



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Work stress y liderazgo en colaboradores administrativos de la  
Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto-2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

**AUTORES:**

Carranza Guevara, José Luis (orcid.org/0000-0002-3528-7609)  
Del Águila Montoya, Luz Marina (orcid.org/0000-0002-5002-1972)

**ASESORA:**

Mtra. Saavedra Meléndez, Janina (orcid.org/0000-0002-7571-7271)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**TARAPOTO-PERÚ**

**2022**

## Dedicatoria

Me gustaría dedicar esta tesis a mi familia. A mis padres José y Rosa, por su comprensión, tiempo, esfuerzo, paciencia y sobre todo su ayuda. Quienes me han enseñado a perseverar y tener grandes valores como principios desde el inicio.

José

Se la dedico a mis padres y a mí misma, se la dedico a mis padres por haber apoyado en todo mi camina de realización de este trabajo, por su comprensión y paciencia de cada día. Me la dedico a mí por auto ayudarme a salir adelante y no darme por vencido en las adversidades presentadas.

Luz

## **Agradecimiento**

A mis docentes quienes me formaron como profesional en este largo camino de la carrera, agradecer a las personas que quiero y amo, por la ayuda incondicional y por darme animo de durante este largo proceso.

El autor

A Dios por haberme cuidado y brindando salud en todo el transcurso del desarrollo de este trabajo, adicional a ello también agradecerle a la docente encargada, por brindar sus conocimientos y experiencias para que el trabajo se desarrolle de manera eficaz y correcta.

La autora

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES .....	24
VII. RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS .....	32

## Índice de tablas

Tabla 1	Prueba de normalidad de work stress y liderazgo (dimensiones).....	19
Tabla 2	Superiores, cohesión grupal y políticas relacionadas con liderazgo (n=80).....	20
Tabla 3	Competitividad y organización relacionadas con liderazgo (n=80) .....	20
Tabla 4	Work stress relacionados con el liderazgo (n=80) .....	21

## Resumen

El presente estudio busca determinar la relación entre work stress y liderazgo en colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto-2022, en cuanto al tipo, fue básico, de diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 95 colaboradores, para el levantamiento de la información se aplicó dos cuestionarios, el cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS y el cuestionario Multifactorial de liderazgo MLQ5X, los resultados evidencian que las variables y componentes están relacionados de manera directa; es decir, el estrés laboral que se evidencia dentro de la UGEL se ve en similares magnitudes con el liderazgo de los directivos. Bajo esta realidad se concluyó que la dimensión superiores, cohesión grupal y políticas, competitividad y organización tienden a relacionarse con el liderazgo, siendo estos en un nivel moderado ( $\rho \leq .50$ ;  $p \leq .050$ ), así en medida que el stress laboral tenga un incremento considerable las habilidades de liderazgo se verán minimizadas, para ello es necesario que se desarrollen actividades centradas en garantizar una adecuada gestión en los profesionales del área administrativo, permitiendo de esta manera el cumplimiento de las actividades en cada uno de los puestos de trabajo.

**Palabras clave:** work stress; liderazgo; cohesión grupal, competitividad.

## **Abstract**

The present study seeks to determine the relationship between work stress and leadership in administrative collaborators of the Local Educational Management Unit of San Martín, Tarapoto-2022, in terms of the type, it was basic, of non-experimental design. The sample was made up of 95 collaborators, for the collection of information two questionnaires were applied, the ILO-WHO work stress questionnaire and the MLQ5X Multifactorial leadership questionnaire, the results show that the variables and components are directly related; that is, the work stress that is evident within the UGEL is seen in similar magnitudes with the leadership of the managers. Under this reality it was concluded that the superior dimension, group cohesion and policies, competitiveness and organization tend to be related to leadership, these being at a moderate level ( $\rho < .50$ ;  $p < .050$ ), so to the extent that work stress has a considerable increase, leadership skills will be minimized, for this it is necessary to develop activities focused on ensuring adequate

**Keywords:** work stress; leadership; group cohesion, competitiveness.

## I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial el estrés se ha convertido en una de las principales afecciones del siglo XXI, esto ha repercutido en innumerables consecuencias, asociados a factores clínicos, sociales y emocionales.

Dentro de este contexto, hablar del estrés laboral surge como una métrica importante para las organizaciones, que si bien se han adaptado a los diversos cambios que se han venido dando a partir de las crisis sanitaria y los cambios tecnológicos, estos no han podido contrarrestar de manera apropiada las consecuencias que acarrea las diversas manifestaciones psicosociales, de acuerdo con la World Health Organization (2021) y BBC News (2021) cerca de 745 mil muertes son responsabilizados al incremento del estrés dentro de los centros laborales por la ampliación de las jornadas, se han evidenciado que ha existido un incremento del 42% de enfermedades cardiovasculares y un 19% a nivel cerebro vascular. Estas cifras, más allá de un llamado de atención a la importancia que tiene que dar los individuos al cuidado de su salud mental, pone en énfasis una interrogante ¿Qué hacen los líderes para contrarrestar estos problemas?, no solo el perjuicio de la productividad o desarrollo, sino también porque se deben cuidar el bienestar mental de los que se encuentran a cargo.

El estrés laboral hoy en día, como ya se explicó, se ha convertido un fenómeno frecuente, a tal punto que se ha interiorizado dentro de las organizaciones; si bien, se habla de la existencia de un eustrés y distrés, las complicaciones surgen cuando este último es puesto a sus límites, lo que genera una afección en los colaboradores, siendo perjudicial para la organización, frente a este escenario se han planteado diversas estrategias para mitigar su aparición. Los países europeos hacen énfasis en combatir esta problemática (Mansilla & Favieres, 2017), a diferencia de occidentales que no logran obtener resultados favorables obteniendo conceptos como “karoshi” (Gorvett, 2016) por la consecuencia del estrés laboral y sus factores relacionados, junto con altos índices de insatisfacción determinados por el estrés laboral (Qiu et al., 2021), el análisis de los datos antes descritos convergen en una explicación, tanto relacionados con el crecimiento de la empresa, mantener un puesto de trabajo

y sobre todo el liderazgo de la alta dirección que pese al conocimiento a través del tiempo, no han tomado medidas para su reducción.

La realidad de Latinoamérica frente a la sintomatología del estrés laboral presenta mayor amplitud como manifiesta la Organización Internacional del Trabajo (2020) donde los índices se incrementaron en 12% en comparación al 2019, además de que su sintomatología se han hecho cada vez mayores, sin embargo, se considera que esta problemática es a consecuencia de la ausencia de un liderazgo eficiente (Cárdenas-Vargas & Vega-López, 2020; Rodríguez & Vélez, 2021) pese a que garantizar adecuados niveles de bienestar mental es fundamental para el desarrollo eficiente de la organización, así estas variables se encuentran concatenadas; es decir, para reducir los índices de estrés laboral es necesario contar con directivos líderes, que no es lo mismo que jefes o empleadores.

En el Perú, el estrés laboral no es un problema ajena a las organizaciones, más aún en la realidad actual diverso estudios evidencian que se han incrementado de la manera significativa, desde un enfoque más específico las mujeres presentan mayor probabilidad de padecimiento en 2.1 veces más que los hombres (Ipsos, 2021), de igual manera cerca del 19.25% de los trabajadores a nivel nacional han acrecentado la experimentación de estas sintomatologías (Toro, 2020), esta realidad ha generado una desvinculación de los colaboradores con las organizaciones que traen como consecuencia la reducción de la productividad (-41%), el ausentismo, las altas tasas de rotación y mayores gastos para la contratación y formalización (Conexiónsan, 2021; Virto-Farfan et al., 2021). Esta realidad está relacionado con los bajos niveles de liderazgo en las empresas en el Perú, el mismo que no permite afrontar los diversos cambios orientados a la mejora de la salud metal en su componente de talento humano, no obstante, el liderazgo se ha centrado a una mejora de los ingresos (Castellano-Masías, 2020), dejando un espacio sin control para la presencia del estrés laboral.

En un contexto local, centrandó en la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, los problemas de estrés laboral no han sido ajeno, sumado a la

nueva normalidad y los cambios vertiginosos, han repercutido en la presencia de niveles altos de problemas psicosociales, para los cuales es necesario una pronta intervención. Adentrando a la problemática, se ha evidenciado que la sobrecarga de trabajo, el bajo apoyo social que manifiestan los colaboradores son predominantes para la presencia de la sintomatología del estrés laboral, no obstante, llama la atención, el liderazgo en la directiva de la institución, que como ya se exploró en los diversos escenarios, estos tienden a tener relación con el desarrollo o no del talento humano, así pues, se ha identificado que no se han tomado acciones correctivas frente a la presencia de sintomatologías que no contribuyen en la mejora del desarrollo de las actividades laborales, siendo así necesario explorar la relación que guarda el estrés laboral y el liderazgo percibido dentro de la organización.

Luego de la realidad expuesta se formuló como problema de investigación ¿Cuál es la relación entre work stress y liderazgo en colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto-2022?, así los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación entre superiores, cohesión grupal y políticas con liderazgo en colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto-2022?, ¿Qué relación existe entre competitividad y organización con liderazgo en colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto-2022?

El estudio se justificará teóricamente, debido a que se contribuye con información relevante que evidencien la relación entre variables que no se han tomado el interés de analizar de manera conjunta, además, se analizó bajo sus elementos de teorías principales para el logro de los objetivos. A nivel práctico, los resultados de la investigación permitirán desarrollar intervenciones en los centros laborales respecto al estrés laboral, desarrollar planes de capacitación de liderazgo para alcanzar una mejora de la gestión y rendimiento del personal para las diversas organizaciones públicas y privadas en la ciudad de Tarapoto; desde su relevancia social, se busca promover la salud mental como un elemento necesario en las instituciones públicas y

privadas, promoviendo la responsabilidad corporativa, relacionados con la garantía de clima adecuado para su funcionamiento. Finalmente, a nivel metodológico, los resultados del estudio reforzaran la existencia y aplicación de instrumentos que son válidos para evaluar las variables, siendo así posible replicar los estudios en distintos escenarios.

Luego de conocer los principales componentes del problema e importancia del estudio, se plantea como objetivo general: determinar la relación entre work stress y liderazgo en colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto-2022, siendo sus objetivos específicos de acuerdo con las dimensiones que se describen a continuación: analizar la relación entre superiores, cohesión grupal y políticas con liderazgo, identificar la relación entre competitividad y organización con liderazgo en colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín.

Para finalizar, se estableció como hipótesis general H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre work stress y liderazgo en colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto-2022, las hipótesis específicas fueron: Existe relación directa y significativa entre superiores, cohesión grupal y políticas con liderazgo, Existe relación directa y significativa entre competitividad y organización con liderazgo.

## II. MARCO TEÓRICO

Para el análisis de la investigación se ha explorado estudios previos a nivel internacional, iniciando por Saleem et al. (2021) Arabia Saudita, trabajaron con un estudio de tipo básica de diseño transversal y no experimental, la muestra estuvo constituida por 213 empleados bancarios, aplicaron un cuestionario desarrollado de acuerdo con la teoría, donde obtuvieron como resultado que los niveles de estrés que registraron sumado a la crisis sanitaria actual han contribuido en el desarrollo de bajos niveles de liderazgo, no solo en las áreas de atención sino se filtró a las áreas de gerencias y operaciones, de esta manera llegaron a concluir que mediante el análisis de regresión lineal han demostrado que el estrés laboral contribuye de manera significativa en la reducción de liderazgo ( $p < .01$ ) sumado a la crisis actual son determinantes de efecto mayor.

De igual manera Nor et al. (2021) Malaysia, desarrollaron un tipo de estudio básico, de diseño no correlacional, transversal, participaron como muestra a 200 colaboradores (promotores, limpiadores y trabajadores de fábricas), se aplicaron como instrumento los cuestionarios de datos sociodemográficos, la escala de estrés laboral y el cuestionario de descripción del comportamiento del líder, los resultados que obtuvieron evidenciaron que el estrés laboral son más altos en colaboradores comprendidos entre los 40-49 años, además de que la clasificación de los líderes fueron como reflexivos, en ese sentido y luego del análisis de los datos se llegaron a concluir que el estrés laboral se relaciona de manera significativa ( $p < .05$ ) con la calificación de los tipos de liderazgo existentes en su unidad de trabajo, además resaltan que en mayor medida de crecimiento del estrés los índices de desempeño se ven afectados considerablemente.

Para Yoho (2021) Estados Unidos, trabajó con un estudio básico de diseño teórico de exploración, para ello recopiló información de diversas bases de datos, efectuó un metaanálisis en 49635 empleados de 25 países, mediante una guía de análisis documental, obtuvo como resultados que muchos de los síntomas que están relacionados con el estrés en el centro laboral es a

consecuencia de la ausencia de relaciones saludables entre los superiores y subordinados, además el liderazgo tóxico tiene a incrementar de manera considerable los niveles de estrés, por otro lado, cuando se presenta un estilo de liderazgo adecuado (transaccional) se contribuye en gran medida con la organización, en ese sentido concluye que existe correlación significativa entre el estrés laboral y el liderazgo tóxico.

Sainz et al. (2021) España, presentaron un estudio básico de diseño no experimental y correlacional, la muestra estuvo conformada por 930 colaboradores, aplicaron como instrumento la Escala de Estilo de liderazgo auténtico, deshumanización organizacional, escala de estrés laboral, obtuvieron como resultado que un mayor liderazgo auténtico predijo un menor índice de estrés laboral, mediante un análisis correlacional se ha establecido que la relación fue significativa (IC=95%;  $p < .001$ ) demostrando así la hipótesis planteada inicialmente, de esta manera, la presencia de altos índices de estrés laboral estarán condiciones por los estilos de liderazgo respectivamente.

Según, Wang et al. (2020) Japón, en su estudio de tipo básica, de diseño no experimental y transversal, tuvieron como muestra a 307 empleados, 144 hombres y 163 mujeres, a quienes se suministraron tres cuestionarios, uno de liderazgo ético, el apoyo mutuo y seguimiento mutuo y el Cuestionario Breve de Estrés Laboral, los resultados han evidenciado que se existe un alto nivel de estrés laboral, además de que el liderazgo ético es aplicado en gran medida, de esta manera llegaron a concluir que existe una relación inversamente proporcional entre estas dos variables, es decir el liderazgo puede reducir los niveles de estrés tanto de manera indirecta como mediante el apoyo mutuo.

Por su parte Jacobs (2019) Estados Unidos, en su estudio de tipo básico, exploratorio y descriptivo, tuvo como muestra 9 participantes, a quienes se les aplicó una entrevista estructura diseñada de acuerdo con los criterios del investigador, que evidenció como resultados que la totalidad de los

participantes experimentaron el estrés laboral a consecuencia de un liderazgo ineficaz, estos se asociaron con la disminución de los resultados de la organización así como bajos índices individuales, que como consecuencia acarrearán problemas de salud tanto psicológicos y fisiológicos, de esta manera llegó a concluir que los altos índices de estrés laboral se originan a consecuencia de la ineficacia del liderazgo, además enfatiza el papel importante que estos tienen en pro de la organización.

De igual manera Gul (2018) Pakistán, planteó un estudio de tipo básica de diseño transeccional, la muestra estuvo conformada por 240 médicos, se aplicó como instrumento el cuestionario de liderazgo multifactorial MLQ, el inventario de Estrés de Rol, mediante el procesamiento de los datos se obtuvo como resultados que los niveles de estrés fueron altos (>67%) mientras que la percepción del liderazgo por parte los jefes inmediatos fueron bajos, a todo ello mediante el análisis de regresión múltiple se ha demostrado que existe relación entre las variables, siendo esto estadísticamente significativos; en ese sentido la sobrecarga, roles y tiempo dentro de la institución demostraron que tienen un efecto para la presencia del estrés laboral en sus diversas formas.

A nivel nacional, Castillo et al. (2019) Huaraz, planteó un estudio de tipo descriptivo transversal y correlacional en un establecimiento de salud, la muestra lo constituyó 88 trabajadores asistenciales y administrativos, a quienes se les suministró el MHQ 5X de versión corta y el inventario del clima, obtuvieron como resultado que el 54.5% presentaron liderazgo transaccional alto y bajo nivel transformacional (55.7%), de igual manera el clima por mejorar alcanzó una percepción del 68.2%, no obstante son estos elementos de mayor regularidad que conllevan a escenarios de estrés u otra sintomatología. Llegaron a concluir que existe relación a nivel significativa entre las variables de estudio ( $r_s=.664$ ;  $p<.05$ ) demostrando la hipótesis de investigación.

Por su parte Minaya (2017) Huaraz, planteó un estudio descriptivo-correlacional de diseño transversal, la muestra estuvo conformada por 40 trabajadores, se aplicó como instrumento el cuestionario para la recopilación de datos. Los resultados permitieron identificar que existe relación entre las variables objeto de estudio en ese sentido se evidencia la importancia que posee para la gestión de las organizaciones, en relación con estos datos se llegó a concluir que existe una alta relación entre las variables, siendo esto a nivel significativo ( $r_s = .767$ ;  $p < .002$ ;  $gl = 87$ ) demostrando que estos están vinculados en función a los resultados que se busca obtener (metas y objetivos). Finalmente Tello (2020) Lima, en su estudio de enfoque cualitativo, de diseño fenomenológico, se aplicó 12 entrevistas a agentes de seguridad entre los 18-53 años. Se aplicó como instrumento la guía de entrevista, llegaron a concluir que el estrés laboral influye de manera significativa en los comportamientos individuales de esta manera existen factores que intervienen u ocasionan afecciones negativas dentro del centro laboral como el estrés.

El análisis teórico de las variables, se inicia con el work stress, iniciando por Havermans et al. (2018) definen como una situación que ocurre cuando las exigencias del entorno laboral exceden la capacidad de los empleados para responder y cumplir sus responsabilidades de manera eficiente. Es decir, involucra un conjunto de diversas reacciones o respuestas emocionales, psicológicas, conductuales y cognitivas que los trabajadores manifiestan ante las exigencias laborales que superan sus habilidades y conocimientos para lograr un desempeño óptimo.

Así también, Burman et al. (2018) establecen que el work stress es un compuesto de reacciones mentales y fisiológicas que un individuo padece cuando se ve sometido a múltiples factores y circunstancias profesionales que superan su capacidad para enfrentarse a las situaciones de su entorno de trabajo. A parte de ello, Putu & Gusti (2019) indican que es un tipo de estrés en donde la constante presión laboral puede ocasionar la saturación mental y física de los recursos humanos de una organización, derivando en un

sinnúmero de consecuencias que afectan la salud de manera general y generando un desequilibrio entre lo personal y laboral.

Igualmente, Mejía et al. (2019) señalan que el estrés laboral o work stress, es una condición presentada en aquellos trabajadores que se enfrentan a niveles excesivos de estrés dentro de su ambiente laboral. Por su parte, De Clercq et al. (2018) revelan que mayormente es una consecuencia generada del desbalance entre la presión laboral (o personal) y la capacidad de cumplir las tareas de forma efectiva.

Cabe mencionar que Osorio & Cárdenas (2017) sostienen que el estrés es un fenómeno social relacionado a diversos elementos y si bien es cierto no puede atribuirse solo a situaciones laborales concretas, estas son una de la razones principales que lo explican. Por ello, el work stress puede ocurrir en cualquier ámbito de trabajo y afectar a cualquier empleado, independientemente de la magnitud del negocio o empresa, el rubro de actividades o el tipo de contrato laboral. Además, Mochamad et al. (2019) explican que cuando la calidad de vida laboral en una organización disminuye, los altos niveles de estrés pueden tener un impacto negativo en los aportes y en el desarrollo de las labores de sus recursos humanos.

En un análisis de la conceptualización acerca del work stress, es la respuestas adaptativas, ajustadas según la diversidad individual, que son el producto de diversos comportamientos, situaciones o eventos que imponen requisitos especiales a los individuos (Matteson & Ivancevich, 1987).

Para la evaluación de la variable se consideró propicio analizar las dimensiones de acuerdo con lo adaptado por Takamura (2020) quien plantea la dimensión de superiores, cohesión grupal y políticas la misma que hace alusión al tipo de estructura que forma la organización, ligadas con la capacidad de respaldo para determinadas situaciones que hacen desarrolla un mayor nivel de pertinencia del grupo. En cuanto a la dimensión competitividad y organización refiere como el desarrollo de los procesos

administrativos o los trámites están debidamente organizados y su adecuado manejo reduce los riesgos de padecimiento de la sintomatología.

Mazzetti et al. (2019) conceptualiza al liderazgo como la capacidad que un determinado sujeto tiene para dirigir y controlar eficientemente las circunstancias que se les presenta día a día, direccionando a un equipo de trabajo al cumplimiento de fines colectivos. Para Bass (1985) es un grupo de habilidades que una persona posee para influir positivamente en el actuar de uno o varios individuos, haciendo que trabajen de manera entusiasta y garantizando el logro de metas y objetivos establecidos.

De igual modo, Newman et al. (2018) aluden que el liderazgo es un término que hace referencia a la destreza de aprovechar los caracteres más importantes de cada persona o grupo de individuos, con el propósito de guiarlos, orientarlos e inspirarlos a la ejecución óptima de sus funciones y posteriormente asegurar su contribución en el logro de objetivos organizacionales. Por otro lado, Monowar et al. (2019) sintetizan que es un instrumento esencial en la dirección y administración de actividades gerenciales u organizacionales, siendo objeto de los recursos humanos, un elemento estratégico y una ventaja altamente competitiva en el contexto laboral.

En particular, Suifan et al. (2017) consideran que es la cualidad con la que una persona cuenta para manejar adecuadamente un conjunto de individuos y motivarlos al logro de metas, ofreciendo un apoyo para que alcancen fines específicos, tomando la iniciativa y fomentando la unión y el equipo de trabajo. Igualmente, Graves & Sarkis (2018) refieren que el liderazgo es un conjunto de habilidades directivas, gerenciales o administrativas que un individuo tiene para impactar de forma positiva en el modo de ser las personas y la manera en cómo se desenvuelven a la hora de desempeñar sus funciones, tareas o responsabilidades asignadas.

Como explica Muhammad et al. (2017) el liderazgo hace referencia a la incorporación de valores, organización de visiones y la creación de un ambiente en el que se puedan alcanzar determinadas acciones en conjunto. Asimismo Newman et al. (2017) manifiestan que es el conjunto de comportamientos de una persona que guía las acciones de un grupo hacia metas u objetivos en común.

Respecto a la definición general del liderazgo Bass (1985) manifiesta que es el conjunto de habilidades que una persona posee para influir positivamente en el actuar de uno o varias individuos, haciendo que trabajen de manera entusiasta y garantizando el logro de metas y objetivos establecidos.

Para el análisis de las dimensiones se considera a Bass (1985) quien planteó como elementos, liderazgo transformacional comprende las habilidades correspondientes a aquel líder que ha levantado su conciencia sobre aspectos de importancia y lo ha conducido a un alto nivel, influenciando a trascender por el bienestar de la organización, permitiendo trabajar de manera más dura.

De igual manera el liderazgo transaccional, es conocido también como el reforzamiento contingente, donde se suele aceptar los roles y funciones tanto el dirigente como el colaborador a fin de obtener los objetivos. Los pasos para seguir por el subordinado son acordados a fin de obtener el intercambio de beneficio transparente y justo.

Finalmente, el resultado de líder, bajo este modelo los líderes evitan influencia sobre los subordinados, no cumpliendo sus actividades de supervisión y están constantemente dudado de su capacidad para dirigir el equipo.

En analogía a los enfoque teóricos que enmarcan el tema de investigación se puede mencionar la Teoría transaccional del estrés y el afrontamiento de Lazarus & Folkman (1984, citado en Junker et al., 2020) en donde se manifiesta que el estrés en los individuos resulta de la interacción continua entre una persona y el medio que le rodea. Es decir, se basa en las fases

cognitivas que se presentan frente a una o más situaciones estresantes, teniendo en cuenta la forma en cómo interactúan las personas ante un contexto o acontecimientos concretos. Asimismo, los autores señalan que los elementos que intervienen en la generación del estrés son los estímulos (sucesos externos, hechos cotidianos, sociales y psicológicos); las respuestas, que son reacciones subjetivas y cognitivas expresadas por los individuos, las cuales pueden ser adecuadas o no; los mediadores que hacen referencia al análisis de los estímulos como amenazantes y de los elementos de afrontamiento como insuficientes; y por último los moduladores, que comprenden diferentes factores que pueden mitigar o incrementar los niveles de estrés, no obstante no lo inducen ni lo impiden.

En efecto, el modelo explica que cuando un individuo afronta una situación posiblemente estresante, primero desarrolla una evaluación preliminar, es decir, juzga el significado de la situación, para que se califique como estresante, manejable, positiva, variable o nada relevante. Por ello, la respuesta al estrés también se ve afectada por la evaluación cognitiva subjetiva de la persona de las opciones y recursos de afrontamiento disponibles en un contexto particular. Una vez que el sujeto ha evaluado los factores estresantes como una tensión o un exceso de su capacidad de afrontamiento, se produce el estrés. Por consiguiente, la persona moviliza estrategias de afrontamiento para manejar factores estresantes particulares y regular el estrés emocional. También el modelo postula además que el proceso de evaluación cognitiva es dinámico y recursivo, de modo que las estrategias de afrontamiento aplicadas, más o menos exitosas, afectan la evaluación posterior de la persona y la calidad e intensidad de la respuesta al estrés. Por tanto, la evaluación cognitiva subjetiva de una persona y los esfuerzos de afrontamiento, son los elementos claves que potencialmente causan disfunción en el proceso de estrés (Junker et al., 2020).

Acerca de la teoría de Conservación de los recursos (COR) propuesta por Stevan Hobfoll en 1989, se puede mencionar que es un enfoque teórico del estrés que describe la motivación que estimula a los seres humanos a mantener sus recursos, así como a conseguir más de estos. Cabe resaltar

que el modelo asume que el estrés ocurre en tres situaciones: cuando existe una amenaza de pérdida de recursos, la pérdida neta real de recursos y la falta de recursos adquiridos después de los gastos de recursos. Desde esta perspectiva, los recursos se definen como cosas que las personas valoran, especialmente objetos, estados, situaciones y condiciones. Además, en dicha teoría el estrés se define como un desbalance entre las demandas externas y la capacidad de reacción de los individuos. Así también en el estrés laboral el enfoque COR analiza cómo la asignación de recursos afecta su desempeño en el trabajo. Por tanto, la presente teoría es una explicación integral del entorno y comportamiento estresante sin presiones externas de los individuos, en dónde los recursos representan la unidad básica necesaria para comprender el estrés que las personas pueden tener en diversos escenarios (Hobfoll et al., 2018).

### III. METODOLOGÍA

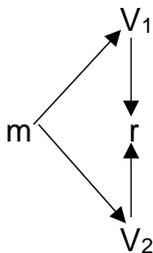
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Se ha considerado de acuerdo a la exploración de la información un estudio de tipo básica de acuerdo con el Concytec (2018) debido a que se efectuó la revisión de información concerniente a las variables work stress y liderazgo lo que permitió que se pudieran evaluar en función de sus componentes.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Para la presente investigación se consideró un diseño no experimental, debido a que no se manipularon los datos para ser procesados ni de manera descriptiva e inferencial, de igual manera fue correlacional, por cuanto su naturaleza buscó establecer el nivel de relación entre las variables, además, fue de corte transversal permitiendo que los datos puedan ser extraídos en el periodo 2022 en un solo momento (Ato et al., 2013), así se presenta el esquema a continuación:



Dónde:

$V_1$  = Work stress

$V_2$  = liderazgo

m = muestra

r = relación

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### Variables:

Variable 1: Work stress

Variable 2: Liderazgo

**Nota:** La definición operacionalización se encuentra en el anexo 1.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### 3.3.1. Población

Para el estudio se consideró a la población como el conjunto de datos, personas o elementos que poseen similares características para su medición (López, 2004), de esta manera estuvo conformada por la totalidad de colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) San Martín, que alcanzaron un total de 126, actualizados en abril del 2022 de acuerdo con la planilla del RR.HH, considerando a aquellos contratados por CAS, 276 y nombrados respectivamente.

#### 3.3.2. Muestra

Hace referencia a un subgrupo originario de la población de un estudio, respecto a los cuales un investigador desea realizar un análisis o evaluación y llegar a determinados resultados o conclusiones (Majid, 2018). Por lo tanto, la muestra de la investigación estuvo compuesta por 95 colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Martín, siendo estos en relación con la fórmula descrita a continuación:

$$\begin{aligned}n &= \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{E^2 (N-1) + Z^2 \times p \times q} \\n &= \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times N}{(0.05)^2 (N-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} \\n &= \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 126}{(0.05)^2 (126-1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} \\n &= \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 126}{(0.05)^2 (125) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} \\n &= \frac{121.0104}{1.2729} \\n &= 95\end{aligned}$$

### **3.3.3. Muestreo**

Para estimar la muestra del estudio se empleó un muestreo probabilístico simple, la cual según Taherdoost (2017) se caracteriza por la utilización de una fórmula matemática para calcular el número exacto de miembros de la población, en donde todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser seleccionados.

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

La técnica que se empleó fue la encuesta, la misma que, de acuerdo con lo señalado por Hernández & Danae (2020) es un método de investigación y recopilación de datos que se utiliza para obtener información de personas sobre temas en específico. Cabe mencionar que la encuesta tiene múltiples propósitos y se puede realizar de diferentes formas según los objetivos de investigación a alcanzar.

Cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS, originalmente planteado por (Matteson & Ivancevich, 1987) consta de 7 dimensiones y 25 ítems en total, para el estudio se consideró además la adaptación planteada por Takamura (2020) que contemplo mediante un AFC solo 2 factores que se desarrollaron en la ciudad de Piura. El instrumento posee adecuadas propiedades psicométricas, estos en cuanto a su confiabilidad alcanzó un nivel de .92; mediante el análisis factorial exploratorio obtuvo un KMO=.875, siendo esto aceptable para el estudio.

Cuestionario Multifactorial de liderazgo MLQ5X, creado inicialmente por Bass y Avolio (2000) adaptado por Ríos & Mendoza (2018) a contexto nacional, compuesta por tres dimensiones: Liderazgo transformacional (15, 9, 14, 10, 8, 23, 6, 13, 19, 2, 31, 30, 29, 36, 32, 25, 26), Liderazgo transaccional (1, 11, 16, 35, 4, 22, 24, 27, 3, 12, 17, 20) y Resultado de líder (39, 42, 44, 38, 41, 37, 40, 43, 45). A nivel de dimensiones obtuvo propiedades psicométricas apropiadas con alta de Cronbach (.89) para el factor 1, para el factor 2=.87; y

el factor 3 =.94. De igual manera el modelo se ajustó a sus tres factores con CFI y GFI>.90 y RMSEA<.05.

### **Validez**

La validez del estudio se desarrolló de acuerdo con el criterio de 5 jueces, los mismos que permitieron su medición bajo el Coeficiente de Validez de Contenido (CVC), con la finalidad de alcanzar un valor >.90 y su aplicabilidad sea excelente, en ese sentido la variable Work stress obtuvo un CVC=.99 y el liderazgo CVC=1, los mismos, que demuestran su adecuación para la evaluación.

### **Confiabilidad**

Para el proceso de confiabilidad se aplicó los instrumentos mediante formularios de Google distribuidos en WhatsApp, se alcanzó un mínimo de 21 participantes, el cálculo se realizó según alfa de Cronbach (Oviedo & Campo-Arias, 2005). Para la variable Work stress se obtuvo un coeficiente =.915 y liderazgo =.898, siendo estos suficientemente robustos para la evaluación.

### **3.5. Procedimientos**

En primera instancia se efectuó la exploración de la información respecto a las variables a fin de plantear el título de investigación, posterior a ello se formuló los lineamientos de acuerdo con lo solicitado por la Universidad, luego se solicitó el permiso correspondiente al director de la UGEL San Martín para emplear los instrumentos dentro de la organización y de esa manera iniciar con el proceso de recolección de datos para el desarrollo de la investigación. Luego de haber aplicado los instrumentos a los colaboradores de la institución, se procedió a tabular toda la información adquirida ordenándola, clasificándola y codificándola en el programa Microsoft Excel, revisando cada una de las respuestas para así evitar cualquier tipo de error. Posteriormente, para realizar el análisis de datos se utilizó los métodos descriptivos e inferenciales a través del software SPSS 28, con el propósito de alcanzar e interpretar los resultados para finalmente probar la hipótesis de investigación y cumplir con los objetivos de investigación.

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

Se consideró la investigación hipotética deductiva, ya que se dieron soluciones a objetivos específicos a generales para aclarar la información obtenida. Por otro lado, se utilizaron métodos de inferencia para obtener datos cuantitativos mediante análisis estadístico de correlación. Además, la prueba de normalidad se desarrolló utilizando Kolmogórov-Smirnov, ya que la muestra fue mayor a 50 participantes, en ese sentido se empleó el estadístico de correlación Rho Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

El desarrollo de la investigación ha seguido correctamente los lineamientos y reglas establecidas por la Universidad César Vallejo. Respetó lo señalado por las Normas Apa séptima edición, pues toda la información, conceptos o teorías correspondientes a diferentes autores fueron adecuadamente citados y referenciados. Así también, cumplió con el principio de autonomía porque los participantes del estudio fueron informados con anterioridad sobre los fines de la investigación y de esa manera se pueda conseguir su consentimiento voluntario, respetando las respuestas brindadas por estos.

En cuanto al principio de beneficencia, la investigación buscó incrementar mayores conocimientos y concientizar sobre las consecuencias que el estrés laboral puede ocasionar en el desenvolvimiento y capacidad de liderazgo de los trabajadores en general. Por otro lado, se practicó el principio de no maleficencia, dado que ningún procedimiento ejecutado en el desarrollo del estudio fue realizado con la intención de causar algún daño a la institución o a sus colaboradores. Además, los resultados que se consigan fueron verídicos y no se manipularon de ninguna forma.

Finalmente, se aplicó el principio de justicia ya que aseguró que el trato brindado a todos los partícipes de la investigación sea digno e igualitario, respetando su integridad personal para asegurar que contribuyan al desarrollo del estudio.

#### IV. RESULTADOS

Para el análisis inferencial es necesario que se tenga planteado inicialmente la prueba de normalidad de las variables descriptas a continuación:

**Tabla 1**

*Prueba de normalidad de work stress y liderazgo*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
<b>Work stress</b>	0.055	95	.200*
Superiores, cohesión grupal y políticas	0.076	95	.200*
Competitividad y organización	0.084	95	.094
<b>Liderazgo</b>	0.116	95	.003
Liderazgo transformacional	0.140	95	.000
Liderazgo transaccional	0.100	95	.020
Resultado de líder	0.100	95	.021

#### **Interpretación:**

De acuerdo con la tabla 1, se evidencia que los datos del work stress, superiores, cohesión grupal y políticas se encuentran normalmente distribuidos ( $p < .05$ ), mientras que el liderazgo, liderazgo transformacional, transaccional y resultados del líder no se encuentra normalmente distribuida, debido a que el valor  $p$  fue menor a  $.05$ . Esto implica el uso de una prueba no paramétrica para correlacionar las variables y objetivos, es decir, se utiliza Rho de Spearman. Es preciso manifestar que se aplicó la prueba de K-S debido a que se trabajó con una muestra mayor a 50 participantes.

**Tabla 2***Superiores, cohesión grupal y políticas relacionadas con liderazgo (n=80)*

		Liderazgo	
Rho de Spearman	Superiores, cohesión grupal y políticas	rho	.427*
		$\rho$	.000
		N	95

De acuerdo con la tabla 2 se evidencia que la dimensión superiores, cohesión grupal y políticas presentan una correlación moderada debido a que el valor de rho = .427 y el p valor alcanzado fue .000 y, demostrando la hipótesis de investigación.

**Tabla 3***Competitividad y organización relacionadas con liderazgo (n=80)*

		Liderazgo	
Rho de Spearman	Competitividad y organización	rho	.321**
		$\rho$	.001
		N	95

De acuerdo con la tabla 3 se ha encontrado relación entre la competitividad y organización con el liderazgo, el nivel de correlación fue moderada debido a que el valor de rho = .321 y p valor fue .001; no obstante, se llegó a contrastar la hipótesis de investigación planteada por el investigador.

**Tabla 4***Work stress relacionados con el liderazgo (n=80)*

		Liderazgo	
Rho de Spearman	Work stress	rho	.420**
		$\rho$	.000
		N	95

De manera general se ha evidenciado que el work stress se relaciona de manera directa y positiva con el liderazgo de los colaboradores administrativos de la Ugel, siendo los valores adecuados para su contrastación ( $p=.000$ ;  $\rho=.420$ ), esto implica que en medida que el estrés laboral sea reducido en mayor magnitud el liderazgo es mejor percibido por los colaboradores.

## V. DISCUSIÓN

En un análisis del trabajo de investigación que busca correlacionar work stress y liderazgo en colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín se determinó que existe correlación moderada ( $\rho = .000$ ;  $\rho = .420$ ), lo que implica que en medida que el work stress se reduzca el liderazgo tendrá una adecuada percepción, estos datos guardan relación con los resultados obtenidos por Saleem et al. (2021) en Arabia Saudita, concluyeron que mediante el análisis de regresión lineal han demostrado que el estrés laboral contribuye de manera significativa en la reducción de liderazgo ( $p < .01$ ), de igual manera Nor et al. (2021) en Malaysia, llegaron a concluir que el estrés laboral se relaciona de manera significativa ( $p < .05$ ) con la calificación de los tipos de liderazgo existentes en su unidad de trabajo, además resaltan que en mayor medida de crecimiento del estrés los índices de desempeño se ven afectados considerablemente, en tanto, Sainz et al. (2021) en España se ha establecido que la relación fue significativa (IC=95%;  $p < .001$ ) junto con Wang et al. (2020) y Gul (2018) que demuestran relación entre las variables.

Bajo un elemento de análisis centrado entre la relación entre superiores, cohesión grupal y políticas con liderazgo en colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín se ha visualizado que es directo y de nivel medio ( $\rho = .000$ ;  $\rho = .427$ ) el mismo que guarda relación con los datos obtenidos por Saleem et al. (2021) en Arabia Saudita quienes, además de encontrar relación a nivel de variable general, plantea que los bajos niveles existentes de liderazgo están condicionados por el estrés, más aún en el contexto actual de pandemia en la que se encuentra. La relación entre este estudio radica en que la aplicación de los instrumentos y los participantes se encontraron desarrollando actividades durante la Covid-19, donde el número de colaboradores fue reducido por diversos motivos y la carga laboral junto al poco nivel de empatía por parte de algunos directores se hizo presente. De igual manera Wang et al. (2020) hace mención que la relación entre estas variables son consecuentes, es decir la sintomatología del work stress afecta el liderazgo desde un enfoque en la práctica.

Bajo en análisis de la relación entre competitividad y organización con liderazgo en colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local se ha encontrado que existe relación directa a un nivel medio ( $\rho = .001$ ;  $\rho = .321$ ), en ese sentido los resultados guardan relación con la información planteada por Yoho (2021) en Estados Unidos, donde los resultados evidencia que mucho de los síntomas que están relacionados con el estrés en el centro laboral es a consecuencia de la ausencia de relaciones saludables entre los superiores y subordinados, además el liderazgo tóxico tiene a incrementar de manera considerable los niveles de estrés y Jacobs (2019) Estados Unidos, evidencia como resultados que la totalidad de los participantes experimentaron el estrés laboral a consecuencia de un liderazgo ineficaz. Bajo este acercamiento de los alcances del estudio se hace énfasis en la importancia que posee el liderazgo organizacional, el mismo que permite que los factores de estrés tanto internos como externos puedan ser controlados de manera adecuada.

Si bien los resultados del estudio son de mucha importancia para la comunidad educativa, este ha presentado diversas limitantes que se han centrado en el tamaño de la muestra, siendo esto un impedimento para generalizar en la totalidad de las unidades de gestión educativa, de igual manera otra de las limitaciones estuvieron definidas por el tiempo planteado para la aplicación de los instrumentos, mismos que fueron cortos aún más debido a que fue de manera presencial y los colaboradores por la carga laboral estimaron un menor tiempo. Cabe precisar de esta manera que el estudio puede realizar posteriores análisis comparativos a nivel tipos de contratos con la finalidad de evidenciar si los mismos son factores estresores, de igual manera identificar aquellos factores que imposibilitan la adecuada percepción de los jefes o directivos.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1.** La dimensión superiores, cohesión grupal y políticas guardan relación con el liderazgo de manera directa y moderada ( $\rho = .427$ ;  $p = .000$ ) en los profesionales administrativos de la UGEL.
  
- 6.2.** La competitividad y organización se encuentran relacionada de manera directa y moderada con el liderazgo ( $\rho = .321$ ;  $p = .000$ ) en los colaboradores de la UGEL.
  
- 6.3.** El work stress se relaciona de manera directa y moderada con el liderazgo ( $\rho = .420$ ;  $p = .000$ ) en los colaboradores de la UGEL San Martín respectivamente.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1.** A los profesionales de psicología desarrollar un programa de intervención para mejorar la integración en el grupo de trabajo, permitiendo que se alcancen a mejorar la dinámico organizacional.
  
- 7.2.** A los directivos y recuro humano desarrollar un plan de liderazgo organizacional, bajo estrategias integrativas a favor de la organización, de igual manera mejorar el clima laboral.
  
- 7.3.** A los funcionarios de la institución tomar en consideración los resultados del estudio para desarrollar intervenciones oportunas para mejorar la organización, de igual manera a futuros investigadores replicar en escenarios distintos.

## REFERENCIAS

- Ato, M., Juan, L., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. Free Press.
- BBC News. (2021). *Long working hours killing 745,000 people a year, study finds*. <https://www.bbc.com/news/business-57139434>
- Burman, R., Giri Goswami, T., & Professor, A. (2018). A Systematic Literature Review of Work Stress . *International Journal of Management Studies*, 3(9), 112–132. [https://doi.org/10.18843/ijms/v5i3\(9\)/15](https://doi.org/10.18843/ijms/v5i3(9)/15)
- Cárdenas-Vargas, C. P., & Vega-López, Y. P. (2020). *El estrés laboral como síntoma de deficiencia de liderazgo en las empresas* [Tesis de Grado, Universitaria Agustiniana]. <http://repositorio.uniagustiniana.edu.co/handle/123456789/1453>
- Castellano-Masías, P. (2020, diciembre 1). *Liderazgo empresarial para afrontar la nueva normalidad*. ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2020/12/01/liderazgo-empresarial-para-afrontar-la-nueva-normalidad/>
- Castillo, E. F., Medina, M. A., Bernardo, J. V., Reyes, C. E., & Ayala, C. I. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(2), e1351. <https://scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/>
- Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e innovación Tecnológica - Reglamento Renacyt* (pp. 1689–1699). [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Conexiónesan. (2021, mayo 26). *¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial? Recursos Humanos. Apuntes empresariales*. <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2021/05/como-afecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial/>
- De Clercq, D., Ui, I., & Muhammad, U. (2018). Time-related work stress and counterproductive work behavior. *Personnel Review*, 48(7).

- <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-07-2018-0241/full/html>
- Gorvett, Z. (2016, octubre 9). *Qué es el “karoshi”, la muerte por exceso de trabajo que en Japón es un problema de salud pública* - *BBC News Mundo*. BBC News. <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-37391172>
- Graves, L., & Sarkis, J. (2018). The role of employees' leadership perceptions, values, and motivation in employees' proenvironmental behaviors. *Journal of Cleaner Production*, 196, 576–587. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.06.013>
- Gul, S. (2018). Leadership styles: moderating impact on job stress and health. *Journal of Human Resources Management Research*, 2018(2018), 322892. <https://doi.org/10.5171/2018.322892>
- Havermans, B., Brouwers, E., Hoek, R., Anema, J., Van der Beek, A., & Boot, C. (2018). Work stress prevention needs of employees and supervisors. *BMC Public Health*, 18(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/S12889-018-5535-1>
- Hernández, S., & Danae, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51–53. <https://doi.org/10.29057/ICEA.V9I17.6019>
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J.-P., & Westman, M. (2018). Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior Conservation of Resources in the Organizational Context: The Reality of Resources and Their Consequences. *Annual Reviews*, 5, 103–131. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych>
- Ipsos. (2021). *Estrés y trastornos laborales*. <https://www.ipsos.com/es-es/estres-y-trastornos-laborales>
- Jacobs, C. M. (2019). Ineffective-Leader-Induced Occupational Stress. *Sage Open*, 9(2). <https://doi.org/10.1177/2158244019855858>
- Junker, S., Pömmmer, M., & Traut-Mattausch, E. (2020). The impact of cognitive-behavioural stress management coaching on changes in cognitive appraisal and the stress response: a field experiment. *Coaching: An International Journal of Theory, Research and Practice*, 14(2), 184–201. <https://doi.org/10.1080/17521882.2020.1831563>
- López, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8), 69–74.

- <http://www.scielo.org.bo/pdf/rpc/v09n08/v09n08a12.pdf>
- Majid, U. (2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. *Undergraduate Research in Natural and Clinical Science and Technology Journal*, 2(1), 1–7. <https://doi.org/10.26685/URNCST.16>
- Mansilla, F., & Favieres, A. (2017, junio 27). *El estrés laboral y su prevención*. MadridSalud. <https://madridsalud.es/el-estres-laboral-y-su-prevencion/>
- Matteson, M. T., & Ivancevich, J. M. (1987). *Controlling work stress: Effective human resource and management strategies*. Jossey-Bass. <https://psycnet.apa.org/record/1988-97150-000>
- Mazzetti, G., Vignoli, M., Petruzzello, G., & Palareti, L. (2019). The Hardier You Are, the Healthier You Become. May Hardiness and Engagement Explain the Relationship Between Leadership and Employees' Health? *Frontiers in Psychology*, 9, 1–9. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2018.02784>
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado, O., Garnica, L., Chacón, S., & García, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 28(3), 204–211. [https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552019000300004&script=sci\\_arttext&tIng=pt](https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1132-62552019000300004&script=sci_arttext&tIng=pt)
- Minaya, M. C. (2017). *El liderazgo y el estrés laboral en la empresa R&V 2017* [Tesis de Grado, Universidad San Pedro]. [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5994/Tesis\\_57526.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/5994/Tesis_57526.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mochamad, S., Sita, L., & Eko, P. (2019). The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable. *Atlantis Press*, 120. <https://www.atlantispress.com/article/125934095.pdf>
- Monowar, M., Aftab, U., & Luo, F. (2019). The influence of transformational leadership on employees' creative process engagement. *Management Decision*, 57(3), 741–764. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MD-07-2017-0707/full/html>
- Muhammad, F., Qin, S., Amir, I., & Aruba, S. (2017). Leadership styles and

- employees' motivation: Perspective from an emerging economy. *The Journal of Developing Areas*, 51(4), 143–156. <https://doi.org/10.1353/jda.2017.0093>
- Newman, A., Neesham, C., Manville, G., & Tse, H. H. M. (2017). Examining the influence of servant and entrepreneurial leadership on the work outcomes of employees in social enterprises. *The International Journal of Human Resource Management*, 11(50), 1–22. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1359792>
- Newman, A., Tse, H., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.04.001>
- Nor, N. I., Mokhtar, D. M., & Hazuan, H. A. (2021). The Associations between Work Stress, Leadership Behaviors and Job Performance among Workers in Three Types of Occupations in Malaysia. *International Journal of Academic Research in Economics and Management and Sciences*, 10(3), 44–62. <https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v10-i3/10283>
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Panorama laboral 2020: América Latina y el Caribe*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_764630.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf)
- Osorio, J., & Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81–90. <https://doi.org/10.15332/S1794-9998.2017.0001.06>
- Oviedo, H. C., & Campo-Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 35(4), 572–580. <http://www.scielo.org.co/pdf/rcp/v34n4/v34n4a09.pdf>
- Putu, Y., & Gusti, S. (2019). Millennial Generation in Accepting Mutations: Impact on Work Stress and Employee Performance. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 102–114. <https://doi.org/10.29332/IJSSH.V3N1.268>
- Qiu, D., Li, R., Li, Y., He, J., Ouyang, F., Luo, D., & Xiao, S. (2021). Job Dissatisfaction Mediated the Associations Between Work Stress and Mental Health Problems. *Frontiers in Psychiatry*, 12, 711263. <https://doi.org/10.3389/FPSYT.2021.711263>
- Ríos, D., & Mendoza, M. (2018). *Propiedades psicométricas del Cuestionario*

- Multifactorial de Liderazgo (MLQ -5X) en empresas de servicios legales en Lima 2018* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30130>
- Rodríguez, A. I., & Vélez, M. A. (2021). *Niveles de estrés laboral en trabajadores de una empresa de artículos tecnológicos. Quito 2021* [Tesis de Maestría, Universidad Internacional SEK].  
<https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4185>
- Sainz, M., Delgado, N., & Moriano, J. A. (2021). The link between authentic leadership, organizational dehumanization and stress at work. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(2), 85–92.  
<https://doi.org/10.5093/jwop2021a9>
- Saleem, F., Malik, M. I., & Qureshi, S. S. (2021). Work Stress Hampering Employee Performance During COVID-19: Is Safety Culture Needed? *Frontiers in Psychology*, 2971. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.655839>
- Suifan, T., Abdallah, A., & Al Janini, M. (2017). The impact of transformational leadership on employees' creativity. *Employees' creativity*, 41(1), 113–132.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/MRR-02-2017-0032>
- Taherdoost, H. (2017). Determining Sample Size; How to Calculate Survey Sample Size. *International Journal of Economics and Management Systems*, 1, 1–3.  
[https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3224205](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3224205)
- Takamura, I. C. (2020). *Propiedades psicométricas del cuestionario estrés laboral de la OIT-OMS en colaboradores de una empresa de Piura* [Tesis de Pregrado, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53477/Takamura\\_SIC - SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53477/Takamura_SIC - SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Tello, G. (2020). *Estrés laboral y estilos de afrontamiento en agentes de seguridad de una empresa privada de Lima Metropolitana* [Tesis de Grado, Universidad San Ignacio de Loyola].  
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9950/1/2020\\_Tello Chaparro.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/9950/1/2020_Tello%20Chaparro.pdf)
- Toro, J. (2020, octubre 28). *Cerca de 19,25% de los trabajadores en el país están experimentando estrés y ansiedad*. La República.  
<https://www.larepublica.co/alta-gerencia/cerca-de-1925-de-los-trabajadores-en-el-pais-estan-experimentando-estres-y-ansiedad-3080828>

- Virto-Farfan, H., Ccahuana, F., Bairo, W. L., Calderón, A. A. C., Sanchez, D., Tello, M. C., Concha, C. A. V., & Tafet, G. E. (2021). Estrés, ansiedad y depresión en la etapa inicial del aislamiento social por Covid-19, Cusco-Perú. *Revista Científica de Enfermería*, 10(3), 5–21.  
<https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/76>
- Wang, W., Sakata, K., Komiya, A., & Li, Y. (2020). What Makes Employees' Work So Stressful? Effects of Vertical Leadership and Horizontal Management on Employees' Stress. *Frontiers in Psychology*, 340.  
<https://doi.org/10.3389/FPSYG.2020.00340>
- World Health Organization. (2021, mayo 17). *Long working hours increasing deaths from heart disease and stroke: WHO, ILO*. Environment International.  
<https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
- Yoho, J. (2021). Leadership style and subordinate work stress [University of New England]. En *All theses and dissertations*.  
<https://dune.une.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1371&context=theses>

## ANEXOS

**Tabla de operacionalización de las variables**

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Work stress	Son respuestas adaptativas, moduladas en base a las diversidades personales, que es producto de diversas acciones, situaciones o eventos que sitúan exigencias particulares en un individuo (Matteson & Ivancevich, 1987)	Para el estudio se consideró la adaptación planteada por Takamura (2020) en la que considera 25 ítems dividido en 7 dimensiones con una escala tipo Likert con 7 intervalos de respuesta.	Superiores, cohesión grupal y políticas	Estructura Respaldo de grupo Pertinencia	5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 24, 25	Ordinal Bajo nivel de estrés Intermedio Estrés Alto nivel de estrés
			Competitividad y organización	Trámites Procesos administrativos	1, 2, 3, 4, 12, 14, 21, 22, 23	
Liderazgo	Conjunto de habilidades que una persona posee para influir positivamente en el actuar de uno o varios individuos, haciendo que trabajen de manera entusiasta y garantizando el logro de metas y objetivos establecidos (Bass, 1985).	Para el estudio se consideró el Cuestionario Multifactorial de liderazgo adaptado al contexto nacional por Ríos & Mendoza (2018) que consta inicialmente con 38 ítems en 3 componentes, con una escala de respuesta tipo Likert.	Liderazgo transformacional	Influencia idealizada atribuida-conducta Motivación inspiracional-estimulación intelectual Consideración individual	2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 13, 16, 19, 21, 22, 24, 25, 26, 27, 29	Ordinal
			Liderazgo transaccional	Recompensa contingente Dirección por excepción activo Dirección por excepción pasiva	1, 3, 4, 9, 10, 14, 15, 17, 18, 20, 23, 28	
			Resultado de líder	Laissez-faire Esfuerzo adicional Satisfacción Efectivo	30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38	

## Matriz de consistencia

Formulación del problema	Formulación del objetivo	Hipótesis		Técnica e instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre work stress y liderazgo en colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto-2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre superiores, cohesión grupal y políticas con liderazgo en colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto-2022?</p> <p>¿Qué relación existe entre competitividad y organización con liderazgo en colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto-2022?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre work stress y liderazgo en colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto-2022</p> <p>Objetivo específico analizar la relación entre superiores, cohesión grupal y políticas con liderazgo en colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto-2022</p> <p>Identificar la relación entre competitividad y organización con liderazgo en colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín.</p>	<p>Hipótesis general H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre work stress y liderazgo en colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto-2022</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación directa y significativa entre superiores, cohesión grupal y políticas con liderazgo en colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto-2022</p> <p>Existe relación directa y significativa entre competitividad y organización con liderazgo en colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto-2022</p>		<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS Cuestionario Multifactorial de liderazgo MLQ5X</p>
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Variable		
<p><b>Tipo</b> Básica Diseño No experimental, correlacional y transversal</p>	<p>Población 126 colaboradores</p> <p>Muestra 95 colaboradores</p>	Variable	Dimensiones	
		Work stress	Superiores, cohesión grupal y políticas	
			Competitividad y organización	
Liderazgo	Liderazgo transformacional			
	Liderazgo transaccional			
			Resultado de líder	

## Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS

Para cada ítem se debe indicar con qué frecuencia la condición descrita es una fuente actual de estrés, anotando el número que mejor la describa.

Por lo tanto, lea atentamente cada ítem y responda con un valor: 1 nunca, 2 raras veces, 3 ocasionalmente, 4 algunas veces, 5 frecuentemente, 6 generalmente, 7 siempre.

Se le pide responder con veracidad, el cuestionario es anónimo.

N°	Ítems	Escala						
		1	2	3	4	5	6	7
1	La gente no comprende la misión y metas de la organización.							
2	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.							
3	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.							
4	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.							
5	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.							
6	Mi supervisor no me respeta.							
7	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.							
8	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.							
9	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.							
10	La estrategia de la organización no es bien comprendida.							
11	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.							

12	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.							
13	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.							
14	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.							
15	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.							
16	La estructura formal tiene demasiado papeleo.							
17	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.							
18	Mi equipo se encuentra desorganizado.							
19	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.							
20	La organización carece de dirección y objetivo.							
21	Mi equipo me presiona demasiado.							
22	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.							
23	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.							
24	La cadena de mando no se respeta.							
25	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.							

### MLQ Forma 5X Corta adaptado

Este cuestionario intenta describir el estilo de liderazgo de la persona la cual estas a cargo tal como es percibida por Ud. Por favor responda, todos los ítems de este cuadernillo.

En las siguientes páginas se presentan 38 afirmaciones descriptivas. Juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta con la persona que Ud. esta describiendo. Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente a su preferencia con una cruz o un círculo.

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4
1	Habla sobre sus valores y creencias más importantes	1	2	3	4
2	Especifica la importancia de tener un propósito	1	2	3	4
3	Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones	1	2	3	4
4	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión	1	2	3	4
5	Va más allá del interés propio para el bien del grupo	1	2	3	4
6	Muestra un sentido de poder y confianza en las decisiones	1	2	3	4
7	Habla con optimismo sobre el futuro	1	2	3	4
8	Habla con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr	1	2	3	4
9	Expresa con claridad una visión convincente del futuro	1	2	3	4
10	Expresa su confianza sobre el logro de objetivos	1	2	3	4
11	Reexamina supuestos críticos para ver si son apropiados	1	2	3	4
12	Busca perspectivas diversas al momento de resolver problemas	1	2	3	4
13	Hace que vea los problemas desde distintos ángulos	1	2	3	4
14	Sugiere nuevas formas de realizar los deberes asignados	1	2	3	4
15	Genera espacios de tiempo para la enseñanza y el entrenamiento	1	2	3	4
16	Considera que tengo diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones que los demás	1	2	3	4
17	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas	1	2	3	4
18	Debata en términos específicos respecto de quien es el responsable de lograr los objetivos de rendimiento	1	2	3	4

19	Esclarece lo que uno puede recibir cuando se logran las metas de desempeño	1	2	3	4
20	Expresa satisfacción cuando cumpla con las expectativas	1	2	3	4
21	Centra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de las normas	1	2	3	4
22	Concentra toda su atención en el tratamiento de errores, quejas y fallas	1	2	3	4
23	Hace un seguimiento de mis errores	1	2	3	4
24	No interfiere hasta que los problemas se tornan serios	1	2	3	4
25	Espera que las cosas vayan mal antes de tomar medidas	1	2	3	4
26	Demuestra que cree en la frase "si funciona, no lo arregles"	1	2	3	4
27	Demuestra que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar medidas	1	2	3	4
28	Evita tomar decisiones	1	2	3	4
29	Retrasa las respuestas a preguntas urgentes	1	2	3	4
30	Consigue que haga más de lo que se esperaban que haga	1	2	3	4
31	Aumenta mi deseo de tener éxito	1	2	3	4
32	Aumenta mi disposición a esforzarme más	1	2	3	4
33	Utiliza métodos satisfactorios de liderazgo	1	2	3	4
34	Trabaja conmigo de manera satisfactoria	1	2	3	4
35	Es eficaz al satisfacer mis necesidades laborales	1	2	3	4
36	Es eficaz al representarme ante una autoridad superior	1	2	3	4
37	Es eficaz en el cumplimiento de los requisitos de organización	1	2	3	4
38	Dirige un grupo que es efectivo.	1	2	3	4

## Carta a los autores para la aplicación de instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Tarapoto 16 de mayo del 2022

### CARTA 001-2022/EP/ TARAPOTO

**Autoras:**

**RÍOS TRUJILLO DENIS; MENDOZA FERNÁNDEZ MARÍA**

Presente.-

De nuestra consideración:

El grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentamos, somos **Carranza Guevara, José Luis** y **Del Águila Montoya, Luz Marina**, con DNIs 71498305, 71194507, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo; quienes realizan su trabajo de investigación para optar el título de Psicólogo titulado: **Work stress y liderazgo en colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto-2022**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación les brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento (**Cuestionario Multifactorial de Liderazgo MLQ5X**), para sólo fines académicos, y así podamos proseguir con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Carranza Guevara, José Luis

DNI: 71498305

Del Águila Montoya, Luz Marina

DNI: 71194507



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Tarapoto 16 de mayo del 2022

**CARTA 001-2022/EP/ TARAPOTO**

**Autora:**

**INGRID CLOTILDE TAKAMURA SALDAÑA**

Presente.-

De nuestra consideración:

El grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentamos, somos **Carranza Guevara, José Luis** y **Del Águila Montoya, Luz Marina**, con DNIs 71498305, 71194507, estudiantes del último año de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo; quienes realizan su trabajo de investigación para optar el título de Psicólogo titulado: **Work stress y liderazgo en colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto-2022**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación les brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento (**Cuestionario estrés laboral de la OIT – OMS**), para sólo fines académicos, y así podamos proseguir con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

Carranza Guevara, José Luis

DNI: 71498305

Del Águila Montoya, Luz Marina

DNI: 71194507

## Validez del instrumento



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO WORK STRESS

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Superiores, cohesión grupal y políticas</b>								
1	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes	X		X		X		
2	Mi supervisor no me respeta.	X		X		X		
3	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X		X		X		
4	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	X		X		X		
5	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X		X		X		
6	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		X		X		
7	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X		
8	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		
9	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X		X		X		
10	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	X		X		X		
11	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		
12	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X		X		X		
13	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	X		X		X		
14	La organización carece de dirección y objetivo.	X		X		X		
15	La cadena de mando no se respeta.	X		X		X		
16	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Competitividad y organización</b>								
17	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	X		X		X		
18	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	X		X		X		
19	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
20	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	X		X		X		
21	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X		
22	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	X		X		X		
23	Mi equipo me presiona demasiado.	X		X		X		
24	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	X		X		X		
25	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Ramírez García, Gustavo DNI: 01109463

Especialidad del validador: Doctor en Administración de la educación

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

04 de noviembre del 2021

  
 Dr. Gustavo Ramírez García  
 DNI. 01109463  
 Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO LIDERAZGO**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Liderazgo transformacional</b>								
1	Especifica la importancia de tener un propósito	X		X		X		
2	Va más allá del interés propio para el bien del grupo	X		X		X		
3	Muestra un sentido de poder y confianza en las decisiones	X		X		X		
4	Habla con optimismo sobre el futuro	X		X		X		
5	Habla con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr	X		X		X		
6	Expresa con claridad una visión convincente del futuro	X		X		X		
7	Expresa su confianza sobre el logro de objetivos	X		X		X		
8	Hace que vea los problemas desde distintos ángulos	X		X		X		
9	Considera que tengo diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones que los demás	X		X		X		
10	Esclarece lo que uno puede recibir cuando se logran las metas de desempeño	X		X		X		
11	Centra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de las normas	X		X		X		
12	Concentra toda su atención en el tratamiento de errores, quejas y fallas	X		X		X		
13	No interfiere hasta que los problemas se toman serios	X		X		X		
14	Espera que las cosas vayan mal antes de tomar medidas	X		X		X		
15	Demuestra que cree en la frase "si funciona, no lo arregles"	X		X		X		
16	Demuestra que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar medidas	X		X		X		
17	Retrasa las respuestas a preguntas urgentes	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Liderazgo transaccional</b>								
18	Habla sobre sus valores y creencias más importantes	X		X		X		
19	Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones	X		X		X		
20	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión	X		X		X		
21	Expresa con claridad una visión convincente del futuro	X		X		X		
22	Expresa su confianza sobre el logro de objetivos	X		X		X		
23	Sugiere nuevas formas de realizar los deberes asignados	X		X		X		
24	Genera espacios de tiempo para la enseñanza y el entrenamiento	X		X		X		
25	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas	X		X		X		
26	Debate en términos específicos respecto de quien es el responsable de lograr los objetivos de rendimiento	X		X		X		
27	Expresa satisfacción cuando cumplo con las expectativas	X		X		X		
28	Hace un seguimiento de mis errores	X		X		X		
29	Evita tomar decisiones	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Resultado de líder</b>								
30	Consigue que haga más de lo que se esperaban que haga	X		X		X		
31	Aumenta mi deseo de tener éxito	X		X		X		
32	Aumenta mi disposición a esforzarme más	X		X		X		
33	Utiliza métodos satisfactorios de liderazgo	X		X		X		
34	Trabaja conmigo de manera satisfactoria	X		X		X		
35	Es eficaz al satisfacer mis necesidades laborales	X		X		X		
36	Es eficaz al representarme ante una autoridad superior	X		X		X		
37	Es eficaz en el cumplimiento de los requisitos de organización	X		X		X		
38	Dirige un grupo que es efectivo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/: Ramírez García, Gustavo **DNI:** 01109463

**Especialidad del validador:** Doctor en Administración de la educación

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

04 de noviembre del 2021

  
-----  
Dr. Gustavo Ramírez García  
DNI: 01109463

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL WORK STRESS**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Superiores, cohesión grupal y políticas</b>								
1	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes	X		X		X		
2	Mi supervisor no me respeta.	X		X		X		
3	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X		X		X		
4	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	X		X		X		
5	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X		X		X		
6	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		X		X		
7	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X		
8	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		
9	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X		X		X		
10	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	X		X		X		
11	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		
12	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X		X		X		
13	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	X		X		X		
14	La organización carece de dirección y objetivo.	X		X		X		
15	La cadena de mando no se respeta.	X		X		X		
16	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Competitividad y organización</b>								
17	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	X		X		X		
18	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	X		X		X		
19	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
20	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	X		X		X		
21	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X		
22	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	X		X		X		
23	Mi equipo me presiona demasiado.	X		X		X		
24	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	X		X		X		
25	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Los ítems del instrumento miden la dimensión de la variable de estudio**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr.: **Juan Rafael Juárez Díaz DNI: 00832534**

Especialidad del validador: **Psicólogo Dr en Administración**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

04 de noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Liderazgo transformacional</b>								
1	Especifica la importancia de tener un propósito	X		X		X		
2	Va más allá del interés propio para el bien del grupo	X		X		X		
3	Muestra un sentido de poder y confianza en las decisiones	X		X		X		
4	Habla con optimismo sobre el futuro	X		X		X		
5	Habla con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr	X		X		X		
6	Expresa con claridad una visión convincente del futuro	X		X		X		
7	Expresa su confianza sobre el logro de objetivos	X		X		X		
8	Hace que vea los problemas desde distintos ángulos	X		X		X		
9	Considera que tengo diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones que los demás	X		X		X		
10	Esclarece lo que uno puede recibir cuando se logran las metas de desempeño	X		X		X		
11	Centra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de las normas	X		X		X		
12	Concentra toda su atención en el tratamiento de errores, quejas y fallas	X		X		X		
13	No interfiere hasta que los problemas se toman serios	X		X		X		
14	Espera que las cosas vayan mal antes de tomar medidas	X		X		X		
15	Demuestra que cree en la frase "si funciona, no lo arregles"	X		X		X		
16	Demuestra que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar medidas	X		X		X		
17	Retrasa las respuestas a preguntas urgentes	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Liderazgo transaccional</b>								
18	Habla sobre sus valores y creencias más importantes	X		X		X		
19	Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones	X		X		X		
20	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión	X		X		X		
21	Expresa con claridad una visión convincente del futuro	X		X		X		
22	Expresa su confianza sobre el logro de objetivos	X		X		X		
23	Sugiere nuevas formas de realizar los deberes asignados	X		X		X		
24	Genera espacios de tiempo para la enseñanza y el entrenamiento	X		X		X		
25	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas	X		X		X		
26	Debata en términos específicos respecto de quien es el responsable de lograr los objetivos de rendimiento	X		X		X		
27	Expresa satisfacción cuando cumplo con las expectativas	X		X		X		
28	Hace un seguimiento de mis errores	X		X		X		
29	Evita tomar decisiones	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Resultado de líder</b>								
30	Consigue que haga más de lo que se esperaban que haga	X		X		X		
31	Aumenta mi deseo de tener éxito	X		X		X		
32	Aumenta mi disposición a esforzarme más	X		X		X		
33	Utiliza métodos satisfactorios de liderazgo	X		X		X		
34	Trabaja conmigo de manera satisfactoria	X		X		X		
35	Es eficaz al satisfacer mis necesidades laborales	X		X		X		
36	Es eficaz al representarme ante una autoridad superior	X		X		X		
37	Es eficaz en el cumplimiento de los requisitos de organización	X		X		X		
38	Dirige un grupo que es efectivo	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Los items miden las dimensiones de la variable de estudio.

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable []   Aplicable después de corregir []   No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Juan Rafael Juárez Díaz, DNI N° 00832534

Especialidad del validador: Psicólogo Dr en Administración

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

04 de noviembre del 2021



Dr. Juan Rafael Juárez Díaz  
C. 00832534

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL WORK STRESS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Superiores, cohesión grupal y políticas</b>								
1	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes.	x		x		x		Sugiero que las respuestas vayan de manera afirmativa para que el encuestado responda el nivel según se dé la situación en la institución (Alto, intermedio, bajo)
2	Mi supervisor no me respeta.	x		x		x		
3	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	x		x		x		
4	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	x		x		x		
5	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	x		x		x		
6	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		x		x		
7	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	x		x		x		
8	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	x		x		x		Sugiero que las respuestas vayan de manera afirmativa para que el encuestado responda el nivel según se dé la situación en la institución (Alto, intermedio, bajo)
9	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	x		x		x		
10	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	x		x			x	Explicar con términos comprensibles "Estructura formal"
11	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	x		x		x		Sugiero que las respuestas vayan de manera afirmativa para que el encuestado responda el nivel según se dé la situación en la institución (Alto, intermedio, bajo)
12	Mi equipo se encuentra desorganizado.	x		x		x		
13	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	x		x		x		
14	La organización carece de dirección y objetivo.	x		x		x		
15	La cadena de mando no se respeta.	x		x		x		Sugiero que las respuestas vayan de manera afirmativa para que el encuestado responda el nivel según se dé la situación en la institución (Alto, intermedio, bajo)
16	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.						x	Se cuenta con la tecnología suficiente para hacer nuestro trabajo.
<b>DIMENSIÓN 2: Competitividad y organización</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	x		x		x		Sugiero que las respuestas vayan de manera afirmativa para que el encuestado responda el nivel según se dé la situación en la institución (Alto, intermedio, bajo)
18	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	x		x		x		
19	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	x		x		x		Sugiero que las respuestas vayan de manera afirmativa para que el encuestado responda el nivel según se dé la situación en la institución (Alto, intermedio, bajo)
20	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	x		x		x		
21	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	x		x			x	¿A qué te refieres con nivel?
22	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	x		x		x		Sugiero que las respuestas vayan de manera afirmativa para que el encuestado responda el nivel según se dé la situación en la institución (Alto, intermedio, bajo)
23	Mi equipo me presiona demasiado.	x		x		x		

24	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	x		x		x		
25	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	x		x		x		Sugiero que las respuestas vayan de manera afirmativa para que el encuestado responda el nivel según se dé la situación en la institución (Alto, intermedio, bajo)

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento evidencia **SUFICIENCIA** en los ítems planteados para medir la dimensión, sin embargo, se brinda algunas sugerencias para mejorar la comprensión al ser aplicado.

**Opinión de aplicabilidad:** **Aplicable [ x ]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Ríos Pinedo Ruddy

**DNI:** 46784297

**Especialidad del validador:** Bullying, Violencia y Acoso Escolar / Gestión Pública.

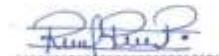
**20 de noviembre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

  
 Ruddy Ríos Pinedo  
 PSICOLOGA  
 C.Ps.P. 23329

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Liderazgo transformacional</b>								
1	Especifica la importancia de tener un propósito	X		x		x		
2	Va más allá del interés propio para el bien del grupo	X		x		x		
3	Muestra un sentido de poder y confianza en las decisiones	X		x		x		
4	Habla con optimismo sobre el futuro	X		x		x		
5	Habla con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr	X		x		x		
6	Expresa con claridad una visión convincente del futuro	x		x		x		
7	Expresa su confianza sobre el logro de objetivos	X		x		x		
8	Hace que vea los problemas desde distintos ángulos	X		x		x		
9	Considera que tengo diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones que los demás	X		x		x		
10	Esclarece lo que uno puede recibir cuando se logran las metas de desempeño	X		x		x		
11	Centra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de las normas	X		x		x		
12	Concentra toda su atención en el tratamiento de errores, quejas y fallas	X		x		x		
13	No interfiere hasta que los problemas se toman serios	X		x		x		
14	Espera que las cosas vayan mal antes de tomar medidas	x		x		x		
15	Demuestra que cree en la frase "si funciona, no lo arregles"	X		x		x		
16	Demuestra que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar medidas	X		x		x		
17	Retrasa las respuestas a preguntas urgentes	X		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: Liderazgo transaccional</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Habla sobre sus valores y creencias más importantes	x		x		x		
19	Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones	x		x		x		
20	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión	x		x		x		
21	Expresa con claridad una visión convincente del futuro	x		x		x		
22	Expresa su confianza sobre el logro de objetivos	x		x		x		
23	Sugiere nuevas formas de realizar los deberes asignados	x		x		x		
24	Genera espacios de tiempo para la enseñanza y el entrenamiento	x		x		x		
25	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas	x		x		x		
26	Debata en términos específicos respecto de quien es el responsable de lograr los objetivos de rendimiento	x		x		x		
27	Expresa satisfacción cuando cumplo con las expectativas	x		x		x		
28	Hace un seguimiento de mis errores	x		x		x		
29	Evita tomar decisiones	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: Resultado de líder</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
30	Consigue que haga más de lo que se esperaban que haga	x		x		x		
21	Aumenta mi deseo de tener éxito	x		x		x		
32	Aumenta mi disposición a esforzarme más	x		x		x		
33	Utiliza métodos satisfactorios de liderazgo	x		x		x		
34	Trabaja conmigo de manera satisfactoria	x		x		x		
35	Es eficaz al satisfacer mis necesidades laborales	x		x		x		
36	Es eficaz al representarme ante una autoridad superior	x		x		x		
37	Es eficaz en el cumplimiento de los requisitos de organización	X		x		x		
38	Dirige un grupo que es efectivo	x		x		x		



**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** El instrumento evidencia **SUFICIENCIA** en los ítems planteados para medir la dimensión.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ x ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Ríos Pinedo Ruddy

**DNI:** 46784297

**Especialidad del validador:** Bullying, Violencia y Acoso Escolar / Gestión Pública.

**20 de noviembre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

  
Ruddy Ríos Pinedo  
PSICOLOGA  
C. P. P. 23389

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL WORK STRESS**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Superiores, cohesión grupal y políticas</b>								
1	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes	X		X		X		
2	Mi supervisor no me respeta.	X		X		X		
3	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X		X		X		
4	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	X				X		
5	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X		X		X		
6	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		X		X		
7	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X		
8	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		
9	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X		X		X		
10	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	X		X		X		
11	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		
12	Mi equipo se encuentra desorganizado.			X		X		
13	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	X		X		X		
14	La organización carece de dirección y objetivo.	X		X		X		
15	La cadena de mando no se respeta.	X		X		X		
16	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Competitividad y organización</b>								
17	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	X		X		X		
18	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	X		X		X		
19	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
20	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	X		X		X		
21	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X				X		
22	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	X		X		X		
23	Mi equipo me presiona demasiado.			X		X		
24	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	X		X		X		
25	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Sara del Carmen García Arce DNI: 45495762

Especialidad del validador:

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

14 de noviembre del 2021



Mg. Sara del Carmen García Arce  
CPsP 18619

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO**

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Liderazgo transformacional</b>								
1	Especifica la importancia de tener un propósito	X		x		x	X	
2	Va más allá del interés propio para el bien del grupo	X		x		x	X	
3	Muestra un sentido de poder y confianza en las decisiones	X		x		x	X	
4	Habla con optimismo sobre el futuro	X		x		x	X	
5	Habla con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr	X		x		x	X	
6	Expresa con claridad una visión convincente del futuro	x		x		x	x	
7	Expresa su confianza sobre el logro de objetivos	X		x		x	X	
8	Hace que vea los problemas desde distintos ángulos	X		x		x	X	
9	Considera que tengo diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones que los demás	X		x		x	X	
10	Esclarece lo que uno puede recibir cuando se logran las metas de desempeño	X		x		x	X	
11	Centra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de las normas	X		x		x	X	
12	Concentra toda su atención en el tratamiento de errores, quejas y fallas	X		x		x	X	
13	No interfiere hasta que los problemas se tornan serios	X		x		x	X	
14	Espera que las cosas vayan mal antes de tomar medidas	x		x		x	x	
15	Demuestra que cree en la frase "si funciona, no lo arregles"	X		x		x	X	
16	Demuestra que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar medidas	X		x		x	X	
17	Retrasa las respuestas a preguntas urgentes	X		x		x	X	
<b>DIMENSIÓN 2: Liderazgo transaccional</b>								
18	Habla sobre sus valores y creencias más importantes	x		x		x	x	
19	Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones	x		x		x	x	
20	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión	x		x		x	x	
21	Expresa con claridad una visión convincente del futuro	x		x		x	x	
22	Expresa su confianza sobre el logro de objetivos	x		x		x	x	
23	Sugiere nuevas formas de realizar los deberes asignados	x		x		x	x	
24	Genera espacios de tiempo para la enseñanza y el entrenamiento	x		x		x	x	
25	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas	x		x		x	x	
26	Debata en términos específicos respecto de quien es el responsable de lograr los objetivos de rendimiento	x		x		x	x	
27	Expresa satisfacción cuando cumplo con las expectativas	x		x		x	x	
28	Hace un seguimiento de mis errores	x		x		x	x	
29	Evita tomar decisiones	x		x		x	x	
<b>DIMENSIÓN 3: Resultado de líder</b>								
30	Consigue que haga más de lo que se esperaban que haga	x		x		x	x	
31	Aumenta mi deseo de tener éxito	x		x		x	x	
32	Aumenta mi disposición a esforzarme mas	x		x		x	x	
33	Utiliza métodos satisfactorios de liderazgo	x		x		x	x	
34	Trabaja conmigo de manera satisfactoria	x		x		x	x	
35	Es eficaz al satisfacer mis necesidades laborales	x		x		x	x	
36	Es eficaz al representarme ante una autoridad superior	x		x		x	x	
37	Es eficaz en el cumplimiento de los requisitos de organización	X		x		x	X	

38	Dirige un grupo que es efectivo	X		X		X	X	
----	---------------------------------	---	--	---	--	---	---	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Los ítems miden las dimensiones de la variable en estudio.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ... ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Sara del Carmen García Arce **DNI:** 45495762

**Especialidad del validador:** Doctor en

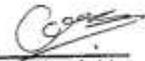
14 de noviembre del 2021

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

  
**Mg. Sara del Carmen García Arce**  
**CPsP 18619**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL WORK STRESS**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Superiores, cohesión grupal y políticas</b>								
1	Mi supervisor no da la cara por mí ante los jefes	X		x		X		
2	Mi supervisor no me respeta.	X		X		X		
3	No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	X		X		X		
4	Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	X		X		X		
5	Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	X		X		X		
6	La estrategia de la organización no es bien comprendida.	X		X		X		
7	Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	X		X		X		
8	Mi supervisor no se preocupa de mi bienestar personal.	X		X		X		
9	No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	X		X		X		
10	La estructura formal tiene demasiado papeleo.	X		X		X		
11	Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	X		X		X		
12	Mi equipo se encuentra desorganizado.	X		X		X		
13	Mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes.	X		X		X		
14	La organización carece de dirección y objetivo.	X		X		X		
15	La cadena de mando no se respeta.	X		X		X		
16	No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Competitividad y organización</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	
17	La gente no comprende la misión y metas de la organización.	X		X		X		
18	La forma de rendir informes entre superior y subordinado me hace sentir presionado.	X		X		X		
19	No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	X		X		X		
20	El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	X		X		X		
21	Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	X		X		X		
22	No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	X		X		X		
23	Mi equipo me presiona demasiado.	X		X		X		
24	Me siento incómodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	X		X		X		
25	Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesario.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

 Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ x ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador.: DNI: \_\_\_\_\_

Especialidad del validador: \_\_\_\_\_

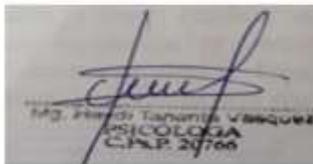
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

19 de diciembre del 2021


 Mg. Rosalva Tamara Vasquez  
 PSICOLOGA  
 C.P.P. 20766

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Liderazgo transformacional</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Especifica la importancia de tener un propósito	X		X		x		
2	Va más allá del interés propio para el bien del grupo	X		X		X		
3	Muestra un sentido de poder y confianza en las decisiones	X		X		X		
4	Habla con optimismo sobre el futuro	X		X		X		
5	Habla con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr	X		X		X		
6	Expresa con claridad una visión convincente del futuro	X		X		X		
7	Expresa su confianza sobre el logro de objetivos	X		X		X		
8	Hace que vea los problemas desde distintos ángulos	X		X		X		
9	Considera que tengo diferentes necesidades, habilidades y aspiraciones que los demás	X		X		X		
10	Esclarece lo que uno puede recibir cuando se logran las metas de desempeño	X		X		X		
11	Centra la atención en irregularidades, errores, excepciones y desviaciones de las normas	X		X		X		
12	Concentra toda su atención en el tratamiento de errores, quejas y fallas	X		X		X		
13	No interfiere hasta que los problemas se tornan serios	X		X		X		
14	Espera que las cosas vayan mal antes de tomar medidas	X		X		X		
15	Demuestra que cree en la frase "si funciona, no lo arregles"	X		X		X		
16	Demuestra que los problemas deben volverse crónicos antes de tomar medidas	X		X		X		
17	Retrasa las respuestas a preguntas urgentes	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Liderazgo transaccional</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
18	Habla sobre sus valores y creencias más importantes	X		X		X		
19	Considera las consecuencias morales y éticas de las decisiones	X		X		X		
20	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la misión	X		X		X		
21	Expresa con claridad una visión convincente del futuro	X		X		X		
22	Expresa su confianza sobre el logro de objetivos	X		X		X		
23	Sugiere nuevas formas de realizar los deberes asignados	X		X		X		
24	Genera espacios de tiempo para la enseñanza y el entrenamiento	X		X		X		
25	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas	X		X		X		
26	Debata en términos específicos respecto de quien es el responsable de lograr los objetivos de rendimiento	X		X		X		
27	Expresa satisfacción cuando cumplo con las expectativas	X		X		X		
28	Hace un seguimiento de mis errores	X		X		X		
29	Evita tomar decisiones	X		x		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Resultado de líder</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
30	Consigue que haga más de lo que se esperaban que haga	X		x		X		
31	Aumenta mi deseo de tener éxito	X		X		X		
32	Aumenta mi disposición a esforzarme mas	X		X		X		
33	Utiliza métodos satisfactorios de liderazgo	X		X		X		
34	Trabaja conmigo de manera satisfactoria	X		X		X		
35	Es eficaz al satisfacer mis necesidades laborales	X		X		X		
36	Es eficaz al representarme ante una autoridad superior	X		X		X		
37	Es eficaz en el cumplimiento de los requisitos de organización	x		X		X		

38	Dirige un grupo que es efectivo	x		x		X			
----	---------------------------------	---	--	---	--	---	--	--	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Los ítems miden las dimensiones de la variable en estudio.

**Opinión de aplicabilidad:**   Aplicable [  ]       Aplicable después de corregir [...]       No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador. DNI N°**

**Especialidad del validador:**

19 de diciembre del 2021

**\*Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



MSc. Fabiola Caceres Vasquez  
PSICOLOGÍA  
C.P.N.P. 20706

Firma del Experto Informante.

## Confiabilidad de la prueba piloto

### Questionario de - Work Stress

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	21	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	de N elementos
,915	25

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de elemento se ha suprimido	Varianza de elemento se ha suprimido	Correlación de elemento se ha suprimido	Alfa de Cronbach si se ha suprimido
P1	66,24	494,490	-,178	,921
P2	65,90	454,690	,383	,915
P3	66,81	449,962	,719	,909
P4	66,00	466,200	,220	,918
P5	66,62	446,048	,488	,912
P6	66,57	435,557	,558	,911
P7	66,52	440,062	,686	,909
P8	66,67	455,533	,407	,914

P9	66,71	453,014	,624	,910
P10	66,43	446,357	,695	,909
P11	66,14	435,129	,725	,908
P12	66,48	452,162	,673	,910
P13	66,43	434,957	,586	,910
P14	66,33	455,933	,509	,912
P15	66,29	451,014	,539	,911
P16	64,43	463,357	,264	,917
P17	66,38	436,948	,714	,908
P18	66,33	441,333	,679	,909
P19	66,29	436,114	,640	,909
P20	66,95	453,548	,520	,912
P21	66,43	445,857	,663	,909
P22	66,90	451,090	,611	,910
P23	66,33	441,133	,519	,912
P24	66,81	449,662	,726	,909
P25	66,43	459,257	,488	,912

## Escala de liderazgo

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	21	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	21	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	38

### Estadísticas de total de elemento

	Media de elemento si se ha suprimido	Varianza de elemento si se ha suprimido	Correlación de elemento si se ha suprimido	Alfa de Cronbach si se ha suprimido
A1	107,62	145,548	,532	,894
A2	107,57	144,957	,475	,895
A3	107,48	142,562	,516	,894
A4	107,43	144,557	,477	,894
A5	107,48	145,862	,544	,894
A6	107,29	137,114	,771	,889
A7	107,43	145,557	,355	,897
A8	107,48	144,662	,550	,894

A9	107,57	138,357	,681	,890
A10	107,38	142,348	,716	,891
A11	107,62	147,248	,417	,895
A12	107,33	142,833	,590	,893
A13	107,38	149,948	,224	,898
A14	107,43	147,957	,548	,895
A15	107,43	143,657	,775	,891
A16	107,52	142,962	,817	,891
A17	107,43	145,357	,640	,893
A18	107,57	138,757	,841	,889
A19	107,52	144,762	,675	,893
A20	107,29	144,014	,637	,893
A21	107,62	140,248	,662	,891
A22	107,71	148,914	,276	,897
A23	107,67	146,933	,369	,896
A24	107,86	159,729	-,318	,907
A25	108,38	157,748	-,211	,906
A26	108,05	148,848	,324	,897
A27	108,67	157,933	-,210	,907
A28	108,43	160,157	-,310	,909
A29	108,57	153,857	-,035	,905
A30	107,71	152,014	,134	,899
A31	107,57	139,757	,658	,891
A32	107,48	140,662	,726	,890
A33	107,62	147,148	,499	,895
A34	107,43	147,857	,444	,895
A35	107,38	148,848	,419	,896
A36	107,33	148,133	,373	,896
A37	107,33	145,233	,577	,893
A38	107,33	138,933	,749	,890

## Coeficiente de validez de contenido CVC

### Work stress

Ítem	juez 1	juez 2	juez 3	juez 4	juez 5	Sx <sub>1</sub>	Mx	CVC <sub>1</sub>	Pei	CVC <sub>1c</sub>
Ítem 01	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 02	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 03	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 04	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 05	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 06	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 07	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 08	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 09	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 10	3	3	2	3	3	14	4.7	0.9	0.00032	0.93
Ítem 11	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 12	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 13	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 14	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 15	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 16	3	3	2	3	3	14	4.7	0.9	0.00032	0.93
Ítem 17	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 18	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 19	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 20	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 21	3	3	2	3	3	14	4.7	0.9	0.00032	0.93
Ítem 22	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 23	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 24	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 25	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
									<b>0.99</b>	<b>VALIDEZ TOTAL</b>

## Liderazgo

Ítem	juez 1	juez 2	juez 3	juez 4	juez 5	Sx <sub>1</sub>	Mx	CVC <sub>1</sub>	Pe <sub>i</sub>	CVC <sub>1c</sub>
Ítem 01	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 02	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 03	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 04	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 05	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 06	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 07	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 08	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 09	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 10	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 11	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 12	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 13	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 14	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 15	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 16	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 17	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 18	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 19	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 20	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 21	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 22	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 23	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 24	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 25	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 26	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 27	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 28	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 29	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 30	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 31	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 32	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 33	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 34	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 35	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 36	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 37	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 38	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
										1.00 VALIDEZ TOTAL



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Tarapoto 09 de diciembre del 2021

**Dirigido para:**

**Dr. Alfonso Isuiza Pérez – director de la UGEL San Martín**

**Presente.** –

De nuestra consideración,

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarnos, somos **Carranza Guevara, José Luis y Del Águila Montoya, Luz Marina**, con DNIs 71498305 y 71194507, estudiantes del XI ciclo de la Escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo, quienes realizan su trabajo de investigación titulado: **Works stress y liderazgo en colaboradores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local de San Martín, Tarapoto 2021**, este trabajo tiene fines académicos, sin fines de lucro, donde se realizara un investigación, a través de la validación, confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación les brinde las facilidades del caso proporcionando la autorización para la aplicación de dos cuestionarios para la recolección de datos, teniendo como evaluados los colaboradores de la UGEL - San Martín, para solo fines académicos, y así podamos proseguir con el desarrollo del proyecto de investigación.

Atentamente,

Carranza Guevara, José Luis  
DNI: 71498305

Del Águila Montoya, Luz Marina  
DNI: 71194507



## Base de datos

	VARIABLE 1																								
Participantes	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11	S12	S13	S14	S15	S16	S17	S18	S19	S20	S21	S22	S23	S24	S25
Participante 1	4	2	1	2	2	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Participante 2	5	3	1	7	1	1	1	2	1	7	2	2	1	1	3	7	1	2	2	1	3	1	2	1	4
Participante 3	4	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2
Participante 4	6	1	4	4	2	4	1	1	1	5	5	5	1	5	1	6	5	5	1	5	1	1	5	5	5
Participante 5	6	1	4	4	2	4	1	1	1	5	5	5	1	5	1	6	5	5	1	5	1	1	5	5	5
Participante 6	6	4	3	7	1	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	5	4	4	4	2	4	1	4	4	7
Participante 7	2	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Participante 8	4	1	1	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Participante 9	1	4	2	4	5	4	6	3	5	5	5	4	6	5	5	7	5	4	5	6	3	2	4	6	5
Participante 10	4	5	4	5	6	1	3	1	1	5	5	4	3	1	4	4	3	1	1	5	1	1	1	1	3
Participante 11	5	3	3	4	7	7	3	4	7	4	4	6	6	5	4	6	4	2	6	5	6	2	2	3	2
Participante 12	4	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
Participante 13	4	3	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1
Participante 14	3	1	1	4	1	1	1	1	1	4	2	1	1	4	1	4	1	2	2	1	1	1	1	1	6
Participante 15	7	4	6	6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	7	1	3	1	1	2	1	1	1	5
Participante 16	7	2	7	5	7	7	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	1	7	1	2
Participante 17	4	1	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	5	2	1	1	2	2
Participante 18	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
Participante 19	4	7	7	7	7	7	7	4	4	4	7	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	7	7
Participante 20	4	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	3
Participante 21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2
Participante 22	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	1	2	1	3	4	3	3	3
Participante 23	4	4	1	1	4	4	4	3	2	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	4
Participante 24	4	2	1	7	1	4	7	4	3	5	1	1	3	3	6	7	4	1	1	3	1	3	1	2	5

Participante 25	4	3	2	4	2	1	2	2	2	4	4	2	2	1	3	4	2	2	2	2	2	1	2	2	5
Participante 26	4	1	2	7	4	4	2	2	4	2	2	4	2	1	2	4	2	2	2	2	1	1	2	4	6
Participante 27	5	1	7	2	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	4
Participante 28	3	1	1	3	2	3	4	3	4	2	7	4	7	7	7	3	2	2	2	2	1	1	1	4	2
Participante 29	2	4	2	4	1	1	1	2	1	3	5	1	1	4	3	5	1	1	1	4	2	1	1	2	5
Participante 30	4	1	4	4	7	7	4	4	4	4	4	4	7	2	7	4	4	1	4	4	1	1	7	7	7
Participante 31	6	4	1	3	3	1	1	2	7	2	2	1	1	2	2	7	2	2	1	2	2	1	7	1	7
Participante 32	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
Participante 33	5	6	3	6	4	3	2	3	2	3	5	3	2	4	2	5	2	3	4	3	5	3	4	4	6
Participante 34	4	2	2	4	6	4	4	2	4	4	2	2	3	5	6	6	2	4	3	4	4	1	4	1	7
Participante 35	6	4	1	4	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1
Participante 36	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
Participante 37	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	5	1	5	1	1	1	2	2
Participante 38	4	4	4	5	5	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	5	2	2	4	2
Participante 39	5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	6	2	3	2	2	2	4	4	3	2
Participante 40	5	2	1	2	1	1	2	1	1	2	4	2	1	2	2	3	1	1	1	3	1	2	1	2	1
Participante 41	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
Participante 42	4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	3	1
Participante 43	2	3	2	1	2	1	1	2	3	2	3	3	4	2	1	2	5	2	4	3	5	1	4	7	2
Participante 44	4	4	1	3	2	1	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Participante 45	4	4	2	3	3	1	1	1	4	3	4	5	3	3	4	5	3	2	4	4	4	3	2	2	2
Participante 46	5	2	1	6	2	1	1	1	4	2	4	1	1	4	3	7	3	1	1	4	4	1	2	7	4
Participante 47	4	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	1	2	2	4	1	4	2	3	2	2	2	3	2
Participante 48	4	4	4	4	7	4	4	4	4	7	2	4	4	4	4	7	4	7	7	7	7	4	4	4	4
Participante 49	4	1	1	2	1	6	6	2	2	2	4	4	2	2	2	3	7	2	2	1	1	2	5	2	1
Participante 50	4	5	2	5	2	1	2	2	2	3	4	2	4	4	1	2	2	2	2	4	4	3	4	2	3
Participante 51	4	3	2	2	4	2	6	2	4	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2
Participante 52	4	4	2	5	2	1	1	1	1	2	3	1	1	4	1	4	2	1	1	1	4	1	1	1	1
Participante 53	3	5	2	4	5	2	2	2	2	5	3	2	2	2	5	5	2	2	3	2	2	2	2	2	2
Participante 54	3	1	7	4	2	1	3	7	7	4	1	2	6	4	7	7	4	6	1	4	1	1	1	1	6
Participante 55	2	1	1	3	2	6	2	4	1	2	4	5	2	2	4	2	1	1	1	6	2	1	1	3	2
Participante 56	3	4	3	4	3	2	3	3	3	5	4	3	4	4	2	5	5	4	3	4	4	2	3	3	2

Participante 57	4	3	2	4	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	5	4	2	2	3	3	2	4	2	3	
Participante 58	2	4	2	2	6	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	5	4	4	4	4	3	4	2	3	3	
Participante 59	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	
Participante 60	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	
Participante 61	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	5	2	3	2	3	
Participante 62	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	2	3	5	2	2	2	3	
Participante 63	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	2	2	4	3	4	3	4	2	2	3	5	3	3	2	3	
Participante 64	4	3	2	2	4	2	4	2	4	3	3	3	3	3	2	5	2	2	3	4	5	3	3	2	2	
Participante 65	5	5	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	
Participante 66	4	3	2	2	3	2	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	
Participante 67	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	
Participante 68	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	3	5	3	3	2	3	
Participante 69	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	4	2	4	5	5	3	5	5	3	2	6	4	4	3	3	
Participante 70	5	4	4	5	4	2	4	3	4	3	4	2	2	3	2	6	4	2	5	4	5	1	4	2	4	
Participante 71	4	1	2	7	4	4	2	2	4	2	2	4	2	1	2	4	2	2	2	2	1	1	2	4	6	
Participante 72	5	1	7	2	2	1	2	2	2	1	3	1	2	1	2	2	1	3	1	2	2	1	2	1	4	
Participante 73	3	1	1	3	2	3	4	3	4	2	7	4	7	7	7	3	2	2	2	2	1	1	1	4	2	
Participante 74	2	4	2	4	1	1	1	2	1	3	5	1	1	4	3	5	1	1	1	4	2	1	1	2	5	
Participante 75	4	1	4	4	7	7	4	4	4	4	4	4	7	2	7	4	4	1	4	4	1	1	7	7	7	
Participante 76	6	4	1	3	3	1	1	2	7	2	2	1	1	2	2	7	2	2	1	2	2	1	7	1	7	
Participante 77	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
Participante 78	5	6	3	6	4	3	2	3	2	3	5	3	2	4	2	5	2	3	4	3	5	3	4	4	6	
Participante 79	4	2	2	4	6	4	4	2	4	4	2	2	3	5	6	6	2	4	3	4	4	1	4	1	7	
Participante 80	6	4	1	4	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	
Participante 81	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Participante 82	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	5	1	5	1	1	1	2	2	
Participante 83	4	4	4	5	5	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	5	2	2	4	2
Participante 84	5	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	6	2	3	2	2	2	4	4	3	2	
Participante 85	5	2	1	2	1	1	2	1	1	2	4	2	1	2	2	3	1	1	1	3	1	2	1	2	1	
Participante 86	7	2	7	5	7	7	5	5	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	1	7	1	2	
Participante 87	4	1	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	5	2	1	1	2	2	





Participante 36	4	3	3	4	1	4	4	4	1	4	1	3	1	1	1	1	3	3	4	1	3	4	1	4	3	1	3	3	4	1	4	2	4	2	4	2	1		
Participante 37	1	4	2	4	2	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	4	1	2	1	4	1	1	2	3	2	4	4		
Participante 38	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4		
Participante 39	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2		
Participante 40	4	2	4	2	3	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2	2	4	2	4	4	4	2	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	1	4	4	1	1	4
Participante 41	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	1	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Participante 42	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3	2	2	2	1	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	
Participante 43	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Participante 44	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	
Participante 45	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	3	3	3	3	3	4	3	4	
Participante 46	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	1	2	1	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
Participante 47	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	1	1	1	1	1	2	4	4	3	3	3	3	3	3	
Participante 48	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	3	3	3	3	
Participante 49	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	4	1	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	
Participante 50	4	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2		
Participante 51	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	1	1	1	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	
Participante 52	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	4	3	4	3	3	3	4	3	
Participante 53	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	2	1	1	1	2	2	1	4	3	4	3	4	3	3	3	
Participante 54	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	
Participante 55	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	3	2	1	2	3	3	4	4	4	3	4	4	3	
Participante 56	3	2	3	2	4	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2
Participante 57	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	1	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	
Participante 58	3	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	

Participante 59	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	1	3	4	4	1	2	1	2	2	1	4	3	1	3	4	4	3	3		
Participante 60	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	4	3	4	3	3	4	4	3		
Participante 61	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	1	4	3	3	3	3	4	4	3		
Participante 62	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3		
Participante 63	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	1	2	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
Participante 64	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3
Participante 65	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
Participante 66	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	
Participante 67	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	4	3	1	3	3	1	2	3	3	4	1	1	4	4	1	2	1	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	
Participante 68	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3		
Participante 69	3	2	2	4	2	2	4	2	4	1	3	1	1	3	1	3	1	3	3	3	1	3	1	1	4	4	1	4	4	1	3	3	1	3	3	1	3	1		
Participante 70	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	1	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	3		
Participante 71	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	2	2	1	1	1	1	1	3	4	4	3	4	4	3	4	4		
Participante 72	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	
Participante 73	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
Participante 74	1	1	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2	3	1	4	1	1	1	3	4	4	4	4	4	3	3	3		
Participante 75	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4		
Participante 76	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	3	2	1	2	2	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	
Participante 77	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	
Participante 78	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
Participante 79	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
Participante 80	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
Participante 81	1	3	1	4	1	4	1	4	1	4	3	1	1	4	1	4	1	3	1	4	1	1	4	1	1	1	4	1	1	4	1	4	2	2	2	2	4	2		

Participante 82	1	1	2	3	3	4	1	2	2	4	2	2	4	2	4	4	2	4	2	2	4	2	4	1	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	2						
Participante 83	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4					
Participante 84	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2					
Participante 85	1	4	1	4	3	1	4	4	1	4	4	1	4	1	1	4	1	4	1	4	4	1	1	1	2	1	2	1	1	2	4	2	2	2	2	2	2	4	4					
Participante 86	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
Participante 87	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	2	2	2	1	2	4	2	1	
Participante 88	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	1	3	4	2	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
Participante 89	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
Participante 90	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
Participante 91	1	1	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	2	2	3	1	4	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3		
Participante 92	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Participante 93	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	1	2	2	3	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4		
Participante 94	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
Participante 95	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3

## Consentimiento informado

# Test de Liderazgo Y work Stress

Este cuestionario intenta describir el estilo de liderazgo de la persona la cual estas a cargo, tal como es percibida por usted. Por favor responda, todos los ítems de este cuadernillo.

En las siguientes páginas se presentan 38 afirmaciones descriptivas. Juzgue cuán frecuentemente cada afirmación se ajusta con la persona que usted esta describiendo. Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente a su preferencia con una cruz o un círculo.

 jcarranzagu11@ucvvirtual.edu.pe (no compartidos)   
[Cambiar de cuenta](#)

\*Obligatorio

## CONSENTIMIENTO INFORMADO

acepta voluntariamente participar en esta investigacion \*

sí, acepto

no acepto

Activar  
Ir a Confi

Siguiente

Página 1 de 5

Borrar formulario



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, JANINA SAAVEDRA MELENDEZ, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "WORK STRESS Y LIDERAZGO EN COLABORADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE SAN MARTÍN, TARAPOTO-2022", cuyos autores son CARRANZA GUEVARA JOSE LUIS, DEL AGUILA MONTOYA LUZ MARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 15 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JANINA SAAVEDRA MELENDEZ <b>DNI:</b> 70761493 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7571-7271	Firmado electrónicamente por: JASAAVEDRAME el

Código documento Trilce: TRI - 0346946