



**ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO**

**RELACIÓN ENTRE EL ESTRÉS LABORAL Y EL LIDERAZGO  
TRANSFORMACIONAL EN EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA  
INSTITUCIÓN CASUARINAS INTERNATIONAL COLLEGE DE  
MONTECRICO 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA**

**AUTOR:**

**BENOTT SANTANDER JOANES DEL CARMEN**

**ASESOR:**

**MG. CÉSAR ALIAGA REÁTEGUI**

**JURADOS:**

**DR. CÉSAR MATOS HUAMÁN**

**MG. WILDER EMILIO MORENO LÓPEZ**

**DR. JUAN JULIO ROJAS ELERA**

**LIMA-PERÚ**

**2019**

## **DEDICATORIA**

**A Dios**, por ser mi guía en cada etapa de mi vida y por permitirme concretar esta meta.

**A mi familia**, por su incondicional afecto, por su continuo apoyo y motivación porque gracias a ella, he podido consolidar mis metas. Le agradezco por enseñarme el camino del esfuerzo y la perseverancia como medio para conseguir mis objetivos trazados.

## AGRADECIMIENTO

**A Dios**, por brindarme la oportunidad de socializar conocimientos en beneficio de la sociedad; y mi especial gratitud por el don de la vida, por su guía y su permanente acompañamiento.

**A mi familia**, por ser la fuente de motivación intrínseca que inspira mis metas, porque su presencia y apoyo viabilizan el logro mis objetivos.

Finalmente, **a mi asesor** por su apoyo constante, su academicismo y rigurosidad en cada etapa del desarrollo de la investigación. Asimismo, por motivarme permanentemente en la culminación de la tesis.

## RESUMEN

La presente tesis sustenta la relación existente entre el Estrés Laboral y el Liderazgo Transformacional en el personal académico de la institución educativa Casuarinas International College de Monterrico, 2018.

Esta investigación es de nivel básico, cuantitativo, correlacional. Kerlinger (1973). El diseño de investigación es de tipo no experimental con corte transeccional, diseño no experimental puesto que la investigación se realizó sin manipulación de variable independiente. De corte transversal considerando que se recogen los datos dentro de un momento y espacio único. (Hernández, Fernández y Baptista, et. Al, 2010 p. 149). Se aplicó un muestreo intencional no probabilístico, que comprendió a treinta docentes del nivel secundario del Programa del Diploma del bachillerato Internacional del Casuarinas International College.

Las variables utilizadas fueron: Estrés laboral y liderazgo transformacional.

Respecto a la variable liderazgo transformacional se aplicó el instrumento de Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin, el cual ha sido adaptado en nuestro medio por Parichhua (2013) y comprende los componentes: Visión, Comunicación inspiradora, Estimulación intelectual, Liderazgo de apoyo y Reconocimiento personal; y en cuanto a la variable estrés laboral, se empleó la escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS - Ivancevich & Matteson de España con adaptación peruana por Suarez (2013).

El resultado respecto al objetivo general, refiere que no se encontró relación significativa. Ninguna variable predispone a la otra. Por tanto, al relacionar el estrés laboral con los componentes del liderazgo transformacional no se encontró relación significativa, siendo estos componentes: Visión, Comunicación inspiradora, liderazgo de apoyo y

reconocimiento personal; excepto una relación inversa, no significativa con el componente de estimulación intelectual (-,244).

Se halló que el rango de edades con mayor nivel de estrés laboral oscila entre docentes de 30 a 40 años de edad, seguido por el rango de 41 a 50 años de edad; y con un nivel menor de estrés aquellos docentes comprendidos entre 51 a 60 años. Se comprobó que los hombres presentan un nivel de estrés mayor (53,3%.) que las mujeres, quienes registraron 46,7%.

**PALABRAS CLAVE:** Liderazgo, estrés, docentes, transformación, estrés laboral

## ABSTRACT

This thesis presents the relationship between Work Stress and Transformational Leadership in the academic staff of the educational institution Casuarinas International College of Monterrico, 2018.

This research is basic, quantitative, and correlational. Kerlinger (1973). The research design is of a non-experimental type with a transectional cut, a non-experimental design since the research was carried out without manipulation of an independent variable. It is a cross section considering that the data is collected within a single time and space. (Hernández, Fernández and Baptista, et al, 2010 p.149). The sampling applied was intentional non-probabilistic, comprising thirty-five teachers at the secondary level of the International Baccalaureate Program at Casuarinas International College.

The variables used were Work stress and transformational leadership.

Regarding the transformational leadership variable, the instrument by Alannah E. Rafferty and Mark A. Griffin was applied, which has been adapted in our environment by Paricahua (2013) and includes the following components: Vision, Inspirational communication, Intellectual stimulation, Support leadership and Personal Recognition; and with regard to the labor stress variable, the ILO-OMS - Ivancevich & Matteson Scale of Work Stress in Spain was used, with Peruvian adaptation by Suarez (2013).

The result regarding the general objective refers that no significant relationship was found. No variable predisposes to the other. Therefore, when relating work stress to the components of transformational leadership, no relationship was found, these components being: Vision, Inspirational communication, support leadership and personal recognition; except one, inverse relationship with the intellectual stimulation component (-, 244).

It was found that the range of ages with the highest level of work stress oscillates between teachers of 30 to 40 years of age, followed by the range of 41 to 50 years of age; and with a lower level of stress those teachers whose age range is between 51 to 60 years. It was found that men presented a higher level of stress (53.3%) than women, who registered 46, 7%.

**KEY WORDS:** Leadership, stress, teachers, transformation, work stress and transformational leadership.

## INTRODUCCIÓN

El liderazgo y la gestión del estrés constituyen habilidades blandas también denominadas “soft skills” en el ámbito corporativo, las cuales son preponderantes y además consideradas condición sine qua non en el liderazgo y éxito organizacional. En efecto, en los últimos años, las organizaciones han trabajado prioritariamente en el desarrollo de las habilidades cognitivas y técnicas de su personal considerando que son precisamente los trabajadores quienes directamente desarrollan los productos y/o servicios que brindan las instituciones; por tanto, la productividad de las organizaciones depende en gran parte de éstos. Sin embargo, no se ha trabajado con el mismo énfasis en el desarrollo de las llamadas habilidades blandas, personales y/o directivas, ocasionando problemas a nivel del clima laboral en las respectivas entidades. Al respecto, la presente tesis tiene como objetivo principal, determinar la relación existente entre las variables Estrés laboral y Liderazgo transformacional en el personal académico de la institución educativa Casuarinas International College, 2018 de Monterrico.

Para tal fin, se obtuvieron datos referidos a las variables estrés laboral y liderazgo transformacional, de los docentes que laboran en el Programa del Diploma de dicha institución.

En cuanto a las referencias bibliográficas, éstas han sido seleccionadas de investigaciones nacionales e internacionales realizadas en diferentes periodos de tiempo; siendo las investigaciones internacionales contrastadas con nuestra realidad sociocultural.

La presente investigación está dividida en siete capítulos:

El Capítulo I, presenta el planteamiento del problema, el objetivo general y los objetivos específicos, la justificación, la importancia y las limitaciones de la investigación, entre otros.



El segundo capítulo, enfoca el marco teórico, antecedentes nacionales e internacionales y marco conceptual.

Los capítulos III al VIII refieren lo concerniente al método, resultados, discusión de resultados, referencias y anexos.

Finalmente, cabe precisar que en el capítulo V, denominado “Discusión de resultados”, se explicitan las respectivas conclusiones y recomendaciones inferidas como resultado de la investigación.

## ÍNDICE

	PÁG.
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	vi
INTRODUCCION.....	viii
<b>CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....</b>	<b>1</b>
1.1 Descripción del problema.....	2
1.2 Formulación del problema.....	5
1.2.1 Problema general.....	5
1.2.2 Problemas específicos.....	5
1.3 Justificación e importancia de la investigación.....	6
1.4 Limitaciones de la investigación.....	7
1.5 Objetivos.....	7
1.5.1 Objetivo general.....	7
1.5.2 Objetivos específicos.....	7
<b>CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>9</b>
2.1 Antecedentes.....	10
2.1.1 Investigación Internacionales.....	10
2.1.2 Investigaciones Nacionales.....	14
2.2 Marco conceptual.....	20
2.3 Aspectos de responsabilidad social.....	37
<b>CAPITULO III: MÉTODO.....</b>	<b>41</b>
3.1 Tipo de Investigación.....	42
3.2 Población y muestra.....	43
3.3 Hipótesis.....	43
3.4 Operacionalizacion de variables.....	45
3.5 Instrumentos.....	47

3.6 Procedimientos.....	51
3.7 Análisis de datos.....	51
<b>CAPITULO IV: RESULTADOS.....</b>	<b>56</b>
4.1 Contratación de Hipótesis.....	57
4.2 Análisis e interpretación.....	57
<b>CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>66</b>
5.1 Discusión.....	67
5.2 Conclusiones.....	72
5.3 Recomendaciones.....	75
5.4 Referencias Bibliográficas.....	78
<b>ANEXOS.....</b>	<b>84</b>
ANEXO 01: Matriz de consistencia.....	85
ANEXO 02: Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin 2013..	89
ANEXO 03: Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS.....	90
ANEXO 04: Análisis de datos de programa estadístico.....	92

### ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1: Fase del síndrome general.....	24
--	----

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Relación entre Estrés laboral y Liderazgo transformacional en el personal académico de la institución casuarinas International College de Monterrico, 2018.....	57
Tabla 2. Relación entre Estrés laboral y el componente Visión de Liderazgo transformacional en el personal académico de la institución casuarinas International College de Monterrico, 2018.....	58
Tabla 3. Relación entre Estrés laboral y el componente Comunicación inspiradora de Liderazgo transformacional en el personal académico de la institución casuarinas International College de Monterrico, 2018.....	59
Tabla 4. Relación entre Estrés laboral y el componente Estimulación intelectual de Liderazgo transformacional en el personal académico de la institución casuarinas International College de Monterrico, 2018.....	60
Tabla 5. Relación entre Estrés laboral y el componente Liderazgo de apoyo de Liderazgo transformacional en el personal académico de la institución casuarinas International College de Monterrico, 2018.....	61
Tabla 6. Relación entre Estrés laboral y el componente Reconocimiento personal de Liderazgo transformacional en el personal académico de la institución casuarinas International College de Monterrico, 2018.....	62
Tabla 7. Nivel del Estrés laboral en el personal académico de la institución casuarinas International College de Monterrico, 2018, según la edad.....	63
Tabla 8. Nivel del Estrés laboral en el personal académico de la institución casuarinas International College de Monterrico, 2018, según el género.....	64

**CAPÍTULO I**  
**PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción del problema**

Actualmente, experimentamos diversas innovaciones en el mundo laboral, las empresas buscan reclutar colaboradores creativos, innovadores, que afronten desafíos, que sean proactivos y lo más importante que se comprometan e involucren con su trabajo. En efecto, el mundo laboral exige hoy, mayor demanda de profesionales competentes con altos niveles de capacitación a fin de cambiar los modelos organizacionales tradicionales enfocándose en los nuevos paradigmas corporativos que requieren las organizaciones del siglo XXI, es decir; contar con talento humano eficiente.

Las organizaciones requieren ser lideradas por gerentes y/o administradores con una sólida formación técnica, cognitiva pero también con una formación idónea en habilidades directivas y/o gerenciales que le permitan gestionar eficazmente los entornos laborales; en efecto, las habilidades blandas, las llamadas “soft skills” son una condición imprescindible en la conducción de la gestión porque contribuyen al liderazgo organizacional; en dicho contexto, diversas investigaciones a nivel mundial y local, han revelado que tanto el liderazgo, el manejo del estrés, la comunicación, la gestión de conflictos, entre otras soft skills, son aspectos claves para lograr una gerencia eficaz.

Al respecto, esta investigación abordó y correlacionó las variables: Estrés laboral y Liderazgo transformacional para establecer relaciones entre ambas y aportar los efectos de su influencia a la gestión organizacional.

Esta investigación se llevó a cabo en el Casuarinas International College, organización que cuenta con treinta docentes en el nivel secundario capacitados en el Programa del Bachillerato Internacional quienes brindan una educación IB, formando a

los estudiantes en materias multidisciplinarias y entrenándolos para rendir exámenes internacionales y optar por la certificación del Diploma del Bachillerato Internacional. Dicha certificación implica altos estándares de calidad educativa internacional, que genera sólida exigencia académica de alumnos y de docentes. Asimismo, las exigencias laborales son cada vez más complejas para los docentes, puesto que muchos de ellos enseñan a la vez en dos programas: El Programa de los años Intermedios y el Programa del Diploma con las exigencia propias de cada uno de ellos, debiendo atender a una población estudiantil con gran demanda de atención emocional debido a que sus padres por sus múltiples compromisos laborales cumplen altas jornadas de trabajo. Esta realidad implica que los docentes asuman el liderazgo en el ámbito académico, pero también en el ámbito formativo; haciendo más compleja la labor docente y fomentando altos niveles de estrés en los profesores lo cual influye en el clima laboral.

Por otro lado, algunos docentes consideran que su jornada laboral es muy demandante y que necesitan continuar voluntariamente con sus actividades fuera del horario laboral a fin de lograr eficacia en su desempeño.; impactando su Worklifebalance y causando que la mayor parte de su tiempo la dediquen al trabajo. Esta situación puede desmotivarlos y/o generar estrés. Asimismo, el estilo de liderazgo influye en el desempeño docente.

Al respecto, la institución podría proponer medidas en su gestión de personas que compatibilicen más el balance vida profesional/ vida personal (medidas de conciliación) que se están aplicando en muchas empresas a nivel mundial en gestión de personal, y que están contribuyendo a optimizar los niveles de desempeño de sus trabajadores. En efecto, si la entidad no propicia mayores medidas de conciliación laboral en su gestión de

personas y aplica el mismo estilo de liderazgo, podría afectar su clima organizacional e incrementar el nivel de estrés de los docentes impactando en su productividad.

A manera de alternativas de solución, se plantea que los líderes se entrenen en soft skills (habilidades blandas), específicamente en liderazgo y Management, gestión del estrés, entre otros para que internalicen la correlación entre liderazgo, estrés y productividad. Además, se propone capacitar a los docentes en gestión del estrés permitiéndoles afrontar sus efectos en lugar de evitarlos y emplearlo como una oportunidad para perseverar en situaciones complejas. Asimismo, se plantea hacer mediciones del clima laboral para sugerir acciones que optimicen el clima laboral y permitan minimizar el estrés en el personal docente.

Al respecto, la compañía Supera reveló un estudio que sostiene que: “el 45% de trabajadores han confesado que aumentarían su productividad si recibieran un mejor trato por parte de sus jefes” (párr. 2). En tal sentido, se observa que existe imperiosa necesidad de implementar nuevos modelos de liderazgo en la gestión organizacional peruana para lograr que los trabajadores se comprometan e involucren con sus actividades diarias y cumplan el rol de socios estratégicos en sus respectivos centros laborales.

Asimismo, se afirma que: “El éxito de las denominadas empresas Top, como General Electric, IBM y Procter & Gamble, entre otras; no se basa solo en su razón social ni en sus estrategias empresariales. Su posicionamiento, en gran parte, depende también de su filosofía: creer en las personas y desarrollar líderes” (Gestión, 2014 párr.1).



Burns (1978 citado por D' Alessio 2010), define al liderazgo transformacional como: “Un proceso a través del cual, una o más personas se comprometen con otras, de tal forma que tanto líderes como seguidores elevan sus niveles de motivación y moralidad” (p.60). En efecto, este tipo de liderazgo en la actualidad tiene mayor valoración dentro de las empresas transnacionales; puesto que permite una transformación significativa a través de su gestión del talento humano, obteniendo así resultados óptimos.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿De qué manera el estrés laboral se correlaciona con el Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018?

### **1.2.2 Problema Específicos**

- ¿De qué manera el Estrés Laboral se relaciona con el componente Visión del Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018?
- ¿De qué manera el Estrés Laboral se relaciona con el componente Comunicación inspiradora de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018?
- ¿De qué manera el Estrés Laboral se relaciona con el componente Estimulación intelectual de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018?

- ¿De qué manera el Estrés Laboral se relaciona con el componente Liderazgo de apoyo de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018?
- ¿De qué manera el Estrés Laboral se relaciona con el componente Reconocimiento personal de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018?
- ¿De qué manera el estrés laboral se relaciona con el Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018; controlando la variable edad?
- ¿De qué manera el estrés laboral se relaciona con el Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018; controlando la variable género?

### **1.3 Justificación e importancia de la Investigación**

La presente investigación se centra en los lineamientos de la Psicología organizacional, pretendiendo brindar aportes a la gestión educativa de la institución Casuarinas International College de Monterrico, con el propósito de generar en sus líderes auto-reflexión con respecto la variable liderazgo. Asimismo, se identificará el nivel de Estrés laboral en los trabajadores, para implementar nuevas estrategias laborales, contribuyendo con el desarrollo de la organización.

A nivel metodológico, la investigación se sustenta en la aplicación de instrumentos para la recopilación de información previa validación por juicio de expertos, los cuales cuentan con un óptimo nivel de confiabilidad.

Asimismo, el aporte del presente estudio generó motivación respecto a la investigación de las variables planteadas que son escasas y contribuyó a fomentar comprobación de objetivos e hipótesis, así como la relación entre las variables indicadas.

Además, los aportes de la presente investigación servirán para la prevención, reducción y/o gestión del estrés laboral en los docentes de la mencionada institución. Asimismo, permitirán identificar en los trabajadores el tipo de liderazgo transformacional buscando potenciar dicho estilo de liderazgo.

#### **1.4 Limitaciones de la investigación**

- La limitada capacitación de los docentes en la temática del estrés.
- El período de tiempo sobre la recolección de datos o información fue limitado.

#### **1.5 Objetivos de la Investigación.**

##### **1.5.1 Objetivo General**

Determinar la relación que existe entre el Estrés Laboral y el Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018.

##### **1.5.2 Objetivos Específicos**

- Identificar la relación que existe entre el Estrés Laboral y el componente Visión de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018.

- Identificar la relación que existe en el Estrés Laboral y el componente Comunicación inspiradora de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018.
- Identificar la relación que existe en el Estrés Laboral y el componente Estimulación intelectual de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas College de Monterrico, 2018.
- Identificar la relación que existe en el Estrés Laboral y el componente Liderazgo de apoyo de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Instituto Educativo Casuarinas International College de Monterrico, 2018.
- Identificar la relación que existe en el Estrés Laboral y el componente Reconocimiento personal de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018.
- Identificar el nivel de Estrés Laboral en el personal de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018; controlando la variable edad.
- Identificar el nivel de Liderazgo Transformacional en el personal de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018; controlando la variable género.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## **2.1.- Antecedentes**

### **2.1.1.- Investigaciones internacionales**

Paredes, M. (2011) en su investigación titulada “Rotación de personal en una empresa de ventas al detalle de calzado en el país de Guatemala”. Aplicó una muestra a 77 empleados, mediante cuestionarios a los gerentes de tienda y una entrevista estructurada a los supervisores. La mencionada investigación arrojó los siguientes resultados: el salario es el factor clave que ocasiona la rotación del personal, también, los horarios de trabajo y la imposibilidad de poder seguir con sus estudios. Asimismo, los empleados desisten de sus puestos de trabajo porque consiguen otros empleos con mejores remuneraciones. Finalmente, a través de los resultados obtenidos en la investigación, se otorgaron ciertas recomendaciones para optimizar la permanencia de los empleados. Mediante el reclutamiento del personal se debe realizar una selección eficaz para captar a postulantes con capacidades, habilidades y competencias óptimas para el puesto de trabajo y minimizar los inconvenientes más adelante. Implementar estrategias con el propósito de evaluar las competencias para puesto determinado; asimismo, considerar remuneraciones adecuadas, comisiones de ventas, bonos por metas cumplidas; y además considerar los incentivos no económicos (motivación intrínseca).

Álvarez, O. Lila y Castillo, I. (2012), realizaron una investigación sobre los estilos de liderazgo del cuerpo policial de la ciudad de Valencia, desde el enfoque del Liderazgo Transformacional, se tuvo como muestra a 975 policías, entre ellos 147 mujeres y 828 hombres comunidad de Valencia (España), quienes representan a 42 localidades que a la vez son liderados por 42 jefes. Como resultado se obtuvo

que dichos policías tuvieron un liderazgo de tipo activo. Asimismo, no se halló desigualdad entre hombres y mujeres. Se concluyó que el mando es positivo dentro de los estilos de liderazgo transformacional, a la vez no se encontraron conductas pasivas

Mendoza, I. Escobar, G y García, B. (2012), realizaron una investigación sobre Influencia del liderazgo transformacional en distintas variables de satisfacción empresarial en personal administrativo y docente de un instituto público de educación media superior, realizado en la universidad de La Salle, México. La investigación fue de diseño post facto, transaccional con una muestra de 110 trabajadores. El objetivo planteado era determinar la influencia del liderazgo transformacional y las variables de resultados directivos. Se aplicaron tres encuestas: Cuestionario Maslach Burnout Inventory, Cuestionario de datos sociodemográficos y organizacionales del trabajador; y el Multifactor Leadership Questionnaire. Finalmente, se concluyó que no hay relación significativa entre las variables evaluadas. Por otro lado, se observaron que existe correlaciones significativas entre las variables de liderazgo (transaccional, transformacional y variable de resultado).

Villalón, X. (2014), elaboró una tesis de maestría denominada: “El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal, 2014, en la universidad de Chile”. La investigación realizada fue de tipo exploratoria, cualitativa y descriptiva. La muestra estuvo conformada por directores y docentes, fue aplicada mediante entrevistas y focus group semiestructuradas teniendo como objetivo explorar los implementos del liderazgo transformacional como motivador

en el personal de dirección de un colegio en Santiago de Chile. Los resultados principales evidenciaron que el modelo con mayor influencia en la organización en general y especialmente en los directivos, es el de tipo transaccional; no se encontró evidencias de aplicación del Liderazgo transformacional.

Teixeira, C. et al. (2016) realizó una investigación sobre el estrés y las estrategias de afrontamiento en personal de salud en la localidad de España, el objetivo del estudio se focalizó en analizar el estrés laboral y la estrategias de afrontamiento del personal técnico y auxiliares de enfermería de un determinado establecimiento de salud; el método de estudio aplicado fue el enfoque cuantitativo de tipología teórica, no experimental, descriptivo correlacional; la muestra incluyó a trescientos diez personas de formación técnica. Para la recopilación de información se aplicó una encuesta y un cuestionario; los resultados obtenidos reflejaron: “Cuando hay niveles bajos de estrés se debe a que las estrategias de afrontamiento se centran en el problema, cuando existen niveles altos de estrés, las estrategias se direccionan hacia la emoción”.

López, D. y Téllez. (2015) desarrollaron una investigación sobre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en una población gubernamental de Colombia, teniendo como objetivo identificar los niveles de estrés laboral y las estrategias de afrontamiento más utilizadas por el personal. El estudio se aplicó a través del enfoque cuantitativo, de tipo teórico, no experimental, descriptivo correlacional; la muestra incluyó a treinta y cinco trabajadores pertenecientes a la empresa gubernamental de la ciudad de Armenia Quindo. Se utilizó una encuesta y un cuestionario como materiales para la obtención de la información, entre ellos:



El perfil de estrés de Kenneth y Nowack (2002) y el Inventario de estrategias de afrontamiento CSI de Tobin (1984). Finalmente, los resultados concluyeron que el estrés laboral se relaciona de manera directa con las estrategias centradas en la emoción y en la evitación, siendo estas estrategias las más usadas por los trabajadores.

Gonzales, M. (2014) elaboró un estudio del estrés y del desempeño laboral, en una empresa de Quetzaltenango (Guatemala), el objetivo fue establecer la relación entre el estrés y el desempeño laboral. El enfoque de dicho estudio fue cuantitativo, descriptivo correlacional; la muestra estuvo conformada por cincuenta colaboradores de las áreas de administración, ventas, mecánica. En la obtención de la información se empleó encuestas y cuestionarios, los resultados indicaron que existe una relación estadísticamente significativa pero inversa, ( $p < 0,05$ ) entre el estrés percibido por los trabajadores y su nivel de desempeño. Además, se encontró que los trabajadores presentan nivel alto de estrés.

Muñoz, C. y Correa, C. (2012) desarrolló una investigación sobre el Burnout docente y estrategias de afrontamiento en profesores de primaria y secundaria, en Medellín cuyo objetivo era establecer la relación entre el Burnout y las estrategias de afrontamiento al estrés en docentes de instituciones públicas y privadas del nivel primario y secundario de Medellín. La investigación fue desarrollada mediante un enfoque cuantitativo, de tipo teórico, de diseño no experimental, descriptivo correlacional; donde la muestra la constituyeron ciento veinte docentes, seleccionados mediante un muestreo probabilístico, empleando los materiales de: Inventario de Burnout de Maslach y la Escala de Estrategias de

Afrontamiento Modificada para la obtención de la información. Los resultados determinaron que existen relaciones estadísticamente significativas y positivas entre el Burnout y las estrategias de búsqueda de apoyo social y búsqueda de apoyo profesional; las estrategias de evitación comportamental, conformismo, expresión emocional abierta y búsqueda de apoyo social correlacionan de manera inversa o negativa. En cuanto al nivel Burnout en la población estuvo caracterizado por un nivel medio con un 43%.

Fernández, E. (2012) desarrolló una investigación referida al estrés percibido y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería; teniendo como objetivo establecer la relación entre el estrés y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería de la provincia de León. Dicho estudio tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, descriptivo correlacional; la muestra la conformaron 122 enfermeras. En la obtención de datos se administró una ficha técnica y una encuesta; y como instrumentos dos cuestionarios: cuestionario de estrés percibido (CEP) y el Cuestionario de afrontamiento (COPE). Los resultados refieren que existen correlaciones estadísticamente significativas y directas entre el estrés y el estilo centrado en la emoción ( $r=0,401$ ,  $p= 0,001$ ) y el estilo evitativos ( $r=0,194$ ,  $p= 0,001$ ); además presenta correlaciones significativas pero inversas con el estilo centrado en el problema ( $r = -0,245$ ,  $p = 0,002$ ).

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Paricahua, M. (2013), en su investigación denominada “Liderazgo transformacional e Inteligencia emocional en colaboradores de una empresa de

Courier de la ciudad de Lima”, estudio de tipo correlacional-descriptiva, con una muestra aplicada a ciento cinco trabajadores administrativos cuyas edades oscilan entre 20 a 60 años, identificó la relación entre el liderazgo transformacional y la inteligencia emocional. Se aplicó para la recolección de datos, el test de inteligencia emocional Bar-On Ice de escala para adultos, a la vez se aplicó el test de Liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin (2004). Como resultados principales, se evidenció un índice alto de correlación entre ambas variables estudiadas ( $r=0,635$ ,  $p=0,01$ ), asimismo, una relación positiva y significativa entre las dimensiones interpersonal, intrapersonal, ánimo en general y adaptabilidad con el Liderazgo transformacional.

Loza, E. (2014), en su tesis “Compromiso organizacional y Liderazgo en la plana docente de la institución educativa Simón Bolívar de la Provincia de Tarapoto”, para optar el grado académico de magíster en Psicología organizacional, en la Universidad Privada San Martín de Porres, aplicó una investigación de tipo descriptiva correlacional para identificar la relación existente entre los estilos de Liderazgo y el compromiso organizacional en la plana docente de dicha institución educativa. Para tales fines, aplicó el instrumento de evaluación de los estilos de liderazgo, CELID y para medir la variable del Compromiso organizacional: el test de Compromiso de Meyer y Allen (1991). La muestra se mantuvo conformada por cien sujetos de la plana docente, de ellos, el 35% mujeres y 65% hombres, con criterios específicos de tener dos años de antigüedad como mínimo laborando en la institución. Los resultados principales demuestran que existe relación significativa entre el Compromiso y el Liderazgo; siendo los de mayor predominancia el compromiso afectivo y el liderazgo transaccional.

Ruiz, J. (2014), en su tesis sobre “Liderazgo transformacional y Rotación del personal en la empresa Access SAC”, para obtener el grado de licenciatura en la carrera de Administración de la Universidad Privada César Vallejo, realizó un estudio de tipo correlacional con diseño no experimental de corte transversal; planteó como objetivo identificar la relación de la rotación del personal y el liderazgo transformacional. Aplicó el estadígrafo de fiabilidad Alfa de Cron Bach teniendo como resultado 0,9069 en una muestra de 30 trabajadores de la empresa, obteniendo como resultado la existencia de relación significativa entre ambas variables.

Canales, M. (2014), en su tesis sobre las actitudes de compromiso organizacional y el Liderazgo transformacional en docentes de la institución educativa 5084 “Carlos Phillips Previ” del Callao, para obtener el título de magister en el rubro de la educación, realizada en la Universidad Nacional Mayor San Marcos, aplicó un estudio de tipo descriptivo correlacional, con una muestra de treinta y nueve trabajadores; cuyo objetivo principal fue determinar la relación existente entre las actitudes de compromiso organizacional y el liderazgo transformacional. Para ello, creó un instrumento conformado por treinta y seis ítems para evaluar el liderazgo transformacional en cuatro dimensiones: estimulación intelectual, consideración individual, tolerancia psicológica y motivación inspiradora. Para la medición de la variable Compromiso organizacional, aplicó el instrumento Actitudes del compromiso organizacional, agrupados por veintisiete ítems con tres dimensiones: compromiso con los alumnos, compromiso ético moral y compromiso social. Como resultado principal se obtuvo que existe relación significativa entre ambas variables estudiadas.

Asimismo, existe relación significativa alta entre el compromiso organizacional con los componentes de Liderazgo transformacional, siendo estas: Consideración intelectual ( $r= 0.942$  y  $p\_valor = 0.000 < 0.05$ ); con la dimensión motivación/inspiración ( $r= 0.942$  y  $p\_valor = 0.00 < 0.05$ ), con la dimensión Estimulación intelectual, ( $r= 0.942$  y  $p\_valor = 0.00 < 0.05$ ); y dimensión tolerancia psicológica ( $r=0.945$  y  $p\_valor < 0.05$ ).

Arquiñigo, M. (2015), en su tesis sobre “Personalidad proactiva y Liderazgo transformacional de los trabajadores del área de atención al cliente de una organización empresarial de alimentos”, para optar el grado académico de Licenciatura en la carrera de Psicología, en la Universidad César Vallejo, utilizó un enfoque cuantitativo de tipo correlacional con una muestra de 202 empleados; planteó como objetivo identificar la relación entre la personalidad proactiva y el liderazgo transformacional en los trabajadores de la empresa. Aplicó distintas pruebas; para la personalidad proactiva, se usó la escala de Crant, y la escala de liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin, obteniendo como resultado principal una relación débil entre ambas variables ( $r= ,190$ ). Asimismo, existe una relación débil entre la variable de personalidad proactiva y las dimensiones de Liderazgo transformacional, estas son: estimulación intelectual, visión y reconocimiento personal. Como conclusión existe una relación directa entre ambas variables.

Quispe, S. (2016) en su investigación denominada “Estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima”, planteó como objetivo determinar la relación entre el estrés y el clima laboral en los colaboradores de

una empresa privada. El diseño del estudio fue no experimental, transeccional, descriptivo correlacional, la muestra comprendió ciento sesenta y ocho colaboradores. Para la obtención de la información utilizó la técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios: la Escala de Estrés Laboral (OIT y OMS) y la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma (CL – SPC). Los resultados encontrados indican que el nivel de estrés de los colaboradores fue bajo (87,5%) y el clima percibido en la institución fue favorable (44%). Finalmente existen correlaciones estadísticamente significativas entre el estrés y el clima laboral pero inversa ( $p < 0,001$ ,  $r = -0,483$ ).

Chávez, L. (2016) en su investigación titulada “Estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de Electrosur S.A, 2015”, se planteó como objetivo determinar la relación entre Estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos. Dicho estudio presentó un enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, de corte transeccional; la muestra estuvo conformada por 25 colaboradores, utilizando materiales de encuesta y cuestionario para cada variable. Los resultados evidencian que la organización percibe un estrés de nivel alto y este afecta de forma relevante el desempeño de cada colaborador.

Arias, W. Masías y Justo, O. (2014) en su investigación denominada “Felicidad, síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento en una empresa privada”; tuvo como objetivo establecer la relación entre las variables felicidad, síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento en trabajadores de una empresa privada. Estudio de tipo aplicativo, de diseño no experimental, transaccional,

descriptivo correlacional; la muestra fue de setenta y cuatro trabajadores de una empresa del sector privado de la Ciudad de Arequipa, empleando los siguientes instrumentos la Escala de Felicidad de Lima, el Inventario de Burnout de Maslach y el Cuestionario de Conductas de Afrontamiento ante situaciones de Estrés. Los resultados encontrados indican que el síndrome de Burnout correlaciona de manera inversa con la felicidad y de manera directa con los estilos de afrontamiento, ( $p < 0.001$ ,  $p < 0.005$ ). En cuanto a los estilos de afrontamiento se encuentra una diferencia entre variable sexo, los varones tienden a utilizar un estilo activo, las mujeres utilizan un estilo evitativo y pasivo.

Gallegos, A. (2014) en su investigación denominada “Estrés laboral y estilos de afrontamiento en trabajadores de una empresa del sector privado en Arequipa”; buscó determinar la relación entre el estrés laboral y estilos de afrontamiento. Dicha investigación es de tipo aplicativo, descriptivo correlacional; la muestra la conformaron ciento diez trabajadores. En la obtención de la información se utilizó una encuesta y como instrumentos dos cuestionarios: Cuestionario de estrés en el trabajo y el Cuestionario de conductas de afrontamiento en situaciones de estrés. Los resultados determinaron que el estrés laboral y el estilo pasivo – evitativo presentan correlaciones positivas; con los demás estilos las correlaciones no fueron estadísticamente significativas.

Quirós, S. (2013) en su investigación denominada “Burnout y afrontamiento en un grupo de agentes de tráfico del aeropuerto”; se planteó como objetivo determinar la relación entre el Burnout y los estilos de afrontamiento de los empleados. Dicho estudio fue desarrollado bajo el enfoque cuantitativo, de

diseño no experimental, descriptivo correlacional, la muestra fue aplicada a 60 empleados, entre los 26 y 59 años, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico. En la recopilación de información utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios: Maslach Burnout Inventory (MBI) y el cuestionario de Estimación del afrontamiento (COPE). Los resultados evidenciaron que el 35% de los trabajadores tenían niveles altos de síndrome de Burnout; por otro lado, el estilo centrado en el problema correlaciona de manera directa con la dimensión realización personal y el estilo evitativo se relacionan de manera directa con la dimensión despersonalización y el cansancio emocional.

## **2.2 Marco Conceptual**

### **Liderazgo transformacional**

Burns, J (1978), citado por Lussier, R y Achua, C. 2011), refiere que los líderes transformacionales se caracterizan por cambiar las cosas y conmovier; además, por transmitir a quienes lo siguen una visión de futuro utilizando los ideales.

Asimismo, Burns, fue influenciado por la teoría de Abraham Maslow, teoría de las necesidades (1943, citado por Moreira, C. 2010).

La presente teoría refiere que los individuos presentan distintos tipos de necesidades y que su nivel de desenvolvimiento laboral, se percibirá afectado en función a que dichas necesidades sean satisfechas. Por tanto, el liderazgo transformacional requiere de niveles altos de auto-realización y autoestima para que logre éxito.



### **Liderazgo Transformacional según Bass**

Bass, B. (1985), refiere que el liderazgo, se evidencia: “Cuando una o más personas se comprometen con otras de manera tal que líderes y seguidores eleven sus niveles de motivación y moralidad” (p. 60); es decir, las personas con estilo de liderazgo transformacional se evidencian como líderes positivos, considerando que demuestran las capacidades proactivas; su preocupación es innovar y optimizar el desarrollo grupal, individual y organizacional. Asimismo, presentan la capacidad de la persuasión para obtener resultados positivos ante sus socios estratégicos, alcanzando a la vez niveles referentes de ética y la moral.

Bass, B. y Avolio, B. (1994), definen al liderazgo transformacional como: Proceso orientado a la estimulación de la conciencia de los empleados, cuyo objetivo principal es transformarlos en seguidores con capacidades activas y eficaces para que se involucren mucho más en la misión y visión organizacional, dejando de lado los intereses personales y centrándose en el interés colectivo.

Los líderes transformacionales focalizan su objetivo en lograr que todo trabajo tenga un significado positivo y un sentido de propósito en los empleados, buscando concientizarlos respecto a la importancia de los resultados organizacionales, de esta manera los líderes van generando cambios positivos en sus distintos seguidores.

Bass, B. (1998 citado por Ramos 2005) refiere que:

El liderazgo transformacional ejerce fuerte influencia en el compromiso hacia la organización y el puesto laboral a partir de sus estrategias de intervención, satisfacción y lealtad. En efecto, diversos autores

internacionales, concuerdan con lo expuesto por Bass, en sus investigaciones; sostienen que el compromiso de los trabajadores de una determinada institución es más alto cuando se tiene en la gestión a un líder transformacional. Un adecuado compromiso y una óptima organización tienen como beneficio un alto nivel de satisfacción laboral, minimizando, actos negativos como el abandono de trabajo y las renunciaciones voluntarias. Asimismo, es una excelente herramienta motivacional, que evidencia cuán importante es la necesidad de contar con líderes transformacionales en el trabajo y compromiso del equipo en las empresas en general (p. 93).

Shamir, House y Arthur (1993 citado por Ramos, 2005) mencionan lo siguiente:

El Liderazgo Transformacional aumenta los indicadores de compromiso de los trabajadores, considerando que los líderes con este tipo de liderazgo logran que sus colaboradores maximicen su capacidad de autoestima, transfieran hechos y/o actitudes positivas para el desempeño exitoso del grupo. A su vez logran que los trabajadores deseen imitarlos, y les refieren su apoyo (p.93).

Distintos expertos sobre el tema de esta variable, refieren que el liderazgo transformacional está asociado con el desempeño del trabajador, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.

## **2.2.2 Estrés Laboral**

### **2.2.2.1 Teorías basadas en las respuestas**

Selye, H. (1974), expresa que el estrés es una forma de actuar del organismo ante un estresor, ante una demanda del entorno. Los agentes estresores pueden ser: estímulos físicos, psicológicos, cognitivos o emocionales.

Este conjunto de reacciones fisiológicas surge coordinadamente cuando la persona lo percibe como una situación adversa o complicada; por ello, Selye a dicha reacción la denominó, el síndrome general de adaptación (SGA). Los sujetos se comportan de forma estereotipada, siguiendo un patrón de respuesta específica, no importando la causa o estímulo. Por ende, ante situaciones demandantes o tensionales el organismo puede responder de una forma repetitiva a situaciones anteriores, activando el eje hipotálamo – hipófisis suprarrenal (Selye, H. 1974).

### **2.2.2.2. Fases de la activación del estrés**

**Fase de alarma:** En esta etapa el organismo se enfrenta a una situación considerada angustiante; por ello, experimenta una reacción de alerta, evaluando dicha situación para seleccionar su reacción optando por huir o enfrentarla con los recursos que cuenta. En dicha etapa puede elevarse la frecuencia cardiaca, la respiración y la presión arterial. Esta fase consiste en el surgimiento de las respuestas fisiológicas iniciales ante el estímulo estresor, presentándose sensaciones de aumento del ritmo cardiaco, pérdida del tono muscular y disminución de la temperatura y presión sanguínea; la segunda etapa, es el contra choque, consistente en la liberación de los recursos de defensa del organismo frente a la situación adversa.

**Fase de resistencia:** En esta etapa el organismo busca establecer una medida de equilibrio tratando de distanciarse o adecuarse al estímulo estresor, logrando como resultado la desaparición de las reacciones fisiológica (Mateo, P. 2013).

**Fase de agotamiento:** En esta fase el organismo busca emplear todos sus recursos de defensa ante la situación adversa, siendo incapaz de combatirla considerando que el estrés es mucho más grande; y en consecuencia, originándose un estado de agotamiento llegando a aflorar cambios fisiológicos que se dieron en la fase de alarma, estas condiciones generan un riesgo para el sujeto (Mateo, P. 2013).

Figura 1: Fase del síndrome general



Fuente: Mateo (2013)

Finalmente, se puede decir que el modelo de Seyle, se focaliza en dos ideas principales: La primera, sustenta que el estrés es una reacción no específica del organismo frente a la demanda del medio, en tanto se considera como una reacción de carácter general e independiente del agente estresante; la segunda, propugna que el estrés atraviesa por un proceso dinámico que se desarrolla en fases ya vistas anteriormente.

### **2.1.2.2 Teorías basadas en el estímulo**

Dicha teoría plantea que la situación estresante genera una alteración o perturbación sobre el funcionamiento adecuado del organismo del individuo; por ello, el organismo tiene que adecuarse y adaptarse, puesto que, se considera al estrés como cualquier acontecimiento que se presenta de manera inusual y que exige al individuo un cambio en la forma habitual de responder, Holmes y Rahe (Citado en Mateo, P. 2013).

El presente enfoque propugna que el estrés es originado por factores externos encontrados en el ambiente; es decir, factores ajenos al control del sujeto, entonces cuanto mayor es la intensidad del estímulo estresante se incrementa la repercusión en el organismo llegando a generar daños físicos, psicológicos; y si la intensidad baja el organismo regresa a su situación normal (Fernández, E. 2012).

Al referirse a factores externos causantes del estrés se mencionan, los estresores físicos (ruido, infraestructura, iluminación, ventilación, etc.); en cuanto a los factores de origen psicosocial, encontramos a sucesos vitales y contratiempos cotidianos (Fernández, E. 2012).

Los sucesos vitales se perciben como aquellas circunstancias o acontecimientos extraordinarios que requieren algún tipo de cambio en la forma habitual de actuar de las personas. Por ejemplo: separación matrimonial, fallecimiento de un familiar, nacimiento de un hijo, cambio de vivienda, desempleo, etc.). Por otro lado, los contratiempos son acontecimientos que se suscitan dentro de la cotidianidad y tienden a ser irritantes y frustrantes. (Mateo, 2013)

### **2.1.2.3 Teorías basadas en la interacción**

Esta teoría se fundamenta en el modelo cognitivo transaccional de Lazarus, R y Folkman, S (1985), ellos refieren que para determinar si un estímulo es estresante para un

organismo, se debe considerar la respuesta que este tiene frente a dicho estímulo, (Mateo, 2013). Es decir, que la capacidad de respuesta del organismo permite visualizarse como susceptible o no, frente a la situación adversa.

Según Lazarus, R. y Folkman, S. (1985), el estrés se debe principalmente a dos procesos mediadores, los cuales están en constante interacción: evaluación de la situación y el modo de afrontamiento.

Cuando se presentan los estímulos estresantes la teoría transaccional propugna que el individuo realiza dos valoraciones: la primera, señala que se debe identificar y validar las exigencias de las demandas de la situación angustiante. Para evaluar dicha situación se debe observar el grado de bienestar para saber si la situación angustiante resulta irrelevante, benigna o estresante y perturbadora; la segunda, referida a la evaluación, esta se realiza sobre la propia capacidad que tiene el sujeto para enfrentar la situación empleando todos sus recursos de afrontamiento. De estas valoraciones y de la interacción entre las mismas, se determina si el estrés aumenta o disminuye. (Mateo, P. 2013, p.32)

Según Lazarus, R. y Folkman, S. (1985), consideran que el afrontamiento, se refiere a los esfuerzos cognitivos y conductuales que se activan para manejar las situaciones catalogadas como estresantes o perturbadoras, las mismas que atentan contra el bienestar personal.

## **Modelos del estrés laboral**

### ***Modelo de interacción entre demandas – control***

Este modelo fue planteado por Karasek, y es uno de los más completos y utilizados que permiten explicar el estrés de las personas en el plano laboral. Karasek (1979, citado por Llaneza, 2009, p. 460), expresa que el estrés surge ante las altas exigencias o

demandas del trabajo frente a la baja capacidad del control, debido a ello, el estrés se manifiesta como resultado de este desequilibrio.

Karasek (1990), refiere que existen dos aspectos relevantes en el entorno de trabajo: El primero, se refiere a las exigencias percibidas por el trabajador y el segundo, consiste en la capacidad de control de dicha situación. Al respecto Llaneza (2009) realiza las siguientes definiciones:

Las demandas, son las exigencias que percibe el personal dentro del trabajo, involucra tanto factores psicosociales (nivel de responsabilidad, conocimiento, atención y concentración, ritmo, motivación, etc.) y factores físicos (esfuerzo, postura, trabajo muscular, etc.).

Control: es la variedad de recursos y herramientas individuales con las que cuenta el trabajador para hacer frente a las exigencias; dichos recursos se refieren al desarrollo de habilidades y el grado de autonomía y participación para tomar decisiones sobre aspectos relacionados a su propio trabajo. (p.460).

Al evaluarse la percepción de las exigencias y la capacidad de control, el modelo se combina y se determinan cuatro resultados: Llaneza, F. (2009)

Alto estrés: surge cuando la percepción de las exigencias del entorno es más grande que las capacidades de control, las cuales son menores; esta percepción surge por ejemplo cuando al trabajador se le impone las responsabilidades o actividades más exigentes.

Bajo estrés: se suscita cuando existe una baja percepción de las exigencias y una alta capacidad de control del trabajador, es decir que el trabajador se adapta a cualquier situación adversa.

Trabajos activos: se suscitan cuando surgen altas exigencias del trabajo y a la vez altos niveles de control por parte del colaborador. Estas condiciones generan un clima de aprendizaje continuo y retos constantes en el trabajo.

Trabajos pasivos: se presentan cuando surgen bajas exigencias en el trabajo y también existe bajo control por parte del colaborador. Son condiciones que afectan el desarrollo profesional y personal de los empleados (p.461)

### **Modelo de desbalance entre esfuerzo y recompensa**

Este modelo es propuesto por Siegrist quien se focaliza en la descripción de las características que presenta el empleado ante el desarrollo de sus funciones; por ejemplo, el empeño desplegado ante el trabajo, el tipo de gratificación que obtiene por realizarlo y el compromiso que muestra la organización, (López, A. y Ayensa, J. 2008).

Siegrist en su modelo plantea que el estrés dentro del plano laboral se suscita como consecuencia de un desequilibrio entre el esfuerzo que realiza el trabajador para realizar sus actividades y una gratificación que es catalogada por el empleado como poco significativa, (Mateo, P. 2013). Esto implica que, si existe un esfuerzo grande y un sistema de recompensas bajo, se aumenta el riesgo de padecer estrés con consecuencias negativas sobre la salud.

El desarrollo de esfuerzo por parte de los trabajadores surge gracias a dos factores (extrínsecos e intrínsecos); el primero, se debe a las tareas y responsabilidades del trabajador; el segundo, está referido a la forma como el trabajador utiliza sus recursos de afrontamiento frente a una determinada situación (López, A. y Ayensa, J. 2008).

Con respecto a las recompensas, estas se presentan en tres formas o tipos: El primer tipo, se refiere al control del status que consiste en el control que tiene el subordinado sobre el desarrollo de su carrera profesional; el segundo, se refiere al aprecio



por parte de los superiores y compañeros; finalmente el tercer tipo, es la gratificación económica. Estos tres tipos pueden ser causales de desequilibrio y generan estrés en el trabajador (López, A. y Ayensa, J. 2008).

El modelo esfuerzo recompensa nos proporciona la capacidad de prever la presencia de situaciones o condiciones poco satisfactorias que pueden generar estrés dentro del ámbito laboral; esto se debe al uso de una metodología que permite identificar y conocer el nivel de esfuerzo realizado por el trabajador y la recompensa que recibe; por tanto, puede determinar si existe un equilibrio o un desbalance.

### **Dimensiones del estrés laboral**

Suarez, A. (2013), realiza su investigación sobre la adaptación de la Escala de Estrés Laboral (OIT/OMS) en el medio local, estableció siete dimensiones que permiten medir el estrés laboral en los contextos organizacionales.

#### **Dimension1. Clima organizacional**

El clima organizacional está referido a las características que presenta el ámbito laboral; es decir, el tipo de ambiente resultante de la interacción de los diversos factores dentro de una organización, el cual influencia determinantemente en las conductas de los individuos. Estas condiciones, aumentan o disminuyen los niveles de estrés que experimentan los trabajadores (Suarez, 2013).

#### **Dimensión 2. Estructura organizacional**

Suarez, A. (2013), la estructura organizacional refiere al diseño y a los aspectos de jerarquización que involucran a toda la institución y a la posición del trabajador dentro de la misma así como al control que se ejerce en su trabajo.

#### **Dimensión 3. Territorio organizacional**

Suarez, A. (2013), esta dimensión alude al espacio donde el trabajador desempeña sus actividades diarias, el cual también tiene significancia en los resultados organizacionales.

Al respecto, cabe destacar que territorios ajenos o donde se invade la privacidad tienden a ser fuentes importantes de estrés.

#### **Dimensión 4. Tecnología**

Suarez, A. (2013), en cuanto a la tecnología, se considera a todos los tipos de recursos otorgados por la institución de trabajo a disposición del colaborador, tomando en cuenta los requerimientos, las exigencias laborales y la capacidad para el uso adecuado de dichos recursos.

#### **Dimensión 5. Influencia del líder**

Suarez, A. (2013), esta dimensión alude al “funcionamiento del líder” y cómo ello origina que la percepción de los niveles del estrés se pueda observar por los mismos colaboradores, en la institución. La influencia del líder es determinante en el comportamiento de los trabajadores y en el logro de los objetivos organizacionales.

#### **Dimensión 6. Falta de cohesión**

Suarez, A. (2013), la define como: La medición del grado en que la desunión o falta de adhesión del grupo, puede influenciar y ser un factor estresante para el desempeño de las actividades del trabajador. En tal sentido, la unión del grupo y el grado de cooperación entre los trabajadores constituye un factor protector contra el estrés organizacional.

#### **Dimensión 7. Respaldo del grupo**

Suarez, A. (2013), esta dimensión enfoca el tipo de apoyo que el grupo de trabajo desarrolla frente a la presencia del estrés percibido por uno de los colaboradores. Cuando un trabajador se siente más respaldado y apoyado por sus compañeros o supervisores tiende a manifestar menores niveles de estrés; en caso contrario, se convierte en una fuente de estrés.

McGonigal, k. (2016), resume que las consecuencias del estrés son extremadamente complejas y diversas. Asevera que a pesar sus efectos negativos, el estrés también es un factor positivo que puede ayudar a un mejor rendimiento cerebral y a la vez desarrolla y/o aumenta la capacidad de resiliencia siempre que lo gestionemos adecuadamente. Mediante el estrés se adquiere una fuente de sentido, de placer y aprendizaje. Evitarlo ocasiona que las personas terminen exhaustas y deprimidas. Cuando un sujeto no puede evitar una situación estresante se sentirá desbordado, aislado hasta paralizado. La investigadora refiere que si percibimos al estrés como algo positivo o útil, podríamos desarrollar una biología del coraje, mediante las afirmaciones positivas que un sujeto se pueda dar así mismo. En efecto, el organismo mismo comienza a fortalecerse a través de la confianza en sí mismo.

### **Tipos de estrés**

Generalmente se considera al estrés como un aspecto perjudicial para la salud y la vida de las personas; en tanto no siempre las respuestas tienen a traer consecuencias negativas, sino por el contrario el estrés puede configurarse como un aspecto beneficioso. En el desarrollo de nuestras vidas, es inevitable experimentar estrés; todas las personas lo experimentan en cierto grado ante la presencia de estímulos y acontecimientos, incluso en ocasiones tiende a ser beneficioso para el individuo. (Comín, De la Fuente, Gracia, A. 2013)

Por consiguiente, se debe diferenciar entre los dos tipos de estrés: (Comín, E. De la Fuente, I. Gracia, A. 2013).

**Eustrés**; se refiere al estrés dentro de los parámetros de la normalidad, haciendo que el colaborador pueda utilizar sus recursos y afronte la

situación estresante de manera exitosa. Es la cantidad de estrés que permite al individuo mantenerse en un estado de alerta, permitiéndole ser productivo y eficiente.

**Distrés;** consiste en un estrés de nivel alto que sobrepasa los recursos de afrontamiento del individuo convirtiéndose en un riesgo para el bienestar y la salud de las personas. Es producido por una sobrecarga de trabajo que el individuo no puede manejar. Propiamente.

Finalmente, se considera que el estrés tiende a ser positivo cuando el trabajador puede afrontarlo eficazmente, funcionando como un motivador e impulsador de la conducta. Sin embargo, cuando sobrepasa las capacidades del individuo tiende a ser muy perjudicial para el bienestar y salud de la persona.

### **Causas de estrés laboral**

Según Comín, E. De la Fuente, I. Gracia, A. (2013) Entre las principales causas del estrés en el trabajo se puede identificar las siguientes:

- Excesiva tensión física o mental; cuando el trabajo significa una carga física o mental elevada, la presencia de estrés es frecuente.
- Aumento de responsabilidades; el estrés tiende a aumentar cuando se altera el desempeño habitual, es decir ante presencia de mayores responsabilidades el trabajador se debe esforzar más.
- Trabajo repetitivo; ocasionados por la realización de trabajos rutinarios, donde el desempeño del trabajador es casi automático.
- Inestabilidad laboral; ocasionada por una percepción de incertidumbre sobre el futuro en la empresa.

- Aumento de carga mental; tiende aparecer ante nuevas exigencias, ya sea por adaptación a nuevas tecnologías, objetivos o procesos, donde el trabajador tiene que procesar mayor información.
- Desmotivación; cuando un trabajador se siente desmotivado tiende a no estimularse, por lo tanto, el trabajo se convierte en estresante.
- Agotamiento psicofisiológico; ocasionado por acumulación de estrés de manera sistemática, hasta llegar a un estado de desequilibrio emocional, físico y cognitivo; lo que repercute negativamente en la conducta de la persona.
- Acoso en el trabajo; el trabajador tiende a recibir estímulos hostiles por los jefes o compañeros.

### **Consecuencias del estrés**

Según Fernández, E. (2012) el estrés laboral puede generar múltiples consecuencias negativas para el individuo o la organización, ya sea de manera inmediata o a largo plazo, dentro las principales consecuencias del estrés laboral tenemos:

- Consecuencias para el colaborador; esto dependerá de las capacidades que presenta el trabajador para enfrentar el estrés; las consecuencias negativas más visibles son: el bajo rendimiento laboral, desmotivación e insatisfacción laboral, dificultades para concentrarse, aparición de problemas interpersonales (mal humor), disminución de la autoestima, tendencia a la depresión, alteración del sueño o de la alimentación y además, se asocia a la aparición de enfermedades fisiológicas como cefaleas, diabetes, enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales, entre otras.

- Consecuencias familiares; el estrés laboral también tiende a repercutir en el ámbito familiar del trabajador, generando conflictos conyugales, problemas con los hijos, se descuidan roles y responsabilidades dentro de la estructura familiar, etc.,
- Consecuencias para la organización; son la disminución en la productividad, aumento del absentismo, aumento de la tasa de rotación de personal, aumento de accidentes en el trabajo, mayores gastos financieros, aumento de reclamos, etc.

### **Conductas y atributos del líder transformacional**

Bass, B. y Avolio, B. (1990 citado por Lussier y Achua 2011), sostienen que la variable del Liderazgo transformacional está constituida por cuatro dimensiones del comportamiento y las describieron como “las cuatro I”, debido a sus siglas en inglés, estas son: motivación inspiradora, influencia idealizada, estimulación intelectual y consideración individual.

- Motivación inspiradora: el líder se plantea una situación o una meta con el propósito de lograr mejores alternativas en sus resultados, alcanzando a la vez los objetivos organizacionales.
- Influencia idealizada: los líderes transformacionales con carisma pueden gozar de la capacidad de desplegar un poder simbólico que contribuya con sus seguidores.
- Estimulación intelectual: el líder con esta capacidad evidencia una característica peculiar, el pensamiento creativo. Este líder alienta a sus colaboradores a acercarse a los problemas familiares y viejos de formas inéditas. Asimismo, estimula los pensamientos innovadores de los

colaboradores, este inspira a que los trabajadores cuestionen sus propias ideas, a la vez aprendan a darle solución de manera creativa por sí mismos.

- Consideración individual: sobresale la función de mentor que continuamente es asumida por los líderes transformacionales. Este ejerce la labor de mentor entre las personas que lo siguen. Tiene un trato adecuado con las personas en general.

### **Líder**

Robert, N. Lussier, Christopher. F. y Achua (2010), definen al líder como aquella persona que puede ser administrador o subordinado. Un líder siempre cuenta con la habilidad de influir sobre los demás; un administrador tal vez no. Por tanto, un líder no es necesariamente un administrador o alguien con una posición formal jerárquica.

### **Liderazgo**

Robert, N. Lussier, Christopher, F. y Achua (2010) conceptualizan al liderazgo como: El proceso de influencia entre líderes y seguidores para lograr los objetivos organizacionales por medio del cambio.

Loya, S. (2011), define al liderazgo como: La actitud que asumen los jefes para que sus colaboradores alcancen con entusiasmo los objetivos que les han sido encomendados.

### **Estrés**

Loya, S. (2011), El estrés es la respuesta inespecífica del organismo ante cualquier demanda.

Folch, J. y Mielgo, M. (2009). El estrés es una respuesta adaptativa que puede resultar sumamente beneficiosa para mantener o incrementar la salud al movilizar a las personas para buscar soluciones útiles que contribuyan a su bienestar.

### **Liderazgo transformacional**

James Mac Gregor (1978) introdujo inicialmente el concepto del liderazgo transformacional, es el líder que apela a los más altos valores morales para guiar a sus seguidores hacia un propósito elevado, moviliza a los suyos hacia los niveles más altos de moralidad y motivación.

Bass, B. (1985 citado por Ccencho y Reyes 2015) Liderazgo transformacional es aquel estilo de liderazgo que eleva el nivel de conciencia de sus seguidores sobre la importancia y el valor de las metas idealizadas. Ayuda a que los miembros de su equipo superen sus intereses personales, llevándolos a elegir una causa noble como el bienestar del equipo o el de la empresa.

Bernard Bass fue discípulo de Burns, es el que expandió la temática del liderazgo una década después. Asimismo, es quien adquiere el planteamiento, a la vez lo operativiza para su ejecución en las líneas de investigación con un carácter academicista. Bass fue profesor emérito de la Universidad de Binghamton, cuando se retira de dicha casa de estudios fue considerado el académico de liderazgo más citado del mundo

### **Estrés Laboral**

Muchinsky, K. (2002), refiere que el estrés laboral describe aquellas respuestas negativas que experimentan los colaboradores frente a las exigencias laborales que van



más allá de sus capacidades y como consecuencia experimentan reacciones en el área física y emocional.

### **2.3.- Aspectos de Responsabilidad Social**

Actualmente, existen diversas variables que han generado cambios y problemas en las estructuras de las sociedades tanto a nivel nacional como global, entre ellas, destacan: aumento de rupturas matrimoniales, incremento de las familias monoparentales, cambios en los valores generacionales, necesidad de ordenación del tiempo de trabajo, incremento de la necesidad del cuidado de mayores dado el envejecimiento de la población, práctica del presencialismo que ha disminuido en los últimos años gracias al gran desarrollo de las tecnologías, entre otras razones que demandan mayor necesidad de tiempo para la vida personal buscando no afectar la vida profesional. Todas estas variables han conllevado a las empresas a desarrollar medidas de conciliación Vida Profesional/Vida Personal que permitan a sus trabajadores aportar a la empresa un mayor compromiso y/o esfuerzo, factores que contribuyen a mejorar la eficiencia organizativa. Al respecto, Pilar Rojo, Profesora de IE Business School y directora del HR Center y Club de Benchmarking de RRHH de IE Business School, en su artículo **“Work-life balance, de nuevo en las agendas de retos en la gestión de personas”**, publicado en la revista “Harvard Deusto Business Review, recopiló datos a través del Índice de Capital Humano, Human Resource Center del IE Business School, People Matters y Capital Humano, revista Capital Humano, vol. 308 y a través del Barómetro de Empresas elaborado por Deloitte en el 2016; que revelaron la imperiosa necesidad de gestionar la conciliación entre vida profesional y vida privada –VPVP en las organizaciones; esta conciliación o balance VP/VP aporta la

tesis que, si las organizaciones y sus directivos ofertan medidas de conciliación laboral, encontrarán valiosas posibilidades de ver su productividad aumentada.

Estas medidas de conciliación consideran:

- Flexibilidad horaria, flexibilidad de turno.
- Bolsa de horas
- Jornada intensiva (en cualquier época del año o del día de la semana)
- Reducción de la jornada superior a la establecida por la ley
- Flexibilidad en el calendario de vacaciones
- Guardería en el centro de trabajo
- Comedor en el centro de trabajo
- Gimnasio en el centro de trabajo

En ese contexto, el liderazgo del directivo para gestionar estos nuevos paradigmas organizacionales resulta fundamental para optimizar la productividad de sus instituciones.

Investigaciones recientes han denotado que las instituciones que lideran bajo este nuevo enfoque corporativo aplicando medidas de conciliación laboral, motivando intrínsecamente a sus empleados y optando por fomentar un buen clima laboral logran mayor productividad en sus organizaciones porque reducen los altos índices de estrés laboral buscando que sus trabajadores tengan un mayor equilibrio laboral y personal en su vida; lo cual, les permite sentirse más estables emocionalmente, más motivados, felices e involucrados y en efecto, tienen mayores posibilidades de ser más efectivos en su desempeño; puesto que al estar tranquilos, estables, motivados pueden concentrarse y focalizarse de una manera idónea en sus tareas y funciones. En síntesis, esta propuesta implica apostar por un enfoque ganar-ganar entre trabajador y líder. Al respecto, cabe mencionar que este paradigma de medidas de conciliación laboral, se está aplicando en

muchos países y empresas: europeas, norteamericanas y también en América Latina (más de 15 países); por ejemplo, podemos mencionar empresas como Google, Coca Cola, Amazon, entre otras. En Perú, lo aplican: Telefónica, Repsol, el Banco Santander, entre otras y con buenos resultados. También, es menester enfatizar que estas medidas han sido causal de variantes en la legislación laboral, por ejemplo en algunas organizaciones francesas se trabaja un horario laboral de 4 X10; es decir, se labora 10 horas x 4 días y se descansa 3 días, en otros países se han reducido las jornadas laborales a menos de 40 horas, se ha implementado el teletrabajo. En Perú y en otros países, se ha optado por el teletrabajo como modalidad de empleo; este trae muchas ventajas para empleador y empleado, entre ellas:

- Aumento de la satisfacción, involucramiento y la productividad de sus trabajadores.
- Mayor equilibrio de la vida laboral y personal.
- Ahorro de costes de luz, agua y otros suministros para la organización.
- Trabajo por objetivos para el trabajador y por tanto mayor rendimiento del mismo.
- Mayor autonomía y flexibilidad para el trabajador.

En efecto, lo que se pretende con esta investigación y este paradigma es aportar y fomentar reflexión para que las organizaciones sean más conscientes y sensibles respecto a la relevancia que tiene para la sociedad lograr un balance vida profesional, vida personal (Worklifebalance) como medio para mejorar la calidad de vida de las personas; pero además para optimizar su productividad como organización, considerando que se ha demostrado científicamente que una persona con niveles de estrés altos suele ser menos productiva y saludable que una persona con niveles bajos. En tal sentido, las instituciones requieren ser socialmente responsables en este tema fomentando mayor equilibrio VP/VP, mayor bienestar para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores lo cual

redunde en mayor eficiencia para la organización, pero también como una contribución a la sociedad considerando que precisamente son los problemas suscitados en esta, los que impulsan a las organizaciones a llevar a cabo este balance VP/VP. Dichos problemas a nivel de sociedad mencionados anteriormente, han orientado a las organizaciones a implementar estas medidas de conciliación porque ellas se ven beneficiadas cuando su personal tiene un mejor balance VP/VP y además, como un mecanismo de responsabilidad social que además de aportar a su entorno, les permita potenciar su reputación corporativa y su imagen de marca; puesto que una institución que aplica medidas conciliadoras a sus recursos humanos, obviamente podrá configurarse con mayores probabilidades como una entidad responsable y preocupada por su personal; a su vez, este aspecto le generará un buen marketing “mouth to mouth” (boca o boca), de manera tal que visto desde diferentes aristas será ganancia para la construcción y/o fidelización de su reputación de marca.

## **CAPÍTULO III**

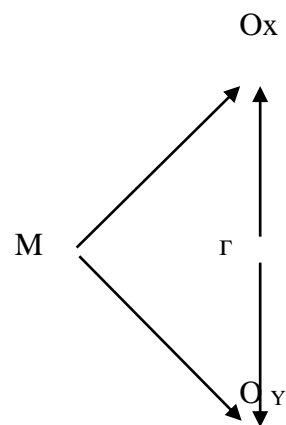
### **MÉTODO**

### 3.1 Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básico, cuantitativo, correlacional. Kerlinger (1973). Refiere que resulta conveniente reconocer que existen actividades preliminares a la comprobación de la hipótesis, con frecuencia debe realizarse investigación metodológica y de medición preliminar” (p. 530).

Esta Investigación es de tipo no experimental puesto que se realizó sin manipulación de la variable independiente. Es de corte transeccional considerando que se recogen los datos dentro de un momento y espacio único. (Hernández, Fernández y Baptista, et. Al, 2010, p. 149).

- El diseño que se utilizó se expresa sintéticamente en el siguiente diagrama:



Denotación:

M = Muestra

O<sub>X</sub> = Variable 1: Estrés laboral

O<sub>Y</sub> = Variable 2: Liderazgo transformacional

r = relación entre variables

## **3.2 Población y Muestra**

### **3.2.1 Población**

La población estuvo conformada por treinta docentes del Programa del Diploma del bachillerato Internacional del Casuarinas International College de Monterrico, en el año 2018.

### **3.2.2.- Muestra**

La muestra comprende treinta docentes, población del nivel secundario del Programa del bachillerato Internacional del Casuarinas International College de Monterrico.

La muestra es de tipo no probabilístico intencional. Se ha seleccionado la misma cantidad de la población, puesto que el número total de esta, no es muy extenso (en total son treinta docentes. Según Hernández, et.al. (2010), el tipo de muestra indica que los evaluados han sido seleccionados de forma intencional.

## **3.3 Hipótesis**

### **3.3.1 Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el Estrés Laboral y Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018.

### **3.3.2 Hipótesis Específicas**

- Existe relación significativa entre el Estrés Laboral y el componente Visión de Liderazgo Transformacional en el personal académico de la institución educativa Casuarinas College de Monterrico, 2018.

- Existe relación significativa entre el Estrés Laboral y el componente Comunicación inspiradora de Liderazgo Transformacional en el personal académico de la institución educativa Casuarinas International College de Monterrico, 2018.
- Existe relación significativa entre el Estrés Laboral y el componente Estimulación intelectual de Liderazgo Transformacional en el personal académico de la institución educativa Casuarinas College de Monterrico, 2018.
- Existe relación significativa entre el Estrés Laboral y el componente Liderazgo de apoyo de Liderazgo Transformacional en el personal académico de la institución educativa Casuarinas College de Monterrico, 2018.
- Existe relación significativa entre el Estrés Laboral y el componente Reconocimiento personal de Liderazgo Transformacional en el personal académico de la institución educativa Casuarinas College de Monterrico, 2018.
- Existe relación significativa entre el Estrés Laboral y Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018; controlando la variable edad.
- Existe relación significativa entre el Estrés Laboral y Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018; controlando la variable género.



### **3.3.3 Estrategia de prueba de hipótesis**

- A nivel metodológico, la presente investigación se ha sustentado en los instrumentos aplicados para la recolección de información, los cuales han sido validados por expertos y cuentan con un alto índice de fiabilidad; el procedimiento realizado responde al método hipotético-deductivo coherente con el tipo y diseño del estudio; por consiguiente los resultados alcanzados son auténticos; lo que permitirá desarrollar futuros estudios de investigación con la asociación de otras variables implicadas a la psicología.
- Para realizar este procedimiento, ambas variables utilizaron la misma unidad de análisis (individuo) y la correlación que se establecen en ellas son analizadas en base al grado de relación y el nivel de significancia.

## **3.4 Operacionalización de las Variables**

### **Variable 1: Estrés laboral**

#### **Definición Conceptual**

Reacción del organismo frente a las demandas del ambiente laboral. Si éstas exceden los recursos que el propio entorno laboral aporta o que el individuo es capaz de generar, la persona experimenta estrés laboral (López y Téllez, 2015).

#### **Definición Operacional**

Para medir el estrés laboral se utilizó la Escala de Estrés laboral de la OIT-OMS. Esta escala ha sido validada en nuestro medio por Suarez, A (2013), tiene un total de 25 ítems

que conforman siete dimensiones: Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo.

## **Variable 2: Liderazgo Transformacional**

### **Definición Conceptual**

Bass, B (1985), define que el liderazgo transformacional es un tipo de liderazgo, a través del cual, los líderes motivan a sus seguidores para alcanzar niveles altos de rendimiento mediante la transformación de creencias, actitudes y valores de sus seguidores, en lugar de simplemente obtener el cumplimiento.

### **Definición Operacional**

Para la medición de esta variable, se utilizó el instrumento de Liderazgo transformacional de Rafferty y Griffin, el cual ha sido adaptado a nuestro medio por Parichua (2013). Éste Comprende los siguientes componentes: Visión, Comunicación inspiradora, Estimulación intelectual, Liderazgo de apoyo y Reconocimiento personal que facilitan la obtención de información objetiva para medir el liderazgo transformacional.

<b>VARIABLES</b>	<b>MEDICIÓN</b>	<b>DIMENSIONES INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>	<b>ESCALA</b>	<b>CALIFICACIÓN</b>
Estrés Laboral	Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS	Clima organizacional	1,2,3,4	Cuantitativa de intervalo	Muy Bajo (1-9) Bajo (10-20) Promedio (25-75) Alto (80-90) Muy alto (91-99)
		estructura organizacional	5,6,7,8		
		territorio organizacional	9,10,11,12		
		tecnología	13,14,15,16		
		influencia del líder	17,18,19,20		

		falta de cohesión	21,22,23		
		respaldo del grupo	24,25		
VARIABLES	MEDICIÓN	DIMENSIONES INDICADORES	INDICADORES	ESCALA	CALIFICACIÓN
Liderazgo transformacional	Liderazgo Transformacional	Visión	1,2,3	Cuantitativa de intervalo	Bajo (0-46) Medio (47-51) Alto (52-55)
		Comunicación inspiradora	4,5,6		
		Estimulación intelectual	7,8,9		
		Liderazgo de apoyo	10,11,12		Bajo (0-56) Medio (57-62) Alto (63-69)
		Reconocimiento personal	13,14, 15		Bajo (0-57) Medio (58-63) Alto (64-68)

### 3.5.- Instrumentos de recolección de datos

#### Estrés Laboral

#### Escala para la medición de la variable Estrés Laboral

#### (Anexo)

Se aplicó una encuesta de veinticinco preguntas con seis alternativas para cada una de ellas que refieren la frecuencia de las condiciones o conductas descritas respecto a la generación de estrés; la cual se explica a continuación y luego se adjunta en la sección anexos.

Nombre Original: Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

Autor: OIT-OMS - Ivancevich & Matteson

Procedencia: España

Año: 1989

Adaptación peruana: Suarez, A (2013)

Tiempo de aplicación: Sin tiempo límite – 15 minutos aprox.

Número de Ítems: 25

Forma de aplicación: Aplicación individual y colectiva.

Materiales: Cuestionario y lápices.

Dimensiones: Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organizacional, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión, respaldo del grupo.

La escala de Estrés Laboral fue elaborada por la OIT-OMS, sustentada inicialmente por Ivancevich & Matteson, la cual se basa en el modelo de desbalance entre esfuerzo y recompensa de Siegrist; posteriormente en el año 2013 fue adaptada al medio peruano por Ángela Suarez, en 203 trabajadores de un Contact Center en Lima.

La escala está compuesta por 25 preguntas que permiten medir la escala general del estrés laboral y las siete dimensiones que la componen: Clima organizacional (4 ítems), estructura organizacional (4 ítems), territorio organizacional (3 ítems), tecnología (3 ítems), influencia del líder (4 ítems), falta de cohesión (4 ítems), respaldo del grupo (3 ítems), valoradas a través de una escala tipo Likert de siete respuestas que toman el valor entre 1 hasta 7 como se presenta a continuación:

1 = si la condición NUNCA es fuente de estrés.

2 = si la condición RARAS VECES es fuente de estrés.

3 = si la condición OCASIONALMENTE es fuente de estrés.

4 = si la condición ALGUNAS VECES es fuente de estrés.

5 = si la condición FRECUENTEMENTE es fuente de estrés.

6 = si la condición GENERALMENTE es fuente de estrés.

7 = si la condición SIEMPRE es fuente de estrés.

## **Validez y confiabilidad del instrumento**

### ***Validez***

Refiere el grado en que el instrumento mide la variable realmente.

(Hernández et al... 2003, p, 118).

### **Validez de contenido**

Para hallar la Validez de contenido, se recurrió al criterio de calificación de 5 jueces expertos con más de 20 años de experiencia en la materia; aplicándose una prueba binomial en la cual, el nivel de significancia mostró un valor de ( $P < 0.05$ ), comprobándose a través del análisis de datos la respectiva validez de contenido

### **Validez de constructo**

La validez de constructo se realizó mediante el análisis factorial donde se obtuvo un índice de KMO de 0.953 y la prueba de esfericidad de Bartlett denotó un índice Chi-cuadrado de Pearson significativo ( $\text{Chi}=4752.595$ ), determinando que la estructura matricial es apta. Dichos procedimientos evidenciaron que el instrumento mide lo que pretende medir; es decir, el análisis de datos determinó que la escala es válida.

### **Validez de criterio**

Está referida a la adecuación con que los resultados obtenidos con un determinado instrumento, predicen o se relacionan con los resultados obtenidos con otros instrumentos ya validados que miden una variable similar. Zapata, S (2015)

En cuanto a la medición de la validez de criterio, se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson; el análisis de datos del instrumento determinó un nivel de significancia menor a 0.05. Por tanto, se consideró su respectiva validez.

### **Confiabilidad del instrumento**

Se determinó la Confiabilidad de la escala por consistencia interna, considerando que para evidenciar la confiabilidad por el estadístico consistencia interna, la  $r$  debe ser mayor a 0.70 (alfa de Cronbach).

Procedimientos de confiabilidad: La consistencia considera estimaciones de confiabilidad sustentadas en la correlación promedio entre reactivos dentro de una prueba. Existen variados métodos para calcular este tipo de coeficiente, siendo los más usados: Alfa de Cronbach y el método de división por mitades (Alarcón, 1991, pp 302-304).

### **Método alfa de Cronbach:**

El coeficiente estadístico alfa de Cronbach es un modelo de consistencia interna, sustentado en el promedio de las correlaciones entre los ítems. Toma valores entre 0 y 1; 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total, siendo el punto de corte 0.70 (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 567).

En los resultados de su adaptación (Suarez, A 2013) halló la Confiabilidad de la escala por el método de consistencia interna (Alfa de Cronbach = 0.97)

### **3.6.- Procedimientos**

La información obtenida fue procesada y analizada respetando los procedimientos establecidos; los datos se presentaron en tablas de doble entrada y en gráficos de barras según corresponde el método de análisis de datos ajustándose a los criterios especificados por la universidad y por las normas de la Asociación Americana de Psicología.

Para realizar este procedimiento, ambas variables correspondieron a la misma unidad de análisis (individuo) y la correlación que se establecen en ellas son analizadas en base al grado de relación y el nivel de significancia.

### **3.7.- Análisis de datos**

- Se tuvieron en cuenta las distintas variables de la presente tesis mediante la correlación entre el estrés laboral y el liderazgo transformacional.
- Se corroboró la fiabilidad de la escala de Liderazgo transformacional.
- Se realizó la selección de la muestra de tipo intencional, en la cual se seleccionaron treinta docentes de la institución educativa Casuarinas International College. Previamente antes de la aplicación de las pruebas, se realizó una sensibilización acerca del tema y sobre la importancia de la objetividad de la prueba; es decir, se les concientizó sobre la necesidad de llenar la ficha con total transparencia y sinceridad.

- Luego, de llenar las escalas de ambas variables, se ingresó la información a una base de datos estadística (SPSS Statistics versión 21).
- Para la descripción de las evaluaciones psicológicas se realizó la comprobación de la fiabilidad y validez de constructo de estas pruebas.

### **Escala para la medición de la variable Liderazgo Transformacional (Anexo)**

Se aplicó un cuestionario de quince preguntas con cinco alternativas para cada una de ellas, el cual se explica a continuación y luego se adjunta en la sección anexos.

- Nombre: Test de Liderazgo Transformacional
- Autores: Alannah E. Rafferty y Mark A. Griffin
- Adaptación: Sandra Paricahua, 2013
- Administración: Individual o colectiva
- Duración: Sin límite de tiempo, pero aproximadamente es de 10 a 15 minutos.
- Aplicación: Adultos.

Dicha escala es el resultado de la adaptación realizada por la alumna Sandra Paricahua, de la Universidad César Vallejo Lima – Norte en el año 2013.

No admite respuestas en blanco (en este caso se devuelve el protocolo al evaluado para que responda el ítem, caso contrario no se considerará en la muestra de estudio).

Para la administración se debe contar con un ambiente iluminado, ventilado, donde haya disposición de muebles.

Se debe tener los protocolos del inventario y lapiceros.



Se propicia un clima de calidez que beneficie la honestidad y sinceridad de los evaluados.

Se califica con escala Likert de 5 puntos, donde 1 es denominado “raras veces o nunca”, mientras que 5 se refiere a “frecuente o siempre”. Teniendo en cuenta que la puntuación en el ítem N°3, la puntuación es inversa.

Se suma todas las respuestas y se procede a calcular el promedio, que luego se identifica en el rango que se ubica.

### **Validez y Confiabilidad**

Validez de contenido por criterio de jueces:

La validez de contenido refiere el grado en que los ítems de una prueba muestran un dominio específico de contenido de lo que se pretende medir (Hernández, 2010).

Para tal fin, se realizó la técnica del criterio de Jueces, contando con la participación de cinco jueces expertos en la temática que evaluaron el instrumento.

Los jueces expertos que colaboraron en la valoración del cuestionario fueron: Juez 1 = Psicóloga dedicada a la investigación, Docente de la universidad San Ignacio de Loyola.

Juez 2 = Psicóloga dedicada a la investigación. Docente de la Universidad César Vallejo.

Juez 3 = Docente de la Universidad de Piura, dedicado a la investigación

Juez 4 = Psicólogo dedicado a la investigación, Docente Universitario de la Universidad San Martín de Porres.

Juez 5 = Psicólogo dedicado a la investigación. Especialista de Selección y Capacitación del área de Recursos Humanos de una institución privada

Para analizar la validez de contenido se estableció un sistema de valoración de Sí y No. Para obtener la interpretación de resultados de la Prueba Binomial, se establece la  $H_0$  y la  $H_a$ .

$H_0$ : La proporción de los jueces es de 0.05, por tanto la prueba no tiene validez de contenido.

$H_a$ : La proporción de los jueces es menor de 0.05, por tanto, si hay concordancia entre los jueces y la prueba es válida.

En efecto, la validez de contenido de esta escala, se halló a través de criterio de jueces, utilizando el Análisis Binomial donde los resultados fueron menores a 0,05, evidenciando concordancia entre los jueces expertos, contribuyendo a la validez de la escala

**Validez de constructo:**

Para identificar la validez de constructo, se identificó el valor de P, en los resultados se halló el valor ( $P < 0.05$ ), determinando que su validez es confiable.

**Validez de criterio:**

Se comparó la escala con algunos criterios externos de otras pruebas que buscaban medir el liderazgo transformacional. Los datos de la prueba determinaron un valor de significancia menor a 0.05.

**Confiabilidad:**

En la tabla se evidencia que el nivel de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach del test total es 0.89, denotando que el nivel de confiabilidad por consistencia interna es alto, Hernández et al (2010).

Tabla 5.- Confiabilidad del instrumento del liderazgo transformacional

	ALFA DE CRONBACH	N° de elementos
AE	,839	15

Rafferty, M.A. Griffin Hallaron el alfa de Cronbach de cada dimensión:

1. Visión: esta escala tiene alfa de 0,82 de Cronbach
2. Comunicación Inspiradora: esta escala tiene alfa de 0,84 de Cronbach
3. Estimulación Intelectual: esta escala tiene alfa de 0,88 de Cronbach
4. Liderazgo de Apoyo: esta escala tiene alfa de 0,95 de Cronbach
5. Reconocimiento Personal: esta escala tiene alfa de 0,96 de Cronbach

En los resultados halló el valor ( $P < 0.05$ ). Por lo cual su validez es confiable.

**CAPÍTULO IV**  
**RESULTADOS**

#### 4.1 Contrastación de hipótesis

Las contrastaciones de hipótesis se establecen en Hipótesis alternativa  $H_1$  e Hipótesis nula  $H_0$ .

#### 4.2 Análisis e interpretación

En el siguiente apartado se muestra los análisis y resultados contrastando las hipótesis propuestas en la presente investigación. Se utilizó un programa estadístico SPSS para presentar los cuadros estadísticos que se detallan a continuación.

Tabla 1.

*Relación entre Estrés laboral y Liderazgo transformacional en el personal académico de la institución casuarinas International College de Monterrico, 2018.*

<b>Correlaciones</b>			
		Total R_LT	EL_Total_R
Total R_LT	Correlación de Pearson	1	,136
	Sig. (bilateral)		,475
	N	30	30
EL_Total_R	Correlación de Pearson	,136	1
	Sig. (bilateral)	,475	
	N	30	30

La tabla 1 corresponde a una matriz de correlación 2x2 (cruza las dos variables en columnas y filas), en la que se obtuvo mediante el coeficiente de correlación de Pearson un resultado de ,136. Al comparar con el baremo del coeficiente estadístico, obtenemos una conclusión observacional, no existe relación significativa entre las variables del Estrés laboral y Liderazgo transformacional (,136). Ninguna variable predispone a la otra.

Al evaluar la significancia de la correlación en la población a través de la aplicación de una prueba estadística (t de student), hallamos como resultado obtenido en el software SPSS que la significancia bilateral o p-valor es=0, 983; al contrastarlo con el nivel de significancia (error tipo I o alfa), resulta ser mayor. Por ende, se enfatiza que no existe evidencia en los datos estadísticos para rechazar la hipótesis nula en la que se indica: Que no existe relación significativa entre estrés laboral y liderazgo transformacional.

Tabla 2.

*Relación entre Estrés laboral y el componente Visión del Liderazgo transformacional en el personal académico de la institución casuarinas International College de Monterrico, 2018.*

<b>Correlaciones</b>			
		EL_Total_R	Total_Visión
EL_Total_R	Correlación de Pearson	1	,020
	Sig. (bilateral)		,916
	N	30	30
Total_Visión	Correlación de Pearson	,020	1
	Sig. (bilateral)	,916	
	N	30	30

La tabla 2, corresponde a una matriz de correlación 2x2 en la que se obtuvo a través del estadístico correlación de Pearson un resultado de ,020; contrastándolo con los valores del baremo, obtenemos la conclusión observacional que no existe relación significativa entre las variables del Estrés laboral y Liderazgo transformacional (,020). Ninguna variable predispone a la otra. Evaluando la significancia de la correlación Pearson en la población mediante la prueba estadística (t de student), se encontró como resultado

obtenido en el software SPSS que la significancia bilateral o p-valor es=0, 916; contrastándolo con el nivel de significancia, resulta ser mayor. Por tanto, se enfatiza que no existe evidencia en los datos estadísticos para rechazar la hipótesis nula en la que se indica: Que no existe relación significativa entre estrés laboral y componente visión de liderazgo transformacional.

Tabla 3.

*Relación entre Estrés laboral y el componente Comunicación inspiradora del Liderazgo transformacional en el personal académico de la institución casuarinas International College de Monterrico, 2018.*

<b>Correlaciones</b>			
		EL_Total_R	Total_Com_ins pirada
EL_Total_R	Correlación de Pearson	1	,004
	Sig. (bilateral)		,983
	N	30	30
Total_Com_inspirada	Correlación de Pearson	,004	1
	Sig. (bilateral)	,983	
	N	30	30

En la tabla 3, se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de ,004; contrastándolo con los valores del baremo, obtenemos la conclusión observacional que no existe relación significativa entre las variables del Estrés laboral y componente Comunicación inspiradora del Liderazgo transformacional (,004). Ninguna variable predispone a la otra. Evaluando la significancia de la correlación Pearson en la población mediante prueba estadística (t de student), se encontró como resultado obtenido a partir del software SPSS que la significancia bilateral o p-valor es=0, 983; comparándolo con el nivel de significancia, resulta ser mayor. Por ello, se corrobora que no existe evidencia en los datos

estadísticos para rechazar la hipótesis nula, la cual refiere: Que no existe relación significativa entre el estrés laboral y el componente comunicación inspiradora de liderazgo transformacional.

Tabla 4.

*Relación entre Estrés laboral y el componente Estimulación intelectual del Liderazgo transformacional en el personal académico de la institución casuarinas International College de Monterrico, 2018.*

<b>Correlaciones</b>			
		EL_Total_R	Total_Est_intele ctual
EL_Total_R	Correlación de Pearson	1	-,244
	Sig. (bilateral)		,193
	N	30	30
Total_Est_intelectual	Correlación de Pearson	-,244	1
	Sig. (bilateral)	,193	
	N	30	30

La tabla 4, corresponde a una matriz de correlación 2x2 en la que se obtuvo a través del coeficiente estadístico correlación de Pearson un resultado de -, 244; contrastándolo con los valores del baremo, obtenemos la conclusión observacional que no existe relación significativa entre las variables del Estrés laboral y Liderazgo transformacional (-, 244); sin embargo, se encontró una relación inversa (-,244), mas no es significativa. A mayor nivel de estrés laboral, menor será el nivel del componente Estimulación intelectual del Liderazgo y viceversa. Evaluando mediante la prueba estadística (t de student), la significancia de la correlación Pearson en la población, se halló como resultado obtenido



en el software SPSS que la significancia bilateral o p-valor es=0, 193; comparándola con el nivel de significancia, resulta ser mayor. En efecto, no existe evidencia en los datos estadísticos para rechazar la hipótesis nula que sostiene: Que no existe relación significativa entre estrés laboral y componente visión de liderazgo transformacional.

Tabla 5.

*Relación entre Estrés laboral y el componente Liderazgo de apoyo del Liderazgo transformacional en el personal académico de la institución casuarinas International College de Monterrico, 2018.*

<b>Correlaciones</b>			
		EL_Total_R	Total_Lid_Apoyo
EL_Total_R	Correlación de Pearson	1	,140
	Sig. (bilateral)		,461
	N	35	30
Total_Lid_Apoyo	Correlación de Pearson	,140	1
	Sig. (bilateral)	,461	
	N	35	30

La tabla 5, corresponde a una matriz de correlación 2x2 en la que se obtuvo a través del coeficiente correlación de Pearson un resultado de ,140; contrastándolo con los valores del baremo, abordamos a la conclusión observacional que no existe relación significativa entre las variables del Estrés laboral y el componente liderazgo de apoyo del Liderazgo transformacional (,140). Ninguna variable predispone a la otra. Evaluando la significancia de la correlación Pearson en la población con la prueba estadística (t de student), se encontró como resultado que la significancia bilateral o p-valor es=0, 461; contrastándolo con el nivel de significancia, resulta ser mayor. Por tanto, se deduce que

no existe evidencia en los datos estadísticos para rechazar la hipótesis nula en la que se indica: Que no existe relación significativa entre el estrés laboral y el componente liderazgo de apoyo del Liderazgo transformacional

Tabla 6.

*Relación entre Estrés laboral y el componente Reconocimiento personal del Liderazgo transformacional en el personal académico de la institución casuarinas International College de Monterrico, 2018.*

<b>Correlaciones</b>			
		EL_Total_R	Total_Recon_p ersonal
EL_Total_R	Correlación de Pearson	1	,015
	Sig. (bilateral)		,936
	N	30	30
Total_Recon_personal	Correlación de Pearson	,015	1
	Sig. (bilateral)	,936	
	N	30	30

La tabla 6, también corresponde a una matriz de correlación 2x2 en la que se obtuvo mediante estadístico correlación de Pearson un resultado de ,015; comparándolo con los valores del baremo, obtenemos la conclusión observacional que no existe relación significativa entre la variable Estrés laboral y el componente Reconocimiento Personal del Liderazgo transformacional (,015). Ninguna variable predispone a la otra. Evaluando la significancia de la correlación Pearson en la población con la prueba estadística (t de student), se halló que la significancia bilateral o p-valor es=0, 936; contrastándolo con el nivel de significancia, resulta ser mayor. En efecto, se precisa que no hay evidencia en los datos estadísticos para rechazar la hipótesis nula que sustenta: No existe relación

significativa entre el estrés laboral y el componente liderazgo de apoyo del Liderazgo transformacional

Tabla 7.

*Nivel del Estrés laboral en el personal académico de la institución casuarinas International College de Monterrico, 2018, según la edad.*

**Tabla de contingencia EL\_Total\_R \* Edad\_R**

		Edad_R			Total	
		30-40	41-50	51-60		
EL_Total_R	Bajo	Recuento	7	3	0	10
		% dentro de EL_Total_R	70,0%	30,0%	0,0%	100,0%
		% dentro de Edad_R	31,8%	60,0%	0,0%	33,3%
		% del total	23,3%	10,0%	0,0%	33,3%
	Medio	Recuento	14	0	1	15
		% dentro de EL_Total_R	93,3%	0,0%	6,7%	100,0%
		% dentro de Edad_R	63,6%	0,0%	33,3%	50,0%
		% del total	46,7%	0,0%	3,3%	50,0%
	Alto	Recuento	1	2	2	5
		% dentro de EL_Total_R	20,0%	40,0%	40,0%	100,0%
		% dentro de Edad_R	4,5%	40,0%	66,7%	16,7%
		% del total	3,3%	6,7%	6,7%	16,7%
Total	Recuento	22	5	3	30	
	% dentro de EL_Total_R	73,3%	16,7%	10,0%	100,0%	
	% dentro de Edad_R	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
		<b>% del total</b>	<b>73,3%</b>	<b>16,7%</b>	<b>10,0%</b>	<b>100,0%</b>

En la tabla 7, se encuentran los niveles de estrés laboral según las edades seleccionadas, donde se puede analizar que el rango de edades con mayor nivel de estrés laboral oscila entre quienes tienen de 30 a 40 años de edad, seguido por el rango de edades de 41 a 50

años de edad, y por último con un menor nivel de estrés se encuentra el rango de edades que fluctúa entre 51 a 60 años de edad. No obstante, se evidencia que en el nivel alto, las mujeres presentan un porcentaje de estrés mayor (16,7) que los varones.

Tabla 8.

*Nivel del Estrés laboral en el personal académico de la institución casuarinas International College de Monterrico, 2018, según el género.*

		EL_Total_R			Total
		Bajo	Medio	Alto	
<b>Recuento</b>		<b>7</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>16</b>
Sexo	Hombre % dentro de Sexo	43,8%	56,2%	0,0%	100,0%
	% dentro de EL_Total_R	70,0%	60,0%	0,0%	53,3%
	% del total	23,3%	30,0%	0,0%	53,3%
<b>Recuento</b>		<b>3</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>14</b>
Mujer	% dentro de Sexo	21,4%	42,9%	35,7%	100,0%
	% dentro de EL_Total_R	30,0%	40,0%	100,0%	46,7%
	% del total	10,0%	20,0%	16,7%	46,7%
<b>Recuento</b>		<b>10</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>30</b>
Total	% dentro de Sexo	33,3%	50,0%	16,7%	100,0%
	% dentro de EL_Total_R	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% del total	33,3%	50,0%	16,7%	100,0%

En el presente cuadro, se encuentran los niveles porcentuales de estrés laboral según el género. Al respecto, se halló que los hombres presentan un nivel de estrés mayor que las mujeres con un 53,3; mientras que ellas presentan un nivel de estrés laboral de 46,7%. Estos resultados son evidenciados según el análisis los resultados de las encuestas.

Baremo para interpretar el coeficiente de correlación utilizamos la siguiente escala:

<b>Valor</b>	<b>Significado</b>
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

**CAPÍTULO V**  
**DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

## 5.1 Discusión

Acorde a los resultados obtenidos en la presente investigación, al compararlos y contrastarlos con los resultados de otras investigaciones, se encuentra que:

El análisis de datos respecto a la relación de las variables Estrés laboral y Liderazgo transformacional evidencia que no se encuentra relación significativa entre ambas variables, a través del coeficiente de correlación de Pearson que determinó un valor de ,136. Este resultado no refleja que los análisis estadísticos estén erróneos; sino que precisamente, en este contexto, se manifiesta lo señalado por Popper, K. (1958), quien refiere que una hipótesis debe ser bien planteada en primera instancia, ser analizada y tener como objetivo el rechazo de la hipótesis de investigación.

En efecto, la hipótesis general se planteó como objetivo analizar si existe relación significativa entre estrés laboral y Liderazgo transformacional; y la hipótesis nula  $H_0$ , planteó que no existe relación significativa entre ambas variables en el personal académico seleccionado en la muestra. En dicho contexto, el análisis de datos, el nivel de significancia mostrado en el valor de  $p$  (más de 0.05) determinaron que no era factible el rechazo de la hipótesis nula; descartando así, la relación significativa entre las dos variables de la investigación.

A partir de estos resultados, se deja el legado a las investigaciones futuras en contrastar relaciones significativas entre el estrés laboral con otras variables; asimismo, el liderazgo transformacional con otras variables.

El presente resultado se corrobora con la investigación de Mendoza, I. Escobar, G. y García, G. (2012), quien no encontró relación significativa entre la influencia de liderazgo transformacional en distintas variables de satisfacción empresarial en el personal administrativo y docente de un instituto público de educación media superior, realizado en la universidad de La Salle, México.

Asimismo, se corroboran los resultados obtenidos con la investigación de López, D. y Téllez, Y. (2015), quienes desarrollaron una investigación sobre el estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en una población gubernamental de Colombia

El resultado de la tabla 1, discrepa con la investigación de Teixeira, C. et al. (2016), quienes realizaron una investigación sobre el estrés y las estrategias de afrontamiento en personal de salud en la localidad de España. Los resultados obtenidos en su investigación sustentaron que cuando hay niveles bajos de estrés se debe a que las estrategias de afrontamiento se centran en el problema, cuando existen niveles altos de estrés las estrategias se dirigen hacia la emoción.

Además, los resultados obtenidos discrepan con la investigación de Gonzales, M. (2014), él elaboró un estudio del estrés y desempeño laboral. Los resultados indicaron que entre el estrés percibido por los trabajadores y su nivel de desempeño, existe una relación estadísticamente significativa pero inversa, ( $p < 0,05$ ).

En este contexto, Paricahua, M. (2013), en su tesis denominada Liderazgo transformacional e Inteligencia emocional en colaboradores de una empresa de Courier de la ciudad de Lima, obtuvo como resultado un índice alto de correlación entre ambas variables estudiadas ( $r=0,635$ ,  $p=0,01$ ), asimismo, una relación positiva y significativa entre las dimensiones interpersonal, intrapersonal, ánimo en general y adaptabilidad con el Liderazgo transformacional.

También, se difiere con los resultados de la investigación de Canales, M. (2014), sobre compromiso organizacional y el Liderazgo transformacional en docentes de la institución educativa 5084 “Carlos Phillips Preví” del Callao. Como resultado principal, él encontró que existe relación significativa entre ambas variables estudiadas.

De igual manera, se establecen diferencias con los resultados de la investigación de Loza (2014), sobre Compromiso organizacional y Liderazgo en la plana docente de la



institución educativa “Simón Bolívar”, donde los resultados principales demuestran que existe relación significativa entre el Compromiso y el Liderazgo; siendo los de mayor predominancia el compromiso afectivo y el liderazgo transaccional.

Otra discrepancia, se evidencia con la investigación de Ruiz (2014), donde obtuvo como resultado la existencia de relación significativa entre ambas variables de la empresa.

En los resultados obtenidos en las tablas 2, 3, 5 y 6 sobre las relaciones entre el estrés y los componentes de liderazgo transformacional, salvo uno donde se halló relación inversa; no se encuentra relación significativa entre éstas variables. Estos resultados difieren de la investigación de Muñoz y Correa (2012), teniendo como objetivo establecer la relación entre el Burnout y las estrategias de afrontamiento al estrés en docentes de instituciones públicas y privadas del nivel primario y secundario de Medellín, los resultados revelaron que existe relaciones estadísticamente significativas y positivas entre el Burnout y las estrategias de búsqueda de apoyo social y búsqueda de apoyo profesional; las estrategias de evitación comportamental, conformismo, expresión emocional abierta y búsqueda de apoyo social correlacionan de manera inversa o negativa.

Por otro lado, no se encuentran diferencias de resultados con la investigación realizada por Fernández, E. (2012), sobre estrés percibido y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería, dichos resultados evidenciaron que existen correlaciones estadísticamente significativas y directas entre el estrés y el estilo centrado en la emoción ( $r=0,401$ ,  $p= 0,001$ ) y el estilo evitativos ( $r=0,194$ ,  $p= 0,001$ ); además presenta correlaciones significativas pero inversas con el estilo centrado en el problema ( $r = -0,245$ ,  $p = 0,002$ ).

En efecto, los resultados de esta investigación difieren con los resultados obtenidos en la investigación de Canales (2014), en cuyos datos se evidencia relación

significativa con las dimensiones del liderazgo transformacional, siendo estas: Consideración intelectual ( $r= 0.942$  y  $p\_valor = 0.000 < 0.05$ ); con la dimensión motivación/ inspiración ( $r= 0.942$  y  $p\_valor = 0.00 < 0.05$ ), con la dimensión Estimulación intelectual, ( $r= 0.942$  y  $p\_valor = 0.00 < 0.05$ ); y dimensión tolerancia psicológica ( $r=0.945$  y  $p\_valor < 0.05$ ).

Los resultados sobre la relación con las dimensiones difieren de la investigación de Arquíñigo, M. (2015), sobre Personalidad proactiva y Liderazgo transformacional de los trabajadores del área de atención al cliente de una organización empresarial de alimentos. Se obtuvo como resultado relación débil entre la variable de personalidad proactiva y las dimensiones de Liderazgo transformacional (estimulación intelectual, visión y reconocimiento personal).

El análisis de datos de la tabla 8, evidencia que los hombres presentan un nivel de estrés mayor que las mujeres con un 53,3%, mientras que éstas presentan un nivel de estrés laboral de 46, 7%. Siendo estos porcentajes elevados según la muestra que se ha trabajado.

Estos niveles altos en la variable de estrés laboral se relacionan con la investigación de Chávez (2016), titulada Estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de Electrosur S.A, 2015. Se encontraron evidencias que la organización percibe un nivel alto de estrés y este afecta de forma relevante en el desempeño de cada colaborador.

Asimismo, se estableció relación con el resultado de Gonzales, M. (2014), quien encontró que los trabajadores presentan nivel de estrés alto.

En la investigación de Quispe (2016) sobre estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima, se encontró que el nivel de estrés de los colaboradores fue bajo (87, 5%) y el clima percibido en la institución fue favorable (44%).

Estos resultados difieren de nuestra investigación.

Por otro lado, aunque no se evidenció correlación significativa entre ambas variables de este estudio (según análisis estadístico); los datos reflejan acorde al género y edad, mayor nivel de estrés en docentes varones y docentes cuyas edades oscilan entre 30 y 40 años, seguido de los docentes cuyas edades fluctúan entre 40 y 50 años. En efecto, acorde a la bibliografía investigada, a los estudios de Robert House, James McGregor Burns, Bernard Bass, entre otros expertos del tema, se conoce que el estilo de liderazgo transformacional coadyuva al incremento de las capacidades del personal de una organización aportando a la resolución de conflictos y a la toma de decisiones, considerando que los líderes transformacionales motivan a sus seguidores hacia el logro de un rendimiento más allá de las expectativas, a través de la transformación de actitudes, creencias y valores de los seguidores en lugar de simplemente obtener el cumplimiento. Por ello, se deduce que el liderazgo transformacional podría contribuir junto al clima organizacional, complementándose con otras habilidades blandas y herramientas, a minimizar los niveles de estrés laboral en el grupo de docentes con mayor vulnerabilidad hacia el estrés.

## 5.2 Conclusiones

1. Al establecer una correlación entre las variables estrés laboral y liderazgo transformacional en el personal académico de la institución educativa materia de esta investigación, no se encontró relación significativa entre ambas variables, siendo esta relación de (.136) según los resultados estadísticos obtenidos mediante coeficiente de correlación de Pearson. El resultado p-valor es igual a 0,475, siendo mayor al nivel de significancia convencionalmente establecido ( $P < 0.05$ ). Por ende, se confirma la no existencia de relación significativa entre ambas variables.

2. Sobre la correlación entre la variable Estrés laboral y los cinco componentes de la variable Liderazgo Transformacional (visión, comunicación Inspiradora, estimulación Intelectual, liderazgo de apoyo y reconocimiento personal), se encontró:

En cuanto al **Estrés laboral y el Componente Visión del liderazgo transformacional**: El P-valor es igual a 0.475, resultando mayor al nivel de significancia establecido ( $P < 0.05$ ); por ende, existe suficiente evidencia que no existe relación significativa entre estrés laboral y componente visión del liderazgo transformacional. Asimismo, los resultados estadísticos obtenidos para medir la relación entre ambas variables mediante coeficiente de correlación de Pearson, hallaron como resultado (.136), determinado según baremo del estadístico de Pearson la no existencia de una relación significativa.

3. Relacionando el estrés laboral con el **componente Comunicación inspiradora, de liderazgo Transformacional**, el análisis de datos estadísticos determinó mediante coeficiente de correlación de Pearson un resultado de 0,004;

determinándose la no existencia de relación significativa entre ambas variables, según baremo del estadístico utilizado. Además, el p-valor es igual a 0.983, siendo mayor al nivel de significancia convencionalmente establecido ( $P < 0.05$ ); por tanto, existe evidencia sólida que no existe relación significativa entre estrés laboral y componente Comunicación inspiradora del liderazgo transformacional.

4. Respecto al **Estrés laboral y el Componente Estimulación Intelectual del liderazgo transformacional**: El p-valor es igual a 0.193, resultando mayor al nivel de significancia convencionalmente establecido ( $P < 0.05$ ); por ello, estadísticamente existe evidencia que no existe relación significativa entre la variable estrés laboral y componente estimulación intelectual del liderazgo transformacional. Cabe enfatizar que los resultados estadísticos obtenidos para la medición de relación entre ambas variables a través del coeficiente estadístico correlación de Pearson, determinaron como resultado ( $- 0,244$ ); a diferencia de los otros resultados se evidencia una relación inversa; sin embargo, es menester precisar que dicha relación entre variables aunque es inversa, no es significativa.
  
5. En lo que respecta al **Estrés laboral y el componente Reconocimiento personal de Liderazgo Transformacional**, no se halló relación significativa entre ambas variables acorde al análisis de datos estadísticos obtenidos y sistematizados en la tabla 6 de esta investigación. Sin embargo, las investigaciones teóricas revelan que el reconocimiento del líder al trabajo individual y colectivo de sus subordinados puede implicar cierta contribución en la mejora de la productividad del personal.

6. Los hallazgos obtenidos al correlacionar **Estrés laboral y el componente Liderazgo de apoyo de Liderazgo Transformacional** en el personal académico de la institución, evidenciaron que no existe relación significativa entre ambas variables, los datos hallaron una correlación de 0,140 mediante coeficiente de correlación de Pearson. Además El p-valor es igual a 0.461, resultando mayor al nivel de significancia convencionalmente establecido ( $P < 0.05$ ); por ende, se corrobora con suficiente evidencia que no existe relación significativa entre ambas variables.
  
7. Se registró a través del análisis de datos estadísticos (tabla 7) que el rango de edades con mayor vulnerabilidad en niveles de estrés laboral según variable edad, oscila entre el personal académico de 30 a 40 años quienes registran un porcentaje alto de estrés, seguido por el rango de 41 a 50 años de edad con 16,7%; y finalmente, quienes evidenciaron un menor nivel de estrés (10,0%) docentes cuyo rango de edades oscila entre 51 a 60 años.
  
8. Se evidenció acorde al análisis estadístico que los varones presentan un nivel de estrés total mayor que las mujeres (53,3%,) mientras que ellas presentan un nivel de estrés laboral total de 46,7%. No obstante, la tabla 8, evidencia que en el nivel alto, las mujeres presentan un porcentaje de estrés mayor (16,7) que los varones.

### 5.3 Recomendaciones

1. Realizar investigaciones con las mismas variables, pero con un número mayor de población y muestra a fin de establecer mayores relaciones entre ambas variables.
2. Con el propósito de optimizar el Componente Visión de Liderazgo Transformacional en la institución educativa en mención, se sugiere relacionar la misión y visión del programa a la planificación general de la organización; fomentando la planificación activa socializada/compartida entre los docentes de manera tal que contribuyan activamente en el proceso de planeación e interioricen y maximicen su compromiso con las metas organizacionales.
3. Promover y realizar talleres sobre el componente Comunicación inspiradora de Liderazgo Transformacional dirigidos a los líderes como medio de entrenamiento para maximizar sus conocimientos y habilidades en esta temática. Este componente fomentaría que los líderes comuniquen a sus subordinados las metas y objetivos de la institución, expresándoles sus altas expectativas para que dicho personal académico direccionen sus esfuerzos y desarrollen expectativas de autoeficiencia sintiéndose inspirados por alcanzar un rendimiento superior y generando en ellos un sentimiento de autoeficacia (el llamado efecto Pígalión, o efecto Rosenthal); en consecuencia logren potenciar su rendimiento.
4. En cuanto al componente Estimulación intelectual, los resultados obtenidos en la investigación denotan una relación inversa entre estrés laboral y componente estimulación intelectual; por ende, es menester fomentar mayor estimulación intelectual y mayor autonomía en las actividades académicas, considerando que

cuando hay mayor dependencia en las funciones existen mayores niveles de estrés y conflictos grupales. Al respecto, la institución en los últimos años ha implementado diversos cursos con expertos internacionales en este rubro; no obstante, se recomienda seguir implementando capacitaciones sobre Desarrollo de habilidades intelectuales que fomenten la creatividad, nuevas estrategias pedagógicas y nuevas oportunidades para aprender.

5. Respecto al componente Reconocimiento personal de Liderazgo Transformacional, se sugiere que los líderes fomenten estrategias de reconocimiento directo e individual según las fortalezas a la labor desempeñada por sus docentes propiciando en ellos la motivación intrínseca hacia sus actividades académicas con el propósito de potenciar su productividad como resultado de la propia satisfacción que encuentren al realizar su trabajo.
6. En cuanto al componente Liderazgo de apoyo del Liderazgo Transformacional, los líderes deberían fomentar actividades de entrenamiento para maximizar el compromiso y la confianza en los docentes del área, de manera tal que los inspiren y motiven; y a su vez dichos docentes sirvan de modelo a sus alumnos transmitiendo energía, motivación y esfuerzo comprometiéndolos y movilizándolos en la realización de sus tareas u objetivo trascendentes.
7. Implementar talleres sobre Gestión del estrés laboral con capacitadores internos y externos, priorizando la población vulnerable que obtuvo los niveles más altos de estrés en los resultados de la investigación (personal académico de 30 a 40 años de edad y varones) para que puedan lograr un mejor manejo y afrontamiento de sus



efectos. Asimismo, ampliar el entrenamiento docente sobre efectos del estrés laboral en la salud y la productividad propiciando la lectura e investigaciones de artículos científicos sobre la temática con el objetivo de generar autoreflexión y concientización en la solución del manejo y abordaje del estrés.

8. Desarrollar investigaciones en el rango de edades de la muestra diferenciando el sexo entre hombres y mujeres. Asimismo, implementar, desarrollar y aplicar estrategias de manejo del estrés con los profesores varones que son parte de la población más vulnerable al estrés laboral.

#### 5.4 Referencias bibliográficas

- Arias, W., Masías, A. y Justo, O. (2014). *Felicidad, síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento en una empresa privada*. Lima: Avances de psicología.
- Arquiñigo, M. (2015). *Liderazgo transformacional y personalidad proactiva del personal del área de atención al cliente en una empresa de alimentos*. Lima, Perú: Tesis de Licenciatura, presentada en la Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Álvarez, O. Lila, M. y Castillo, I (2012). *Los estilos de liderazgo de la Policía Local de la Comunidad Valenciana: Una aproximación desde la Teoría del Liderazgo Transformacional*. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723135026>. Visitado el 22 de agosto del 2018, a las 20 horas.
- Bass, B. y Avolio, B. (1994). *Mejorar la eficacia de la organización a través del liderazgo transformacional*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Bass, B. (1985). *Transformational Leadership industrial, military and educational impact*. Nueva Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Burns, J. M. (1978): *“Leadership”*. New York Harper And Row, Publishers, Incorporate.
- Canales, M. (2014). *Liderazgo transformacional de los directivos y las actitudes de compromiso organizacional de los docentes en la Institución Educativa N° 5084 “Carlos Philips Previ” Callao 2010 – 2011*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Callo, Perú. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3989>.

- Ccencho, S. y Reyes, M. (2015). El liderazgo transformacional y el desempeño docente en las instituciones educativas de la Red N° 07 del distrito de Villa María del Triunfo UGEL N° 01 – año 2014. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6261>
- Comín, E., De la Fuente, I. y Gracia, A. (2013). *El estrés y riesgo para la salud*. Madrid: Maz
- Chávez, L. (2016). *Estrés laboral y su efecto en el desempeño de los trabajadores administrativos del área de gestión comercial de Electrosur S.A, 2015*. (Tesis maestría, Universidad Privada de Tacna) recuperada de <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/80/1/chavez-lizbeth.pdf>
- D'Alessio, F., (2010). *Liderazgo y atributos gerenciales: una visión global y estratégica*. (1a. Ed.). México: Prentice Hall - Pearson Educación.
- Fernández, E. (2012). *Estrés y las estrategias de afrontamiento en personal de enfermería*. (Tesis doctoral, Universidad de León), recuperada de <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/902/2009FERN%C3%81NDEZ%20MART%C3%84EZ,%20MAR%C3%84A%20ELENA.pdf?sequence>
- Fischman, D. (2010). El líder transformador. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
- Folch, J. y Mielgo, M. (2009). *Cómo gestionar el estrés*. Buenos Aires: Ediciones Deusto
- Gallegos, A. (2014). *Estrés laboral y estilos de afrontamiento en trabajadores de una empresa del sector privado de la ciudad de Arequipa*. (Tesis de maestría), Universidad Católica San Pablo, Arequipa – Perú.
- Gestión (2014). El 45% de trabajadores aumentarían su productividad si tuvieran mejor trato de sus jefes. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management->

empleo/45-trabajadores-aumentarian-productividad-tuvieran-mejor-trato-jefes-70845

Gonzales, M. (2014). *Estrés y desempeño laboral*. (Tesis maestría, Universidad Rafael Landívar), recuperad de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>

Hernández, Fernández y Baptista I. (2003). *Metodología y Diseño en la Investigación*. (3° Ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A.

Hatum, A. (2011). *La generación del milenio: Quiénes son y cómo atraerlos y reclutarlos*. Lo que distingue a las grandes empresas. Harvard Business Review, 62-72. Recuperado de: [http://frj.bligoo.cl/media/users/23/1185996/files/336153/Lo\\_que\\_distingue\\_a\\_las\\_grandes\\_empresas\\_HBR.pdf](http://frj.bligoo.cl/media/users/23/1185996/files/336153/Lo_que_distingue_a_las_grandes_empresas_HBR.pdf)

Ipsos. (2016). Ante una alta rotación de colaboradores, aumente el valor de su propuesta. Recuperado de: [http://www.ipsos.pe/sites/default/files/articulos\\_punto\\_de\\_vista/ante\\_una\\_alta\\_rotacion\\_de\\_colaboradores\\_aumente\\_el\\_valor\\_de\\_su\\_propuesta.pdf](http://www.ipsos.pe/sites/default/files/articulos_punto_de_vista/ante_una_alta_rotacion_de_colaboradores_aumente_el_valor_de_su_propuesta.pdf)

Ipsos. (2013). *Talento: ¿Estamos preparados para dejarlo ir?* Recuperado de: [http://www.ipsos.pe/sites/default/files/imagenes%5Canuncios-interes/Presentacion\\_AmCham\\_2013.pdf](http://www.ipsos.pe/sites/default/files/imagenes%5Canuncios-interes/Presentacion_AmCham_2013.pdf)

Kerlinger, F. (1973). *Investigación del comportamiento: Técnicas y Metodología*. Ed. Interamericano, México D. F.

Lazarus, R. y Folkman, S (1985). La teoría del afrontamiento del estrés de Lazarus y los moldes cognitivos. Recuperado de <http://www.moldesmentales.com/otros/mar.htm>

- Llaneza, F. (2009). *Ergonomía y Psicología Aplicada: Manual para la formación del especialista*. España, Ediciones Lex Nova S.A.
- López, A. y Ayensa, J. (2008). *Un método para anticiparse al estrés: el modelo de Siegrist*. Recuperado de <http://pdfs.wke.es/1/2/2/3/pd0000021223.pdf>
- López, D. y Téllez, Y. (2015). Estrés laboral y las estrategias de afrontamiento en personal de una institución gubernamental. *Revista psicología científica*. 17, <http://www.psicologiaincientifica.com/estres-laboral-estrategias-afrontamiento-personal-enfermeria/>
- Loza, E. (2014). *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular "Simón Bolívar" de la ciudad de Tarapoto 2014*. (Tesis de Maestría). Universidad de San Martín de Porres, Lima, Perú. Recuperado de <http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/handle/usmp/2138>.
- Loya, S (2013). *Liderazgo en el comportamiento organizacional*. (2da. ed.). México: Trillas
- Lussier, R. y Achua, C, (2011). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades* (4ta. ed.). México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Mateo, P. (2013). *Control del estrés*. (3ª ed.). Madrid: Confemetal.
- McGonigal, K. (2016). El "lado bueno" del estrés. *Business Review* pp. 78-82
- McGregor, D. (1960). *The human side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill
- Mendoza, I. Escobar, G. & Garcia, B. (2012). *Influencia del liderazgo transformacional en algunas variables de satisfacción organizacional en personal docente y administrativo de una institución pública de educación media superior*. Redalys.org. 10(38), 189-206. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34224543013>.

- Moreira, C. (2010) *Liderazgo transformacional y género en organizaciones militares*. Universidad Complutense de Madrid. Recuperado: <http://eprints.ucm.es/11436/1/T32255.pdf>
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. (6ª ed.). México D.F: Thompson Editores.
- Muñoz, C. y Correa, C. (2012). Burnout docente y estrategias de afrontamiento en docentes de primaria y secundaria. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, 3 (2), 226 - 242.
- Paricahua, M. (2013). *Inteligencia emocional y liderazgo transformacional en trabajadores de una empresa Courier en Lima Metropolitana*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Paredes, M. (2011). *Rotación de personal en una empresa de ventas al detalle de calzado en Guatemala*. (Tesis de maestría no publicada), Universidad Panamericana, Facultad de Ciencia Económicas. Guatemala.
- Popper, K. (1958). *La lógica de la investigación científica*. Madrid: Tecnos
- Quirós, S. (2013). *Burnout y afrontamiento en un grupo de agentes de tráfico del aeropuerto*. (Tesis de licenciatura), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima – Perú.
- Quispe, S. (2016). *Estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima*. (Tesis licenciatura), Universidad Autónoma del Perú, Lima – Perú.
- Ramos, M (2005) *Mujer y liderazgo: Una nueva forma de dirigir*. (1ra ed). España: Maite Simon. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?id=rOFpsbjI5PkC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

- Robert, N., Lussier y Christopher, F. Achua (2010). *Liderazgo Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. (4ta edición). México: Artgraph.
- Ruiz, J. (2014). *Liderazgo Transformacional y la rotación del personal en la empresa XG Access S.A.C.* (Tesis de Licenciatura). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). *The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory*. Londres: Hodder & Stoughton.
- Selye, H. (1974). *Stress without Distress*. Londres: Hodder & Stoughton.
- Suarez, A. (2013). Adaptación de la escala de estrés laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un contact center de Lima. *Revista PsiqueMag*. Recuperado de <http://www.ucvlima.edu.pe/psiquemag/index.html>
- Teixeira, C. Gherardi, E. Pereira, S. Cardoso, L. y Reisdorfer, E. (octubre, 2016). Estrés laboral y estrategias de afrontamiento entre los profesionales de enfermería hospitalaria. *Revista electrónica trimestral de enfermería*, 44, 288 –298, Recuperada de <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v15n44/administracion3.pdf>
- Villalón, X. (2014). *El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal*. (Tesis de Maestría). Universidad de Chile, Santiago, Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/133625>.

## **ANEXOS**



## ANEXO 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	MÉTODO
¿De qué manera el estrés laboral se relaciona con el liderazgo transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018?	General: Conocer la relación que existe entre el Estrés Laboral y Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018.	Existe relación significativa entre el Estrés Laboral y Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas College de Monterrico, 2018.	Estrés Laboral	-Clima organizacional -Estructura organizacional -Territorio organizacional -Tecnología -Influencia del líder -Falta de cohesión -Respaldo del grupo	Nivel: Básico.  Tipo: Descriptivo  Diseño: Descriptivo correlacional
Problemas Específicos 1. ¿De qué manera el Estrés Laboral se relaciona con el componente Visión de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018?	<b>Específicos:</b> 1. Identificar la relación que existe en el Estrés Laboral y el componente Visión de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018.	H1: Existe relación significativa entre el Estrés Laboral y el componente Visión de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas College de Monterrico, 2018.	Liderazgo Transformacion al	-Visión de liderazgo transformacional. -Comunicación inspiradora de liderazgo transformacional. -Estimulación intelectual de liderazgo transformacional. -Liderazgo de apoyo de	

				liderazgo transformacional. -Reconocimiento personal de liderazgo transformacional	
2. ¿De qué manera el Estrés Laboral se relaciona con el componente Comunicación inspiradora de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018?	2. Identificar la relación que existe en el Estrés Laboral y el componente Comunicación inspiradora de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas College de Monterrico, 2018.	H2: Existe relación significativa entre el Estrés Laboral y el componente Comunicación inspiradora de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas College de Monterrico, 2018.			
3. ¿De qué manera el Estrés Laboral se relaciona con el componente Estimulación intelectual de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International	3. Identificar la relación que existe en el Estrés Laboral y el componente Estimulación intelectual de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas College de Monterrico, 2018.	H3: Existe relación significativa entre el Estrés Laboral y el componente Estimulación intelectual de Liderazgo Transformacional en el personal académico			

College de Monterrico, 2018?		del Casuarinas College de Monterrico, 2018.			
4. ¿De qué manera el Estrés Laboral se relaciona con el componente Liderazgo de apoyo de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018?	4. Identificar la relación que existe en el Estrés Laboral y el componente Liderazgo de apoyo de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas College de Monterrico, 2018.	H4: Existe relación significativa entre el Estrés Laboral y el componente Liderazgo de apoyo de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas College de Monterrico, 2018.			
5. ¿De qué manera el Estrés Laboral se relaciona con el componente Reconocimiento personal de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018?	5. Identificar la relación que existe en el Estrés Laboral y el componente Reconocimiento personal de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas College de Monterrico, 2018.	H5: Existe relación significativa entre el Estrés Laboral y el componente Reconocimiento personal de Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas College de Monterrico, 2018.			

<p>6. ¿De qué manera el estrés laboral se relaciona con el Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018; controlando la variable edad?</p>	<p>6. Identificar la relación que existe entre el Estrés Laboral y Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018 controlando la variable edad.</p>	<p>H6: Existe relación significativa entre el Estrés Laboral y Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas College de Monterrico, 2018, controlando la variable edad</p>			
<p>7. ¿De qué manera el estrés laboral se relaciona con el Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018; controlando la variable género?</p>	<p>7. Identificar la relación que existe entre el Estrés Laboral y Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas International College de Monterrico, 2018 controlando la variable género.</p>	<p>H7: Existe relación significativa entre el Estrés Laboral y Liderazgo Transformacional en el personal académico del Casuarinas College de Monterrico, 2018, controlando la variable género.</p>			

## ANEXO 02

## Escala de Liderazgo Transformacional de Rafferty y Griffin 2013

Nombre.....Edad.....

Sexo (F) (M)

Área de trabajo.....Fecha.....

## INSTRUCCIONES

Lee cada una de las frases y selecciona UNA de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. Asegúrate de responder a TODAS las oraciones.

Marca con un aspa (x) el número de acuerdo a las siguientes alternativas:

Rara vez o nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Con mucha frecuencia o siempre
1	2	3	4	5

Nº	REACTIVOS	ALTERNATIVAS				
01	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización					
02	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años					
03	No tiene idea de hacia dónde va la organización					
04	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte de esta organización					
05	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo					
06	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones llenas de oportunidades					
07	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas en nuevas alternativas o propuestas					
08	Brindo a mis compañeros ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes					
09	He ayudado a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo					
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar					
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales de mis compañeros					
12	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos					
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio					
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros					
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente					

## ANEXO 03

## Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS

Nombre.....Edad.....

Sexo (F) (M)

Área de trabajo.....Fecha.....

Para cada reactivo de la encuesta, indique con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual estrés.

Anote **1** si la condición **NUNCA** es fuente de estrés.

Anote **2** si la condición **RARAS VECES** es fuente de estrés.

Anote **3** si la condición **OCASIONALMENTE** es fuente de estrés.

Anote **4** si la condición **ALGUNAS VECES** es fuente de estrés.

Anote **5** si la condición **FRECUENTEMENTE** es fuente de estrés.

Anote **6** si la condición **GENERALMENTE** es fuente de estrés.

Anote **7** si la condición **SIEMPRE** es fuente de estrés.

N°	PREGUNTAS	1	2	3	4	5	6	7
1	El que no comprenda las metas y misión de la empresa me causa estrés?							
2	El rendir informes a mis superiores y a mis subordinados me estresa?							
3	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo me produce estrés?							
4	El que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa?							
5	El que mi supervisor no dé la cara por mí, ante los jefes me estresa?							
6	El que mi supervisor no me respete me estresa?							
7	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore estrechamente me causa estrés?							
8	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés?							
9	El que mi equipo de trabajo no tenga prestigio ni valor dentro de la empresa me causa estrés?							
10	El que la forma en que trabaja la empresa no sea clara me estresa?							
11	El que las políticas generales de la gerencia impidan mi buen desempeño me estresa?							
12	El que las personas que están a mi nivel dentro de la empresa tenga poco control sobre el trabajo me causa estrés?							

13	El que mi supervisor no se preocupe por mi bienestar me estresa?								
14	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro de la empresa me estresa?								
15	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa?								
16	El que se maneje mucho papeleo dentro de la empresa me causa estrés?								
17	El que mi supervisor no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés?								
18	El que mi equipo de trabajo se encuentre desorganizado me estresa?								
19	El que mi equipo no me brinde protección en relación con las injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés?								
20	El que la empresa carezca de dirección y objetivos me causa estrés?								
21	El que mi equipo de trabajo me presione demasiado me causa estrés?								
22	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa?								
23	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés?								
24	El que no respeten a mis superiores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés?								
25	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés?								

### ANEXO 04: Análisis de datos de programa estadístico

EL-LT.spv.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Sexo	Numérico	8	0		{1, Hombre}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	Edad	Numérico	8	0		{1, 18-30}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	LT1	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	LT2	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	LD3	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	LT4	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	LT5	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	LT6	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	LT7	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	LT8	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	LT9	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	LT10	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	LT11	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	LT12	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	LT13	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	LT14	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	LT15	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	EL1	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	EL2	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	EL3	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	EL4	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	EL5	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	EL6	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	EL7	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos **Vista de variables**

EL-LT.spv.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 58 de 58 variables

	Sexo	Edad	LT1	LT2	LD3	LT4	LT5	LT6	LT7	LT8	LT9	LT10	LT11	LT12	LT13
1	1	30	5	4	1	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4
2	1	33	5	4	1	5	5	4	5	4	4	2	3	4	5
3	1	37	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
4	2	55	4	3	1	3	4	3	3	2	2	5	5	5	4
5	2	41	3	3	4	3	4	4	4	5	2	5	5	4	4
6	1	39	5	4	2	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3
7	2	59	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
8	2	35	3	3	1	3	5	4	3	3	3	4	4	4	4
9	2	60	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5
10	2	32	4	5	1	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5
11	1	30	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	1	43	4	4	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
13	1	49	5	4	1	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5
14	1	44	4	5	2	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5
15	1	30	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	2	34	4	3	1	2	3	3	3	3	2	2	4	4	4
17	2	31	3	5	1	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3
18	1	49	2	3	1	3	5	2	1	5	4	3	2	5	2
19	1	43	3	5	3	3	2	5	2	3	3	3	4	4	4
20	1	52	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5
21	2	35	4	5	2	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4
22	2	40	4	4	1	4	4	4	3	3	4	5	5	4	3
23	1	58	4	4	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4

Vista de datos **Vista de variables**



\*EL-LT.spx.sav [Conjunto\_de\_datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 58 de 58 variables

	LT3	Total_LT	TotalR_LT	Edad_R	Total_Visión	Total_Com_ins pirada	Total_Est_int electual	Total_Lid_Ap oyo	Total_Recon personal	Visión_R	Com_inspir ada_R	Est_intelectual	Lid_apoyo	Reconoc personal	EL_Total	EL_Total_R	
1	1	5	55	3	1	10	12	11	8	10	2	4	3	1	2	66	1
2	1	5	65	4	1	10	14	13	9	15	2	5	5	1	4	65	1
3	1	4	57	3	1	9	12	10	12	12	2	4	3	3	3	60	1
4	2	5	56	3	1	8	10	7	15	11	2	3	1	4	3	66	1
5	1	2	56	3	1	10	11	11	14	12	2	3	3	4	3	66	1
6	2	4	54	3	1	11	10	12	9	10	2	3	4	1	2	60	1
7	2	3	61	3	1	10	12	13	12	14	2	4	5	3	4	66	1
8	4	5	58	3	1	7	12	9	12	14	1	4	2	3	4	70	2
9	3	5	65	4	1	9	11	12	14	15	2	3	4	4	4	67	2
10	1	5	67	4	1	10	15	11	12	15	2	5	3	3	4	70	2
11	3	3	45	3	1	10	8	9	9	9	2	1	2	1	1	70	2
12	1	5	72	5	1	9	15	14	15	15	2	5	5	4	4	70	2
13	1	5	68	4	1	10	14	13	13	14	2	5	5	4	4	67	2
14	2	4	67	4	1	11	14	12	13	15	2	5	4	4	4	72	2
15	1	1	70	5	1	14	15	15	15	15	3	5	5	4	4	68	2
16	2	5	50	3	1	8	8	8	10	12	2	1	1	2	3	67	2
17	3	5	53	3	1	9	12	9	10	9	2	4	2	2	1	71	2
18	2	5	51	3	1	6	10	10	10	11	1	3	3	2	3	72	2
19	2	3	52	3	1	11	10	8	11	12	2	3	1	2	3	72	2
20	3	2	56	3	1	11	10	11	12	14	2	3	3	3	4	69	2
21	2	4	62	3	1	11	13	11	13	12	2	5	3	4	3	70	2
22	2	5	60	3	1	9	12	10	14	11	2	4	3	4	3	78	3

Vista de datos Vista de variables