativo, propone nuevas formas de hacer las cosas. 2. Toma acciones antes de que surja un problema. 3. Mi jefe es innovador, hace las cosas de manera diferente y logra cambios importantes. 4. Defiende sus ideas sin esperar la aprobación de los demás. 5. Sabe lograr compromisos de sus trabajadores para la mejora del trabajo. 6. Atiende las prioridades de trabajo de manera planificada. 7. Tiene la habilidad de hablar en público. 8. Mi jefe se preocupa por estar actualizado en sus conocimientos respecto al trabajo que realiza. 9. Logra los resultados según lo planificado.	Ordinal 1) Nunca. 2) Pocas veces. 3) A veces. 4) Casi siempre. 5) Siempre.	4		
	Consideración individualizada	Nivel de consideración individualizada	10. Dedicar tiempo en enseñar y orientar al personal. 11. Mi jefe me atiende con amabilidad y paciencia. 12. Considera que mis necesidades, habilidades y aspiraciones son importantes para el desarrollo del equipo. 13. Se interesa en conocer las necesidades de cada uno de los miembros del grupo. 14. Mi jefe sabe colocar a las personas adecuadas en los equipos de trabajo. 15. Me ayuda a encontrar y desarrollar mis fortalezas. 16. Mi jefe es consciente de sus obligaciones y actúa conforme a ellas.		4		
	Motivación inspiracional	Nivel de motivación inspiracional	17. Mi jefe también ve y juzga las cosas de forma optimista. 18. Mi jefe dirige a su personal al logro de los objetivos y planes. 19. Aclara y comunica las responsabilidades de cada uno dentro del grupo, para lograr los objetivos planteados. 20. Es capaz de ir más allá de sus intereses por el bienestar del grupo.		4		
	Influencia idealizada	Nivel de influencia idealizada	21. Mi jefe respeta mi opinión aún no esté de acuerdo con ella. 22. Mi jefe me inspira confianza. 23. Con mi jefe tengo la garantía de lo que se acuerda se cumplirá. 24. Mi jefe toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones tomadas.		4		

  
 Dr. Alex Efraín Paco Ale  
 asesor metodológico  
 de investigación



## ANEXO 5

### Consentimiento para el levantamiento de datos

**SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTAS PARA TESIS.**

SRA: DIRECTORA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA TACNA

ING. MARTINA FRANCISCA ALFÉREZ VARGAS.



YO, **ROMERO YUCRA ALEX DAVID**, identificado con **DNI: 70788175** con domicilio en Leguía Villa Inclán MZ: 105 LT: 03 Provincia: Tacna, Distrito: Tacna, Departamento: Tacna Ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo.

Solicito permiso para poder realizar encuestas en las instalaciones de la dirección regional de agricultura Tacna, para poder realizar mi tesis para optar el título de licenciado en administración.

POR LO EXPUESTO.

Le ruego a Ud. Acceder a mi petición por ser de justicia.

Tacna, 27 de septiembre del 2021.



ROMERO YUCRA, ALEX DAVID

DNI: 70788175

