



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Liderazgo situacional en la motivación del personal administrativo y
asistencial de un centro de salud del distrito de Salcabamba, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Rabanal Vila, Drema Luz (orcid.org/0000-0002-5745-4009)

ASESORES:

Mg. Mórán Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico el presente trabajo a mi madre quien con su amor, paciencia y esfuerzo me ha apoyado, contenido y alentado en los buenos y malos momentos para la realización de este nuevo logro.

Agradecimiento

Agradezco a mis asesores por su paciencia, guía y dedicación. Ya que con sus consejos y correcciones he podido culminar con esta instancia tan anhelada.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	10
3.1 Tipo y diseño de la investigación	10
3.2 Variables y operacionalización	11
3.3 Población, muestra, muestreo	12
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	13
3.5 Procedimientos	14
3.6 Método de análisis de datos	14
3.7 Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	25
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	37

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 <i>Matriz de operacionalización de la variable Liderazgo situacional</i>	11
Tabla 2 <i>Matriz de operacionalización de la variable Motivación</i>	12
Tabla 3 <i>Cruce entre liderazgo situacional y motivación</i>	16
Tabla 4 <i>Cruce entre liderazgo situacional y necesidades sociales</i>	17
Tabla 5 <i>Cruce entre liderazgo situacional y necesidades de estimación</i>	18
Tabla 6 <i>Cruce entre liderazgo situacional y necesidades de autorrealización</i>	19
Tabla 7 <i>Información de ajuste de los modelos</i>	20
Tabla 8 <i>Pseudo R cuadrado de hipótesis general</i>	20
Tabla 9 <i>Información de ajuste de los modelos</i>	21
Tabla 10 <i>Pseudo R cuadrado</i>	21
Tabla 11 <i>Información de ajuste de los modelos</i>	22
Tabla 12 <i>Pseudo R cuadrado</i>	22
Tabla 13 <i>Información de ajuste de los modelos</i>	23
Tabla 14 <i>Pseudo R cuadrado</i>	24

Índice de figuras

	Pág.
Figura 01 <i>Tipo y diseño de la investigación</i>	10
Figura 02 <i>Cruce entre liderazgo situacional y motivación</i>	16
Figura 03 <i>Cruce entre liderazgo situacional y necesidades sociales</i>	17
Figura 04 <i>Cruce entre liderazgo situacional y necesidades de estimación</i>	18
Figura 05 <i>Cruce entre liderazgo situacional y necesidades de autorrealización</i>	19

Resumen

La presente investigación se enfocó en determinar si el liderazgo situacional influía sobre la motivación del personal administrativo y asistencial de un centro de salud en el distrito de Salcabamba. La metodología usada fue de tipo básica, con un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y con un nivel de investigación correlacional - causal. Luego de haber aplicado el cuestionario como instrumento de investigación en los trabajadores ya mencionados, se llegó a determinar la influencia del liderazgo situacional en la motivación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023, dando como resultado que el 58% de la muestra considero tener en un nivel moderado al liderazgo situacional y en un nivel medio a la motivación. Aplicando la regresión logística ordinal. (RLO) se pudo observar al $0,000 < 0,05$; que nos afirma de manera positiva la influencia significativa en la motivación. Estos resultados han demostrado que el liderazgo situacional brinda un impacto significativo en la motivación del personal administrativo y asistencial de un centro de salud en Salcabamba en el año 2023. Estos resultados pueden ser útiles para la implementación de estrategias de liderazgo que prometan mejorar la motivación y el desempeño del personal en el contexto de la atención médica.

Palabras Clave: Liderazgo situacional, motivación, directivo, participativo

Abstract

The present investigation focused on determining if situational leadership influenced the motivation of the administrative and care staff of a health center in the district of Salcabamba. The methodology used was of a basic type, with a quantitative approach of non-experimental design and with a correlational-causal level of research. After having applied the questionnaire as a research instrument in the aforementioned workers, the influence of situational leadership on the motivation of the administrative and assistance personnel of Salcabamba 2023 was determined, resulting in 58% of the sample considering having in a moderate level to situational leadership and a medium level to motivation. Applying ordinal logistic regression. (RLO) could be observed at $0.000 < 0.05$; that positively affirms the significant influence on motivation. These results have shown that situational leadership has a significant impact on the motivation of the administrative and assistance staff of a health center in Salcabamba in the year 2023. These results can be useful for the implementation of leadership strategies that promise to improve motivation and staff performance in the context of medical care.

Keywords: Situational leadership, motivation, directive, participative

I. INTRODUCCIÓN

En Italia, la crisis de la COVID-19 trajo nuevos cambios a nuestra forma de vida, en el campo laboral se hayo nuevas tendencias en el liderazgo. En el campo internacional a consecuencia de la pandemia las diferentes organizaciones tuvieron un liderazgo tímido, así como las grandes potencias mundiales. Surgiendo cambios marcados como es el caso del liderazgo cooperativo de fines del siglo xx por un liderazgo competitivo. Resultado de ello es la crisis que vive hace dos años la Unión Europea. (Navarro, 2021)

En España, la motivación es un aspecto psicológico que se interrelaciona con el desarrollo del ser humano. La misma que mueve, guía y cuida el comportamiento de cada ser en diversas situaciones, pero que a su vez puede ser regulada de acuerdo a las situaciones que enfrenta un sujeto al efectuar una actividad teniendo en cuenta un objetivo. Así mismo en la motivación intervienen factores internos y externos, es por ello que cuando una persona está motivada, logra lo que se propone. (Pereyra, 2020)

En Chile, el liderazgo se ha encontrado en permanentes modificaciones teóricas, debido a lo complicado que es su naturaleza, en la que diversas teorías tratan de explicar su concepción y resultados en las diversas organizaciones. Pero que a su vez los diferentes estilos de liderazgo que existen influyen determinante mente en la selección de alternativas de una establecida organización, produciendo un efecto significativo en el desarrollo de estas. Pero ello va depender del estilo a emplear de acuerdo a la situación que se presente. (Tapia et al.,2020)

En Perú, todas las organizaciones han tratado de encontrar el mejor estilo de liderazgo, pero estudios demuestran que no hay uno exclusivo, por el contrario la teoría del liderazgo situacional asevera que un líder que logra el éxito en su dirección tiene que aplicar un comportamiento adecuado a la situación que le toca enfrentar, siendo necesario y de mucha importancia el conocimiento del tipo de madurez de cada uno de sus empleados, basados en la competencia y aptitudes que cada uno pueda tener. (Navea et al.,2018)

Considerando que el liderazgo situacional a partido de un enfoque que valora el capital humano, las habilidades, experiencias y conocimientos de todo el personal que trabaja en una institución, planteamos el problema general de investigación ¿Cómo influye el liderazgo situacional en la motivación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023? y como problemas específicos tenemos: (1) ¿Cómo influye el liderazgo situacional en las necesidades sociales del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023? (2) ¿Cómo influye el liderazgo situacional en las necesidades de estimación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023? y (3) ¿Cómo influye el liderazgo situacional en las necesidades de autorrealización del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023?

Así mismo, la presente investigación se justificó en un nivel práctico, pues proporcionó información referente a la posición del centro de salud Salcabamba. Respecto al liderazgo situacional y su conexión con la motivación de los empleados ya mencionados, en base a las conclusiones se determinó brindar sugerencias que permitiesen potencializar el liderazgo situacional, teniendo en cuenta la situación que se enfrentó y el nivel de madurez del personal de la organización para obtener resultados y lograr metas.

En referencia a la justificación teórica del Liderazgo Situacional de Paul Hersey y Ken Blanchard, los autores presentaron un modelo de liderazgo que se basó en la adaptación a distintas disposiciones y en la competencia de los líderes para modificar su estilo de liderazgo, de acuerdo a las necesidades de sus colaboradores. Por otro lado, se sujetó la teoría de la motivación de Maslow, también conocido como la jerarquía de las necesidades, donde el sujeto posee varias necesidades que se organizan en una jerarquía.

En relación a la justificación metodológica la investigación se ubicó dentro del enfoque cuantitativo de diseño no experimental, para la recopilación de datos se empleó la encuesta, que fue validado por expertos que respaldan la investigación. El estudio permitió tener mayor conocimiento sobre el liderazgo situacional, ayudando a abrir nuevos caminos a investigaciones futuras que permitirán el logro significativo en relación a sus metas y objetivos que se plantea

una organización, teniendo como punto de partida el recurso humano con que cuenta.

Se estableció como objetivo general: Determinar la influencia del liderazgo situacional en la motivación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023 y los objetivos específicos: (1) Determinar la influencia del liderazgo situacional en las necesidades sociales del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023. (2) Determinar la influencia del liderazgo situacional en las necesidades de estimación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023. (3) Determinar la influencia del liderazgo situacional en las necesidades de autorrealización del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.

Planteándose como hipótesis general: Existe influencia positiva del liderazgo situacional en la motivación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023 y cómo hipótesis específica: (1) Existe influencia positiva del liderazgo situacional en las necesidades sociales del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023. (2) Existe influencia positiva del liderazgo situacional en las necesidades de estimación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023. (3) Existe influencia positiva del liderazgo situacional en las necesidades de autorrealización del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales: Sancan (2022) En su estudio realizado. La motivación laboral (el tema de impacto para los trabajadores), ya que repercute en la satisfacción laboral. Denominaron a la motivación como un impulso individual que demuestra una persona en su centro de trabajo. El estudio fue descriptivo, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. Constituido por 17 trabajadores de la empresa Zoecua S. A Sucursal Bolivia de la ciudad de La Paz. Para la medición se aplicó dos instrumentos, el cuestionario de motivación y satisfacción laboral. El factor motivacional que se halló en los trabajadores de mayor motivación fue el factor logro, que puntuó un 63% y una menor motivación por la autorrealización. El factor medio preferido para obtener la retribución fue la expectativa puntuando un 75%, la menor motivación por la dedicación a la tarea alcanzo un 33%. En cuanto a la motivación externa los empleados hallaron tener una mayor motivación laboral por el salario y menor motivación laboral por el contenido de trabajo. También se identificó en la variable de Satisfacción, que los factores intrínseca del trabajo presentaron una mayor puntuación con 93%. Y de menor puntuación (69%) la satisfacción con la participación.

Torres (2021) Su investigación fue descriptiva, con enfoque cuantitativo, conformada por más de cien enfermeras que trabajan en el área UCI y hospitalización de 2 entidades hospitalarias de Bucaramanga. Los datos se recolectaron en un año. Se utilizó el cuestionario de liderazgo donde el resultado muestra un (83,2%) son mujeres. El 57% forma parte del área de hospitalización y el 43% de UCI. Donde gran parte de los empleados tienen estudios universitarios (61,7%), un 39,3% con posgrado. Asimismo, el 54,2% solteros y 44% casados.

Toala (2021) Su investigación fue constituida por 16 colaboradores, es descriptiva y de corte transversal. El cuestionario fue de MbM. Los resultados: muestran una inclinación elevada hacia el factor motivacional de la Autoestima (23,91%), en los otros factores de Protección y Seguridad (20,10%), en los Sociales y Permanencia (17,40%), y de Autorrealización (19,94%).

Conclusiones: La información obtenida es de interés para la alta dirección para acatar una orden. Se recomienda que el estudio sea aplicado en las demás agencias con que cuenta la empresa. Donde el empleador brinde entornos seguros y saludables. Considerando lo más importante, estabilidad a todos sus trabajadores.

Chere (2018) Su investigación se enfocó en observar al liderazgo transformacional como transporte para un cambio social del Ecuador, fue descriptivo, estuvo conformado por 20 líderes (20 asociaciones sociales). El 43% señaló sentir una dejadez para la contribución de todos los colaboradores. El 38% indicó que no prima el apoyo mutuo de todo el grupo. Lo que se buscó fue promover la motivación con la intención de ocasionar modificaciones importantes en la planificación a largo plazo de la institución buscando el desarrollo del trabajo en equipo.

A nivel nacional se consideró a Chenet (2020): En Huancavelica se hizo un estudio que tuvo como propósito, precisar el tipo de conexión que tuviese la motivación con el desempeño laboral de los docentes. La investigación fue básica, descriptiva y correlacional. Participaron 18 maestros. Se concluyó que tienen una muy buena motivación laboral (61,1%), 33,3% excelente y el 5,6% buena. El 66,7% posee un excelente desempeño laboral, 22,2% bueno y 11,1% regular. Concerniente al cruce de información, el 33,3% tiene un excelente nivel en ambas. El análisis inferencial, decretó que ambas variables están conectadas.

Huamán (2019) Su intención fue el de precisar el liderazgo situacional y la satisfacción laboral de más de cien enfermeros de un hospital. Su metodología fue descriptiva con un corte transversal. Se utilizó una encuesta y cuestionario. Dando como conclusión: Que el liderazgo que prevaleció con un 60% fue el de guiar, en el rubro (asistencial) fue media con un 60.4%, también sobresalieron las mujeres con un 81.1%, el 32.4% de entre 31 a 35 años, el 83.8% tienen estudios de especialidad, el 14.4% estudios de maestría y un 95.5% del personal asistencial tiene 5 años de permanencia.

Zúñiga (2021) Su estudio fue de tipo básica, nivel descriptivo, con diseño descriptivo correlacional. Se usó al cuestionario, tuvo 114 colaboradores.

Después de haber terminado con la investigación se concluyó que hay un predominio del L. Democrático (78%), L. Autoritario (17%), y el L. Liberal (5%). Relativo al clima organizacional en una escala media está un 53.5%, escala alta 44.7% y baja 1.8%. Concluyendo que el liderazgo democrático fue el predominante, en relación al clima organizacional que fue medio y alto.

Santilla (2022) Su diseño fue el no experimental, estuvo constituido por 61 trabajadores de ambos sexos, sus instrumentos fueron un Test para los estilos de liderazgo y un cuestionario para la cultura organizacional. Se concluyó que el L. Autoritario obtuvo un 69,8%, relacionado a la cultura organizacional el 71,4% en nivel alto. Concluyendo que las variables no tienen una relevante correlación (0,141), p-valor (0,269).

Soto y Taipe (2019) Estuvo conformado por 118 educandos, la muestra lo conformaron 21 estudiantes del cuarto grado, para evaluarlos se usó el cuestionario de motivación para el aprendizaje. De acuerdo a los resultados, en la motivación (0%) ningún estudiante se encuentra en una posición baja, en una posición media (38.1%). El 61,9% que representa a 13 estudiantes se ubica en una posición alta. En el rendimiento académico ningún educando está iniciando, en proceso 28.6%, que equivales a 6 estudiantes, en logro previsto (71.4%). En un logro destacado 0 estudiantes. Por lo tanto, los educandos se encuentran en un logro previsto.

Tabraj F. (2016) Tenía como propósito saber si el liderazgo influía o no en la motivación de los trabajadores, fue de nivel correlacional, básica y no experimental. Lo integraron 113 empleados. Como desenlace en el liderazgo se obtuvo en una colocación alta (42,46%), colocación media (30.97%) y colocación baja (26,55%). En la motivación en un valor alto (53,98 %), valor medio (19,47%) y valor bajo (26,55%). La conclusión el liderazgo influye de manera moderada sobre la motivación de los empleados.

Charca E. (2022) Fue un correlacional causal, en el cual participaron 120 profesionales, para evaluar las variables se utilizó 2 encuestas. Sobre el liderazgo transformacional los profesionales dijeron: estimulación intelectual (36.7%), bueno (33.3%) y regular (30.0%). Sobre la influencia idealizada en una

posición regular (62%) y malo (45%). En el clima organizacional el 33.3% lo considera bueno, regular y malo. Dando como resultado que existe una repercusión positiva entre ambas variables.

Castro Fortan (2023) Se enfocó en esclarecer si el liderazgo transformacional repercutía en un grupo de trabajo. Fue un correlacional causal, se trabajó con 125 asistentes, se usó dos encuestas. Sobre el L. Transformacional en una posición alta (54,4%), posición moderada (42,4%). En el grupo de trabajo en una posición moderada (55,2%) y buena (44,8%). Llegando a la conclusión que la variable independiente si influye positivamente sobre la otra variable.

Variable independiente: (Blanchard et al.,1993) en este tipo de liderazgo no existe un estilo de liderazgo único y efectivo para todas las situaciones. Contiene varios estilos dentro de sí, permitiendo al líder adaptarse a cada uno de ellos (Chung et al.,2018). Los autores presentaron un modelo que se enfoca en aplicar el estilo de liderazgo a las necesidades de los seguidores en diferentes situaciones. Según la Teoría del liderazgo situacional de Paul Hersey y Kenneth Blanchard (1982) sostienen que no existe un único estilo de liderazgo que funcione en todas las situaciones, sino que el líder debe acoplar su estilo a las necesidades de los seguidores en distintas situaciones. En esta teoría, el líder debe ser capaz de evaluar el nivel de madurez o competencia de los seguidores en una tarea o actividad determinada y adaptar su estilo de liderazgo en consecuencia. En resumen, esta teoría se enfocó en adaptar el liderazgo a las necesidades y habilidades de los seguidores para maximizar su desempeño y lograr los objetivos de la organización, desarrollando las siguientes dimensiones: (Dimensión directivo, dimensión de entrenamiento, dimensión participativa y dimensión delegativa). El liderazgo situacional tiene 4 estilos: dirección, guía, participación y delegación, que se moldean a diferentes niveles de madurez y requerimiento de sus seguidores. (Hersey y Blanchard 1977)

Se consideró como primera dimensión el directivo: Este estilo es apropiado para los seguidores que tiene un bajo nivel de habilidad y madurez en una tarea determinada. La dirección implica un nivel alto de supervisión y control por parte del líder (Northouse, 2019), en el estilo de dirección, el líder toma la mayoría de las decisiones (Blanchard et al.,1985), también la dirección debe tener una

comunicación clara y directa entre el líder y los seguidores (Robbins, 2019) En este caso, el líder debe proporcionar ideas claras y una supervisión detallada para guiar a los seguidores hacia el logro de la tarea. Como segunda dimensión tenemos al de entrenamiento: el entrenamiento implica brindar retroalimentación constructiva y realizar evaluaciones periódicas para superarse. (Northouse, 2021) Este estilo es apropiado para los seguidores que tienen un nivel moderado de habilidad y conocimiento en una tarea determinada, en este caso, el líder debe brindar orientación y apoyo para ayudar a los seguidores a desarrollar sus habilidades y confianza en la tarea. La tercera dimensión es el participativo: Significa fomentar la aportación activa de los seguidores en la resolución de problemas y otorga mayor autonomía (Conger et al.,1988), el estilo participativo fomenta la colaboración y el trabajo en equipo (Pearce et al.,2003) en el colaborativo se busca consenso antes de tomar una decisión (Vroom et al.,2007) El liderazgo participativo promueve la autonomía y la autorregulación (Deci et al., 1985).podemos decir según que el estilo participativo es donde los seguidores se sienten libres para expresar sus ideas. (Gibson et al.,2003) Es apropiado para los seguidores que tienen habilidades y conocimientos moderados en una tarea determinada, en este caso, el líder debe colaborar con los seguidores y escuchar sus opiniones e ideas, pero aún mantener cierto nivel de control sobre el proceso. En cuanto a la cuarta dimensión es el delegativo: Este estilo es apropiado para los seguidores que tienen un alto nivel de experiencia y habilidad en una determinada tarea, en este caso, el líder debe permitir que los seguidores asuman la responsabilidad de tomar decisiones y completar la tarea sin mucha intervención por parte del líder. (Hersey y Blanchard,1982)

En cuanto a la variable Dependiente “motivación” según Vroom (1964) desarrollo la teoría de expectativas, señala que la motivación de una persona está determinada por la percepción de sus esfuerzos que valdrán la pena. Ayuda a las personas a tener confianza en cada una de sus actividades, concentrándolas y guiándolas con cada una de sus elecciones (Alemán et al., 2018) Por otro parte Deci (2000) señala la importancia de satisfacer las necesidades que son la base para fomentar la motivación, señaló que la motivación se refiere al impulso o a la fuerza que empuja a un ser a conducirse adecuadamente para alcanzar un objetivo o necesidad. En otras palabras, es el

deseo que nos impulsa a tomar una acción. Maslow de acuerdo a su teoría de las necesidades, las jerarquizo para que estas brinden satisfacción antes de que una persona pueda avanzar hacia las necesidades más altas. Además, una vez ya satisfechas las necesidades en un nivel, se vuelven menos motivadoras haciendo que la persona se enfoque en satisfacer las necesidades del siguiente nivel. La satisfacción de las necesidades del nivel superior puede llevar a cabo a la autorrealización y el crecimiento personal. La teoría de Maslow ha sido muy usada, para descifrar la motivación y el comportamiento de las personas. Esta teoría busca proporcionar un orden a las necesidades que tiene el hombre. (Maslow, 1954)

Se consideró como primera dimensión a las obligaciones sociales o de pertenencia, en ella se considera las necesidades de amor, amistad y pertenencia a un grupo social, ser aceptados y valorados por los demás (Baumeister et al.,1995) En la segunda dimensión encontramos a las necesidades de estimación, reconocimiento o valoración al deseo de ser apreciado (Deci, 2000). Finalizando con la tercera dimensión de las necesidades de autorrealización, que son las necesidades de alcanzar el máximo potencial, la creatividad y el logro personal. (Maslow,1954)

El presente trabajo de estudio se basó en la epistemología del método científico, que es un proceso ordenado y riguroso utilizado por los investigadores para lograr un conocimiento (Mertens et al.,2009). Asimismo, se utilizó este método para la solución del tema planteado. El método científico es empleado cuando se tiene un enfoque positivista o cuantitativo. (Hernández et al., 2006)

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Su enfoque fue cuantitativo ya que se centra en la recopilación y análisis de información numérica y se basa en el uso de métodos y técnicas estadísticas para examinar fenómenos y relaciones. En este enfoque, se busca medir variables de manera objetiva y sistemática, aparte de generalizar los resultados a una población más amplia. (Creswell, 2014)

Fue de tipo básica ya que ha buscado completar de manera más organizada a uno ya existente para poder engrandecerlo. Con el fin de desarrollar una estrategia, para dar solución a un problema a través de un objetivo concreto. (Fernández et al., 2020)

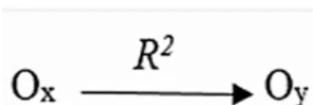
El nivel del estudio fue correlacional – causal. Ya que la función del investigador ha sido el de observar la realidad para luego describir el proceder de las variables de estudio y dimensiones sin ser manipuladas. (Alban et al., 2020)

El diseño usado fue el no experimental porque ha tenido la intención de explicar las relaciones de dos o más variables en una determinada situación. Describiendo las relaciones de las variables. (Sampieri, 1994)

Consideramos que es correlacional / causal, porque nos permitió medir la relación de las dos variables. (Rodríguez et al., 2018)

Figura 1:

Donde:



O_x : Observación de la Variable independiente Liderazgo situacional.

O_y : Observación de la Variable dependiente Motivación.

R^2 : Relación causal O_x y O_y .

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: Liderazgo situacional

Definición conceptual: Hersey y Blanchard (1982) se enfocaron en la importancia de adaptar el liderazgo a las necesidades y habilidades de los seguidores para maximizar su desempeño y lograr los objetivos de la organización. Donde el responsable de la dirección de la organización varía la manera de relacionarse y abordar actividades y funciones de sus colaboradores.

Definición operacional: La variable liderazgo situacional fue medido a través del cuestionario de encuesta, que evaluó las 4 dimensiones como son: directivo, entrenamiento, participativo y delegativo.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable Liderazgo situacional

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Niveles o rango
Directivo	Instrucciones específicas	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal	Alta
	La supervisión continua		Likert	Moderada
Entrenamiento	Explica las decisiones	6, 7, 8, 9, 10	Siempre (5)	Baja
	Provee información		Casi siempre (4)	
Participativo	Compartir ideas	11, 12, 13, 14, 15	A veces (3)	
	Facilita la toma de decisiones		Casi nunca (2)	
			Nunca (1)	
Delegativo	Baja presencia del líder	16, 17, 18, 19, 20		
	Decisiones compartidas			

Variable dependiente: Motivación

Definición conceptual: Maslow en 1954 creó la “Jerarquía De Necesidades De Maslow”, sosteniendo que el hombre tiene una serie de necesidades que se organizan en una jerarquía. Estas necesidades están ordenadas en una jerarquía y a su vez guardan una relación entre ellas y las dividió en cinco niveles, siendo las más básicas las fisiológicas y de seguridad.

Definición operacional: La motivación fue medido a través del cuestionario de encuesta, que evaluó las 3 dimensiones como son: las necesidades, sociales, de estimación y de autorrealización.

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable Motivación

Dimensiones	Indicador	Ítems	Escala	Niveles o rango
Necesidades sociales	Amistad	1, 2, 3, 4	Ordinal	Elevada
	Afecto		Likert	Media
	Intimidad			
Necesidades de estimación	Éxito	5, 6, 7, 8	Siempre (5)	Baja
	Reconocimiento		Casi siempre (4)	
	Respeto		A veces (3)	
Necesidades de autorrealización	Objetivos personales	9, 10, 11, 12	Casi nunca (2)	
	Moral		Nunca (1)	

3.3 Población, muestra, muestreo

Población: Fue la agrupación humana, que nos ha permitido conocer algo en una investigación, teniendo en cuenta un determinado lugar y tiempo, asimismo deben poseer las mismas características en común. (Mejía, 2005)

Para la realización de esta investigación se consideró como población a 50 personas, entre personal administrativo y asistencial de un establecimiento de salud de Salcabamba.

Criterio de inclusión: Son las condiciones que presentan los participantes para ser considerados en una población o muestra en una investigación (Polit et al, 2017) Para la investigación se consideró a todo el personal administrativo y asistencial de un establecimiento de salud de Salcabamba.

Criterio de exclusión: Se refirió a las condiciones que se utilizan para descartar a ciertos individuos de una muestra en un estudio de investigación (Hulley et al, 2013) para nuestro caso, no se consideró al personal administrativo y asistencial que se encontraba realizando su internado.

Muestra: La muestra ha sido un subgrupo de componentes que forman parte de un conjunto mayor, considerándose sus características homogéneas, al que denominamos población. Bajo el enfoque cuantitativo las muestras deben ser representativas. Por ser parte de la muestra todos los integrantes de la población se denominan muestra censal. (Hernández et al., 2014)

El muestreo: En el muestreo no probabilístico el investigador no utiliza ningún mecanismo matemático para seleccionar los sujetos de la unidad de análisis. Se ha considerado el muestreo no probabilístico, llamado también muestras dirigidas o intencionadas. (Huamancaja, 2017)

Unidad de análisis: En la investigación se ha considerado a todos los trabajadores administrativos y asistenciales de Salcabamba.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Son procedimientos rigurosos y efectivos, empleados para solucionar inconvenientes de nuestro acontecer. Por tanto, para ambas variables en la investigación se usó la técnica de la encuesta. (Casimiro, 2010)

Instrumento: Indica que los instrumentos permiten recoger y registrar datos. Por consiguiente, el instrumento que se usó para ambas variables de estudio fue el cuestionario de encuesta. Ambos instrumentos de elaboración propia teniendo en cuenta el contexto de la investigación. (Casimiro, 2010)

Para la variable independiente liderazgo situacional, se elaboró un cuestionario con 20 ítems divididos entre las cuatro dimensiones y para la variable dependiente motivación el cuestionario tuvo 12 ítems divididos entre las 3 dimensiones, con escala de medición ordinal y con 5 opciones de respuesta Likert: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)

Validez: Permite medir la variable de estudio, pero antes debe cumplir una serie de requisitos y pasar por un proceso de validez. Para ello tiene que ser sometida a tres juicios de expertos. (Abanto, 2006) (Ver anexos)

El evaluar la confiabilidad de un instrumento de medición, se refiere a la consistencia y estabilidad con la que dicho instrumento mide una determinada característica o construcción a través del tiempo y en diferentes situaciones. (Hair et al., 2006)

Al ser aplicado repetidas veces el resultado que se obtiene deberá ser similar o igual. (Hernández et al., 2014)

3.5 Procedimientos

Para que se desarrolle el instrumento de investigación se requirió del consentimiento del director del centro de salud de Salcabamba, posteriormente se solicitó una reunión con los trabajadores administrativos y asistenciales para informarlos acerca del desarrollo y aplicación de los instrumentos que serán netamente anónimos. La aplicación de los instrumentos se dio en una fecha determinada.

3.6 Método de análisis de datos

El estudio que se ha desarrollado se ubica en el enfoque cuantitativo, para el análisis de datos se usó la estadística descriptiva e inferencial, los resultados que se obtuvieron fueron procesados con el programa Excel y el programa SPSS 25. Los resultados que se obtuvieron fueron representados a través de las tablas de frecuencia y figuras para luego ser interpretadas significativamente y relacionarlas a los resultados del estudio. (Abanto, 2013)

3.7 Aspectos éticos

Ha estado existiendo un conjunto de normas para el desarrollo del estudio de la investigación que aseguran la existencia de las buenas prácticas, la autonomía de los colaboradores de la investigación y la promoción de principios éticos que garantizan el bienestar de los investigadores en la adquisición, gestión, procesamiento, interpretación, elaboración del informe de investigación y

publicación de los hallazgos en la investigación. (Universidad Cesar Vallejo, 2020)

Se considera que el trabajo de investigación se basó en las siguientes pautas éticas: Autonomía: Para la realización del estudio se hizo una invitación abierta a todo el personal administrativo y asistencial, los mismos que deciden de manera personal su participación y asimismo retirarse en el momento que creen conveniente. Beneficiencia: Al hacer el presente estudio en un establecimiento de salud de Salcabamba los resultados que se obtuvieron nos permitieron realizar un análisis más minucioso por si se háyase algún aspecto débil para encontrarle estrategias que nos permitirán realizar cambios de manera más oportuna. La confiabilidad: que nos permitirá mantener en reserva los nombres de los participantes que desarrollaron el instrumento. Consentimiento informado: Se solicitó el permiso del director del centro de salud de Salcabamba.

IV. RESULTADOS

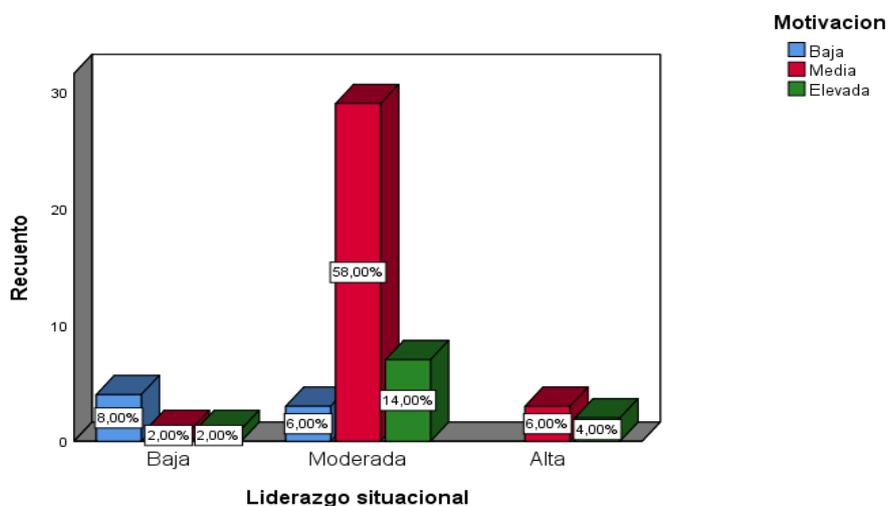
Tabla 3

Cruce entre liderazgo situacional y motivación

		Motivación			Total
		Baja	Media	Elevada	
Liderazgo situacional	Baja	4	1	1	6
		8,0%	2,0%	2,0%	12,0%
	Moderada	3	29	7	39
		6,0%	58,0%	14,0%	78,0%
	Alta	0	3	2	5
		0,0%	6,0%	4,0%	10,0%
Total					
	Recuento	7	33	10	50
	% del total	14,0%	66,0%	20,0%	100,0%

Figura 2

Cruce entre liderazgo situacional y motivación



De la tabla 3 y figura 2 se ha observado como resultado del liderazgo situacional, que el 78% de la muestra considero tener un liderazgo de nivel moderado, mientras que un 12% se ubicó en una categoría baja y un 10% en una alta. Sobre los resultados de la motivación, se determinó que el 66% de los encuestados mantuvieron una motivación de nivel media, mientras que el 20% se mantuvo en un nivel elevado y el 14% en un nivel bajo. Por lo tanto, realizando el cruce de información se resaltó que el liderazgo situacional influyo moderadamente (58%) en la motivación.

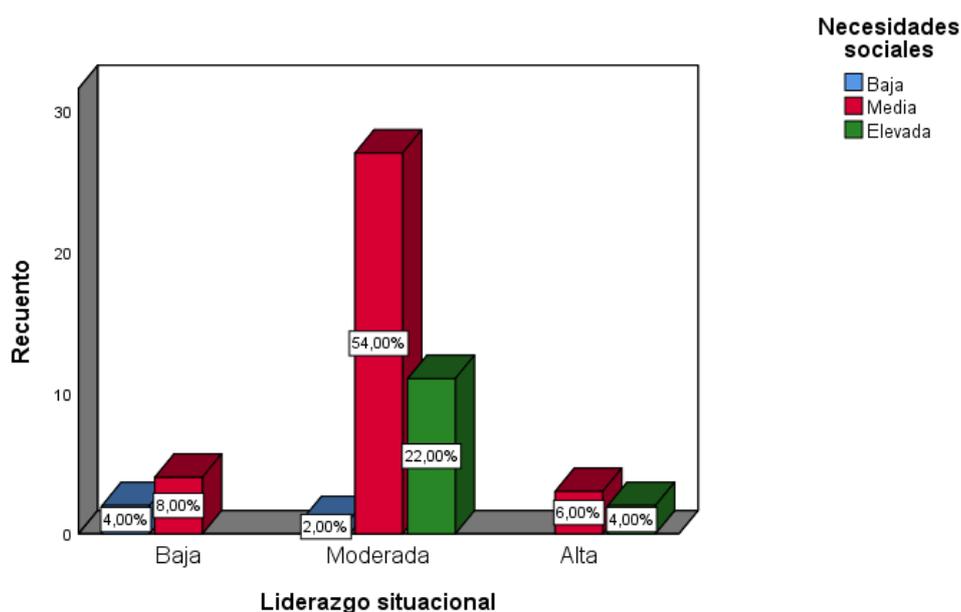
Tabla 4

Cruce entre liderazgo situacional y necesidades sociales

		Necesidades sociales			Total
		Baja	Media	Elevada	
Liderazgo situacional	Baja	2 4,0%	4 8,0%	0 0,0%	6 12,0%
	Moderada	1 2,0%	27 54,0%	11 22,0%	39 78,0%
	Alta	0 0,0%	3 6,0%	2 4,0%	5 10,0%
Total	Recuento	3	34	13	50
	% del total	6,0%	68,0%	26,0%	100,0%

Figura 3

Cruce entre liderazgo situacional y necesidades sociales

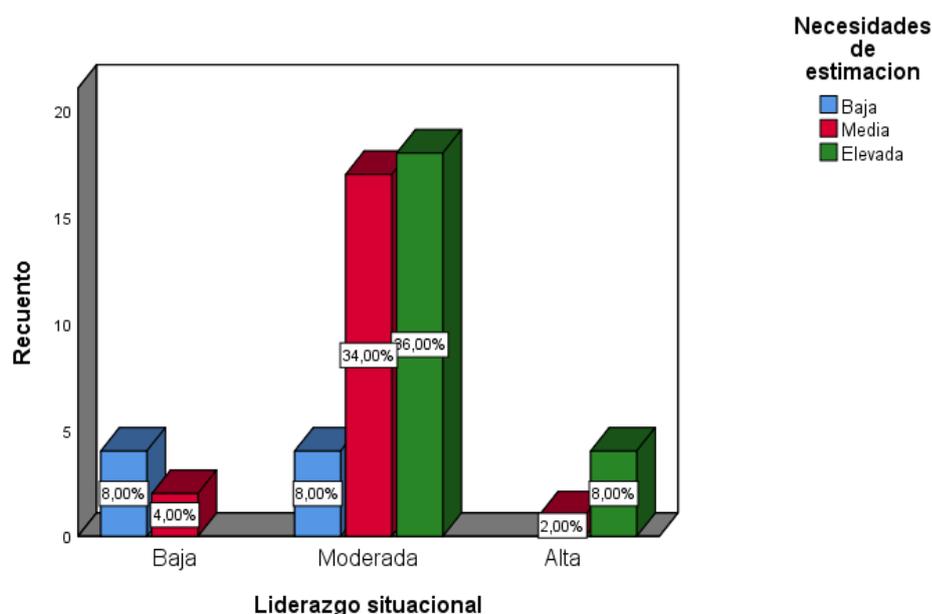


De la tabla 4 y figura 3 se ha observado como resultado del liderazgo situacional, que el 78% de la muestra considero tener un liderazgo de nivel moderado, mientras que un 12% se ubicó en una categoría baja y un 10% en una alta. Sobre los resultados de las necesidades sociales se determinó que el 68% de los encuestados manifestaron tener una necesidad social de nivel media, mientras que el 26% se mantuvo en un nivel elevado y el 6% en un nivel bajo. Por lo tanto, realizando el cruce de información se resaltó que el liderazgo situacional influyo moderadamente (54%) en las necesidades sociales.

Tabla 5
Cruce entre liderazgo situacional y necesidades de estimación

		Necesidades de estimación			
		Baja	Media	Elevada	Total
Liderazgo situacional	Baja	4	2	0	6
		8,0%	4,0%	0,0%	12,0%
	Moderada	4	17	18	39
		8,0%	34,0%	36,0%	78,0%
	Alta	0	1	4	5
		0,0%	2,0%	8,0%	10,0%
Total	Recuento	8	20	22	50
	% del total	16,0%	40,0%	44,0%	100,0%

Figura 4.
Cruce entre liderazgo situacional y necesidades de estimación



De la tabla 5 y figura 4 se ha observado como resultado del liderazgo situacional, que el 78% de la muestra considero tener un liderazgo de nivel moderado, mientras que un 12% se ubicó en una categoría baja y un 10% en un alta. Sobre los resultados de las necesidades de estimación se determinó que el 44% de los encuestados manifestaron tener una necesidad de estimación elevada, mientras que el 40% se posiciono en un rango medio y el 16% en un rango bajo. Por lo tanto, realizando el cruce de información se resaltó que el liderazgo situacional influyo moderadamente (34%) en las necesidades de estimación.

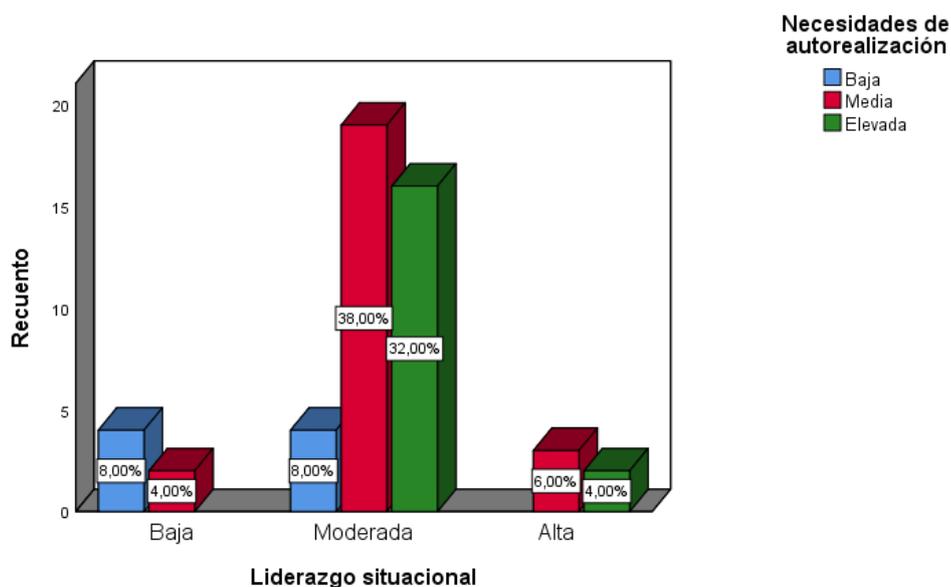
Tabla 6

Cruce entre liderazgo situacional y necesidades de autorrealización

		Necesidades de autorrealización			
		Baja	Media	Elevada	Total
Liderazgo situacional	Baja	4 8,0%	2 4,0%	0 0,0%	6 12,0%
	Moderada	4 8,0%	19 38,0%	16 32,0%	39 78,0%
	Alta	0 0,0%	3 6,0%	2 4,0%	5 10,0%
Total		8	24	18	50
		Recuento			
		% del total	16,0%	48,0%	36,0%
			100,0%		

Figura 5

Cruce entre liderazgo situacional y necesidades de autorrealización



De la tabla 6 y figura 5 se ha observado como resultado del liderazgo situacional, que el 78% de la muestra considero tener un liderazgo de nivel moderado, mientras que un 12% se ubicó en una categoría baja y un 10% alta. Sobre los resultados de las necesidades de autorrealización se determinó que el 48% de los encuestados manifestaron tener una necesidad de autorrealización de nivel media, mientras que el 36% se posiciono en una posición elevada y el 16% en una posición baja. Por lo tanto, realizando el cruce de información se resaltó que el liderazgo situacional ha influido moderadamente (38%) en la necesidad de autorrealización.

Hipótesis general:

Ho: No existió una mejora directa del liderazgo situacional en la motivación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.

Ha: Si existió una mejora directa del liderazgo situacional en la motivación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.

Tabla 7

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	273,678			
Final	,000	273,678	31	,000

Se resaltó que el producto de la significancia fue menor al margen de error, por el cual se terminó aceptando la hipótesis alterna, que nos afirma que el liderazgo situacional si tiene relación e influencia sobre la motivación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.

Tabla 8

Pseudo R cuadrado de hipótesis general

Cox y Snell	,996
Nagelkerke	,998
McFadden	,899

El resultado de R2 de Cox y Snell nos dijo que el liderazgo situacional influyo significativamente en la motivación del personal administrativo y asistencial (99,6%).

En referencia al valor de R2 de Nagelkerke se pudo concluir que el liderazgo situacional influyo significativamente en la motivación del personal administrativo y asistencial (99,8%).

En cambio, en el valor de R2 de McFadden se pudo concluir que el liderazgo situacional influyo significativamente en la motivación del personal administrativo y asistencial (89,6%).

Hipótesis específica 1:

Ho: No existió una mejora directa del liderazgo situacional en las necesidades sociales del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.

Ha: Si existió una mejora directa del liderazgo situacional en las necesidades sociales del laborando administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.

Tabla 9

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	198,216			
Final	181,512	16,704	9	,045

Se resaltó como el producto de la significancia fue menor al margen de error, lo cual género en la aceptación de la hipótesis alterna, que nos indica estadísticamente que el liderazgo situacional si tiene relación e influencia sobre las necesidades sociales del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.

Tabla 10

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,484
Nagelkerke	,485
McFadden	,355

En referencia al producto de R2 de Cox y Snell, se dedujo que el liderazgo situacional influyó significativamente en las necesidades sociales del personal administrativo y asistencial (48,4%).

En referencia al valor del R2 de Nagelkerke, se dedujo que el liderazgo situacional influyó significativamente en las necesidades sociales del personal administrativo y asistencial (48,5%).

En referencia al valor del R2 de McFadden, se dedujo que el liderazgo situacional influyó significativamente en la motivación de personal administrativo y asistencial (35,5%).

Hipótesis específica 2:

Ho: No existió una mejora directa del liderazgo situacional en las necesidades de estimación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.

Ha: Si existió una mejora directa del liderazgo situacional en las necesidades de estimación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.

Tabla 11

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	222,122			
Final	197,084	25,038	12	,015

El resultado de la significancia fue menor al margen de error, lo que termino en la aceptación de la hipótesis alterna, que nos afirma estadísticamente que el liderazgo situacional si tiene relación e influencia sobre las necesidades de estimación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,394
Nagelkerke	,395
McFadden	,182

En referencia al resultado de R2 de Cox y Snell, se dedujo que el liderazgo situacional influyó significativamente en las necesidades de estimación del personal administrativo y asistencial (39,4%).

En referencia al valor del R2 de Nagelkerke, se dedujo que el liderazgo situacional influyó significativamente en las necesidades de estimación del personal administrativo y asistencial (39,5%).

En referencia al valor del R2 de McFadden, se dedujo que el liderazgo situacional influyó significativamente en las necesidades de estimación del personal administrativo y asistencial (18,2%).

Hipótesis específica 3

Ho: No hay una mejora directa del liderazgo situacional en las necesidades de autorrealización del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.

Ha: Si hay una mejora directa del liderazgo situacional en las necesidades de autorrealización del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.

Tabla 13

<i>Información de ajuste de los modelos</i>				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	250,513			
Final	196,422	54,092	24	,000

Se resaltó como el producto de la significancia fue menor al margen de error, lo que generó en la aceptación de la hipótesis alterna, que nos afirma que el liderazgo situacional se relacionó e influyó en las necesidades de autorrealización del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,661
Nagelkerke	,663
McFadden	,182

En referencia al resultado de R2 de Cox y Snell, se dedujo que el liderazgo situacional influyó significativamente en las necesidades de autorrealización de personal administrativo y asistencial (66,1%).

En referencia al valor del R2 de Nagelkerke, se dedujo que el liderazgo situacional influyó significativamente en las necesidades de autorrealización del personal administrativo y asistencial (66,3%).

En referencia al valor del R2 de McFadden, se dedujo que el liderazgo situacional influyó significativamente en las necesidades de autorrealización del personal administrativo y asistencial (18,2%).

V. DISCUSIÓN

Al inicio de la investigación se planteó el objetivo general de analizar la influencia del liderazgo situacional en la motivación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba en 2023. Tras aplicar los instrumentos de investigación, se encontró que el 78% de la muestra considera moderada el liderazgo situacional y el 66% reportó una motivación de nivel media. En conclusión, al cruzar los datos el liderazgo situacional ha influido de manera moderada en la motivación, alcanzando en la muestra un 58%.

Mediante la prueba de hipótesis, utilizando la regresión ordinal (RLO), se estableció que el liderazgo situacional influyó significativamente en la motivación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023. Los valores R2 de Cox y Snell reflejaron una influencia significativa del liderazgo situacional en la motivación, alcanzando un 99,6% y 99,8% respectivamente. En cambio, el valor de R2 de McFadden mostró una influencia significativa del 89,6.

Coincidentemente, otros estudios realizados por Tabraj F. (2018) en trabajadores de la SUNAT - Lima y por Charca E. (2022) en profesionales asistenciales de un hospital Nivel II-E, Cusco, también demostraron la influencia del liderazgo en la motivación laboral y en el clima organizacional de los trabajadores. En ambos casos, se encontraron resultados que respaldan la relevancia del liderazgo en el ámbito laboral.

Respecto al objetivo específico 1: El propósito fue analizar la influencia del liderazgo situacional en las necesidades sociales del laborando administrativo y asistencial de Salcabamba en 2023. Tras aplicar los instrumentos de investigación, se demostró que el 78% de la muestra considero efectiva al liderazgo situacional colocándolo como moderado, mientras que el 68% reportó un nivel medio en las necesidades sociales. Al cruzar los datos, se encontró que el 54% tenía un moderado liderazgo situacional así como las necesidades sociales. Por lo tanto, se concluyó que el liderazgo situacional ha influido moderadamente en las necesidades sociales de los servidores administrativos y asistenciales.

La prueba de hipótesis mediante la regresión ordinal (RLO) nos dijo que el liderazgo situacional influyo significativamente en las necesidades sociales del laborando administrativo y asistencial de Salcabamba 2023, con una significancia de 0,045 menor al margen de error de 0,05.

En referencia a los valores R2 de Cox y Snell, se estimó que el liderazgo situacional influye significativamente en las necesidades sociales del personal (48,4%), mientras que el valor de R2 de Nagelkerke indica una influencia significativa del 48,5%. En cambio, el valor de R2 de McFadden refleja una influencia significativa del liderazgo situacional en las necesidades sociales del personal en un 35,5%.

Otros estudios también arrojaron resultados relevantes en relación al liderazgo situacional, como el trabajo de Chenet (2020) que analizó la relación entre motivación y desempeño laboral en docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica. Asimismo, Huamán (2019) que estudio el liderazgo situacional y la satisfacción laboral en profesionales de enfermería en un Hospital Nacional de Lima. Por otro lado, Zúñiga (2021) investigó la predominancia de estilos de liderazgo y su relación con el clima organizacional.

Respecto al objetivo específico 2: En este estudio se buscó determinar la influencia del liderazgo situacional en las necesidades de estimación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba en 2023. Tras analizar los datos recolectados a través de los instrumentos de investigación, se descubrió que el 78% de la muestra posiciono al liderazgo situacional como moderado, mientras que el 40% reportó un nivel medio en sus necesidades de estimación. Al cruzar los datos, se encontró que el 34% colocaba moderado tanto el liderazgo situacional como a sus necesidades de estimación. Por lo tanto, se concluye que el liderazgo situacional ha influido de forma moderada en las necesidades de estimación de los servidores administrativos y asistenciales.

La prueba de hipótesis mediante la regresión logística ordinal (RLO) mostró que el liderazgo situacional influye significativamente en las necesidades de

estimación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023, con un valor de significancia de 0,015 menor al margen de error de 0,05.

En relación a los valores R² de Cox y Snell, se estima que el liderazgo situacional influye significativamente en las necesidades de estimación del personal en un 39,4%, mientras que el valor de R² de Nagelkerke indica una influencia significativa del 39,5%. En cambio, el valor de R² de McFadden refleja una influencia significativa del liderazgo situacional en las necesidades de estimación del personal en un 18,2%.

En otros estudios relacionados, Ruiz (2012) analizó la motivación y desempeño laboral de trabajadores de la gestión pública, Chere (2018) investigó el liderazgo transformacional y su impacto en la transformación social del Ecuador, y Santilla (2022) estableció la conexión entre los estilos de liderazgo y la cultura organizacional de una Institución Gremial Nacional de Lima. Sus resultados también ofrecieron información relevante sobre los temas estudiados.

En cuanto al objetivo específico 3: El objetivo de esta investigación fue determinar la influencia del liderazgo situacional en las necesidades de autorrealización del personal administrativo y asistencial de Salcabamba en 2023. Los resultados obtenidos mostraron que el 78% de la muestra considero moderada al liderazgo situacional, mientras que el 48% informó un nivel medio en sus necesidades de autorrealización. Sin embargo, no se encontró evidencia concluyente de que el liderazgo situacional y la motivación, junto con sus dimensiones respectivas, tengan un origen en común en los servidores administrativos y asistenciales.

La prueba de hipótesis mediante la regresión ordinal (RLO) mostró que el liderazgo situacional impactó significativamente en las necesidades de autorrealización del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.

Referente a los resultados de R² de Cox y Snell, se pudo concluir que el liderazgo situacional repercute significativamente en las necesidades de autorrealización del personal en un 66,1%, mientras que el valor de R² de Nagelkerke indica una influencia significativa del 66,3%. En cambio, el valor de

R2 de McFadden mostró que el liderazgo situacional influye significativamente en las necesidades de autorrealización del personal en un 18,2%.

Investigaciones similares realizadas por Santilla (2022), Soto y Taipe (2019) y Castro Fortan (2023) también arrojaron resultados relevantes en relación a la motivación, liderazgo y rendimiento en diferentes contextos laborales y académicos. En el caso de Santilla, se estableció una relación entre los diferentes estilos de liderazgo y la cultura organizacional. Mientras que Soto y Taipe exploran la relación entre motivación y rendimiento académico en estudiantes de cuarto grado, mientras que Castro Fortan investigó el liderazgo transformacional y su impacto en un grupo de trabajo de profesionales enfermeros del Cusco.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se concluyó que el 58% de la muestra, consideró que el liderazgo situacional era moderado, y se identificó un nivel medio de motivación en el personal administrativo y asistencial de Salcabamba en el año 2023. Además, los análisis de regresión logística ordinal (RLO) revelaron la presencia de una influencia significativa del liderazgo situacional en la motivación, con un valor de p (significancia estadística) de $0,000 < 0,05$. Los resultados referentes al R^2 de Cox y Snell demostraron que el liderazgo situacional explicaba el 99,6% de la variabilidad en la motivación, mientras que el valor de R^2 de Nagelkerke indicó una influencia significativa del 99,8%. Por otro lado, el valor de R^2 de McFadden mostró una influencia significativa del 89,9%.

En conclusión, este estudio confirmó que el liderazgo situacional tiene una influencia significativa en la motivación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba en 2023. Estos resultados resaltan la importancia de implementar estrategias efectivas del liderazgo situacional, para mejorar la motivación y el rendimiento laboral en el contexto de la atención médica en Salcabamba.

Segunda: Se determinó la influencia del liderazgo situacional en las necesidades sociales del personal administrativo y asistencial de Salcabamba en 2023. Tras aplicar los instrumentos de investigación, se observó que el 54% de la muestra consideraba moderado el liderazgo situacional y se identificó un nivel medio de necesidades sociales en el personal.

Al realizar el análisis de regresión logística ordinal (RLO), se consiguió un valor de p (significancia estadística) de 0.045, lo que indica una influencia significativa del liderazgo situacional en las necesidades sociales. Además, los productos de R^2 de Cox y Snell mostraron una influencia del liderazgo situacional en las necesidades sociales del laborando de aproximadamente el 48.4%. Asimismo, el valor de R^2 de Nagelkerke también demostró una influencia significativa del liderazgo situacional en las necesidades sociales, alcanzando un 48.5%. Sin

embargo, el valor de R² de McFadden mostró una influencia ligeramente inferior, pero aún significativa, del 35.5%.

En resumen, los resultados de la investigación evidencian que el liderazgo situacional tiene una influencia significativa en las necesidades sociales del personal administrativo y asistencial de Salcabamba en 2023. Estos hallazgos proporcionan una base sólida para implementar estrategias de liderazgo que promuevan un entorno socialmente satisfactorio y favorezcan el bienestar del personal en el contexto de la atención médica.

Tercera: Se determinó la influencia del liderazgo situacional en las necesidades de estimación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba en el año 2023. Tras aplicar los instrumentos de investigación, se observó que el 34% de la muestra consideraba moderada la presencia de liderazgo situacional, mientras que se identificó un nivel medio de necesidades de estimación en el personal.

Al analizar los resultados mediante la regresión logística ordinal (RLO), se logró un valor de p (significancia estadística) de 0.015, lo que indica una influencia significativa del liderazgo situacional en las necesidades de estimación. Además, los productos de R² de Cox y Snell mostraron que el liderazgo situacional influyó en aproximadamente el 39.4% de las necesidades de estimación del personal. Asimismo, el valor de R² de Nagelkerke también demostró una influencia significativa del liderazgo situacional en las necesidades de estimación, alcanzando un 39.5%. Sin embargo, el valor de R² de McFadden mostró una influencia ligeramente inferior, pero aún significativa, del 18.2%.

En resumen, los resultados de la investigación indicaron que el liderazgo situacional tiene una influencia significativa en las necesidades de estimación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba en el año 2023. Estos hallazgos resaltan la importancia de implementar estrategias efectivas del liderazgo situacional para satisfacer adecuadamente las necesidades de estimación del personal en el entorno laboral.

Cuarta: Se pudo determinar la influencia del liderazgo situacional en las necesidades de autorrealización del personal administrativo y asistencial de

Salcabamba en el año 2023. Tras aplicar los instrumentos de investigación, se observó que el 38% de la muestra consideraba moderada la presencia del liderazgo situacional, mientras que se identificó un nivel medio de necesidades de autorrealización en el personal.

Al analizar los resultados mediante la regresión logística ordinal (RLO), se logró un valor de p (significancia estadística) de $0,000 < 0,05$. Lo que indica una influencia significativa del liderazgo situacional en las necesidades de autorrealización. Además, los productos de R² de Cox y Snell evidenciaron que el liderazgo situacional influye en un 66,1% en las necesidades de autorrealización del personal. Asimismo, el valor de R² de Nagelkerke también demostró una influencia significativa del liderazgo situacional en las necesidades de autorrealización, alcanzando un 66,3%. Sin embargo, el valor de R² de McFadden mostró una influencia ligeramente inferior, pero aún significativa, del 18.2%.

En resumen, los resultados de la investigación indicaron que el liderazgo situacional tiene una influencia significativa en las necesidades de autorrealización del personal administrativo y asistencial de Salcabamba en el año 2023. Estos hallazgos destacaron la importancia de implementar estrategias de liderazgo situacional efectivas para fomentar la autorrealización del personal en el entorno laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Según los resultados el director del establecimiento si influye de manera positiva en más del 50% de su personal, tanto en su liderazgo como motivación. Para mejorarlo se le recomienda ser más directivo al momento de dirigir, programar, organizar y asignar labores para sus colaboradores dentro de su institución. Aparte de proporcionarles una positiva comunicación efectiva que permita instaurar un buen clima y ambiente laboral.

Segunda: A los jefes de servicio o área se les recomienda ser más persuasivos y empáticos al momento de escuchar y comunicarse con sus colaboradores ya que ellos también tienen ideas propias para compartir por el bienestar de sus compañeros y servicio. Aparte de reorganizar sus grupos de trabajo para que sean multifuncionales.

Tercera: Al personal administrativo se le recomienda ser más participativo, dialogador y comunicativo no solo con ellos mismos sino también con el personal asistencial, para que en un futuro se establezca en medio de ambos una comunicación positiva que permita soluciones más dialogadoras y beneficiosas para ambos grupos.

Cuarta: A todo el personal asistencial ya sea nombrado, contratado o serumnista, se les recomienda ser más participativos y comunicativos entre ellos mismos, para que en un futuro se establezca dentro de este grupo una comunicación efectiva y positiva, que permita dar respuestas dialogadoras y beneficiosas para todo el personal asistencial.

REFERENCIAS

- Castro Forton Aline (2023). *Liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería en un hospital del Cusco.*
- Abanto W. (2013). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Perú.*
- Charca Vilca Elma (2022). *Liderazgo transformacional en el clima organizacional del personal de salud de un Hospital Nivel II-E. Cusco.*
- Casimiro V. (2010). Nivel de motivación frente a las evaluaciones.
- Conger. JA, Kanungo, RN. (1988). *El proceso de empoderamiento: integración de la teoría y la práctica.* Revisión académica de Gestión, 13(3) ,471-482.
- Creswell, JW (2014). *Diseño de investigación Enfoque de métodos cualitativos y cuantitativos y mixtos (4° ed.)* Publicaciones de salvia.
- Chenet, Z. (2020). *Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de Huancavelica – Perú.*
- Alban G. (2020). *Metodología de la Investigación Educativa.*
- Chere, B. (2018). *Liderazgo transformacional para la transformación social del Ecuador.*
- Deci, EL y Ryan, RM (1985). *Motivación Intrínseca y Autodeterminación en el comportamiento humano. Prensa Pleno.*
- Deci, El y Ryan, RM (2000). *El “que” y el por qué” de la búsqueda de objetivos: las necesidades humanas y la autodeterminación del comportamiento.* Investigación Psicológica. 11(4). 227 – 268.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (2000). *The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. Psychological Inquiry,* 11(4), 227-268.
- Blanchard, KH, Zigarmi P., Nelson, RB. (1993). *Situational Leadership II: Los conceptos integradores. Blanchard Capacitación y Desarrollo.*
- Blanchard, KH, Zigami, P., Zigarmi, D. (1985). *Liderazgo y el gerente de un minuto: aumento de la eficacia a través del Liderazgo Situacional.*

- Baumeister, R.F., Leary, M.R. (1995). *The Need to Belong: Desire for interpersonal Attachments as a Fundamental Human Motivation*. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497 – 529.
- Fernández, et al (2020). *Didáctica teoría y práctica* Edit. Addine.
- Gibson, CB y Vermeulen, F. (2003). *Una división saludable: los subgrupos como estímulo para el comportamiento del aprendizaje en equipo*, *Revista trimestral de ciencia administrativa*, 48 (2), 202 – 239.
- Kwan Chung, C. K., Cardozo, S. (2018). *Estilo de liderazgo situacional predominante en las Micro y Pequeñas Empresas de Asunción, Paraguay*. *Academo Revista De Investigación En Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(2). López, Y. M., & Agrazal García, J. (2022).
- Alemán, Navarro, Suarez, Izquierdo, Encinas. (2018). *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional*. *Revista Cientific*. 3 (7).
- Hair, JF, Black, WC, Babin, BJ, Anderson, RE, & Tatham, RL (2006). *Análisis multivariante* (6ª ed.). Pearson Educación.
- Hersey. y Blanchard KH. (1977). *Gestión del comportamiento organizacional: utilización de los recursos humanos* (3ªed.) Prentice Hall.
- Hersey. y Blanchard, KH (1982). *Gestión del comportamiento organizacional: Utilización de los recursos humanos* (5ªed.). Prentice Hall.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, Fernández y Baptista (2006). *Metodología de la investigación* Edit. Mc Graw Hill.
- Huamán, C. (2019). *Liderazgo situacional y satisfacción laboral en los profesionales de enfermería del servicio de emergencia en un hospital nacional de Lima*.

- Hulley, S. B., Cummings, S. R., Browner, W. S., Grady, D. G., Newman, T. B. (2013). *Designing Clinical Research (4th ed.)*. Lippincott Williams & Wilkins.
- Huamancaja, M. (2017). *Fundamentos de investigación en la elaboración de tesis. (1ª ed.)* Perú: Dal graphic E.I.R.L.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivación y personalidad*. Harper & Row. ISBN-10: 0060419873, ISBN-13: 978-0060419875.
- Mejía M. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Lima UNMSM.
- Mertens, D. M., Ginsberg, P. E. (2009). *The Handbook of Social Research Ethics*. SAGE Publications.
- Navea, M y Talla, C. (2018). *Estilo de liderazgo situacional y su relación con el clima organizacional en una empresa de electrificación*, en el año 2018.
- Northouse, PG (2019). *Liderazgo: teoría y práctica (8º ed.)* Publicaciones SAGE.
- Northouse, PG (2021). *Liderazgo: teoría y práctica (9ª ed.)*. Publicaciones SAGE.
- Pearce, CL y Conger, JA (2003). *Liderazgo compartido: reformulación de los cómo y porque del Liderazgo*. Publicaciones SAGE.
- Polit, D. F., Beck, C. T. (2017). *Nursing Research: Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice (10th ed.)*. Wolters Kluwer.
- Ruiz (2012). *Motivación: Buen desempeño laboral de los trabajadores de la gestión pública*.
- Robbins, SP y Judge, TA (2019). *Comportamiento Organizacional (17ºed.)* Pearson Educación.
- Tabraj Flores (2016). *El liderazgo en la motivación laboral de los trabajadores de la SUNAT*, Lima.
- Tapia, Z., Antequera, J. (2020). *El liderazgo transformacional y su incidencia en la toma de decisiones*.

- Tóala, M. (2021). *Motivación organizacional en trabajadores de una automotriz de la ciudad de Portoviejo – Ecuador.*
- Torres, C. (2021). *Liderazgo situacional en enfermería en una institución de salud en Bucaramanga Colombia.*
- Sancan (2022). *En su estudio realizado. La motivación laboral, el tema de impacto para los trabajadores.*
- Santilla, C. (2022). *Estilos de liderazgo y cultura organizacional de los trabajadores de una institución gremial nacional. Lima.*
- Sampieri H. (1996). *Metodología de la Investigación.*
- Soto y Taipe (2019). *Motivación y el rendimiento académico en los estudiantes de cuarto grado de la Institución Educativa “Julio César Tello”, Tacsana – Huancavelica 2018.*
- UCV (2022). *Aspectos éticos.*
- Vroom, VH y Jago, AG (2007). *El papel de la situación en el liderazgo. Psicólogo estadounidense, 62(1) ,17-24.*
- Vroom,VH.(1964). *Trabajo y motivación. Jhon Wiley & Sons.*
- Zamora, R., Castillo, C. (2020). *Motivación y desempeño laboral de los docentes de las Direcciones Distritales de Educación.*
- Zúñiga, R. (2021). *Estilos de liderazgo y clima organizacional en instituciones educativas públicas de primaria del distrito de Concepción.*

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL</p> <p>¿Cómo influye el liderazgo situacional en la motivación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023?</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>¿Cómo influye el liderazgo situacional en las necesidades sociales del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023?</p> <p>¿Cómo influye el liderazgo situacional en las necesidades de estimación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023?</p> <p>¿Cómo influye el liderazgo situacional en las necesidades de autorrealización del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo situacional en la motivación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.</p> <p>ESPECIFICOS</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo situacional en las necesidades sociales del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo situacional en las necesidades de estimación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.</p> <p>Determinar la influencia del liderazgo situacional en las necesidades de autorrealización del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.</p>	<p>Liderazgo situacional</p> <p><i>Monchon, C. (2020) Estilos de liderazgo y motivación laboral en los trabajadores de la empresa ODESSA PGS SAC – Lambayeque, 2019.</i></p> <p><i>Liderazgo situacional Hersey y Blanchard (1982) se enfoca en la importancia de adaptar el liderazgo a las necesidades y habilidades de los seguidores para maximizar su desempeño y lograr los objetivos de la organización.</i></p> <p><i>Motivación</i></p> <p><i>Aranda, I. (2018) Estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores en la empresa Isolima Plast SAC, Comas, año 2017.</i></p> <p><i>Maslow, (1954) también conocida como la jerarquía de necesidades de Maslow, sostiene que los seres humanos tienen una serie de necesidades que se organizan en una jerarquía.</i></p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe influencia positiva del liderazgo situacional en la motivación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.</p> <p>ESPECIFICOS:</p> <p>Existe influencia positiva del liderazgo situacional en las necesidades sociales del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.</p> <p>Existe influencia positiva del liderazgo situacional en las necesidades de estimación del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.</p> <p>Existe influencia positiva del liderazgo situacional en las necesidades de autorrealización del personal administrativo y asistencial de Salcabamba 2023.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Liderazgo Situacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Directivo ▪ Entrenamiento ▪ Participativo ▪ Delegativo <p>Variable dependiente:</p> <p>Motivación</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Necesidades sociales ▪ Necesidades de estimación ▪ Necesidades de autorrealización 	<p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: Correlacional causal</p> <div style="text-align: center;"> $O_x \xrightarrow{R^2} O_y$ </div> <p>Donde:</p> <p>Ox: Variable Liderazgo Situacional</p> <p>Oy: Variable Motivación</p> <p>r: Relación causal entre variables de estudio</p> <p>Técnica e instrumento: Cuestionario de encuesta</p>

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
LIDERAZGO SITUACIONAL	Hersey y Blanchard (1982) se enfoca en la importancia de adaptar el liderazgo a las necesidades y habilidades de los seguidores para maximizar su desempeño y lograr los objetivos de la organización.	La variable liderazgo situacional se medirá a través de la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario de encuesta con escala de medición ordinal con opciones de respuesta siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).	Directivo	Instrucciones específicas La supervisión continua	ORDINAL • Escala De Valoración: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Entrenamiento	Explica las decisiones Provee información	
			Participativo	Compartir ideas Facilita la toma de decisiones	
			Delegativo	Baja presencia del líder Decisiones compartidas	

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN	Maslow, (1954) también conocida como la jerarquía de necesidades de Maslow, sostiene que los seres humanos tienen una serie de necesidades que se organizan en una jerarquía.	La variable motivación se medirá a través de la técnica de la encuesta utilizando como instrumento el cuestionario de encuesta con escala de medición ordinal con 5 opciones de respuesta como son: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1).	Necesidades sociales	Amistad Afecto Intimidad,	ORDINAL • Escala De Valoración: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
			Necesidades de estimación	Éxito Reconocimiento Respeto	
			Necesidades de autorrealización	Objetivos personales Moral	

Anexo 3: Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE LIDERAZGO SITUACIONAL

Originario de Hersey y Blanchard (1982), adaptado por Rabanal (2023)

Instrucciones: Estimado colaborador le pedimos por favor contestar las preguntas con la mayor sinceridad es para una investigación.

Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)

DIMENSIÓN: DIRECTIVO		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	Resalta los pasos a considerar en el desarrollo de las actividades.					
2	Participa en diferentes controversias y logra salidas saludables.					
3	Participan sus colaboradores de la situación en la que se encuentra la organización y luego establece metas a alcanzar.					
4	Toma decisiones oportunas y eficaces frente a cualquier situación que se requiera.					
5	Dialoga el desempeño con sus colaboradores y luego examina la necesidad de incorporar prácticas innovadoras.					
DIMENSIÓN: ENTRENAMIENTO						
6	Resalta la importancia del cumplimiento de las actividades encargadas.					
7	Recuerda los objetivos y metas que se tiene que cumplir permanentemente.					
8	Brinda confianza al equipo para recordar que cada uno tiene una responsabilidad a cumplir.					
9	Apoya a los colaboradores a solucionar la dificultad presentada involucrándose en la solución.					
10	Utiliza estrategias para que el equipo se involucre en el cumplimiento de sus tareas y metas propuestas.					
DIMENSIÓN: PARTICIPATIVO						
11	Está pendiente de las dificultades que se presenta y se involucra para darle solución oportuna.					

12	Hace lo que sea para que los colaboradores se sientan importantes e involucrados.					
13	Recuerda los roles y responsabilidades que tiene cada uno y brinda un acompañamiento.					
14	Recibe sugerencias de los colaboradores, las evalúa y toma decisiones oportunas.					
15	Evalúa cada inconveniente que se presenta con los colaboradores y le dan una solución inmediata.					
DIMENSIÓN: DELEGATIVO						
16	Es claro con lo que se propone y brinda las orientaciones necesarias para el logro de estas.					
17	Permite que los colaboradores resuelvan cualquier situación por sí mismos.					
18	Los colaboradores cumplen adecuadamente sus tareas y dirección encomendadas.					
19	Usted en varias oportunidades ha sido designado para encabezar una tarea que está sumamente retrasada.					
20	El director se asegura que todo su equipo tenga claro el logro de metas y objetivos a alcanzar.					

CUESTIONARIO DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN

Originario de Maslow (1954), adaptado por Rabanal (2023)

Instrucciones: Estimado colaborador le pedimos por favor contestar las preguntas con la mayor sinceridad es para una investigación.

Siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) y nunca (1)

DIMENSIÓN:		1	2	3	4	5
		NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
DIMENSIÓN: NECESIDADES SOCIALES						
1	Prefiero trabajar de manera independiente					
2	Mi relación con mi jefe es buena					
3	Mi relación con mis compañeros de trabajo es buena.					
4	En el trabajo establezco contacto con otros compañeros de trabajo de forma continua.					
DIMENSIÓN: NECESIDADES DE ESTIMACIÓN						
5	Valoran el trabajo que realizó					
6	Reconocen mi trabajo					
7	En el trabajo me siento respetado					
8	Cuando se presenta un problema en el trabajo nos apoyamos entre compañeros.					
DIMENSIÓN: NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN						
9	Me ofrecen una línea de carrera					
10	En el trabajo me permiten aprender cosas nuevas y desarrollar mis destrezas.					
11	He recibido capacitaciones					
12	Me siento realizado en el trabajo					

Anexo 4: Validación de instrumentos

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Peralta Peña Eliana Ross

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de posgrado de la Universidad César Vallejo, en la sede de Lima Norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Liderazgo situacional en la motivación del personal administrativo y asistencial de un centro de salud del distrito de Salcabamba, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:

Firma:



Lic. Rabanal Vila Drema Luz
Tecnólogo Médico
Terapia Física y Rehabilitación
C.T.M.P. 13694

Nombre completo del tesista: Drema Luz Rabanal Vila

DNI: 71879476

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable “Liderazgo Situacional” elaborado por Rabanal Vila Drema Luz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable independiente: Liderazgo Situacional

Definición de la variable:

Es la importancia de adaptar el liderazgo a las necesidades y habilidades de los seguidores para maximizar su desempeño y lograr los objetivos de la organización. Donde el responsable de la dirección de la organización varía su forma de interactuar y abordar las tareas y funciones de sus colaboradores. (Hersey y Blanchard, 1982)

Dimensión 1: Directivo

Definición de la dimensión: Este estilo es apropiado para los seguidores que tiene un bajo nivel de habilidad y madurez en una tarea determinada. En este caso, el líder debe proporcionar ideas claras y supervisión detallada para guiar a los seguidores hacia el logro de la tarea (Hersey y Blanchard, 1982).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Instrucciones específicas	Resalta los pasos a considerar en el desarrollo de las actividades	4	4	3	
La supervisión continúa	Participa en diferentes controversias y logra salidas saludables	4	4	4	
	Participan sus colaboradores de la situación en la que se encuentra la organización y luego establece metas a alcanzar	4	4	4	
	Toma decisiones oportunas y eficaces frente a cualquier situación que se requiera.	3	4	4	
	Dialoga el desempeño con sus colaboradores y luego examina la necesidad de incorporar prácticas innovadoras.	4	4	4	

Dimensión 2: Entrenamiento

Definición de la dimensión: Este estilo es apropiado para los seguidores que tienen un nivel moderado de habilidad y conocimiento en una tarea determinada. En este caso, el líder debe brindar orientación y apoyo para ayudar a los seguidores a desarrollar sus habilidades y confianza en la tarea (Hersey y Blanchard, 1982).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Explica las decisiones	Resalta la importancia del cumplimiento de las actividades encargadas.	4	4	4	
Provee información	Recuerda los objetivos y metas que se tiene que cumplir permanentemente.	4	4	3	
	Brinda confianza al equipo para recordar que cada uno tiene una responsabilidad a cumplir.	4	4	4	
	Apoya a los colaboradores a solucionar la dificultad presentada involucrándose en la solución.	4	4	4	
	Utiliza estrategias para que el equipo se involucre en el cumplimiento de sus tareas y metas propuestas.	4	4	3	

Dimensión 3: Participativo

Definición de la dimensión: Apropiado para los seguidores que tienen habilidades y conocimientos moderados en una tarea determinada. En este caso, el líder debe colaborar con los seguidores y escuchar sus opiniones e ideas, pero manteniendo cierto nivel de control sobre el proceso (Hersey y Blanchard, 1982).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compartir ideas	Está pendiente de las dificultades que se presenta y se involucra para darle solución oportuna.	4	4	4	
Facilita la toma de decisiones	Hace lo que sea para que los colaboradores se sientan importantes e involucrados.	4	4	4	
	Recuerda los roles y responsabilidades que tiene cada uno y brinda un acompañamiento	3	4	4	
	Recibe sugerencias de los colaboradores, las evalúa y toma decisiones oportunas.	4	4	4	
	Evalúa cada inconveniente que se presenta con los colaboradores y le dan una solución inmediata.	4	3	4	

Dimensión 4: Delegativo

Definición de la dimensión: Este estilo es apropiado para los seguidores que tienen un alto nivel de experiencia y habilidad en una determinada tarea. En este caso, el líder debe permitir que los seguidores asuman la responsabilidad de tomar decisiones y completar la tarea sin mucha intervención por parte del líder. (Hersey y Blanchard, 1982).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Baja presencia del líder.	Es claro con lo que se propone y brinda las orientaciones necesarias para el logro de estas	4	4	3	
Decisiones compartidas	Permite que los colaboradores resuelvan cualquier situación por sí mismos.	4	4	4	
	Los colaboradores cumplen adecuadamente sus tareas y dirección encomendadas.	4	4	4	
	Usted en varias oportunidades ha sido designado para encabezar una tarea que está sumamente retrasada.	4	4	4	
	El director se asegura que todo su equipo tenga claro el logro de metas y objetivos a alcanzar.	3	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: Peralta Peña Eliana Ross

FIRMA


Eliana Ross Peralta
CIRUJANO DENTISTA
ODONTOPEDIATRIA
COP. 26439 - RNE. 1187

Instrumento que mide la variable dependiente: Motivación

Definición de la variable:

Conocida como la jerarquía de necesidades de Maslow, sostiene que los seres humanos tienen una serie de necesidades que se organizan en una jerarquía. Estas necesidades están ordenadas en una jerarquía y a su vez guardan una relación entre ellas dividiéndolas en cinco niveles, siendo las más básicas las fisiológicas y de seguridad. (Maslow, 1954)

Dimensión 1: Necesidades sociales o de pertenencia

Definición de la dimensión: Se consideran las necesidades de amor, amistad y pertenencia a un grupo social. (Maslow, 1954)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Amistad	Prefiero trabajar de manera independiente	4	4	4	
Afecto	Mi relación con mi jefe es buena	4	4	4	
Intimidad	Mi relación con mis compañeros de trabajo es buena	4	4	4	
	En el trabajo establezco contacto con otros compañeros de trabajo de forma continua.	4	4	4	

Dimensión 2: Necesidades de estimación

Definición de la dimensión: En ella se incluyen la autoestima y el respeto de los demás. (Maslow, 1954)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Éxito	Valoran el trabajo que realizó	4	4	4	
Reconocimiento	Reconocen mi trabajo	4	4	4	
Respeto	En el trabajo me siento respetado	4	4	4	
	Cuando se presenta un problema en el trabajo nos apoyamos entre compañeros.	4	4	4	

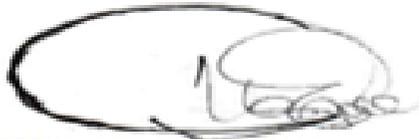
Dimensión 3: Necesidades de autorrealización

Definición de la dimensión: Son las necesidades de alcanzar el máximo potencial, la creatividad y el logro personal. (Maslow, 1954)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos personales	Me ofrecen una línea de carrera	3	4	4	
moral	En el trabajo me permiten aprender cosas nuevas y desarrollar mis destrezas.	4	4	4	
Objetivos personales	He recibido capacitaciones	4	4	4	
	Me siento realizado en el trabajo	4	3	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: Peralta Peña Eliana Ross

FIRMA:



Eliana Ross Peralta
GRUPO DENTISTA
ODONTOPEDIATRA
COP. 28439 - RNE. 1187

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PERALTA PEÑA, ELIANA ROSS DNI 44843196	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 29/12/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 24/10/2015 Fecha egreso: 21/05/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
PERALTA PEÑA, ELIANA ROSS DNI 44843196	BACHILLER EN ODONTOLOGIA Fecha de diploma: 25/11/2010 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
PERALTA PEÑA, ELIANA ROSS DNI 44843196	CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: 14/03/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
PERALTA PEÑA, ELIANA ROSS DNI 44843196	CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: 14/03/2011 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
PERALTA PEÑA, ELIANA ROSS DNI 44843196	TITULO DE ESPECIALISTA ODONTOPEDIATRIA Fecha de diploma: 30/05/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Parra Peña Nelza Korina

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de posgrado de la Universidad César Vallejo, en la sede de Lima Norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Liderazgo situacional en la motivación del personal administrativo y asistencial de un centro de salud del distrito de Salcabamba, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:

Firma:



Lic. Rabanal Vila Drema Luz
Tecnólogo Médico
Terapia Física y Rehabilitación
C.T.M.P. 13684

Nombre completo del tesista: Drema Luz Rabanal Vila

DNI: 71879476

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable "Liderazgo Situacional" elaborado por Rabanal Vila Drema Luz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable independiente: Liderazgo Situacional

Definición de la variable:

Es la importancia de adaptar el liderazgo a las necesidades y habilidades de los seguidores para maximizar su desempeño y lograr los objetivos de la organización. Donde el responsable de la dirección de la organización varía su forma de interactuar y abordar las tareas y funciones de sus colaboradores. (Hersey y Blanchard, 1982)

Dimensión 1: Directivo

Definición de la dimensión: Este estilo es apropiado para los seguidores que tiene un bajo nivel de habilidad y madurez en una tarea determinada. En este caso, el líder debe proporcionar ideas claras y supervisión detallada para guiar a los seguidores hacia el logro de la tarea (Hersey y Blanchard, 1982).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Instrucciones específicas	Resalta los pasos a considerar en el desarrollo de las actividades	4	4	4	
La supervisión continúa	Participa en diferentes controversias y logra salidas saludables	4	4	4	
	Participan sus colaboradores de la situación en la que se encuentra la organización y luego establece metas a alcanzar	4	4	4	
	Toma decisiones oportunas y eficaces frente a cualquier situación que se requiera.	3	4	4	
	Dialoga el desempeño con sus colaboradores y luego examina la necesidad de incorporar prácticas innovadoras.	3	4	4	

Dimensión 2: Entrenamiento

Definición de la dimensión: Este estilo es apropiado para los seguidores que tienen un nivel moderado de habilidad y conocimiento en una tarea determinada. En este caso, el líder debe brindar orientación y apoyo para ayudar a los seguidores a desarrollar sus habilidades y confianza en la tarea (Hersey y Blanchard, 1982).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Explica las decisiones	Resalta la importancia del cumplimiento de las actividades encargadas.	4	3	4	
Provee información	Recuerda los objetivos y metas que se tiene que cumplir permanentemente.	4	4	4	
	Brinda confianza al equipo para recordar que cada uno tiene una responsabilidad a cumplir.	4	4	3	
	Apoya a los colaboradores a solucionar la dificultad presentada involucrándose en la solución.	4	4	4	
	Utiliza estrategias para que el equipo se involucre en el cumplimiento de sus tareas y metas propuestas.	4	3	4	

Dimensión 3: Participativo

Definición de la dimensión: Apropiado para los seguidores que tienen habilidades y conocimientos moderados en una tarea determinada. En este caso, el líder debe colaborar con los seguidores y escuchar sus opiniones e ideas, pero manteniendo cierto nivel de control sobre el proceso (Hersey y Blanchard, 1982).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compartir ideas	Está pendiente de las dificultades que se presenta y se involucra para darle solución oportuna.	4	4	4	
Facilita la toma de decisiones	Hace lo que sea para que los colaboradores se sientan importantes e involucrados.	4	4	3	
	Recuerda los roles y responsabilidades que tiene cada uno y brinda un acompañamiento	3	4	4	
	Recibe sugerencias de los colaboradores, las evalúa y toma decisiones oportunas.	4	4	4	
	Evalúa cada inconveniente que se presenta con los colaboradores y le dan una solución inmediata.	3	4	4	

Dimensión 4: Delegativo

Definición de la dimensión: Este estilo es apropiado para los seguidores que tienen un alto nivel de experiencia y habilidad en una determinada tarea. En este caso, el líder debe permitir que los seguidores asuman la responsabilidad de tomar decisiones y completar la tarea sin mucha intervención por parte del líder. (Hersey y Blanchard, 1982).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Baja presencia del líder.	Es claro con lo que se propone y brinda las orientaciones necesarias para el logro de estas	4	4	4	
Decisiones compartidas	Permite que los colaboradores resuelvan cualquier situación por sí mismos.	3	4	4	
	Los colaboradores cumplen adecuadamente sus tareas y dirección encomendadas.	4	3	4	
	Usted en varias oportunidades ha sido designado para encabezar una tarea que está sumamente retrasada.	4	4	4	
	El director se asegura que todo su equipo tenga claro el logro de metas y objetivos a alcanzar.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: Parra Peña Nelza Korina

FIRMA


C.D. NELZA KORINA PARRA PEÑA
CIRUJANO DENTISTA
COP 17428

Instrumento que mide la variable dependiente: Motivación

Definición de la variable:

Conocida como la jerarquía de necesidades de Maslow, sostiene que los seres humanos tienen una serie de necesidades que se organizan en una jerarquía. Estas necesidades están ordenadas en una jerarquía y a su vez guardan una relación entre ellas dividiéndolas en cinco niveles, siendo las más básicas las fisiológicas y de seguridad. (Maslow, 1954)

Dimensión 1: Necesidades sociales o de pertenencia

Definición de la dimensión: Se consideran las necesidades de amor, amistad y pertenencia a un grupo social. (Maslow, 1954)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Amistad	Prefiero trabajar de manera independiente	4	3	4	
Afecto	Mi relación con mi jefe es buena	3	4	4	
Intimidad	Mi relación con mis compañeros de trabajo es buena	4	4	4	
	En el trabajo establezco contacto con otros compañeros de trabajo de forma continua.	4	4	4	

Dimensión 2: Necesidades de estimación

Definición de la dimensión: En ella se incluyen la autoestima y el respeto de los demás. (Maslow, 1954)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Éxito	Valoran el trabajo que realizó	4	4	4	
Reconocimiento	Reconocen mi trabajo	4	4	4	
Respeto	En el trabajo me siento respetado	4	4	4	
	Cuando se presenta un problema en el trabajo nos apoyamos entre compañeros.	4	4	4	

Dimensión 3: Necesidades de autorrealización

Definición de la dimensión: Son las necesidades de alcanzar el máximo potencial, la creatividad y el logro personal. (Maslow, 1954)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos personales	Me ofrecen una línea de carrera	3	3	3	
moral	En el trabajo me permiten aprender cosas nuevas y desarrollar mis destrezas.	4	4	4	
Objetivos personales	He recibido capacitaciones	4	4	4	
	Me siento realizado en el trabajo	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: Parra Peña Nelza Korina

FIRMA



C.D. NELZA KORINA PARRA PEÑA
CIRUJANO DENTISTA
COP 17428

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>PARRA PEÑA, NELZA KORINA DNI 20724864</p>	<p>MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD</p> <p>Fecha de diploma: 03/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL</p> <p>Fecha matrícula: 01/05/2015 Fecha egreso: 17/12/2016</p>	<p>UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i></p>
<p>PARRA PEÑA, NELZA KORINA DNI 20724864</p>	<p>BACHILLER EN ODONTOLOGIA</p> <p>Fecha de diploma: 06/12/2004 Modalidad de estudios: -</p> <p>Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i></p>
<p>PARRA PEÑA, NELZA KORINA DNI 20724864</p>	<p>CIRUJANO DENTISTA</p> <p>Fecha de diploma: 17/02/2005 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i></p>
<p>PARRA PEÑA, NELZA KORINA DNI 20724864</p>	<p>CIRUJANA DENTISTA</p> <p>Fecha de diploma: 17/02/2005 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i></p>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Peña Cairampoma Rosa Angustias del Olivo

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de posgrado de la Universidad César Vallejo, en la sede de Lima Norte, promoción 2023, aula 4, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Liderazgo situacional en la motivación del personal administrativo y asistencial de un centro de salud del distrito de Salcabamba, 2023" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente:

Firma:



Lic. Rabanal Vila Drema Luz
Tecnólogo Médico
Terapia Física y Rehabilitación
C.T.M.P. 13694

Nombre completo del tesista: Drema Luz Rabanal Vila

DNI: 71879476

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de la variable “Liderazgo Situacional” elaborado por Rabanal Vila Drema Luz en el año 2023 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p style="text-align: center;">CLARIDAD</p> <p>El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p style="text-align: center;">COHERENCIA</p> <p>El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p style="text-align: center;">RELEVANCIA</p> <p>El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable independiente: Liderazgo Situacional

Definición de la variable:

Es la importancia de adaptar el liderazgo a las necesidades y habilidades de los seguidores para maximizar su desempeño y lograr los objetivos de la organización. Donde el responsable de la dirección de la organización varía su forma de interactuar y abordar las tareas y funciones de sus colaboradores. (Hersey y Blanchard, 1982)

Dimensión 1: Directivo

Definición de la dimensión: Este estilo es apropiado para los seguidores que tiene un bajo nivel de habilidad y madurez en una tarea determinada. En este caso, el líder debe proporcionar ideas claras y supervisión detallada para guiar a los seguidores hacia el logro de la tarea (Hersey y Blanchard, 1982).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Instrucciones específicas	Resalta los pasos a considerar en el desarrollo de las actividades.	4	4	4	
La supervisión continúa	Participa en diferentes controversias y logra salidas saludables.	4	4	4	
	Participan sus colaboradores de la situación en la que se encuentra la organización y luego establece metas a alcanzar.	4	3	4	
	Toma decisiones oportunas y eficaces frente a cualquier situación que se requiera.	4	4	3	
	Dialoga el desempeño con sus colaboradores y luego examina la necesidad de incorporar prácticas innovadoras.	4	4	4	

Dimensión 2: Entrenamiento

Definición de la dimensión: Este estilo es apropiado para los seguidores que tienen un nivel moderado de habilidad y conocimiento en una tarea determinada. En este caso, el líder debe brindar orientación y apoyo para ayudar a los seguidores a desarrollar sus habilidades y confianza en la tarea (Hersey y Blanchard, 1982).|

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Explica las decisiones	Resalta la importancia del cumplimiento de las actividades encargadas.	4	4	4	
Provee información	Recuerda los objetivos y metas que se tiene que cumplir permanentemente.	4	4	4	
	Brinda confianza al equipo para recordar que cada uno tiene una responsabilidad a cumplir.	4	4	4	
	Apoya a los colaboradores a solucionar la dificultad presentada involucrándose en la solución.	4	4	4	
	Utiliza estrategias para que el equipo se involucre en el cumplimiento de sus tareas y metas propuestas.	4	4	4	

Dimensión 3: Participativo

Definición de la dimensión: Apropiado para los seguidores que tienen habilidades y conocimientos moderados en una tarea determinada. En este caso, el líder debe colaborar con los seguidores y escuchar sus opiniones e ideas, pero manteniendo cierto nivel de control sobre el proceso (Hersey y Blanchard, 1982).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compartir ideas	Está pendiente de las dificultades que se presenta y se involucra para darle solución oportuna.	4	4	4	
Facilita la toma de decisiones	Hace lo que sea para que los colaboradores se sientan importantes e involucrados.	4	3	4	
	Recuerda los roles y responsabilidades que tiene cada uno y brinda un acompañamiento	4	4	4	
	Recibe sugerencias de los colaboradores, las evalúa y toma decisiones oportunas.	4	4	4	
	Evalúa cada inconveniente que se presenta con los colaboradores y le dan una solución inmediata.	4	4	4	

Dimensión 4: Delegativo

Definición de la dimensión: Este estilo es apropiado para los seguidores que tienen un alto nivel de experiencia y habilidad en una determinada tarea. En este caso, el líder debe permitir que los seguidores asuman la responsabilidad de tomar decisiones y completar la tarea sin mucha intervención por parte del líder. (Hersey y Blanchard, 1982).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Baja presencia del líder.	Es claro con lo que se propone y brinda las orientaciones necesarias para el logro de estas.	4	4	4	
Decisiones compartidas	Permite que los colaboradores resuelvan cualquier situación por sí mismos.	3	4	4	
	Los colaboradores cumplen adecuadamente sus tareas y dirección encomendadas.	4	4	4	
	Usted en varias oportunidades ha sido designado para encabezar una tarea que está sumamente retrasada.	4	4	3	
	El director se asegura que todo su equipo tenga claro el logro de metas y objetivos a alcanzar.	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: Peña Cairampoma Rosa Angustias del Olivo

FIRMA



Angustias Peña Cairampoma
Méd. Cirujano Dentista
COP. 4075

Instrumento que mide la variable dependiente: Motivación

Definición de la variable:

Conocida como la jerarquía de necesidades de Maslow, sostiene que los seres humanos tienen una serie de necesidades que se organizan en una jerarquía. Estas necesidades están ordenadas en una jerarquía y a su vez guardan una relación entre ellas dividiéndolas en cinco niveles, siendo las más básicas las fisiológicas y de seguridad. (Maslow, 1954)

Dimensión 1: Necesidades sociales o de pertenencia

Definición de la dimensión: Se consideran las necesidades de amor, amistad y pertenencia a un grupo social. (Maslow, 1954)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Amistad	Prefiero trabajar de manera independiente	4	3	4	
Afecto	Mi relación con mi jefe es buena	4	4	4	
Intimidad	Mi relación con mis compañeros de trabajo es buena	4	4	4	
	En el trabajo establezco contacto con otros compañeros de trabajo de forma continua.	3	4	4	

Dimensión 2: Necesidades de estimación

Definición de la dimensión: En ella se incluyen la autoestima y el respeto de los demás. (Maslow, 1954)

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Éxito	Valoran el trabajo que realizó	4	4	4	
Reconocimiento	Reconocen mi trabajo	4	4	4	
Respeto	En el trabajo me siento respetado	4	4	3	
	Cuando se presenta un problema en el trabajo nos apoyamos entre compañeros.	4	3	4	

Dimensión 3: Necesidades de autorrealización

Definición de la dimensión: Son las necesidades de alcanzar el máximo potencial, la creatividad y el logro personal. (Maslow, 1954)

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos personales	Me ofrecen una línea de carrera	3	4	4	
moral	En el trabajo me permiten aprender cosas nuevas y desarrollar mis destrezas.	4	4	4	
Objetivos personales	He recibido capacitaciones	4	4	4	
	Me siento realizado en el trabajo	4	4	4	

NOMBRE Y APELLIDOS: Peña Cairampoma Rosa Angustias del Olivo

FIRMA



Rosa Peña Cairampoma
MG. CIRUJANO DENTISTA
COP. 4075

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PEÑA CAIRAMPOMA, ROSA ANGUSTIAS DEL OLIVO DNI 20650322	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 03/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/05/2015 Fecha egreso: 16/12/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
PEÑA CAIRAMPOMA, ROSA ANGUSTIAS DEL OLIVO DNI 20650322	BACHILLER EN ODONTOLOGÍA Fecha de diploma: 16/07/82 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 12/04/1974 Fecha egreso: 26/05/1982	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>
PEÑA CAIRAMPOMA, ROSA ANGUSTIAS DEL OLIVO DNI 20650322	CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: 19/11/1982 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA DE ICA <i>PERU</i>

Anexo 5: Prueba de normalidad

Contrastación de hipótesis / Prueba de normalidad

Ho. Los resultados del liderazgo situacional y motivación evidenciaron ser provenientes de una distribución normal.

Ha. Los resultados del liderazgo situacional y motivación evidenciaron ser provenientes de una distribución no normal.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Liderazgo situacional	,930	50	,003
Motivación	,922	50	,003

Siendo p valor 0,003 y este a su vez es $0,003 < 0,05$. Por lo tanto se aceptó la hipótesis alterna y se rechazó la hipótesis nula. En tal sentido la prueba de hipótesis es la prueba no paramétrica ya que fue la encargada de realizar la prueba de hipótesis es la regresión logística ordinal. (RLO)

Anexo 6: Base de datos (Prueba piloto)

Para la prueba piloto del instrumento: El instrumento se aplicó en una muestra conformada por 15 trabajadores de un centro de salud de Salcabamba y los datos fueron procesados a través del estadígrafo "Alfa de Cronbach". Al ser aplicado repetidas veces, el resultado obtenido fue similar o igual. (Hernández et al., 2014)

Anexo 7: Base de datos (Confiabilidad)

Confiabilidad de liderazgo situacional:

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,816	20

Siendo alfa de cronbach igual a 0, 816. Por lo tanto, el instrumento es altamente confiable para su **aplicación**.

Confiabilidad de la motivación:

Siendo alfa de Cronbach igual a 0, 883. Por lo tanto el instrumento es altamente confiable para su aplicación.

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,862	12

Anexo 8: Consentimiento informado

Consentimiento informado

Estimado (a) profesional de la salud: Yo, Drema Luz Rabanal Vila le hago presente que me encuentro cursando estudios de post grado en la universidad César Vallejo. Para lo cual, la presente ficha de consentimiento informado tiene como propósito dar a conocer a los participantes: El título de la investigación llevada a cabo y los objetivos de este. Si Ud. accede a participar del presente estudio, se le pedirá responder unos cuestionarios los cuales servirán como datos valiosos para la investigación de título "Liderazgo situacional en la motivación del personal administrativo y asistencial de un centro de salud del distrito de Salcabamba, 2023", cuyo llenado le tomará un tiempo aproximado de 10 minutos. También es importante informarle que su participación será totalmente anónima, voluntaria, con fines estrictamente de investigación, pudiendo expresar sus dudas en cualquier momento durante su desarrollo y de igual manera dejar de responderlo sin que esto lo perjudique. Por lo cual solicito su colaboración y expreso mi agradecimiento de antemano por su valioso aporte. Atentamente,

El Autor.



Lic. Rabanal Vila Drema Luz
Profesional Médico
Venecia, Perú
C. T. M. P. 13694

Firma

Nombre: Rabanal Vila Drema Luz

DNI: 71879476

Yo _____ acepto y preciso haber sido informado/a respecto al propósito del estudio y sobre los aspectos relacionados con la investigación. Acepto mi participación en la investigación científica referida a "Liderazgo situacional en la motivación del personal administrativo y asistencial de un centro de salud del distrito de Salcabamba, 2023".

Firma y nombre del participante

Anexo 9: Evidencias



Anexo 10: Autorización para la recolección de datos

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

OFICIO N°001-2023, CENTRO DE SALUD DE SALCABAMBA

SEÑOR: Dr. Jesús Omar Durán Contreras
Director del Centro de Salud de Salcabamba

ASUNTO: Autorización para la recolección de datos

FECHA: 12 de junio de 2023.

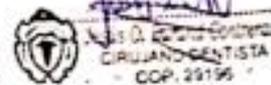
Tengo a bien dirigirme al despacho de su digno cargo, con la finalidad de expresarle mi cordial saludo, a la vez hacer de su conocimiento, que deseo desarrollar mi proyecto de investigación titulada "Liderazgo situacional en la motivación del personal administrativo y asistencial de un centro de salud del distrito de Salcabamba, 2023", en la institución que Ud. dirige.

Para la recolección de datos, se aplicará dos cuestionarios, donde se respetará los derechos del personal administrativo y asistencial, al igual que el de su confidencialidad y anonimato. Considero que esta es una excelente oportunidad para que la institución conozca datos relevantes sobre el liderazgo situacional en la motivación del personal, ayudando a poder implementarlo o mantenerlo mediante medidas que fomenten su adecuado uso que genere el que los trabajadores se sienten comprometidos e identificados con la institución.

Agradezco su atención y contribución.

Atentamente: Rabanal Vila, Drema Luz

Sr. Director, si acepta que se realice el estudio en el Centro de Salud de Salcabamba, por favor firme mi petición. Gracias.



Director

Otros anexos:

Base de datos de la variable independiente: Liderazgo Situacional

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
4		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
5	1	3	2	1	2	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	69
6	2	1	3	2	4	3	2	3	4	3	5	4	3	3	3	1	2	3	2	3	4	58
7	3	2	1	2	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3	2	1	2	1	45
8	4	1	2	3	4	5	4	3	4	5	2	1	2	3	4	5	4	3	4	5	4	68
9	5	2	4	3	2	3	4	3	5	4	3	2	4	3	2	3	4	3	5	4	3	66
10	6	2	3	4	3	3	3	3	2	3	1	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	57
11	7	2	1	2	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	75
12	8	3	2	4	3	2	3	4	3	5	4	3	2	3	4	3	5	4	3	3	3	66
13	9	1	2	3	1	3	3	1	3	2	1	1	3	3	3	3	2	3	1	3	1	43
14	10	2	3	4	5	4	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	5	4	3	3	3	67
15	11	3	2	4	3	2	3	4	1	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	58
16	12	1	2	3	4	3	3	3	2	3	4	5	4	3	4	5	2	1	2	3	4	61
17	13	2	3	4	5	4	3	4	4	3	2	3	4	3	5	4	3	2	4	3	2	67
18	14	1	3	2	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	2	3	1	2	3	4	3	58
19	15	1	1	3	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	2	1	2	1	33
20	16	2	3	4	5	4	3	1	1	2	1	2	3	1	1	1	3	3	1	2	1	44
21	17	4	3	2	3	4	3	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	5	4	5	4	78
22	18	3	4	3	3	3	3	2	3	1	2	3	4	3	3	3	2	3	4	3	5	60
23	19	1	2	3	4	5	4	3	4	2	3	4	5	4	3	4	3	3	3	3	3	65
24	20	2	4	3	2	3	4	3	5	4	3	2	3	4	3	5	4	3	4	3	2	66
25	21	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	1	2	56
26	22	3	4	5	4	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	5	3	3	3	2	3	66
27	23	2	4	3	2	3	4	1	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	60
28	24	2	3	4	5	4	3	4	5	2	1	2	3	4	5	4	4	3	5	3	4	70
29	25	4	3	2	3	4	3	5	4	3	2	4	3	2	3	4	3	1	2	1	1	57
30	26	3	4	3	3	3	3	2	3	1	2	3	4	3	3	3	4	3	4	5	2	61
31	27	1	2	3	4	5	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	3	80
32	28	2	4	3	2	3	4	3	5	4	3	2	3	4	3	5	3	3	2	3	1	62
33	29	2	3	1	3	3	3	1	2	3	1	3	3	3	3	2	1	1	1	1	2	42
34	30	3	4	5	4	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	5	3	4	3	5	4	71
35	31	2	4	3	2	3	4	1	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	56
36	32	2	3	4	3	3	3	2	3	4	5	4	3	4	5	2	3	4	3	2	4	66
37	33	3	4	5	4	3	4	4	3	2	3	4	3	5	4	3	3	4	1	2	3	67
38	34	3	2	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	2	3	1	4	3	4	5	2	63
39	35	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	5	4	3	62
40	36	3	4	5	4	3	4	5	2	1	2	5	4	5	4	4	5	3	5	3	5	76
41	37	3	2	3	4	3	5	4	3	2	4	3	2	3	4	2	3	4	3	4	2	63
42	38	4	3	3	3	3	2	3	1	2	3	4	3	3	3	2	1	4	3	5	4	59
43	39	2	3	4	5	4	3	4	2	3	4	5	4	3	4	3	2	3	3	2	3	66
44	40	4	3	2	3	4	3	5	4	3	2	3	4	3	5	1	2	4	3	2	4	64
45	41	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	1	2	3	57
46	42	4	5	4	3	4	3	2	4	3	2	3	4	3	5	4	3	3	2	3	4	68
47	43	4	3	2	3	4	1	2	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2	60
48	44	3	4	3	3	3	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	4	5	80
49	45	4	5	4	3	4	4	3	2	3	4	3	5	4	3	4	3	3	3	2	3	69
50	46	2	3	4	3	5	3	4	3	3	3	3	2	3	1	4	5	4	5	2	1	63
51	47	3	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1	3	2	1	2	3	5	4	3	2	44
52	48	4	5	4	3	4	5	2	1	2	3	4	5	4	3	1	3	2	3	1	2	61
53	49	2	3	4	3	5	4	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	3	4	2	3	63
54	50	3	3	3	3	2	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	61

Base de datos de la variable dependiente: Motivación

	SOCIALES				Estimación				Autorealización							
	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20				
1	3	4	5	4	16	4	4	3	4	15	5	5	3	2	15	46
2	3	5	4	3	15	3	3	1	2	9	3	2	3	4	12	36
3	3	2	3	1	9	3	3	3	3	12	1	1	1	1	4	25
4	5	2	1	1	9	3	4	5	4	16	3	5	5	5	18	43
5	4	3	2	4	13	3	2	3	4	12	3	5	4	5	17	42
6	3	1	2	3	9	4	3	3	3	13	2	2	2	2	8	30
7	4	2	3	4	13	5	4	3	4	16	5	5	5	4	19	48
8	5	4	3	2	14	3	4	3	5	15	4	3	3	5	15	44
9	2	3	4	3	12	1	1	1	1	4	3	1	1	1	6	22
10	4	4	4	4	16	3	5	5	4	17	4	3	5	5	17	50
11	4	4	1	1	10	4	2	2	2	10	3	2	2	2	9	29
12	3	4	5	4	16	3	1	5	2	11	1	2	2	2	7	34
13	4	4	4	4	16	3	5	4	4	16	4	4	4	4	16	48
14	4	3	3	3	13	1	2	1	1	5	2	4	1	1	8	26
15	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	13
16	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
17	4	4	4	4	16	3	4	4	4	15	3	3	3	2	11	42
18	1	1	3	4	9	1	1	1	4	7	3	4	5	2	14	30
19	2	4	3	2	11	3	4	3	4	14	3	5	4	3	15	40
20	2	3	4	3	12	4	4	4	4	16	3	2	3	1	9	37
21	3	4	5	4	16	3	4	5	5	17	4	3	4	4	15	48
22	3	4	3	4	14	4	5	4	4	17	4	4	5	4	17	48
23	4	3	1	3	11	1	4	4	4	13	3	3	2	3	11	35
24	3	2	3	4	12	3	5	4	3	15	4	3	2	4	13	40
25	4	3	3	1	11	3	2	3	3	11	4	1	2	3	10	32
26	5	4	3	1	13	5	2	1	3	11	3	2	3	4	12	36
27	3	4	3	5	15	4	3	4	3	14	4	4	3	4	15	44
28	3	3	3	2	11	3	1	2	3	9	5	3	4	3	15	35
29	4	3	3	3	13	3	2	3	4	12	3	5	1	2	11	36
30	1	3	4	5	13	4	3	3	3	13	3	2	4	3	12	38
31	4	3	2	3	12	4	4	3	4	15	5	2	3	4	14	41
32	3	4	3	3	13	3	4	3	5	15	4	3	1	1	9	37
33	4	5	4	3	16	4	3	3	2	12	3	1	2	4	10	38
34	2	3	4	3	12	5	5	4	3	17	4	2	2	3	11	40
35	3	1	3	3	10	1	3	4	3	11	5	4	3	4	16	37
36	2	3	4	3	12	5	3	3	3	14	2	3	3	2	10	36
37	3	3	1	3	10	2	3	4	3	12	2	4	4	3	13	35
38	4	3	1	5	13	2	3	4	1	10	2	5	4	3	14	37
39	4	3	3	3	13	3	3	3	2	11	3	2	3	4	12	36
40	1	3	4	5	13	4	3	4	4	15	3	2	4	3	12	40
41	4	3	2	3	12	4	3	5	3	15	4	2	3	4	13	40
42	3	4	3	3	13	3	1	2	1	7	1	3	4	5	13	33
43	4	5	4	3	16	4	4	3	5	16	4	3	4	3	14	46
44	2	3	4	3	12	5	3	3	2	13	3	5	2	1	11	36
45	3	1	1	3	8	1	1	1	2	5	1	4	3	2	10	23
46	2	3	4	3	12	5	5	4	3	17	2	3	1	2	8	37
47	3	3	1	3	10	2	2	3	1	8	2	4	2	3	11	29
48	4	3	1	5	13	2	3	4	2	11	3	5	4	3	15	39
49	4	3	5	4	16	3	3	5	4	15	3	2	3	4	12	43
50	3	3	2	3	11	1	3	2	3	9	4	3	2	3	12	32

liderazgo		
ITEMS	20	
MAXIMO	100	
MINIMO	20	
RANGO	80	
AMPLITUD	26.6666667	27

ITEMS	4	
MAXIMO	20	
MINIMO	4	
RANGO	16	
AMPLITUD	5.33333333	5

Alta	74	100
Moderada	47	73
Baja	20	46

Adecuado	14	20
Regular	9	13
Inadecuado	4	8

motivación		
ITEMS	12	
MAXIMO	100	
MINIMO	20	
RANGO	80	
AMPLITUD	26.6666667	27

Elevada	74	100
Media	47	73
Baja	20	46



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORAN REQUENA HUGO SAMUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Liderazgo situacional en la motivación del personal administrativo y asistencial de un centro de salud del distrito de Salcabamba, 2023", cuyo autor es RABANAL VILA DREMA LUZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 20 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORAN REQUENA HUGO SAMUEL DNI: 20097173 ORCID: 0000-0002-7077-0911	Firmado electrónicamente por: HMORANR el 03-08- 2023 17:06:44

Código documento Trilce: TRI - 0604773