

10.6%

Fecha: 2022-03-24 16:59 UTC

\* Todas las fuentes 100 | Fuentes de internet 31 | Biblioteca Anti-plagio de PlagScan 66

<input checked="" type="checkbox"/>	[0]	repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/1352/LLANOS, R. (2020) - INFORME DE TESIS FINAL FINAL corregido (1).docx?sequence=1	4.7%	143 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[1]	de un documento PlagScan fechado del 2021-04-08 23:41	4.9%	124 resultados 1 documento con coincidencias exactas
<input checked="" type="checkbox"/>	[3]	de un documento PlagScan fechado del 2021-02-22 03:12	3.4%	88 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[4]	hlibrary.co/document/ydj29xly-estilos-liderazgo-innovacion-percibido-directivos-instituciones-educativas-cajamarca.html	3.5%	93 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[5]	de un documento PlagScan fechado del 2021-05-24 03:14	2.3%	71 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[6]	de un documento PlagScan fechado del 2021-08-25 16:25	1.6%	72 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[7]	de un documento PlagScan fechado del 2021-06-22 21:51	1.6%	72 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[8]	de un documento PlagScan fechado del 2017-08-16 16:24	1.1%	37 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[9]	de un documento PlagScan fechado del 2020-07-14 12:19	1.9%	51 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[10]	de un documento PlagScan fechado del 2017-08-23 20:43	1.0%	35 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[11]	de un documento PlagScan fechado del 2021-02-19 01:55	1.8%	49 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[12]	de un documento PlagScan fechado del 2017-04-16 22:07	1.0%	32 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[13]	hlibrary.co/document/q5c3v77q-estilos-liderazgo-riesgos-psicosociales-satisfaccion-laboral-empresa-forestal.html	0.9%	29 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[14]	de un documento PlagScan fechado del 2020-11-13 23:01	0.4%	29 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[15]	de un documento PlagScan fechado del 2020-12-09 13:31	1.4%	42 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[16]	de un documento PlagScan fechado del 2020-01-07 21:20	0.2%	26 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[17]	www.researchgate.net/publication/283123601_Influencia_de_los_estilos_de_liderazgo_en_el_clima_organizacional_de_una_institucion_educativa_de_nivel_medio_superior	0.9%	31 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[18]	de un documento PlagScan fechado del 2020-01-15 13:35	0.7%	34 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[19]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40926/Guerrero_BMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y	1.0%	28 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[20]	de un documento PlagScan fechado del 2020-05-21 20:27	0.5%	30 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[21]	repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/76121/1053835066.2019.pdf?sequence=4&isAllowed=y	1.0%	23 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[22]	de un documento PlagScan fechado del 2019-04-17 13:38	0.7%	27 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[23]	hlibrary.co/document/qv10m2dy-estilos-liderazgo-factores-riesgos-psicosocial-organizaciones-ecuatorianas-sector.html	1.2%	31 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[24]	de un documento PlagScan fechado del 2022-01-26 14:59	0.5%	26 resultados 2 documentos con coincidencias exactas
<input checked="" type="checkbox"/>	[27]	de un documento PlagScan fechado del 2020-07-21 21:46	0.4%	26 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[28]	de un documento PlagScan fechado del 2019-10-03 17:15	0.6%	28 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[29]	de un documento PlagScan fechado del 2021-04-08 17:07	0.7%	34 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[30]	de un documento PlagScan fechado del 2019-10-20 00:33	0.6%	26 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[31]	digitalcommons.andrews.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2979&context=dissertations	0.8%	25 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[32]	de un documento PlagScan fechado del 2020-10-21 03:25	1.0%	19 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[33]	de un documento PlagScan fechado del 2021-10-19 16:50	0.2%	24 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[34]	de un documento PlagScan fechado del 2021-05-18 12:05	0.6%	32 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[35]	de un documento PlagScan fechado del 2018-01-16 16:24	0.7%	25 resultados

- [36] [repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7800/EDMapagl.pdf?sequence=1](https://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7800/EDMapagl.pdf?sequence=1)  
 18 resultados
- [37] de un documento PlagScan fechado del 2020-12-09 22:47  
 17 resultados
- [38] [hlibrary.co/document/y4g95j9y-estres-laboral-trabajadores-computer-titulo-profesional-licenciada-trabajo.html](https://hlibrary.co/document/y4g95j9y-estres-laboral-trabajadores-computer-titulo-profesional-licenciada-trabajo.html)  
 24 resultados
- [39] de un documento PlagScan fechado del 2018-12-10 16:06  
 17 resultados
- [40] [www.researchgate.net/publication/320353437\\_Duran\\_Gamba\\_M\\_G\\_Castaneda\\_Zapata\\_D\\_I\\_2015\\_Relacion\\_entre\\_liderazgo\\_transformacional\\_y\\_transaccional\\_con\\_la\\_conducta\\_de\\_compartir\\_conocimiento](https://www.researchgate.net/publication/320353437_Duran_Gamba_M_G_Castaneda_Zapata_D_I_2015_Relacion_entre_liderazgo_transformacional_y_transaccional_con_la_conducta_de_compartir_conocimiento)  
 16 resultados
- [41] [www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-91552015000100013](https://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-91552015000100013)  
 18 resultados
- [42] de un documento PlagScan fechado del 2019-01-16 15:57  
 22 resultados
- [43] [www.researchgate.net/publication/277897427\\_Relacion\\_entre\\_liderazgo\\_transformacional\\_y\\_transaccional\\_con\\_la\\_conducta\\_de\\_compartir\\_conocimiento\\_en\\_dos\\_empresas\\_de\\_servicios](https://www.researchgate.net/publication/277897427_Relacion_entre_liderazgo_transformacional_y_transaccional_con_la_conducta_de_compartir_conocimiento_en_dos_empresas_de_servicios)  
 16 resultados
- [44] de un documento PlagScan fechado del 2020-02-12 00:42  
 18 resultados
- [45] de un documento PlagScan fechado del 2019-02-05 10:53  
 20 resultados
- [46] de un documento PlagScan fechado del 2020-12-09 22:48  
 16 resultados
- [47] [scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0212-97282021000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282021000200012&lng=es&nrm=iso&tlng=es)  
 14 resultados
- [49] de un documento PlagScan fechado del 2019-08-14 21:58  
 21 resultados
- [50] [hlibrary.co/document/lzg10w7z-implicaciones-del-estilo-liderazgo-clima-laboral-seguros-laifsc.html](https://hlibrary.co/document/lzg10w7z-implicaciones-del-estilo-liderazgo-clima-laboral-seguros-laifsc.html)  
 17 resultados
- [51] de un documento PlagScan fechado del 2018-08-01 22:40  
 16 resultados
- [52] de un documento PlagScan fechado del 2018-10-19 21:49  
 14 resultados
- [53] de un documento PlagScan fechado del 2018-08-03 23:59  
 16 resultados
- [54] [congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiii/docs/3.07.pdf](https://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xxiii/docs/3.07.pdf)  
 13 resultados
- [55] [vsip.info/identificacion-de-liderazgo-en-empresa-constructora-pdf-free.html](https://vsip.info/identificacion-de-liderazgo-en-empresa-constructora-pdf-free.html)  
 16 resultados
- [56] de un documento PlagScan fechado del 2019-04-09 05:01  
 8 resultados
- [57] de un documento PlagScan fechado del 2019-02-18 14:15  
 15 resultados
- [58] de un documento PlagScan fechado del 2018-10-14 12:38  
 11 resultados
- [59] de un documento PlagScan fechado del 2020-07-06 00:52  
 16 resultados
- [60] de un documento PlagScan fechado del 2017-06-26 21:01  
 14 resultados
- [61] [www.researchgate.net/publication/335149307\\_Dimensiones\\_del\\_liderazgo\\_transformacional\\_y\\_capacidad\\_de\\_aprendizaje\\_organizacional\\_en\\_Pymes](https://www.researchgate.net/publication/335149307_Dimensiones_del_liderazgo_transformacional_y_capacidad_de_aprendizaje_organizacional_en_Pymes)  
 17 resultados
- [62] [www.researchgate.net/publication/28199978\\_Liderazgo\\_transformacional\\_influencia\\_en\\_la\\_vision\\_compartida\\_aprendizaje\\_innovacion\\_y\\_resultado\\_organizativo](https://www.researchgate.net/publication/28199978_Liderazgo_transformacional_influencia_en_la_vision_compartida_aprendizaje_innovacion_y_resultado_organizativo)  
 11 resultados
- [63] de un documento PlagScan fechado del 2020-12-11 14:35  
 13 resultados
- [64] [www.dilemascontemporaneoseduacionpoliticiayvalores.com/index.php/dilemas/article/download/74/688/](https://www.dilemascontemporaneoseduacionpoliticiayvalores.com/index.php/dilemas/article/download/74/688/)  
 13 resultados
- [65] [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79320/Salazar\\_CAJM-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79320/Salazar_CAJM-SD.pdf?sequence=1)  
 13 resultados
- [66] de un documento PlagScan fechado del 2020-10-16 21:05  
 13 resultados
- [67] [www.studocu.com/cl/document/universidad-arturo-prat/taller-de-tesis/identificacion-del-estilo-de-liderazgo-en-un-empresa-iquiquena/6282983](https://www.studocu.com/cl/document/universidad-arturo-prat/taller-de-tesis/identificacion-del-estilo-de-liderazgo-en-un-empresa-iquiquena/6282983)  
 15 resultados
- [68] [www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf](https://www.redalyc.org/pdf/290/29051457005.pdf)  
 12 resultados
- [69] de un documento PlagScan fechado del 2018-10-23 18:52  
 11 resultados
- [70] de un documento PlagScan fechado del 2019-01-09 15:53  
 10 resultados
- [71] [hlibrary.co/subject/riesgos-psicosociales-en-la-empresa](https://hlibrary.co/subject/riesgos-psicosociales-en-la-empresa)  
 6 resultados
- [72] de un documento PlagScan fechado del 2019-02-07 23:03  
 13 resultados

1 documento con coincidencias exactas

<input checked="" type="checkbox"/>	[75]	de un documento PlagScan fechado del 2020-12-11 02:43	0.2%	13 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[76]	de un documento PlagScan fechado del 2021-08-27 15:11	0.3%	14 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[77]	de un documento PlagScan fechado del 2020-02-03 21:30	0.2%	9 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[78]	library.co/subject/cosecha-forestal	0.3%	6 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[79]	www.scielo.org.co/pdf/reus/v20n1/0124-7107-reus-20-01-00044.pdf	0.1%	10 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[80]	repositorio.udch.edu.pe/bitstream/UDCH/502/1/T044_45642363_T.pdf	0.3%	14 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[81]	de un documento PlagScan fechado del 2019-06-13 22:29	0.3%	9 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[82]	de un documento PlagScan fechado del 2018-01-26 17:09	0.2%	8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[84]	de un documento PlagScan fechado del 2021-03-06 23:40	0.5%	14 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[85]	de un documento PlagScan fechado del 2019-05-21 00:46	0.5%	8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[86]	repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75979/Espinoza_TAL-Sanchez_PGDLA-SD.pdf?sequence=1	0.4%	9 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[87]	de un documento PlagScan fechado del 2019-03-28 14:11	0.3%	11 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[88]	de un documento PlagScan fechado del 2018-11-05 16:53	0.1%	7 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[89]	www.ugr.es/~reidocrea/ReiDoCrea-Vol.4-Art.4-Almiron.pdf	0.4%	7 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[90]	de un documento PlagScan fechado del 2020-10-16 21:06	0.5%	10 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[91]	de un documento PlagScan fechado del 2018-11-26 01:40	0.0%	7 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[92]	de un documento PlagScan fechado del 2019-04-10 14:21	0.2%	10 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[93]	de un documento PlagScan fechado del 2019-04-08 20:33	0.2%	10 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[94]	de un documento PlagScan fechado del 2021-12-09 03:19	0.3%	8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[95]	de un documento PlagScan fechado del 2019-02-12 21:09	0.1%	6 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[96]	de un documento PlagScan fechado del 2020-12-11 04:03	0.0%	5 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[97]	www.researchgate.net/publication/346825245_ESTRES_LABORAL_EN_EL_PERSONAL_DE_ENFERMERIA_DEL_AREA_DE_UCI_DURANTE_LA_PANDEMIA_DE_COVID_19	0.0%	6 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[98]	repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4344/Liseth_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1	0.0%	8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[99]	de un documento PlagScan fechado del 2022-01-11 00:06	0.2%	9 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[100]	de un documento PlagScan fechado del 2020-06-07 05:28	0.5%	6 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[101]	de un documento PlagScan fechado del 2018-05-29 13:56	0.3%	10 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[102]	de un documento PlagScan fechado del 2020-07-22 21:59	0.5%	8 resultados
<input checked="" type="checkbox"/>	[103]	de un documento PlagScan fechado del 2019-04-17 02:20	0.0%	4 resultados
		1 documento con coincidencias exactas		

48 páginas, 9406 palabras

Nivel del plagio: 10.6%

244 resultados de 105 fuentes, de ellos 34 fuentes son en línea.

#### Configuración

Directiva de datos:  en fuentes de internet,  Comparar con la Biblioteca Anti-plagio de PlagScan

Sensibilidad: *Media*

Bibliografía: *Considerar Texto*

Detección de citas: *Reducir PlagLevel*

Lista blanca:



**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**Facultad De Psicología**

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y ESTRÉS LABORAL EN LOS  
JEFES DE ÁREA DE UN HOSPITAL DE LA CIUDAD DE  
CAJAMARCA – 2021**

**Bachilleres:**

Charles Darwin Huamán Bringas

José Eduardo Incil Flores

**Asesora:**

Dra. Liz Verónica Álvarez Cabanillas.

**Cajamarca – Perú**

**Enero - 2022**

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO**



**Facultad De Psicología**

**ESTILOS DE LIDERAZGO Y ESTRÉS LABORAL EN LOS  
JEFES DE ÁREA DE UN HOSPITAL DE LA CIUDAD DE  
CAJAMARCA – 2021**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para optar el título de  
Licenciados en Psicología.

**Bachilleres:**

Charles Darwin Huamán Bringas

José Eduardo Incil Flores

**Asesora:**

Dra. Liz Verónica Álvarez Cabanillas.

**Cajamarca – Perú**

**Enero - 2022**

COPYRIGHT © 2022 by

CHARLES DARWIN HUAMÁN BRINGAS

JOSÉ EDUARDO INCIL FLORES

Todos los derechos reservados

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO  
FACULTAD DE PSICOLOGIA**

**CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA**

**APROBACION DE TESIS PARA OPTAR POR EL TITULO  
PROFESIONAL**

**“ESTILOS DE LIDERAZGO Y ESTRÉS LABORAL EN LOS  
JEFES DE ÁREA DE UN HOSPITAL DE LA CIUDAD DE  
CAJAMARCA – 2021”**

**Presidente:**

**Secretario:**

**Asesor:** Dra. Liz Verónica Álvarez Cabanillas.

## **DEDICATORIA:**

A nuestra familia por insertar en nosotros valores predominantes para ser buenos seres humanos y sobre todo por la fortaleza y motivación que ellos son en cada paso que damos.

*Charles y Eduardo*

## **AGRADECIMIENTO:**

- El principal agradecimiento a Dios por la salud que nos brinda para levantarnos todos los días e ir en busca de nuestros sueños.
- A nuestra familia por estar siempre apoyándonos en las buenas y malas y ser el soporte que necesitamos a cada momento.
- A nuestros amigos que nos apoyaron en todo el transcurso de este proyecto.

*Charles y Eduardo*

## ÍNDICE

DEDICATORIA: .....	5
AGRADECIMIENTO: .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
RESUMEN: .....	125
ABSTRACT: .....	14
ÍNDICE .....	7
ÍNDICE DE TABLAS .....	11
INTRODUCCIÓN .....	16
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	15
2. Problema de investigación: .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
2.1. Descripción de la realidad problemática.....	19
2.2. Formulación del problema: .....	19
2.3. Justificación: .....	19
3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN: .....	20
3.1. General: .....	20
3.2. Específicos: .....	20
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	21
4. Marco Teórico:.....	24

4.1. Antecedentes del problema: .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.1. Internacionales: .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.2. Nacional: .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
4.1.3. Local: .....	<b>29Error! Bookmark not defined.</b>
4.2. Bases teóricas: .....	27
4.2.1. Estilos de liderazgo: .....	27
4.2.1.1Conceptualización de Liderazgo: .....	27
4.2. Teorías Explicativas de Liderazgo: .....	29
4.3.Modelo Actual de Liderazgo de Alcance Pleno: .....	30
4.4. Estilosde liderazgo: .....	30
4.5.Dimensiones de los Estilos de Liderazgo: .....	32
4.6. Estrés laboral: .....	36
4.6.1.Definición de estrés laboral: .....	36
4.6.2Causas del estrés laboral: .....	37
4.6.3.Factores relacionados al estrés laboral: .....	37
4.6.4.Estrés laboral y variables sociodemográficas: .....	38
4.6.5.Dimensiones del estrés laboral: .....	39
4.7. Definición de términos básicos: .....	40
4.7.1. Estilos de liderazgo: .....	40

4.7.2. Estrés laboral: .....	40
4.8. Hipótesis de investigación: .....	40
4.8.1. Hipótesis de Investigador: .....	40
4.8.2. Hipótesis Nula: .....	41
4.9. Definición operacional de variables: .....	41
<b>CAPÍTULO III: MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .....</b>	<b>44</b>
7.1. Tipo y nivel de Investigación: .....	45
7.2. Diseño de investigación: .....	45
7.3. Población, muestra y unidad de análisis: .....	45
- Criterios de Inclusión: .....	45
- Criterios de Exclusión: .....	46
7.4. Instrumento de recolección de datos: .....	47
7.5. Técnicas del procesamiento de la información: .....	52
7.6. Análisis de datos: .....	52
8. Aspectos éticos de la investigación: .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>55</b>
9. Análisis de Resultados: .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
10. Discusión de resultados: .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
11. Conclusiones: .....	64

12. Recomendaciones: .....	65
Referencias: .....	66
ANEXOS .....	71
ANEXO A: .....	73
ANEXO B .....	76
ANEXO C .....	77
ANEXO D: .....	78
ANEXO E .....	83
ANEXO F .....	85
ANEXO G .....	87

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de las variables de investigación .....	42
Tabla 2 Datos sociodemográficos jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021 .....	47
Tabla 3 Estadísticas de fiabilidad del Cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5X: .....	50
Tabla 4 Estadísticas de fiabilidad del Cuestionario de estrés laboral .....	51
Tabla 5 Tablas de normalidad de las variables de estudio .....	53
Tabla 6 Correlación entre estilos de liderazgo y estrés laboral en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021 .....	56
Tabla 7 Nivel de los estilos de liderazgo en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021 .....	57
Tabla 8 Nivel de estrés laboral en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021 .....	58
Tabla 9 Nivel de estilos de liderazgo de acuerdo con el sexo en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021 .....	58

Tabla 10 Nivel de estrés laboral de acuerdo con el sexo en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021 ..... 59

Título:

“ESTILOS DE LIDERAZGO Y ESTRÉS LABORAL EN LOS JEFES DE ÁREA DE UN HOSPITAL DE LA CIUDAD DE CAJAMARCA – 2021”

## **RESUMEN:**

La presente investigación tuvo como principal objetivo de determinar la relación entre estilos de liderazgo y estrés laboral por lo que el estudio presenta un tipo de investigación cuantitativo descriptivo correlacional y básico, asimismo cuenta con un diseño no experimental de corte transversal, el estudio se aplicó el 50 jefes de área de un Hospital de Cajamarca, los principales resultados muestran que existe correlación inversa entre el estilo de liderazgo transformacional y estrés laboral ( $\rho = -,831$ ) y existe correlación inversa entre el estilo de liderazgo pasivo y el estrés laboral ( $\rho = -,762$ ), asimismo, se muestra que existe correlación directa entre el estilo de liderazgo transaccional y el estrés laboral ( $\rho = ,821$ ) y existe correlación directa entre el estilo de liderazgo correctivo y estrés laboral ( $\rho = ,724$ ), igualmente se muestra que el nivel con mayor predominio en los estilos de liderazgo es el nivel alto con 60%, asimismo se muestra que el nivel de estrés laboral es alto con 56%.

***Palabras clave:*** Estilos de liderazgo, estrés laboral, jefes de área.

## **ABSTRACT:**

The main objective of this research was to determine the relationship between leadership styles and work stress, so the study presents a type of quantitative descriptive correlational and basic research, it also has a non-experimental cross-sectional design, the study applied the 50 area heads of a Cajamarca Hospital, the main results show that there is an inverse correlation between the transformational leadership style and work stress ( $\rho = -.831$ ) and there is an inverse correlation between the passive leadership style and work stress ( $\rho = -.762$ ), likewise, it is shown that there is a direct correlation between the transactional leadership style and work stress ( $\rho = .821$ ) and there is a direct correlation between the corrective leadership style and work stress ( $\rho = .724$ ), It is also shown that the level with the highest prevalence in leadership styles is the high level with 60%, it is also shown that the level of work stress and s high with 56%.

***Keywords:*** Leadership styles, work stress, area managers

**CAPÍTULO I**  
**EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

## **1. Introducción**

Actualmente, dentro de una organización, el estudio del capital humano o clientes internos ha cobrado mucho poder en los últimos años, por lo que brindarles una adecuada calidad de vida dentro de una organización ayudará a eliminar los niveles de estrés y aumentar la productividad. Todo esto depende de su propio estilo de liderazgo, así, los estilos de liderazgo se definen como los impulsos que tienen las personas para satisfacer sus necesidades básicas: logro, poder y afiliación.

Es así que, la presente investigación se relata en capítulos de manera detallada para mayor comprensión, dividido de la siguiente manera:

Dentro del Capítulo I se expone el planteamiento del problema, los objetivos tanto general como específicos y la justificación, igualmente.

Dentro del Capítulo II se exponen los antecedentes importantes dentro de los ámbitos: internacionales, nacionales y locales, la fundamentación teórica y definición de términos básicos, hipótesis y la matriz de operacionalización.

Dentro del Capítulo III se detalla lo concerniente al tipo y diseño de la investigación, los instrumentos utilizados, la población, muestra, unidad de análisis y el procedimiento de recolección y análisis de datos, asimismo.

Dentro del Capítulo IV se detalla el análisis y discusión de resultados, se muestran los resultados y la discusión de los mismos teniendo en cuenta los objetivos, antecedentes y fundamentación teórica.

Finalmente, dentro del Capítulo V se exponen las conclusiones y recomendaciones generales para la investigación.

## **2. Problema de Investigación**

### **2.1. Descripción de la Realidad Problemática**

Actualmente, dentro de las organizaciones el estudio del capital humano o cliente interno ha cobrado mucha fuerza dentro de los últimos años, de este modo, proporcionarles una adecuada calidad de vida dentro de la organización permitirá eliminar los niveles de estrés y mejorar la productividad. Todo ello depende de los estilos de liderazgo que se ejercen dentro de ellos mismos (Leithwood y Sun, 2012).

Es así que los estilos de liderazgo están definidos como el impulso que se origina en las personas con el fin de satisfacer sus necesidades básicas: de logro, de poder y de filiación (McClelland, 1969).

Asimismo, de acuerdo a McClelland (1969), existen cuatro estilos de liderazgo, los cuales son ejercidos por los jefes o cabezas de las organizaciones, de este modo se observa que el estilo transaccional mejora la productividad de la empresa; el estilo transformacional permite a la empresa mejorar en todos los niveles y finalmente los estilos correctivo y pasivo dejan de lado los sucesos importantes que ocurren dentro de una organización, generando complicaciones a nivel organizacional y personal en los colaboradores.

Se han realizado algunas investigaciones sobre los estilos de liderazgo, así como el estudio de Camacho y Melgarejo (2012) en Huacho, el cual se realizó con

150 colaboradores, donde se determinó el 53% de los mismos percibían que la organización presentaba un estilo de liderazgo correctivo, por lo que, el 49% de los trabajadores presentaban un nivel alto de estrés laboral. En conclusión, los estilos de liderazgo impactan de manera positiva o negativa en el desempeño de los colaboradores y la organización.

Por lo que se entiende, que el estrés laboral es el proceso que determina el éxito de una organización o individuo mediante el logro de sus actividades y objetivos establecidos; se considera como el nivel de desempeño al cumplimiento de las metas establecidas estratégicamente (Oliva, 2017).

En un estudio a nivel nacional Barquinero (2014), menciona que el 70% de trabajadores tanto de empresas privadas como públicas presentan cuadros de estrés laboral, trayendo como consecuencias disminución en la productividad de la empresa; a nivel organizacional se observó un deterioro en las relaciones interpersonales dentro de la empresa, problemas con los objetivos organizacionales; a nivel personal los trabajadores empezaron a presentar cuadros de agotamiento emocional, falta de realización personal y profesional e irritabilidad.

La Organización Mundial de la Salud (2018) ha creído conveniente fomentar programas donde se creen herramientas eficaces que anticipen, controlen y disminuyan los casos de estrés laboral para que de esta manera se reduzca el efecto adverso que pueda tener en la salud de la persona y en la productividad de las empresas.

Por ende, luego de hacer una exhaustiva revisión de los estudios revisados previamente, las cifras estadísticas y de observar el vacío que existe actualmente dentro del conocimiento científico en el ámbito cajamarquino sobre el estudio de la relación de los estilos de liderazgo y el estrés laboral; es que se genera el siguiente enunciado de investigación.

## **2.2. Formulación del problema:**

¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y el estrés laboral en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021?

## **2.3. Justificación del problema**

Al hablar de los estilos de liderazgo, se hace referencia a la forma en la que se dirige una organización para alcanzar los logros y objetivos organizacionales; de estos estilos, dependerá la productividad y la calidad de vida de los colaboradores de la empresa.

El presente estudio de investigación justifica su importancia a nivel teórico ya que proporcionará nuevos conocimientos acerca de la realidad cajamarquina en cuanto al ámbito organizacional se refiere, asimismo permitirá cubrir el vacío dentro del conocimiento científico a nivel local.

Igualmente, desde el ámbito metodológico, el presente estudio de investigación servirá como antecedente para realizar futuras investigaciones que abarquen el estudio de una o ambas variables de estudio, lo cual, permitirá conocer en mayor alcance el ámbito de la psicología organizacional.

Finalmente, desde el ámbito social, los resultados obtenidos en el presente estudio ayudarán a mejorar la calidad de vida de los colaboradores y disminuirá los niveles de estrés, para lo cual el área de recursos humanos de la organización implementará las acciones correspondientes y necesarias.

### **3. Objetivos de Investigación:**

#### **3.1. General**

Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y el estrés laboral en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021.

#### **3.2. Específicos**

- Identificar el estilo de liderazgo predominante en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021
- Identificar el nivel de estrés laboral en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021
- Determinar el tipo de estilo de liderazgo predominante de acuerdo con el sexo en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021
- Determinar el nivel de estrés laboral de acuerdo con el sexo en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

## **4. Marco Teórico**

### **4.1. Antecedentes del Problema**

#### **4.1.1. Nivel Internacional**

El trabajo investigativo de Nader y Castro (2021) en Colombia, el cual se desarrolló con el principal objetivo de determinar la influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo, el estudio investigativo presentó un tipo descriptivo, un diseño no experimental y un corte trasversal, contó con un muestreo no probabilístico para conformar una muestra de 224 líderes (142 varones y 84 mujeres) a quienes se les aplicó el cuestionario de estilos e liderazgo. Los principales hallazgos muestran que, el estilo transformacional predomina un nivel alto con 42%, en el estilo transaccional con nivel bajo con 36%, en el estilo correctivo predomina con nivel bajo 53% y finalmente en el estilo pasivo con un nivel medio con 47%.

El trabajo investigativo de Gallego et al. (2020) en Colombia, el cual se desarrolló con el principal objetivo de e determinar la relación entre el estrés y las estrategias de afrontamiento utilizadas por el personal de enfermería de un hospital, el estudio investigativo presentó un tipo descriptivo, un diseño no experimental y un corte trasversal, contó con un muestreo no probabilístico para conformar una muestra de 25 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital de Armenia. Los principales hallazgos muestran que, existe relación inversa entre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento ( $r = -.482$ ). Igualmente, se indica que el nivel de estrés es medio con 56% y el nivel de uso de las estrategias de afrontamiento es bajo con 42%.

El estudio investigativo de Benott (2019) en España, el cual se desarrolló con el principal objetivo de determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo y el estrés laboral, el estudio investigativo presentó un tipo descriptivo correlacional, un diseño no experimental y un corte transversal, contó con un muestreo no probabilístico para conformar una muestra de 30 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de estado de ánimo y el cuestionario de estilos de liderazgo. Los hallazgos principales determinaron que existe relación directa entre el estilo de liderazgo correctivo y estrés laboral ( $r = ,825$ ), liderazgo transformacional y estrés ( $r = -,729$ ), liderazgo transaccional y estrés ( $r = -,935$ ) y, finalmente liderazgo pasivo y estrés ( $r = -,811$ ), asimismo, se indica que el nivel de estilo de liderazgo transformacional con 62% y el nivel de estrés es alto con 45%, de igual forma, se indica que existe predominio de estrés laboral en el sexo femenino en nivel alto con 45% y existe predominio de estilo transformacional en el sexo femenino en nivel alto con 39%.

El estudio investigativo de Figueroa (2017) en Ecuador, el cual se desarrolló con el principal objetivo de determinar la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo, el estudio investigativo presentó un tipo descriptivo correlacional, un diseño no experimental y un corte transversal, contó con un muestreo no probabilístico para conformar una muestra de 60 colaboradores a quienes se les aplicó el cuestionario de estilos de liderazgo y el cuestionario de estado de ánimo. Los hallazgos principales determinaron que existe relación inversa y significativa entre inteligencia emocional ( $r = -,839$ ). Asimismo, se indica que el nivel de

inteligencia emocional es alto con 56% mientras que, de acuerdo a los estilos de liderazgo se aprecia que el estilo transformacional presenta nivel alto con 56%, el estilo transaccional presenta nivel medio con 43%, el estilo correctivo presenta nivel bajo con 38% y el estilo pasivo presenta nivel medio con 47%.

#### **4.1.2. Al Nivel Nacional**

El trabajo investigativo de Sáenz (2021) en Lima, el cual se desarrolló con el principal objetivo de analizar el estrés laboral en el personal de emergencia de un hospital, el estudio investigativo presentó un tipo descriptivo, un diseño no experimental y un corte transversal, contó con un muestreo no probabilístico para conformar una muestra de 80 colaboradores de todas las áreas del hospital a quienes se les aplicó el cuestionario de estrés laboral. Los hallazgos principales determinaron que el nivel de estrés es alto con 56%, medio con 30% y bajo con 14%. Finalmente, de acuerdo a las dimensiones del estrés laboral se observa que todas presentan nivel bajo.

El trabajo investigativo de Calcina y Cumpa (2021) en Arequipa, el cual se desarrolló con el principal objetivo de determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo y el estrés laboral en el personal del INEI, el estudio investigativo presentó un tipo descriptivo correlacional, un diseño no experimental y un corte transversal, contó con un muestreo probabilístico para conformar una muestra de 91 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de estrés laboral y el cuestionario de estilos de liderazgo. Los hallazgos principales determinaron que

existe una relación entre los estilos de liderazgo con el estrés laboral: liderazgo correctivo y estrés laboral ( $r = ,823$ ), liderazgo transformacional y estrés laboral ( $r = -,838$ ), liderazgo transaccional y estrés laboral ( $r = -,815$ ) y, finalmente liderazgo pasivo y estrés laboral ( $r = -,842$ ), asimismo, se indica que el nivel de estilo de liderazgo transformacional con 53% y el nivel de estrés es alto con 49%, de igual forma, se indica que existe predominio de estrés laboral en el sexo femenino en nivel alto con 52% y existe predominio de estilo transformacional en el sexo femenino en nivel alto con 43%.

El trabajo investigativo de Sanca y Vera (2020) en Arequipa, el cual se desarrolló con el principal objetivo de determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo y el estrés laboral en el personal directivo de una universidad, el estudio investigativo presentó un tipo descriptivo correlacional, un diseño no experimental y un corte transversal, contó con un muestreo no probabilístico para conformar una muestra de 92 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de estrés laboral y el cuestionario de estilos de liderazgo. Los hallazgos principales determinaron que, el nivel de liderazgo autocrático fue alto con 39%, el nivel de liderazgo democrático fue bajo con 39% y el nivel de liderazgo liberal bajo con 37%. Por último, el nivel de estrés laboral fue medio con 55%. El nivel de estrés liberal fue bajo con 53%. Finalmente, existe una relación entre los estilos de liderazgo con el estrés laboral: liderazgo correctivo y estrés laboral ( $r = ,739$ ), liderazgo transformacional y estrés laboral ( $r = -,723$ ), liderazgo transaccional y estrés laboral ( $r = -,956$ ) y, finalmente liderazgo pasivo y estrés laboral ( $r = -,823$ ).

El estudio investigativo de Medina-Salgado. y Vicuña-Peri (2019) en Lima, el cual se desarrolló con el principal objetivo de determinar la relación existente entre los estilos de liderazgo y el estrés laboral en el personal directivo de una financiera a nivel nacional, el estudio investigativo presentó un tipo descriptivo correlacional, un diseño no experimental y un corte transversal, contó con un muestreo probabilístico para conformar una muestra de 265 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de estrés laboral y el cuestionario de estilos de liderazgo. Los hallazgos principales determinaron que existe relación directa entre el estilo de liderazgo autocrática y el estrés laboral ( $r = ,848$ ). Finalmente, se indica que el estilo de liderazgo predominante es el autocrático con 56% y el nivel de estrés es alto con 49%.

El estudio investigativo de Campos y Roque (2018) en Trujillo, el cual se desarrolló con el principal objetivo de determinar la relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los jefes de departamentos del HRDT, el estudio investigativo presentó un tipo descriptivo correlacional, un diseño no experimental y un corte transversal, contó con un muestreo no probabilístico para conformar una muestra de 30 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de estado de ánimo y el cuestionario de estilos de liderazgo. Los hallazgos principales determinaron que existe relación directa entre el estilo de liderazgo correctivo e inteligencia emocional ( $r = ,835$ ), liderazgo transformacional e inteligencia emocional ( $r = -,801$ ), liderazgo transaccional e inteligencia emocional ( $r = -,725$ ). Igualmente, se indica que el nivel de inteligencia emocional es alto con 49%

mientras que, de acuerdo a los estilos de liderazgo se aprecia que el estilo transformacional presenta nivel alto con 64%, el estilo transaccional presenta nivel medio con 30%, el estilo correctivo presenta nivel bajo con 28% y el estilo pasivo presenta nivel medio con 48%.

#### **4.1.3. A Nivel Local**

El trabajo investigativo de Quintana y Vargas (2018) en Cajamarca, el cual se desarrolló con el principal objetivo de determinar la relación entre liderazgo y clima laboral en docentes de la zona urbana, el estudio investigativo presentó un tipo descriptivo, un diseño no experimental y un corte trasversal, contó con un muestreo probabilístico para conformar una muestra de 120 docentes de la zona urbana de Cajamarca a quienes se les aplicó el cuestionario de liderazgo y la escala de clima laboral. Los hallazgos principales determinaron que existe relación directa entre el liderazgo y el clima laboral ( $r = ,826$ ), asimismo se determinó que el nivel de liderazgo es alto con 84% y el nivel de clima laboral es favorable con 58%.

### **4.2. Bases teóricas:**

#### **4.2.1. Estilos de liderazgo:**

##### **4.2.1.1. Conceptualización de Liderazgo:**

Para Kotter (1988), el liderazgo es una actividad que se realiza en equipo de trabajo, cuyo propósito es desarrollar voluntariamente la realización de metas entre todas las personas, y en forma de equipo, todos los departamentos de la organización pueden compartir ideas comunes y avanzar. Desarrollo en una dirección.

McGregor (1960) mencionó que el liderazgo no puede estar sujeto a una sola característica individual, sino que debe estar sujeto a la compleja relación entre varias características, tales como actitudes, necesidades personales, aspectos personales de los colaboradores; características organizacionales, tales como Su propósito, estructura, naturaleza de las tareas realizadas, entorno social, económico y político.

Para Bass y Avolio (2006), el liderazgo es un proceso cuyo propósito es estimular la conciencia de los trabajadores para que puedan transformarse en colaboradores productivos comprometidos con la misión de la organización, dejando de lado los intereses personales para obtener intereses comunes. organización.

Horton y Farnham (Horton y Farnham, 2007) mencionaron que el liderazgo es brindar una guía para el logro de las metas recomendadas por el equipo, por lo que los líderes deben orientar a los colaboradores para que se preocupen por su bienestar y necesidades para que estén satisfechos con el Organización Totalmente comprometida.

Respecto al tema del liderazgo y la innovación en las instituciones educativas, Harris (2009) define el liderazgo como una forma de liderazgo colectivo, en la que los docentes desarrollan capacidades de conocimiento e innovación a través del trabajo. En otras palabras, debemos considerar nuevos requerimientos situacionales a partir de toda la investigación científica teórica y las capacidades empíricas, y promover la adecuación del conocimiento actual con aportes relevantes.

### **4.3. Teorías Explicativas de Liderazgo:**

El enfoque de rasgos:

Un método basado en diferentes teorías de la personalidad, que muestra la identificación de las diferencias individuales entre las personas y los atributos personales que representan a los líderes, así como buena fuerza física, inteligencia, intuición, previsión y persuasión (Bass, 1990).

Según Yukl y Van-Fleet (1992), el método del rasgo puede decirnos qué tipos de personas son candidatos adecuados para puestos de liderazgo, pero no garantiza que el líder tenga éxito. Proponer algunas características que están casi relacionadas con el liderazgo efectivo: alto nivel de energía, tolerancia al estrés, integridad, madurez emocional y autoconfianza.

El enfoque conductual:

Según Watson (1970), mencionó la relación entre líderes y líderes efectivos al analizar su comportamiento. La sede principal de estos estudios es la Universidad Estatal de Ohio.

En la Universidad Estatal de Ohio, utilizaron ciertas herramientas de medición (Leader Behavior Description Questionnaire, LDDQ; Supervisor Behavior Description SBD) y encontraron que los colaboradores perciben el comportamiento de los líderes en base a dos categorías independientes: 1. Activación de la estructura: Indicación El comportamiento en la realización de la actividad está en el trabajo 2. Considerar: el comportamiento para mantener una buena relación interpersonal entre

el líder y el colaborador, y el establecimiento de un ambiente familiar de confianza y respeto mutuo (Watson, 1970).

#### **4.4. Modelo Actual de Liderazgo de Alcance Pleno:**

La última revisión del modelo representa cuatro estructuras definidas como estilos de liderazgo: liderazgo transformacional, transaccional, correctivo y evitación pasiva (Bass y Avolio, 2006). El primer estilo está representado por; influencia de atribución idealizada, influencia conductual idealizada, motivación motivacional, estimulación intelectual; el segundo estilo está representado por consideración personalizada y recompensas contingentes; el tercero es Gestión activa de excepciones, y finalmente la cuarta categoría es gestión pasiva de excepciones y recompensas contingentes. *laissez-faire*.

#### **4.5. Estilos de liderazgo:**

Los estilos de liderazgo siempre han sido objeto de investigación organizacional, cuyo propósito es brindar información importante sobre aquellos estilos que pueden inspirar creatividad e innovación (Martín y Salanova, 2002).

El estilo de liderazgo adoptado por el líder puede promover en gran medida el desarrollo de conductas innovadoras; implementar algunos métodos grupales que tienen una influencia importante en las opiniones, reacciones y conductas del equipo de trabajo (Giraldo y Naranjo, 2014).

Para Bass y Avolio (2006), existen 4 estilos de liderazgo:

- Liderazgo Transformacional: Este es el tipo de liderazgo que ejercen personas con una visión clara de generar expectativas y visiones positivas

entre los colaboradores, así es como manejan el cambio dentro de la organización. El liderazgo transformacional inspira el pensamiento crítico entre los empleados para encontrar la mejor manera de resolver el problema. Este líder transformacional sabe cómo apreciar y retener el talento de la empresa. Este tipo de personas se preocupan por conocer a los miembros de su equipo por separado. El liderazgo transformacional nace y se recomienda utilizarlo como una comunicación entre el líder y sus seguidores para que puedan trabajar y ser recompensados. Este es un estilo de liderazgo que inspira y cambia a las personas.

- Liderazgo Transaccional: Es este tipo de liderazgo el que los líderes alientan a los miembros de su equipo a través de recompensas y castigos. Esto significa que se premiará a aquellos colaboradores que puedan realizar correctamente su trabajo; sin embargo, se sancionará a aquellos que no cumplan adecuadamente con sus funciones. El liderazgo transaccional es muy eficaz en situaciones de crisis en las que hay que soportar el estrés, bajo este liderazgo todos los empleados tienen un conocimiento claro y preciso de todas sus actividades y suelen utilizarse para proyectos urgentes y específicos.
- Liderazgo Correctivo: En este estilo de liderazgo, el líder ha sido testigo del fracaso de las acciones correctivas en el desempeño del equipo; sin embargo, este estilo de liderazgo solo se adopta cuando la falta del empleado es grave y requiere sanciones severas (por ejemplo, destitución de la organización).

- Liderazgo Pasivo/Evitador: En este estilo de liderazgo, el líder toma medidas correctivas luego de que el colaborador toma acción, en este caso este comportamiento es punible y grave, evitando responsabilidades y tomando decisiones al respecto. Ante esta situación, el líder es pasivo y evitativo, cuando la acción es demasiado grave, muestra su posición.

En este sentido, Bass y Avolio (2006) mencionaron que el estilo de negociación es la base de la efectividad, pero es el estilo de cambio el que mejora la efectividad y alienta a los empleados a ser más proactivos para ir más allá de los intereses personales.

#### **4.2. Dimensiones de los Estilos de Liderazgo:**

Según la investigación de Bass y Avolio (2006), estos factores constituyen el modelo actual de liderazgo de rango completo:

##### **4.2.1. Factor 1: Influencia idealizada – atribución:**

Los líderes plantean factores a través de la ética y el comportamiento ético, y promueven a los colaboradores para que se identifiquen con ellos y se ganen el respeto y la confianza del equipo. Un líder es una entidad que retroalimenta a sus colaboradores para promover su participación continua y brindar un ambiente de trabajo adecuado que exprese creatividad y se sienta parte del cambio dentro de la organización (Bass y Avolio, 2006).

##### **4.2.2. Factor 2: Influencia idealizada – comportamiento:**

Las personas que antes se consideraban atractivas se consideran necesarias, pero son impotentes durante el proceso de transición. Estos líderes tienen una gran

influencia en los colaboradores, y su deseo idealizado es consistente con el líder y su misión (Bass y Avolio, 2006).

Bajo este factor, el líder exhibe un comportamiento responsable, tomando en cuenta las consecuencias morales y morales de su comportamiento, dando a conocer sus valores y creencias, y reflejando el valor de formar un equipo en una tarea (Bass y Avolio, 2006).

#### **4.2.3. Factor 3: Motivación por inspiración:**

Este tipo de líderes inspirarán a los colaboradores a ir más allá de sus propios intereses personales, mediante el uso de lenguaje, imágenes y símbolos efectivos para evocar creencias en lugar de razones, y cultivar las mejores cosas para el futuro sin tener que ayudar a satisfacer las necesidades de los colaboradores (Bass Y Avolio, 2006).

Por tanto, utilizando buenos argumentos y fundamentos lógicos, los motivos racionales se encargan de la razón, para que los colaboradores puedan mirar el problema desde otro ángulo. La inspiración se puede estimular proporcionando discursos muy racionales, pero los líderes deben ser capaces de utilizar elementos simbólicos y sus expresiones para estimular, despertar y despertar las emociones de los colaboradores (Bass y Avolio, 2006).

#### **4.2.4. Factor 4: Estimulación intelectual:**

Los líderes tienen la capacidad de estimular la creatividad y la innovación, enseñarles a mirar los problemas desde otro ángulo y buscar soluciones entre todos los empleados de la organización. Esta etapa se compone de dos aspectos: Por un

lado, el líder tiene las habilidades que le permiten desarrollar sus talentos, intelecto y experiencia. Por otro lado, estas cualidades les permiten enseñar a los empleados a mirar los problemas desde otro ángulo y encontrar soluciones alternativas antes de continuar o actuar (Bass y Avolio, 2006).

#### **4.2.5. Factor 5: Consideración individualizada:**

Facilitar factores de confianza, respeto y buenas relaciones interpersonales con cada colaborador por separado. Los líderes que reconocen las inquietudes personales de los colaboradores que integran la organización pueden aportar estrategias de superación personal cultivando un sentido de valía personal (Bass y Avolio, 2006).

#### **4.2.6. Factor 6: Recompensa contingente.**

Según la investigación de Bass y Avolio (2006), muestran que el liderazgo comercial depende del fortalecimiento de equipos temporales. Los líderes eficaces tienen la capacidad de utilizar elementos complementarios de motivación como una parte positiva de las recompensas por logros, o como una forma excepcional de liderazgo negativo; mostrar estos mecanismos como recompensas contingentes y gestión de excepciones tiene un impacto importante en el comportamiento humano.

En este sentido, las recompensas contingentes se consideran el mejor factor de transacción y su eficiencia es superior a la de la gestión de excepciones. En las recompensas contingentes, se fortalecerán activamente todas las conductas esperadas para que puedan ser ejecutadas repetidamente, mostrando así la confianza en sí mismo, la satisfacción, una mejor autoestima del colaborador y asegurando su rol.

#### **4.2.7. Factor 7: Dirección por excepción activa:**

Utilizar este factor significa centrarse activamente en el seguimiento de las actividades y buscar errores o desviaciones a corregir y mantener el comportamiento deseado. Se trata de evitar errores mejorando los procesos de la organización. Los proyectos MLQ relacionados con la gestión a través de excepciones activas incluyen la atención de los líderes a las violaciones y errores cometidos (Bass y Avolio, 2006). Este método utiliza potenciadores negativos como herramienta de control para las transacciones entre líderes y colaboradores. En definitiva, gestionar a través de anomalías activas implica buscar comportamientos nocivos y castigarlos para que no vuelvan a ocurrir.

#### **4.2.8. Factor 8: Dirección por excepción pasiva:**

La característica del comportamiento que representa este factor es que el líder mantiene las cosas en su lugar hasta que el problema se agrava (Bass y Avolio, 2006). En otras palabras, en primer lugar, el líder se ha mantenido pasivo hasta que ocurre el problema, y luego el mal comportamiento se puede corregir mediante el castigo. Se trata de un líder cuyo estilo apunta solo a corregir las metas de producción y las condiciones incumplidas de las metas establecidas, mientras no existan problemas que provoquen la intervención del líder, este mantendrá el statu quo.

#### **4.2.9. Factor 9: Laissez-faire o dejar hacer:**

En ausencia de liderazgo, el estilo es ineficaz e ineficaz (Bass y Avolio, 2006). Los líderes permiten que los colaboradores actúen con total independencia y

eviten participar en la organización con ellos, interviniendo solo cuando se les pide que brinden información básica.

### **4.3. Estrés laboral:**

#### **4.3.1. Definición de estrés laboral:**

Peiró (1999) menciona que se debe tener en cuenta los siguientes puntos:

- Variables ambientales: Son variables físicas y sociales.
- Características personales: Se refiere a la personalidad, situaciones anteriores estresantes y de autoeficacia.
- Respuestas: Resolución de situaciones estresantes.
- Resultados de las consecuencias de estrés: Aprendizaje de la forma de afrontar el estrés.
- Consecuencias del estrés: Ocurren a nivel físico, psicológico y conductual y afectan el desempeño de los trabajadores.

Fernández (2013, citado por Bazán y Cerna, 2019) señaló que el estrés es el resultado de cuando los recursos personales son innecesarios para realizar tareas dentro de la organización, generando tensión y diversos síntomas físicos y mentales.

Para Clayton (2013), el estrés laboral es la respuesta psicológica, cognitiva y conductual a sentirse cansado o más exigente en el lugar de trabajo. Una vez más, esto demuestra que son la forma en que las personas se sienten nerviosas, ansiosas y

menos seguras en el trabajo cuando se enfrentan a situaciones que escapan a sus propios recursos.

#### **4.3.2. Causas del estrés laboral:**

Clayton (2013) señaló que todos hemos vivido innumerables eventos estresantes, por lo que es necesario saber determinar la causa del estrés.

Al respecto, Guisar (2008) mencionó que el tensor tiene dos fuentes. Significa que el primero está relacionado con el empleo, mientras que el segundo está relacionado con factores personales.

#### **4.3.3. Factores relacionados al estrés laboral:**

Del Hoyo (2004) mencionó que los factores relacionados con el trabajo y el estrés dependen de las expectativas de los trabajadores en función de sus capacidades y tareas realizadas en el trabajo. Por lo tanto, cuando existe un desequilibrio entre la capacidad de un trabajador y las habilidades de ejecución, surgirá la presión del trabajo.

El mismo autor plantea una serie de factores que generan estrés en el trabajo:

- Carga Mental: Gran dinamismo y capacidad intelectual para realizar las actividades encomendadas en el trabajo.

- Control sobre la Tarea: El entorno de trabajo permite a los empleados realizar y controlar el alcance de sus actividades a través de la autonomía y la iniciativa.

- Carga de Trabajo: Demasiado trabajo o poco o nada de trabajo en episodios.

- Presiones de Tiempo: Se refiere al rápido ritmo de trabajo, plazos cortos y urgentes para la presentación de tareas y tiempo insuficiente para completar correctamente el trabajo.

- Contenido del Trabajo: Se refiere a la repetición diaria del trabajo.

- Horario: Se refiere a turnos, trabajo nocturno, trabajo inflexible o prolongado.

- Desarrollo de carrera: Falta de conocimiento o pocos trámites de ascensos, ascensos o compensaciones.

- Ambiente laboral negativo: Visiones negativas del entorno laboral.

#### **4.3.4. Estrés laboral y variables sociodemográficas:**

– Estrés laboral y sexo: Martínez (1997) señaló que en términos de presión laboral, las mujeres puntúan significativamente más alto en términos de presión laboral debido a la vulnerabilidad que genera la carga emocional, el trabajo dual (familiar y laboral) y los roles socialmente asignados. Esto también muestra que los hombres tienden a tener puntuaciones más bajas debido a su practicidad para resolver problemas.

– Estrés laboral y edad: Martínez (1997) reveló que debido a que los jóvenes entre 20 y 35 años tienen que pasar por un período de transición y seguir los mismos lineamientos al ingresar al centro de trabajo, su presión laboral es mayor. Señale que el salario y los beneficios son otro factor decisivo, porque en la mayoría de los casos, los jóvenes tienen altas expectativas cuando ingresan, y cuando se desarrollan en la empresa, encontrarán que las recompensas salariales no son las esperadas.

Por otro lado, Martínez (1997) señaló que el grupo de edad con mayor nivel de estrés es el de más de 35 años, esto se debe a que han trabajado muchos años además del trabajo personal, por lo que tienen fatiga y el agotamiento emocional y los factores familiares que todos plantean.

#### **4.3.5. Dimensiones del estrés laboral:**

Mas (2017) mencionó las siete dimensiones en la escala de estrés laboral propuesta por la Organización Internacional del Trabajo, que pueden medir la presión en el ambiente laboral:

- Ambiente Organizacional: Se refiere a las características del ambiente de trabajo, es decir, el ambiente creado por la interacción de factores dentro de la organización, que impactan positiva o negativamente en el comportamiento laboral de los trabajadores, aumentando o reduciendo el nivel de estrés que soportan.
- Estructura Organizacional: Se refiere al diseño y los puestos jerárquicos que ocupa el personal dentro de la organización y en el campo que ejercen en el trabajo.
- Territorio Organizacional: Se refiere al espacio donde los trabajadores desempeñan sus funciones y actividades diarias, indica que sus niveles de estrés tienden a aumentar en territorio extranjero o si invaden su propio territorio.
- Tecnología: Se refiere a los recursos que la empresa proporciona a los trabajadores en consideración a los requisitos necesarios para cada puesto.
- Influencia del líder: Se refiere a cómo los líderes ejercen los estilos de liderazgo y cómo estos estilos afectan los niveles de estrés de los empleados; se debe

considerar que la influencia y presencia del líder en ocasiones determina el comportamiento de los trabajadores.

– Falta de Cohesión: Se refiere al grado en que la desunión grupal afecta el desempeño de las actividades de los trabajadores, en ese sentido mencionó que los sindicatos reducirán el nivel de estrés.

– Respaldo del Grupo: Se refiere a la percepción que tiene el trabajador del apoyo del equipo que trabaja con él, por lo que cuando el trabajador sienta mayor apoyo, su presión disminuirá.

#### **4.4. Definición de términos básicos:**

##### **4.4.1. Estilos de liderazgo:**

Procesos que crean consciencia en los colaboradores con la finalidad de mejorar su producción y desarrollo organizacional (Bass y Avolio, 2006).

##### **4.4.2. Estrés laboral:**

Respuesta del organismo frente a las demandas que se consideran que sobrepasan los recursos propios (Mas, 2017).

#### **4.5. Hipótesis de investigación:**

##### **4.5.1. Hipótesis de Investigador:**

Existe relación inversa entre los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y pasivo y el estrés laboral en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021.

Existe relación directa entre el estilo de liderazgo correctivo y el estrés laboral en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021.

#### **4.5.2. Hipótesis Nula:**

No existe relación inversa entre los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y pasivo y el estrés laboral en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021.

No existe relación directa entre el estilo de liderazgo correctivo y el estrés laboral en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021.

#### **4.6. Definición operacional de variables:**

En la siguiente tabla, se describe la operacionalización de variables de estudio:

Tabla 1 Operacionalización de las variables de investigación

Variable	Tipo de Variable	Definición	Dimensiones	Indicador	Ítems	Instrumento
ESTILOS DE LIDERAZGO	V. I.	Procesos que crean consciencia en los colaboradores con la finalidad de mejorar su producción y desarrollo organizacional (Bass y Avolio, 2006).	Estilo Transformacional	- Influencia Idealizada - Influencia atribuida - Motivación Inspiracional - Estimulación Intelectual	10, 18, 21, 25, 38, 47, 64, 6, 14, 23, 34, 37, 46, 50 y 57, 9, 13, 26, 36, 39, 48, 58, 65, 2, 8, 30, 32, 40, 49, 56 y 59.	Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ), 5X (Bass y Avolio, 2006), aplicado previamente por Vásquez (2012).
			Estilo Transaccional	- Consideración Individualizada - Recompensa Contingente.	1, 11, 16, 35, 42, 52, 15, 19, 29, 41, 31, 51, 60 y 62	
			Estilo Correctivo	- Direccional corrigiendo conductas antes de que sean graves.	4, 22, 24, 27, 43 y 53.	
			Estilo Pasivo/Evitador	- Direccional cuando las situaciones se pasaron, pero evita tomar decisiones.	3, 12, 17, 20, 44, 54, 5, 7, 28, 33, 45, 55, 61 y 63	
		Respuesta del organismo frente	Clima Organizacional	Hace referencia a las características propias del entorno de trabajo	1, 10, 11 y 20	

ESTRÉS  
LABORAL

V. D.

a las demandas que se consideran que sobre pasan los recursos propios (Mas, 2017).

Estructura Organizacional	Diseño y posiciones jerárquicas que tiene el trabajador dentro de la organización	2, 12, 16 y 24.
Territorio Organizacional	Espacio donde el trabajador realiza sus funciones y actividades cotidianas	3, 15 y 22.
Tecnología	Recursos que la empresa pone a disposición del trabajador para realizar su trabajo	4, 14 y 25
Influencia del líder	El líder ejerce los estilos de liderazgo.	5, 6, 13 y 17
Falta de Cohesión	Grado en que la desunión del grupo influencia dentro del desempeño de las actividades del trabajador	7, 9, 18 y 21.
Respaldo del Grupo	Percepción que tiene el trabajador del apoyo del grupo que trabaja con él	8, 19 y 23.

Cuestionario de Estrés laboral OIT – OMS.

**CAPÍTULO III**  
**MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

## **7. Marco Metodológico**

### **7.1. Tipo y Nivel de Investigación**

El presente estudio investigativo, fue de tipo cuantitativo debido a que los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos psicométricos se presentaron en números y porcentajes (Hernández et al., 2014)

Así también fue descriptivo correlacional debido a que se describieron dos variables en cuanto a sus características funcionales se refiere para tras analizar los datos determinar la relación existente entre ambas (Hernández et al., 2014).

### **7.2. Diseño de investigación:**

El presente estudio investigativo fue no experimental debido a que las variables estilos de liderazgo y estrés laboral fueron estudiadas en su campo, sin alterar sus condiciones ambientales o de muestra (Hernández et al., 2014).

Finalmente fue de tipo no experimental debido a que los instrumentos psicométricos se aplicarán en una única vez (Hernández et al., 2014).

### **7.3. Población, muestra y unidad de análisis:**

**7.3.1. Población:** Estuvo constituida por 50 colaboradores de un Hospital de la ciudad de Cajamarca cuyas edades se encuentren entre los 30 y 60 años.

Para determinar el tamaño de la muestra hizo uso de la ecuación de los universos finitos, asimismo, se trabajó con un muestreo no probabilístico de tipo intencionado.

#### **7.3.1.1. Criterios de Inclusión:**

- Colaboradores que se encuentren laborando en un hospital de Cajamarca en las áreas asistenciales o administrativas en un Hospital de Cajamarca.
- Colaboradores que se encuentren laborando por más de 3 años consecutivos en un Hospital de Cajamarca.
- Colaboradores que no cumplan con la condición de serumistas.
- Colaboradores que se encuentren en pleno uso de sus facultades cognitivas.
- Colaboradores que deseen participar de la investigación.

**7.3.1.2. Criterios de Exclusión:**

- Colaboradores que no se encuentren laborando en un hospital de Cajamarca en las áreas asistenciales o administrativas en un Hospital de Cajamarca.
- Colaboradores que no se encuentren laborando por más de 3 años consecutivos en un Hospital de Cajamarca.
- Colaboradores que cumplan con la condición de serumistas.
- Colaboradores que no se encuentren en pleno uso de sus facultades cognitivas.
- Colaboradores que no deseen participar de la investigación.

La población se compuso por 50 jefes de área, de los cuales el 56% perteneció al sexo femenino y el 44% perteneció al sexo masculino, asimismo, de acuerdo con el estado civil se indica que el 16% refirió ser soltero, el 48% refirió ser casado y el 36% refirió ser conviviente, finalmente de acuerdo a la edad, el 8% se

encontraba entre 25 a 35 años, el 64% se encontraba entre 36 a 46 años y finalmente, el 64% se encontraba entre 47 a 60 años (Ver Tabla2).

**7.3.2. Muestra:** 50 colaboradores de un Hospital de la ciudad de Cajamarca cuyas edades se encuentren entre los 30 y 60 años.

**7.3.3. Unidad de análisis:** Un colaborador de un Hospital de la ciudad de Cajamarca cuya edad se encuentre entre los 30 y 60 años.

Tabla 2 *Datos sociodemográficos jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021*

<i>Variable</i>		<i>f</i>	<i>%</i>
<i>Sexo</i>	Femenino	28	56%
	Masculino	22	44%
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
<i>Estado Civil</i>	Soltero	8	16%
	Casado	24	48%
	Conviviente	18	36%
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>
<i>Edad</i>	25 a 35 años	4	8%
	36 a 46 años	14	28%
	47 a 60 años	32	64%
	<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

**7.4. Instrumento de recolección de datos:**

**7.4.1. Cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5X:**

El Cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5X versión abreviada fue creada para medir los estilos de liderazgo por Bass y Avolio (2006). El cuestionario fue adaptado en Perú por Vásquez (2012), en esta adaptación no se cambió la redacción de los ítems ni la estructura del cuestionario.

El cuestionario se sub divide en cuatro dimensiones con una determinada cantidad de ítems de la siguiente manera: Se consideraron 31 ítems para el estilo transformacional; 14 ítems para el estilo transaccional; 6 ítems para el estilo correctivo y 14 para el estilo pasivo evitador,

El cuestionario cuenta con una confiabilidad con Alfa de Cronbach 0,912, con una validez de contenido de 0,81 y con una validez de constructo de 0,85 y puede ser aplicado de manera individual o colectiva.

El cuestionario se encuentra en Escala de Likert del 0 al 4, con las siguientes alternativas de respuesta: Nunca (0). Rara vez (1). A veces (2). A menudo (3). Frecuentemente (4). Finalmente, el cuestionario fue aplicado previamente en Cajamarca por Pinedo (2020).

De acuerdo a Vásquez (2012), estas son las puntuaciones para la calificación del cuestionario:

<b>Dimensión</b>	<b>Puntuación en Pc</b>	<b>Nivel</b>
Liderazgo Transformacional	0 – 35	Bajo
	36 – 75	Medio
	76 – 100	Alto
Liderazgo Transaccional	0 – 35	Bajo
	36 – 75	Medio
	76 – 100	Alto
Liderazgo Correctivo	0 – 35	Bajo
	36 – 75	Medio
	76 – 100	Alto
Liderazgo Pasivo/evitador	0 – 35	Bajo
	36 – 75	Medio
	76 – 100	Alto

Así pues, por último, que para el presente estudio se determinó una confiabilidad con Alfa de Cronbach de ,840 para el Cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5X (Ver Tabla 3)

Tabla 3 *Estadísticas de fiabilidad del Cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) 5X:*

<b>Estadísticas de fiabilidad del Cuestionario                      Multifactor Leadership Questionnaire                      (MLQ) 5X:</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,842	31

**7.4.2. Cuestionario de estrés laboral:**

El Cuestionario de estrés laboral fue creado en 1980 por Mas (2017), con el propósito de medir los niveles de estrés laboral. El cuestionario se sub dividió en siete dimensiones: 1. Ambiente organizacional: conformada por los ítems: 1, 10, 11 y 20; 2. Estructura organizacional: conformada por los ítems: 2, 12, 16 y 24; 3. Territorio organizacional: conformada por los siguientes ítems: 3, 15 y 22; 4. Tecnología: conformada por los siguientes ítems: 4, 14 y 25; 5. Influencia del líder: conformada por los siguientes ítems: 5, 6, 13 y 17; 6. Falta de Cohesión: conformada por los siguientes ítems: 7, 9, 18 y 21 y finalmente 7. Respaldo del grupo: conformada por los siguientes ítems: 8, 19 y 23.

Para ser aplicado en Perú, el cuestionario fue adaptado por Angélica Suárez (2013), en la adaptación, no se modificó la redacción de los ítems ni la estructura del instrumento.

De acuerdo a Suárez, la siguientes son las puntuaciones para la calificación del cuestionario:

<b>Dimensión</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Nivel</b>
<b>Estrés Laboral</b>	0 - 90	Bajo
	91 – 117	Medio
	118 – 153	Alto
	153 - +	Muy alto

El cuestionario presenta una confiabilidad con Alfa de Cronbach de 0,912. Asimismo, el cuestionario se encuentra en escala de Likert del 1 al 7, presentando las siguientes opciones de respuesta: 1 = nunca; 2 = raras veces; 3 = ocasionalmente; 4 = algunas veces; 5 = frecuentemente; 6 = generalmente y 7 = siempre.

El cuestionario fue aplicado previamente por Bazán y Cerna (2019) para el ámbito cajamarquino.

Así pues, por último, que para el presente estudio se determinó una confiabilidad con Alfa de Cronbach de ,836 para el Cuestionario de estrés laboral (Ver Tabla 4)

Tabla 4 *Estadísticas de fiabilidad del Cuestionario de estrés laboral*

---

**Estadísticas de fiabilidad del Cuestionario de  
estrés laboral**

---

Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	25

---

**7.5. Técnicas del procesamiento de la información:**

Para realizar el presente estudio investigativo, se dirigió un oficio al director del Hospital de Cajamarca con la finalidad de solicitar una reunión en la cual se le expusieron los principales puntos de la investigación, de esta forma una vez se haya obtenido la autorización se procedió a coordinar con los encargados de cada área para que asignen los días y horarios adecuados para la aplicación del mismo.

Previamente a la aplicación, se les explicó a los colaboradores en grupos de 10 personas los objetivos que se establecieron para la investigación, asimismo se mencionó que la investigación es voluntaria y que los datos no se mostrarán a terceras personas, luego de esto a los colaboradores que deseen participar del estudio se les entregó los instrumentos.

Finalmente se revisaron que todos estén completos y para la creación de la base de datos se tomaron en cuenta los criterios de inclusión y exclusión.

**7.6. Análisis de datos:**

Para realizar el presente estudio investigativo, luego de haber obtenido los datos en la aplicación de los instrumentos, se procedió a la elección de los

cuestionarios a utilizar mediante el descarte de los criterios de exclusión. Seguidamente se realizó una base de datos en el programa Microsoft Excel donde se colocaron las respuestas de los sujetos participantes de la investigación.

Finalmente, en el programa estadístico SPSS en la versión 26 se procedió a importar la base de datos para trabajar con ayuda de la estadística y de este modo dar respuesta a los objetivos establecidos.

Para determinar el tipo de coeficiente que se utilizará para determinar la correlación entre las variables de estudio se desarrolló la tabla de normalidad de las variables (Ver tabla 5).

Tabla 5 *Tablas de normalidad de las variables de estudio*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	Gl	Sig.
Estilos de liderazgo	,453	50	,002
Estrés laboral	,404	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

## 8. Aspecto Éticos de la Investigación

Para realizar el presente estudio investigativo, se tomaron en cuenta los principios bioéticos establecidos en el código de la Asociación Americana de Psicólogos (APA, 2018):

- **Beneficencia y no maleficencia:** La investigación se realizó para hacer el bien con la muestra que se va a tomar en cuenta puesto que los resultados obtenidos serán objetivo de mejorar la calidad de vida de los colaboradores reduciendo los niveles de estrés.

- Integridad: Se habló de manera clara y precisa sin prometer acciones que no puedan realizarse.
- Respeto por los derechos y la dignidad de las personas: Se respetó el derecho de privacidad de los participantes, además los cuestionarios fueron aplicados de forma anónima, respetando el consentimiento informado que se firmó previamente.

**CAPÍTULO IV**  
**ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

## 9. RESULTADOS

En la siguiente tabla, donde se indica que existe correlación inversa entre el estilo de liderazgo transformacional y el estrés laboral ( $r = -,831$ ) igualmente existe correlación inversa entre el estilo de liderazgo pasivo y el estrés laboral ( $r = -,763$ ), por otro lado, se muestra que existe correlación directa entre el estilo de liderazgo transaccional y estrés laboral ( $r = ,821$ ) y, finalmente existe correlación directa entre el estilo de liderazgo correctivo y estrés ( $r = ,724$ ) (Ver Tabla 6).

Tabla 6 *Correlación entre estilos de liderazgo y estrés laboral en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021.*

<b>Correlación entre estilos de liderazgo y estrés laboral</b>			
			Estrés laboral
Rho de Spearman	Estilos Transformacional	Coefficiente de correlación	<b>-,831</b>
	Estilo Transaccional	Coefficiente de correlación	,821
	Estilo Correctivo	Coefficiente de correlación	,724
	Estilo Pasivo/evitador	Coefficiente de correlación	-,762

En la siguiente tabla, se muestra el nivel de estilos de liderazgo de los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca, en donde se muestra que dentro del estilo de liderazgo transformacional el 36% presenta nivel alto, el 10% nivel medio y el 4% nivel bajo, asimismo, dentro del estilo de liderazgo transaccional se muestra

que el 10% presenta nivel alto, el 6% nivel medio y el 4% nivel bajo, de igual manera en el estilo de liderazgo correctivo el 6% presenta nivel alto, el 6% nivel medio y el 4% nivel bajo, finalmente en el estilo de liderazgo pasivo, se muestra que el 8% presenta nivel alto, el 4% nivel medio y el 2% nivel bajo

Se concluye que existe predominio del estilo de liderazgo transformacional en nivel alto con 36% (Ver Tabla 7).

Tabla 7 Nivel de los estilos de liderazgo en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021

	<i>Nivel de los estilos de liderazgo</i>							
	<i>Alto</i>		<i>Medio</i>		<i>Bajo</i>		<i>Total</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>F</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
Lid. Transformacional	<b>18</b>	<b>36%</b>	5	10%	2	4%	25	50%
Lid. Transaccional	5	10%	3	6%	2	4%	10	20%
Lid. Correctivo	3	6%	3	6%	2	4%	8	16%
Lid. Pasivo	4	8%	2	4%	1	2%	7	14%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>60%</b>	<b>13</b>	<b>26%</b>	<b>7</b>	<b>14%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

En la siguiente tabla, se muestra el nivel de estrés laboral en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca, en donde se identificó que el 56% presenta nivel bajo, el 30% nivel medio y el 14% presenta nivel alto de estrés laboral (Ver Tabla 8).

Tabla 8 *Nivel de estrés laboral en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021*

<i>Nivel de estrés laboral</i>		
	<i>f</i>	<i>%</i>
<b>Bajo</b>	<b>28</b>	<b>56%</b>
Medio	15	30%
Alto	7	14%
Total	50	100%

En la siguiente tabla, se muestra el nivel de los estilos de liderazgo de acuerdo con el sexo, en donde en el sexo femenino se muestra que el 36% presenta nivel alto, el 16% nivel medio y el 8% nivel bajo mientras que dentro del sexo masculino se muestra que el 24% presenta nivel alto, el 10% nivel medio y el 6% nivel bajo.

Se concluye que existe predominio del sexo femenino en nivel alto con 36% (Ver Tabla 9).

Tabla 9 *Nivel de estilos de liderazgo de acuerdo con el sexo en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021*

	<i>Nivel de estilos de liderazgo de acuerdo con el sexo</i>					
	<i>Femenino</i>		<i>Masculino</i>		<i>Total</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<b>Alto</b>	<b>18</b>	<b>36%</b>	<b>12</b>	<b>24%</b>	30	60%
Medio	8	16%	5	10%	13	26%
Bajo	4	8%	3	6%	7	14%

---

Total	30	60%	20	40%	50	100%
-------	----	-----	----	-----	----	------

---

En la siguiente tabla, se muestra el nivel de estrés laboral de acuerdo con el sexo, en donde se aprecia que dentro del sexo femenino el 36% presenta nivel bajo, el 18% nivel medio y el 10% nivel alto, asimismo, dentro del sexo masculino se muestra que el 20% presenta nivel bajo, el 12% nivel medio y el 4% nivel alto.

Se concluye que existe predominio del sexo femenino en nivel alto con 36% (Ver Tabla 10).

Tabla 10 *Nivel de estrés laboral de acuerdo con el sexo en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021*

---

<i>Nivel de estrés laboral de acuerdo con el sexo</i>						
	<i>Femenino</i>		<i>Masculino</i>		<i>Total</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>
<b>Bajo</b>	<b>18</b>	<b>36%</b>	<b>10</b>	<b>20%</b>	<b>28</b>	56%
Medio	9	18%	6	12%	15	30%
Alto	5	10%	2	4%	7	14%
Total	32	64%	18	36%	50	100%

---

## 10. Discusión

El presente estudio de investigación tuvo con objetivo principal determinar la relación entre los estilos de liderazgo y estrés laboral en los jefes de área de una Hospital de la ciudad de Cajamarca- 2021, asimismo, se identificó el estilo de liderazgo con mayor predominio, se identificó adicionalmente el nivel de estrés, el estilo de liderazgo con mayor predominio de acuerdo con el sexo y el nivel de estrés con mayor predominio de acuerdo con el sexo.

De este modo, se acepta la hipótesis de investigador la cual menciona que existe relación directa relación que entre los estilos de liderazgo transformacional, transaccional y pasivo y el estrés laboral en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021 y existe relación indirecta relación que entre los estilos de liderazgo correctivo y el estrés laboral en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021, puesto que en la presente investigación se determinó que existe correlación inversa entre el estilo de liderazgo transformacional y el estrés laboral ( $r = -,831$ ) igualmente existe correlación inversa entre el estilo de liderazgo pasivo y el estrés laboral ( $r = -,763$ ), por otro lado, se muestra que existe correlación directa entre el estilo de liderazgo transaccional y estrés laboral ( $r = ,821$ ) y, finalmente existe correlación directa entre el estilo de liderazgo correctivo y estrés ( $r = ,724$ ), este resultado concuerda con el estudio de Benott (2019) en España en donde se muestra que existe relación directa entre el estilo de liderazgo correctivo y estrés laboral ( $r = ,825$ ), liderazgo transformacional y estrés ( $r = -,729$ ), liderazgo transaccional y estrés ( $r = -,935$ ) y, finalmente liderazgo pasivo y estrés ( $r = -,811$ ) y

con el estudio de Calcina y Cumpa (2021) en Arequipa en donde se identificó que existe una relación entre los estilos de liderazgo con el estrés laboral: liderazgo correctivo y estrés laboral ( $r = ,823$ ), liderazgo transformacional y estrés laboral ( $r = -,838$ ), liderazgo transaccional y estrés laboral ( $r = -,815$ ) y, finalmente liderazgo pasivo y estrés laboral ( $r = -,842$ ), al respecto los autores Bass y Avolio (2006) menciona que los estilos de liderazgo son procesos que crean consciencia en los colaboradores con la finalidad de mejorar su producción y desarrollo organizacional, cuando se desarrolla un adecuado estilo de liderazgo el nivel de estrés laboral se presenta en nivel bajo sin embargo cuando el estilo de liderazgo es incorrecto el nivel de estrés laboral se presenta en nivel alto.

En tal sentido se identificó el estilo de liderazgo con mayor predominio en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca - 2021, hallándose que el estilo con mayor predominio es el estilo de liderazgo transformacional en nivel alto con 36%, este resultado concuerda con el estudio de Benott (2019) en España en donde se identificó que el estilo de liderazgo con mayor predominio es el estilo transformacional con 62% en nivel alto y concuerda también con el estudio de Calcina y Cumpa (2021) en Arequipa en donde se muestra que el estilo de liderazgo con mayor predominio es el estilo transformacional con 53% en nivel alto, al respecto los autores Bass y Avolio (2006) mencionan que el liderazgo transformacional es el tipo de liderazgo que ejercen personas con una visión clara de generar expectativas y visiones positivas entre los colaboradores, así es como manejan el cambio dentro de la organización, el liderazgo transformacional inspira el

pensamiento crítico entre los empleados para encontrar la mejor manera de resolver el problema.

Así también se identificó el nivel de estrés laboral, hallándose que el 56% de los jefes evaluados presentan nivel bajo de estrés, este resultado concuerda con el estudio de Benott (2019) en España en donde se muestra que el 45% de los evaluados presentan nivel bajo de estrés laboral y concuerda a la vez con el estudio de Calcina y Cumpa (2021) en Arequipa en donde se muestra que el 49% de los evaluados presentan nivel bajo de estrés, al respecto, Mas (2017) menciona que el estrés laboral es la respuesta del organismo frente a las demandas que se consideran que sobrepasan los recursos propios, cuando se presenta en nivel bajo, permite realizar las actividades diarias sin causar consecuencias físicas ni psicológicas.

Del mismo modo, se identificó el estilo de liderazgo con mayor predominio de acuerdo con el sexo, hallándose que existe predominio del estilo de liderazgo transformacional en el sexo femenino con 36%, asimismo concuerda con el estudio de Benott (2019) en España en donde se identificó que existe predominio del estilo de liderazgo transformacional en el sexo femenino con 45% y concuerda con el estudio de Calcina y Cumpa (2021) en Arequipa en donde se muestra que existe predominio del estilo de liderazgo transformacional en el sexo femenino con 43%, al respecto Bass y Avolio (2006) mencionan que el estilo de liderazgo transformacional ayuda a las organizaciones a resolver los problemas de manera adecuada a través de la comunicación asertiva lo cual se ve con mayor predominio en el sexo femenino.

Finalmente se identificó el nivel de estrés de acuerdo con el sexo hallándose que existe predominio del sexo femenino en nivel bajo con 36%, este resultado concuerda con el estudio de Benott (2019) en España en donde se identificó que existe predominio del sexo femenino en nivel bajo con 39% y a la vez concuerda con el estudio de Calcina y Cumpa (2021) en Arequipa en donde se muestra que existe predominio del sexo femenino en nivel bajo con 52%, estos resultados se contraponene con la teoría de Martínez (1997) quien señaló que en términos de presión laboral, las mujeres puntúan significativamente más alto en términos de presión laboral debido a la vulnerabilidad que genera la carga emocional, el trabajo dual (familiar y laboral) y los roles socialmente asignados.

## 11. Conclusiones:

Luego de realizar el análisis y discusión de los resultados de la investigación, se elaboraron las siguientes conclusiones:

- Se concluye que existe correlación inversa entre el estilo de liderazgo transformacional y el estrés laboral ( $r = -,831$ ) igualmente existe correlación inversa entre el estilo de liderazgo pasivo y el estrés laboral ( $r = -,763$ ), por otro lado, se muestra que existe correlación directa entre el estilo de liderazgo transaccional y estrés laboral ( $r = ,821$ ) y, finalmente existe correlación directa entre el estilo de liderazgo correctivo y estrés ( $r = ,724$ ).
- Se concluye que existe predominio del estilo de liderazgo transformacional en nivel alto con 36%.
- Se concluye que el 56% presenta nivel bajo, el 30% nivel medio y el 14% presenta nivel alto de estrés laboral.
- Se concluye que existe predominio del sexo femenino en nivel alto con 36% dentro del estilo de liderazgo transformacional.
- Se concluye que existe predominio del sexo femenino en nivel bajo con 36% de acuerdo al nivel de estrés.

## **12.Recomendaciones:**

- Se recomienda al Departamento de Psicología de un Hospital de la ciudad de Cajamarca trabajar con los jefes con la finalidad de brindar una charla sobre los estilos de liderazgo.
- Fomentar la aplicación del liderazgo transformacional con la finalidad de mejorar el rendimiento del personal de las diversas áreas del Hospital.
- Asimismo, se recomienda brindar estrategias para mejorar y disminuir el nivel de estrés en los jefes de las diversas áreas del Hospital de Cajamarca.
- A los futuros investigadores se les recomienda realizar estudios sobre los estilos de liderazgo puesto que son escasos dentro del ámbito local, y de esta manera contribuir al crecimiento del campo científico cajamarquino.
- Finalmente, se recomienda realizar actividades de camaradería con la finalidad de afianzar el vínculo laboral entre jefes y colaboradores y de esta manera ayudar a que el liderazgo transformacional crezca dentro de las diversas áreas del Hospital.

## Referencias:

- American Psychological Association [APA]. (2018). *Principios éticos de los psicólogos y código de conducta*. Recuperado de [www.uhu.es/susana\\_paino/EP/CcAPA.pdf](http://www.uhu.es/susana_paino/EP/CcAPA.pdf)
- Barquinero, A. (2014). *El 70% de trabajadores sufre estrés laboral*. Diario La República. Recuperado de <http://larepublica.pe/25-04-2014/70-de-trabajadores-sufre-estres-laboral>.
- Bass, B. (1990). Del liderazgo transaccional al transformacional: aprender a compartir la visión. *Organizational Dynamics*, 18(1), 19 - 32.
- Bass, B. y Avolio, B. (2006). *Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Estados Unidos: Consulting Psychologist Press.
- Bazán, S. y Cerna, M. (2019). *Estrés laboral y estilos de afrontamiento en policías de la comisaría central de la ciudad de Cajamarca*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Cajamarca.
- Benott, J. (2018). *Relación entre el estrés laboral y el liderazgo transformacional en el personal académico de la Institución casuarinas International College de Monterrico 2018*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú.

Calcina, M. y Cumpa, E. (2019). *Relación de los estilos de liderazgo en el estrés laboral de los trabajadores del Instituto Nacional de Estadística e Informática de Arequipa, 2019*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Nacional de san Agustín, Arequipa, Perú.

Campos, G. y Roque, J. (2018). *Relación entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en los jefes de departamento y servicio del Hospital Regional Docente de Trujillo 2018*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.

Clayton, M. (2013). *Tips efectivos para manejar el estrés en cualquier situación*. Trillas.

Del Hoyo, M. (2004). *Estrés laboral*.  
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/FONDO%20HISTORICO/DOCUMENTOS%20DIVULGATIVOS/DocDivulgativos/Fichero%20pdf/Estres%20laboral.pdf>

Figuroa, N. (2016). *Inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directores de instituciones educativas, Lima, 2016*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Gallego, L., López, D., Piñeres, J., Rativa, Y. y Téllez, Y. (2017). El estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de Armenia. *Revista de psicología, 16(2)*, 1 - 16.

- Giraldo, D. y Naranjo, J. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias*. (Tesis de Licenciatura). Universidad del Rosario. Colombia.
- Guizar, R. (2008). *Desarrollo organizacional: Principios y aplicaciones*. McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (Sexta ed.). México: McGraw-Hill.
- Horton, S. y Farnham, D. (2007). Convertir el liderazgo en gestión del desempeño. *Deutscher Universitäts-Verlag*, 1(1), 429 - 457.
- Kotter, J. (1988). *El factor liderazgo*. ErgodeBooks.
- Leithwood, K. y Sun, J. (2012). Efectos transformacionales del liderazgo escolar en el rendimiento estudiantil. *Liderazgo y política en las escuelas*, 11(4), 418 - 451.
- Martín, P. y Salanova, M. (2002). La innovación y creatividad personales en el entorno organizacional: aproximaciones a su estudio. *Proyecto social*, 9(1), 145-161.
- Martínez, J. (1997). Aspectos epidemiológicos del estrés laboral en personal sanitario. *Salud Pública*, 71(3), 293-303.
- Mas, Ll. (2017). *Estrés laboral en agentes de la Policía Nacional del Perú comisaria sol de oro, los olivos Lima-Perú 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo. Lima.

- McClelland, D. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Madrid, España: Narcea.
- McGregor, D. (1968). *Liderazgo*. The M. I. T Press.
- Medina-Salgado, A. y Vicuña-Peri, L. (2018). *Percepción de los estilos de liderazgo y el estrés laboral en los trabajadores de una empresa financiera privada de Lima, Perú*. (Tesis de Maestría), Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- Nader, M. y Castro, A. (2007). Influencia de los valores sobre los estilos de liderazgo. *Universitas psychologica*, 8(3), 689 - 698.
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2018). *La organización del trabajo y el estrés*. Recuperado de:  
[https://www.who.int/occupational\\_health/publications/stress/es/](https://www.who.int/occupational_health/publications/stress/es/)
- Peiró, J. y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del trabajo I: La Actividad Laboral en su contexto*. Prentice Hall Hispanoamericana.
- Quintana, B. y Vargas, E. (2018). *Relación entre liderazgo y clima organizacional en los docentes de las instituciones educativas de la zona urbana del nivel primario de la ciudad de Cajamarca – Perú*. (Tesis de Maestría), Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú.
- Sáenz, M. (2019). *Estrés laboral en el personal del servicio de emergencia del Hospital Santa Rosa, Lima – 2019*. (Tesis de Maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Sanca, K. y Vera, N. (2018). *Relación del liderazgo directivo y el estrés laboral en el personal de la Universidad Autónoma del Sur de Arequipa, 2018*. (Tesis de Licenciatura), Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú.

Watson, B. (1970). *El conductismo*. W. W. Norton y Company.

Yukl, G. y Van-Fleet, D. (1992). Teoría e Investigación sobre Liderazgo en Organizaciones. *Manual de Psicología Industrial y Organizacional*, 3(1), 147

# **ANEXOS**



## ANEXO A:

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES	MUESTRA	MÉTODO	INSTRUMENTOS
¿Cuál es relación entre los estilos de liderazgo y el estrés laboral en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021?	<p>Ho:</p> <p>Existe relación directa entre el estilo de liderazgo transformacional y transaccional en los jefes de área de un Hospital de la ciudad de Cajamarca – 2021.</p> <p>Existe relación inversa entre el estilo de liderazgo correctivo y</p>	<p><b>Variable Dependiente:</b></p> <p>Estrés laboral.</p> <p><b>Variable Independiente:</b></p> <p>Estilos de liderazgo.</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>Se conformará por 50 colaboradores de una Hospital de la ciudad de Cajamarca, cuyas edades se encuentran entre los 30 y 60 años.</p> <p><b>Muestra</b></p> <p>50 colaboradores de una Hospital de la ciudad de Cajamarca, cuyas edades se encuentran entre los 22 y 60 años.</p>	<p><b>Tipo:</b></p> <p>Cuantitativo, Descriptivo</p> <p>–</p> <p>correlacional</p> <p>.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental y de corte trasversal.</p> <p><b>Muestreo:</b></p> <p>No Probabilístico o de tipo intencionado</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ), 5X de Bass y Avolio (2006).</li> <li>• Cuestionario de estrés laboral de Mas (2017)</li> </ul>

---

pasivo en los  
jefes de área  
de un  
Hospital de la  
ciudad de  
Cajamarca –  
2021

**H1:**

No existe  
relación  
directa entre  
el estilo de  
liderazgo  
transformacio  
nal y  
transaccional  
en los jefes  
de área de un  
Hospital de la  
ciudad de  
Cajamarca –  
2021

No existe  
relación  
inversa entre  
el estilo de

---

---

liderazgo  
correctivo y  
pasivo en los  
jefes de área  
de un  
Hospital de la  
ciudad de  
Cajamarca –  
2021

---

**OBJETIVO  
GENERAL:**

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

**OBJETIVOS**

Determinar la  
relación que  
entre los  
estilos de  
liderazgo y el  
estrés laboral  
en los jefes  
de área de un  
Hospital de la  
ciudad de  
Cajamarca –  
2021

Identificar el estilo de liderazgo  
predominante en los jefes de área  
de un Hospital de la ciudad de  
Cajamarca – 2021

Identificar el nivel  
de estrés laboral en  
los jefes de área de  
un Hospital de la  
ciudad de  
Cajamarca – 2021

Determinar el  
nivel de las  
dimensiones  
del estilo de  
liderazgo en  
los jefes de  
área de un  
Hospital de la  
ciudad de  
Cajamarca –  
2021

Determinar el nivel de  
las dimensiones del  
estrés laboral en los jefes  
de área de un Hospital de  
la ciudad de Cajamarca –  
2021

---

## **ANEXO B**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

A través del presente documento, se le informa que usted ha sido seleccionado para participar del estudio de investigación denominado **ESTILOS DE LIDERAZGO Y ESTRÉS LABORAL EN LOS COLABORADORES DE UN HOSPITAL DE CAJAMARCA – 2020**, el cual es dirigido por la Bachiller en Psicología Charles Huamán de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, para la obtención del título profesional de Licenciada en Psicología.

Cabe mencionar que la participación en el presente estudio es **TOTALMENTE VOLUNTARIA** y los resultados serán usados **UNICAMENTE CON FINES DE INVESTIGACIÓN Y NO SERÁN MOSTRADOS A TERCERAS PERSONAS.**

Por ello, otorgo el permiso correspondiente para la participación dentro del estudio.

-----  
N° D.N.I.:

**ANEXO C**

**FICHA SOCIODEMOGRÁFICA**

<b>SEXO</b>	
<b>EDAD</b>	
<b>ESTADO CIVIL</b>	
<b>PROCEDENCIA</b>	
<b>AÑOS DE LABOR</b>	
<b>CARGO</b>	
<b>ÁREA</b>	<b>ADM:</b> <b>ASIS:</b>

**FICHA SOCIODEMOGRÁFICA**

<b>SEXO</b>	
<b>EDAD</b>	
<b>ESTADO CIVIL</b>	
<b>PROCEDENCIA</b>	
<b>AÑOS DE LABOR</b>	
<b>CARGO</b>	
<b>ÁREA</b>	<b>ADM:</b> <b>ASIS:</b>

## ANEXO D:

### CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO” MLQ 5X

Este cuestionario intenta describir el estilo de liderazgo del **DIRECTOR/A** de su Institución, tal como es percibido por Ud. Por favor, responda todos los ítems de este cuadernillo. Sólo se puede marcar una opción para cada pregunta. Juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta con la persona que Ud. está describiendo.

Use la siguiente escala de clasificación para sus respuestas, marcando la categoría

<b>Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Normalmente</b>	<b>Con Frecuencia</b>	<b>Siempre</b>
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

correspondiente a su preferencia **con un Círculo**:

<b>EL DIRECTOR/A DE MI INSTITUCIÓN:</b>						
<b>1</b>	Colabora conmigo siempre y cuando me esfuerce.	0	1	2	3	4
<b>2</b>	Acostumbra a evaluar críticamente las creencias y supuestos para ver si son los apropiados, en base a una escala de valores.	0	1	2	3	4
<b>3</b>	Trata de no intervenir en los problemas hasta que se vuelven serios o de su competencia.	0	1	2	3	4
<b>4</b>	Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos en los marcos de desempeño.	0	1	2	3	4
<b>5</b>	Le cuesta involucrarse cuando surge alguna situación relevante.	0	1	2	3	4
<b>6</b>	Expresa sus valores y creencias más importantes.	0	1	2	3	4

7	Está ausente cuando surgen problemas importantes.	0	1	2	3	4
8	Cuando resuelve problemas trata de verlos con enfoques distintos.	0	1	2	3	4
9	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.	0	1	2	3	4
10	Me siento orgulloso/a de estar asociado con él/ella.	0	1	2	3	4
11	Aclara y especifica la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño.	0	1	2	3	4
12	Se decide a actuar únicamente cuando las cosas funcionan mal.	0	1	2	3	4
13	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas.	0	1	2	3	4
14	Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	0	1	2	3	4
15	Dedica tiempo a enseñar y orientar.	0	1	2	3	4
16	Deja en claro lo que cada uno podría recibir, si lograra las metas.	0	1	2	3	4
	<b>Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Normalmente</b>	<b>Con Frecuencia</b>	<b>Siempre</b>	
	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
17	Mantiene la creencia que sólo es necesario hacer un cambio, cuando algo ha dejado de funcionar por completo.	0	1	2	3	4
18	Por el bienestar del equipo es capaz de ir más allá de sus intereses.	0	1	2	3	4
19	Me trata como individuo y no sólo como miembro de un grupo.	0	1	2	3	4
20	Sostiene que los problemas deben llegar a ser crónicos,	0	1	2	3	4

	antes de actuar.	
<b>21</b>	Actúa de modo que se gana mi respeto.	0 1 2 3 4
<b>22</b>	Pone toda su atención en la búsqueda y manejo de errores, quejas y fallas.	0 1 2 3 4
<b>23</b>	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	0 1 2 3 4
<b>24</b>	Realiza un seguimiento de todos los errores que se producen.	0 1 2 3 4
<b>25</b>	Se muestra confiable y seguro.	0 1 2 3 4
<b>26</b>	Construye en el equipo una visión motivante del futuro.	0 1 2 3 4
<b>27</b>	Dirige mi atención hacia la reflexión de los fracasos o errores, para alcanzar los estándares requeridos en el marco del buen desempeño.	0 1 2 3 4
<b>28</b>	Le cuesta tomar decisiones.	0 1 2 3 4
<b>29</b>	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.	0 1 2 3 4
<b>30</b>	Me apoya a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	0 1 2 3 4
<b>31</b>	Me apoya a desarrollar mis fortalezas.	0 1 2 3 4
<b>32</b>	Sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.	0 1 2 3 4
<b>33</b>	Tiende a demorar la respuesta de asuntos urgentes.	0 1 2 3 4
<b>34</b>	Enfatiza la importancia de tener una misión compartida.	0 1 2 3 4
<b>35</b>	Expresa satisfacción cuando cumplo con lo esperado.	0 1 2 3 4

<b>36</b>	Expresa confianza en que se alcanzarán las metas.	0	1	2	3	4
<b>37</b>	Comparte los riesgos en las decisiones tomadas en el equipo de trabajo.	0	1	2	3	4
<b>38</b>	Tengo confianza en sus juicios y sus decisiones.	0	1	2	3	4
<b>39</b>	Aumenta la confianza en mí mismo/a.	0	1	2	3	4
<b>40</b>	Evalúa las consecuencias de las decisiones adoptadas.	0	1	2	3	4
<b>41</b>	Busca la manera de desarrollar mis capacidades.	0	1	2	3	4
	<b>Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Normalmente</b>	<b>Con Frecuencia</b>	<b>Siempre</b>	
	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
<b>42</b>	Aclara lo que recibiré a cambio de mi trabajo.	0	1	2	3	4
<b>43</b>	Se concentra en detectar y corregir errores.	0	1	2	3	4
<b>44</b>	Espera que las situaciones se vuelvan difíciles de resolver para empezar a actuar.	0	1	2	3	4
<b>45</b>	Tiende a no corregir errores ni fallos.	0	1	2	3	4
<b>46</b>	Es coherente entre lo que dice y lo que hace.	0	1	2	3	4
<b>47</b>	Para mí él/ ella es un modelo a seguir.	0	1	2	3	4
<b>48</b>	Me orienta a metas que son alcanzables.	0	1	2	3	4
<b>49</b>	Estimula la tolerancia a las diferencias de opinión.	0	1	2	3	4
<b>50</b>	Tiende a comportarse de modo de poder guiar a sus subordinados.	0	1	2	3	4
<b>51</b>	Se relaciona conmigo personalmente.	0	1	2	3	4
<b>52</b>	Cuando logro los objetivos propuestos, me informa que lo	0	1	2	3	4

	he hecho bien.	
<b>53</b>	Le interesa corregir y solucionar los errores que se producen.	0 1 2 3 4
<b>54</b>	En general no supervisa mi trabajo; salvo que surja un problema grave.	0 1 2 3 4
<b>55</b>	Generalmente prefiere no tomar decisiones.	0 1 2 3 4
<b>56</b>	Manifiesta interés por lo valioso de mis aportes para resolver problemas.	0 1 2 3 4
<b>57</b>	Le interesa conocer las necesidades que tiene el equipo de trabajo.	0 1 2 3 4
<b>58</b>	Me muestra los beneficios que me acarrea el alcanzar las metas organizacionales.	0 1 2 3 4
<b>59</b>	Me estimula a expresar mis ideas y opiniones sobre el método de trabajo.	0 1 2 3 4
<b>60</b>	Se da cuenta de lo que necesito.	0 1 2 3 4
<b>61</b>	Tiene la creencia de que cada cual debe buscar su forma de hacer el trabajo.	0 1 2 3 4
<b>62</b>	Me informa constantemente sobre mis fortalezas.	0 1 2 3 4
<b>63</b>	Cree que muchos problemas se resuelven solos, sin necesidad de intervenir.	0 1 2 3 4
<b>64</b>	Lo/la escucho con atención.	0 1 2 3 4
<b>65</b>	Construye metas que incluyen mis necesidades.	0 1 2 3 4

## ANEXO E

### FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO MULTIFACTORIAL DE LIDERAZGO” MLQ 5X

<b>A. Nombre Original</b>	Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ), 5X corto.
<b>B. Autores</b>	Bass y Avolio (2000) – Estados Unidos.
<b>C. Adaptación Peruana</b>	Vásquez Alva, Dante (2012) – Lima.
<b>D. Administración</b>	Individual o colectiva.
<b>E. Duración</b>	20 minutos, incluyendo instrucciones previas.
<b>F. Aplicación</b>	Docentes y estudiantes de cuarto y quinto de Secundaria.
<b>G. “Puntuación</b>	Escala de Likert del 0 al 4.
<b>H. Significación</b>	Identificar estilos y dimensiones de liderazgo docente.
<b>I. Confiabilidad</b>	Coefficiente de Alfa de Cronbach de 0,912.
<b>J. Validez</b>	La validez general fue de 0,91.
<b>K. Materiales</b>	Hoja de cuestionario y lapicero o lápiz.

De acuerdo a Vásquez (2012), estas son las puntuaciones para la calificación del cuestionario:

<b>Dimensión</b>	<b>Puntuación en Pc</b>	<b>Nivel</b>
Liderazgo Transformacional	0 – 35	Bajo
	36 – 75	Medio

	76 – 100	Alto
Liderazgo Transaccional	0 – 35	Bajo
	36 – 75	Medio
	76 – 100	Alto
Liderazgo Correctivo	0 – 35	Bajo
	36 – 75	Medio
	76 – 100	Alto
Liderazgo Pasivo/evitador	0 – 35	Bajo
	36 – 75	Medio
	76 – 100	Alto

## ANEXO F

### CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

A continuación, te presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa en la alternativa que considere exprese mejor su punto de vista.

**NOTA:** Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que son solo opiniones:

	Preguntas	Alternativa						
		Nunca	Raras	Ocasionalm	Algunas	Frecuente	Casi siempre	Siempre
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi							
4	El equipo tecnológico disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							

1	1	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el							
2	1	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
3	1	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
4	1	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo							
5	1	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
6	1	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
7	1	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi							
8	1	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
9	1	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas							
0	2	La organización carece de dirección y objetivo.							
1	2	Mi equipo me presiona demasiado.							
2	2	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras							
3	2	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
4	2	La cadena de mando no se respeta.							
5	2	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de							

## ANEXO G

### FICHA TÉCNICA CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

<b>A. Nombre</b>	Cuestionario de Estrés Laboral OIT - OMS
<b>B. Autor</b>	Ivancevich y Matterson (1980)
<b>C. Procedencia</b>	Washington D. C.
<b>D. Adaptación</b>	Angélica Suárez (2013)
<b>E. Administración</b>	Individual – Colectiva
<b>F. Puntuación</b>	Escala de Lickert del 1 al 7
<b>G. Ámbito de</b>	Adultos de 18 años en adelante.
<b>H. Aplicación</b>	
<b>I. Duración</b>	15 minutos.
<b>J. Confiabilidad</b>	Alfa de Cronbach 0,912.
<b>K. Validez</b>	Contenido, de constructo y validez predictiva.
<b>L. Significación</b>	Evalúa el nivel de estrés laboral
<b>M. Usos</b>	Ámbito Organizacional, clínico y de investigación.
<b>N. Material</b>	Cuestionario, lápiz o lapicero y manual de corrección.

Según Suárez (2013), estas son las puntuaciones para la evaluación global:

<b>Dimensión</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Nivel</b>
<b>Estrés Laboral</b>	0 - 90	Bajo
	91 – 117	Medio
	118 – 153	Alto
	153 - +	Muy alto

Según Suárez (2013), estas son las puntuaciones para la evaluación por dimensiones:

<b>Dimensión</b>	<b>Puntuación</b>	<b>Nivel</b>
<b>Clima Organizacional</b>	0 - 90	Bajo
	91 – 117	Medio
	118 – 153	Alto
	153 - +	Muy alto
<b>Estructura Organizacional</b>	0 - 90	Bajo
	91 – 117	Medio
	118 – 153	Alto
	153 - +	Muy alto
<b>Territorio Organizacional</b>	0 - 90	Bajo
	91 – 117	Medio
	118 – 153	Alto
	153 - +	Muy alto
<b>Tecnología</b>	0 - 90	Bajo
	91 – 117	Medio
	118 – 153	Alto
	153 - +	Muy alto
<b>Influencia del líder</b>	0 - 90	Bajo
	91 – 117	Medio
	118 – 153	Alto
	153 - +	Muy alto

	0 - 90	Bajo
<b>Falta de Cohesión</b>	91 – 117	Medio
	118 – 153	Alto
	153 - +	Muy alto
	0 - 90	Bajo
<b>Respaldo del grupo</b>	91 – 117	Medio
	118 – 153	Alto
	153 - +	Muy alto