



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Estilos de liderazgo y estrés laboral en trabajadores de un  
hospital público de Huarmey, 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud**

**AUTOR:**

Chavez Medina, Mijail Leandro (orcid.org/0009-0006-0479-9544)

**ASESORES:**

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

Dra. Pascual Albitres, Rosa Gabriela (orcid.org/0000-0003-4486-0726)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE - PERÚ

2024



**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX , PASCUAL ALBITRES ROSA GABRIELA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y estrés laboral en trabajadores de un hospital público de Huarmey, 2024", cuyo autor es CHAVEZ MEDINA MIJAIL LEANDRO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 31 de Julio del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX <b>DNI:</b> 40809471 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 03-08-2024 10:35:48
PASCUAL ALBITRES ROSA GABRIELA <b>DNI:</b> 09452225 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4486-0726	Firmado electrónicamente por: RPASCUALA el 03-08-2024 10:35:48

Código documento Trilce: TRI - 0841526



**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CHAVEZ MEDINA MIJAIL LEANDRO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Estilos de liderazgo y estrés laboral en trabajadores de un hospital público de Huarney, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
CHAVEZ MEDINA MIJAIL LEANDRO <b>DNI:</b> 44734864 <b>ORCID:</b> 0009-0006-0479-9544	Firmado electrónicamente por: MCHAVEZME21 el 01- 08-2024 22:14:34

Código documento Trilce: INV - 1751590

## **Dedicatoria**

A mi pareja, ser mi apoyo incondicional y creer en mi capacidad para lograr mis objetivos y motivarme a superar los obstáculos que la vida nos interpone.

A mis padres, por darme el ejemplo de superación, humildad y sacrificio y, por motivarme cada día a llegar a lo más alto de la cima.

A Dios, por darme la fortaleza para poder culminar con mis estudios.

A mis padres, por su apoyo incondicional en todo este proceso académico.

Chávez Medina Mijaíl Leandro

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo y a todos mis docentes y a mi asesora Dra. Pascual Albitres Rosa Gabriela Jaqueline por su orientación y dedicación para la culminación de mi tesis.

Chávez Medina Mijaíl Leandro

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad de los asesores .....	ii
Declaratoria de originalidad del autor .....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES .....	26
VI. RECOMENDACIONES .....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS .....	34

## Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre estilos de liderazgo y estrés laboral.....	15
Tabla 2. Grados de estilos de liderazgo.....	16
Tabla 3. Grados de estrés laboral.....	17
Tabla 4. Relación entre estilo de liderazgo transformacional y estrés laboral.....	18
Tabla 5. Relación entre estilo de liderazgo transaccional y estrés laboral.....	19
Tabla 6. Relación entre estilo de liderazgo evitativo/correctivo y estrés laboral....	20

## Resumen

Estilos de liderazgo y estrés laboral en trabajadores de un hospital público contribuye al objetivo de desarrollo sostenible Salud y bienestar. El objetivo general fue determinar la relación entre los estilos de liderazgo con el estrés laboral en trabajadores de un Hospital Público de Huarney, 2024. Esta investigación fue de tipo básica. Su diseño fue no experimental, el nivel fue descriptivo simple y su alcance correlacional, la muestra fue de 150 trabajadores, los instrumentos empleados para recolectar los datos fueron los cuestionarios y la técnica la encuesta, los instrumentos fueron confiables y válidos para su aplicación. Los resultados determinaron que hay relación entre los estilos de liderazgo y estrés laboral con un  $r = 0.612$ , por otro lado, se identificó el rango de los estilos de liderazgo obteniendo para el liderazgo transaccional un 69.3% rango medio, el liderazgo transaccional obtuvo un 58.67% rango bajo y el liderazgo correctivo/evitativo un rango alto con 67.3%. Finalmente, el estrés laboral obtuvo un rango medio con un 66%.

Palabras clave: Liderazgo, estrés laboral, liderazgo transformacional.

## **Abstract**

Leadership styles and work stress in workers in a public hospital contributes to the sustainable development objective of Health and well-being. The general objective was to determine the relationship between leadership styles and work stress in workers at a Public Hospital in Huarmey, 2024. This research was basic. Its design was non-experimental, the level was simple descriptive and its scope was correlational, the sample was 150 workers, the instruments used to collect the data were questionnaires and the technique was the survey, the instruments were reliable and valid for their application. The results determined that there is a relationship between leadership styles and work stress with an  $r= 612$ , on the other hand, the range of leadership styles was identified, obtaining for transactional leadership a 69.3% medium range, transactional leadership obtained a 58.67 % low rank and corrective/avoidant leadership a high rank with 67.3%. Finally, work stress obtained a medium range with 66%.

Keywords: Leadership, work stress, transformational leadership.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, uno de los mayores problemas que afecta la salud a nivel global es el estrés laboral. Esta situación ocasiona enormes pérdidas al empresariado porque los trabajadores desarrollan problemas físicos y mentales que afectarán su eficacia en el trabajo. Además, el sector público carece de una estrategia adecuada para abordar este problema de manera efectiva. En este sentido, la falta de visión, liderazgo y compromiso con la salud creará una influencia mutua entre los empleados y la empresa.

Según un informe de la Organización Mundial de la Salud (2023), el 15% de los adultos trabajadores tienen problemas mentales debido al estrés laboral; otro dato importante destaca que alrededor de 12 mil millones de días laborales se pierden debido al estrés, la depresión y la ansiedad los cuales se están convirtiendo en un problema con un enorme impacto en los beneficios empresariales, una situación que debe abordarse desde muchos ángulos diferentes y el gobierno debe promover políticas para prevenir y eliminar este hecho.

Health on Demand (2023), desarrolló un estudio donde encuestó a 4.000 empleados de empresas de América Latina y el Caribe encontró que el 48% dijo sentirse estresado, además, los datos muestran que los factores de riesgo incluyen: presión laboral (54%), mala gestión (39%) y cultura tóxica (37%). Esta información muestra claramente los desafíos globales que enfrentan los empleados y las organizaciones de todos los sectores.

Por otro lado, según el estudio Great Place to Work (2023), que presenta un ranking de empresas con mejores ambientes laborales en el Perú, el primer lugar para gestionar y dirigir el clima laboral son las empresas íntegramente privadas, en este sentido, empresas públicas este sector ocupa el primer lugar, no representado en la investigación, realizado por empresas del sector privado: Hilton Hotels, Cisco Systems, Eurofarma y University Intercorp Business School, y los criterios de adjudicación son los siguientes: igualdad y diversidad, liderazgo, manejo del estrés. El sector público de la salud ha estado luchando contra graves problemas en las últimas décadas, comenzando por la asignación presupuestaria anual, que aumentó un 19% este año en comparación con 2023, pero esto aún no es suficiente para resolver el problema en relación con la tecnología, los medicamentos y la falta

de talento humano, una de las mayores dificultades es la designación de gerentes y registros de puestos directivos que no se ajustan a las normas en la gestión de las instalaciones médicas, otro problema común es la constante rotación de los altos mandos, personal directivo, lo que significa que no hay continuidad en la planificación y gestión. En este sentido, este tipo de cambios provoca inestabilidad profesional y moral en muchos de los empleados de la organización, y en estas condiciones de incertidumbre, los niveles de estrés aumentarán, agregó también que son actividades que los empleados están obligados a realizar, especialmente el personal médico que tiene que vivir en condiciones de falta de capital, recursos humanos y bajos salarios.

El estudio se vincula con los objetivos de desarrollo sostenible, ya que en las organizaciones de salud se deben fomentar buenas prácticas que permitan garantizar la salud mental del personal asistencial y administrativo, así mismo, se debe garantizar que las jefaturas deben ser asumidas por personas que cumplan el perfil y puedan liderar adecuadamente estas instituciones.

Por lo tanto, se planteó la siguiente proposición: ¿Cuál es la relación entre los estilos de liderazgo y estrés laboral en los trabajadores de un hospital público de Huarmey, 2024?

La investigación se justifica desde una perspectiva teórica, debido a que se recopilaban datos cuantitativos y cualitativos actuales sobre liderazgo y estrés, que constituyeron información importante para la gestión responsable actual; y por otro, la justificación social, los datos obtenidos permitieron tener conocimiento del nivel de estrés de los empleados, así como la asociación de variables con el alcance de su detección y a través de recomendaciones para los empleados y los líderes; también tendrá un sentido desde un punto de vista práctico, porque se generó herramientas que podrán utilizarse en futuras investigaciones en muchos contextos diferentes.

En los objetivos tendremos: objetivo general: Determinar la relación entre el liderazgo y estrés laboral en hospital público Huarmey, 2024. En los objetivos específicos: Identificar los estilos de liderazgo en un hospital público de Huarmey, 2024; Identificar los grados de estrés laboral en los trabajadores en un hospital público de Huarmey, 2024; Determinar la relación entre los estilos de liderazgo con el estrés laboral en los trabajadores de un hospital público de Huarmey, 2024.

Los estudios que se realizó a nivel internacional incluyen Echerry et al. (2019) en el país de Guadalajara, donde determinó cómo el liderazgo transformacional afecta el estrés y el desempeño laboral, en una muestra de 276 docentes. Las conclusiones muestran que el 54.7% de encuestados presentan estrés alto, el estilo de liderazgo transaccional y transformador tienen una relación inversa hacia el estrés con un  $r = -0.291$ , es decir cuando hay voluntad de ayudar al crecimiento, desarrollo de los colaboradores en una línea horizontal de trabajo, se ve bajos rangos de estrés y por ende facilita el crecimiento institucional.

Grau et al. (2022) en su estudio desarrollado en España, con una muestra de 408 trabajadores que atienden a personas con discapacidad intelectual, analizó el impacto del liderazgo transformacional y la sobrecarga de trabajo en el empeoramiento de los problemas físicos más importantes debido a eventos de salud mental, y concluyeron que el liderazgo marcó una diferencia significativa reduciendo el impacto en la salud de los participantes y también reduciendo la sobrecarga de trabajo.

Galindo y Galindo (2014), en un estudio realizado en España, decidieron analizar diferencias entre grupos en términos de estrés percibido, liderazgo, compromiso y autoestima en una muestra de 120 soldados españoles, por lo tanto, se concluye que el apoyo social al personal militar aumenta los recursos para afrontar el estrés. Salazar (2022) en su estudio, en el que intentó establecer una relación entre liderazgo transformacional y sobrecarga de trabajo en Ecuador, la muestra incluyó a 400 empleados. Los resultados muestran que existe consistencia inversa entre las variables de liderazgo transformacional y carga de trabajo ( $r = 0.572$ ), es decir, se concluye que cuando se percibe un estilo de liderazgo adecuado el estrés laboral es menor.

Morales (2019), con respecto al liderazgo y las causas psicológicas del riesgo en una institución financiera colombiana que emplea a 50 empleados, los hallazgos mostraron que el liderazgo transformacional a menudo prevaleció en la organización y los riesgos psicosociales pueden sugerir que las mayores oportunidades residen en los aspectos orientados a las tareas. Por otro lado, el liderazgo evitativo no mostro relación con el estrés con un  $-0.015$ , es decir acá se ve reflejado la independencia de cada variable.

Elrond et al. (2018) en su artículo sobre soldados europeos en Afganistán en el que estudiaron el liderazgo y el estrés postraumático, encontraron una relación de 0,851, lo que significa que, con un liderazgo adecuado, los soldados no sintieron los efectos del estrés. Por lo tanto, en la población de estudio no se encontraron enfermedades psicológicas que pudieran afectar la salud.

A nivel nacional, Huapaya (2022) examinó la relación entre estrés y liderazgo en una empresa retail en la ciudad de Lima. La muestra incluye 60 empleados, los resultados muestran que entre las variables es igual a ( $r = 0.062$ ), es decir, una variable no tiene influencia sobre la otra variable y los niveles de estrés y mal liderazgo pueden deberse a muchas razones debido a diferencias en la organización.

En su trabajo de investigación en Lima, Reynaga (2015) tuvo como objetivo encontrar la relación entre el estrés laboral y el liderazgo transformacional utilizando una muestra de 90 docentes de la institución educativa “Nicolás Copérnico” y la conclusión arrojó que existe una diferencia significativa entre ambas variables en proporción moderada, además se encontró que el estilo de liderazgo transformador es bajo con un 77%, mientras que el 33% consideraron que es adecuado.

En su trabajo desarrollado en Lima, Espinoza (2017) planteó la relación de las funciones de supervisión administrativa con el estrés laboral de los trabajadores mediante la realización de una muestra de 74 trabajadores y concluyó que existe una relación positiva entre los factores ya que se llevan a cabo de manera efectiva la responsabilidad de gestión.

Corrales (2019) en su estudio intentó determinar la relación entre el estrés laboral y el liderazgo gerencial en una muestra de 25 docentes del Centro de Educación Básica Alternativa Ciencias del Cusco y encontró que la toma de decisiones de los directivos, que la mayoría confirmó, era incorrecta, y afectaba negativamente el trabajo de los docentes, además, los niveles de estrés en el Centro eran frecuentes y alto con un 77%, cabe resaltar que esto se debe a que posiblemente las condiciones sociodemográficas hacen que esto aumente, ya que se estaba trabajando con personas con particulares diferentes.

En su investigación, Falcón (2018) tuvo como objetivo vincular la relación entre motivación y estrés laboral en una muestra de 30 empleados de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco. Se encontró que casi la mitad (47%) de los

empleados sentían que su estrés y motivación estaban en un nivel promedio, lo que sugiere la existencia de una relación entre las variables, la entidad estatal por su propia característica de verticalidad y ausencia de fuentes de motivación y prevención de estrés pueden hacer que esto se sostenga y posiblemente aumente en el tiempo.

Valdivia (2020) en su estudio propuso un vínculo entre el estilo de liderazgo y los niveles de estrés en una empresa industrial de Lurín en una muestra de 82 empleados. Los resultados muestran que no existe relación con un coeficiente de  $r = 0,101$  entre las variables, es decir, no hay influencia y las variables son independientes entre sí, en este sentido queda claro que podrían existir otros factores que podrían estar relacionados con el aumento del estrés entre trabajadores, el nivel de liderazgo ausente fue alto con un 85% y el liderazgo democrático fue bajo con un 15%.

González (2019) en una investigación realizada en las universidades de Chimbote intentó vincular el clima laboral con el estrés y la satisfacción laboral. La muestra estuvo compuesta por 300 docentes. Los resultados de la investigación muestran una relación directa y significativa entre las variables ( $r_s = 0,250$  y  $p < 0,01$ ), queda claro que cuanto mejor es el ambiente laboral, menor es el nivel de estrés de los empleados.

En cuanto a aportes teóricos y conceptuales, contaremos con los siguientes autores:

En cuanto a la variable liderazgo, se consideraron los siguientes autores: Según Woolley y Baumeister (2024) señalaron que el poder personal ayuda a dominar a los demás a través de relaciones preexistentes. Asimismo, la capacidad de influir está asociada a la interacción social, cuando una persona comienza a provocar cambios conductuales, en este sentido, hay un líder influyente y el resto está bajo su control. Checa y Rodríguez (2017) indican que el liderazgo también se ve como un conjunto de habilidades que los gerentes utilizan para dominar y motivar a sus empleados y posteriormente lograr los objetivos de la empresa.

Por otro lado, según la definición de liderazgo, para alcanzar los objetivos empresariales es necesario mantener una relación entre el líder y la junta directiva; los empleados lo siguen (Bellibas et al., 2024). Según Robbins (2009), el liderazgo

es el talento o capacidad de una persona (líder) para dominar otras unidades y con ello alcanzar los objetivos de la empresa.

Sainz et al. (2021) indican que la organización, debe tener líderes como fuente de influencia y estándares éticos, existen varios tipos de líderes, dependiendo de la estructura, pueden ser líderes informales o formales. Un líder formal es aquel que tiene influencia legítima sobre sus trabajadores a cargo en relación con el ejercicio de una posición de autoridad; la persona que desempeña el rol de liderazgo informal es quien vela por el logro de las metas y tareas del grupo utilizando sus habilidades, destrezas, técnicas y rasgos de personalidad.

De manera similar, según Hefnawi (2024), el liderazgo se puede dividir en liderazgo formal y liderazgo informal. Un líder formal es aquel que, en virtud de su poder posicional, tiene influencia legítima sobre sus subordinados, del mismo modo que una persona que cultiva un rol de liderazgo informal es aquella que certifica el logro de las metas del grupo mediante el uso de sus objetivos, destrezas y habilidades, conocimientos y características personales.

Lee y Ding (2024) señalan que los líderes deben corroborar de que la institución pueda adecuarse rápidamente a los cambios y desplegar las destrezas necesarias para traducir estos cambios en estrategia. Por otro lado, señalan cuatro funciones de liderazgo diferentes que conforman el estilo de liderazgo presentado de una manera basada en principios: modelar, encontrar formas, adaptar y empoderar: estos cuatro roles los desempeñan los líderes con principios. Modelar; Las acciones de un líder están determinadas por su personalidad y habilidad. Las habilidades y el temperamento de un líder se basan en valores y están informados por hechos relevantes, lo que convierte al líder en un modelo de liderazgo que se respeta y quiere seguir. La responsabilidad principal del líder pasa a ser entonces modelar un estilo de liderazgo centrado en principios. Encontrar formas: los líderes identifican oportunidades para ayudar a establecer la misión, la visión y los valores compartidos y la dirección estratégica de la empresa, gracias a ello, expresan el espíritu de descubrimiento y creatividad. Alinear; Una vez determinado el camino, los líderes lo dejan claro y realista al mismo tiempo que acuerdan la forma estructural de la empresa. Centrarse en los principios de alineación ayudará a las personas y las organizaciones a estar mejor preparadas para aprovechar las oportunidades y los desafíos que enfrentarán, presentado en un momento en el que

las cosas cambian constantemente. Empoderamiento; Los líderes con principios promueven el empoderamiento para liberar la energía colaborativa e innovadora presente en toda la organización, lo que resulta en una organización más consciente del progreso y la prosperidad con mejores procesos y desempeño.

Además, el liderazgo es la dirección que conduce al éxito o al fracaso de una organización, el liderazgo es el factor más importante de esta organización. Un líder eficaz siempre está al tanto de las diversas reformas que se llevarán a cabo en el futuro próximo y aprovecha estas oportunidades para demostrar habilidades y adquirir nuevos conocimientos. Los líderes utilizan su adaptabilidad en una era de cambios constantes, cuando muchas organizaciones tienen dificultades para salir de sus zonas de confort y se ven obligadas a adaptarse a nuevos cambios (Rojas, 2023).

Según Hoekx et al. (2022) indican que los líderes y directivos eficaces en las organizaciones suelen asumir tres responsabilidades principales: autoridad, capacidad para tomar decisiones, responsabilidad por el desempeño de las tareas y el logro de los objetivos de la organización, asumir la responsabilidad de las consecuencias y aceptar el fracaso o el éxito, sostienen también que un liderazgo eficaz es fundamental para incrementar tanto la eficiencia como la efectividad organizacional, los líderes competentes tienen la capacidad de tomar decisiones fundamentadas y guiar a sus equipos hacia el logro de los objetivos estratégicos, lo que resulta en una optimización de recursos y resultados.

Según Pérez (2019) La teoría de la contingencia sugiere vincular los tipos de liderazgo con la situación empresarial. La idea básica es sencilla: adaptar tu estilo de liderazgo a las circunstancias más favorables para su implementación. Se puede lograr una adaptación adecuada mediante un diagnóstico preciso del estilo de liderazgo y la situación organizacional.

Según Loureiro et al. (2019), existen tres tipos diferentes de liderazgo, entre ellos: El liderazgo transformacional es una perspectiva que, como su nombre indica, transforma positivamente a los empleados, haciéndolos sentir comprometidos y motivados, y estableciendo relaciones afectivas con ellos. Los líderes transformacionales no solo aseguran que sus seguidores compartan la misma visión, sino que también los ayudan a generar cambios. Además, para maximizar el potencial humano, el liderazgo transformacional cultiva la confianza, la

motivación y la conciencia a través de las habilidades de los seguidores. El nivel de conciencia sobre la misión y visión de la empresa aumenta con el liderazgo transformacional.

El liderazgo de estilo transaccional implica que el líder supervisa continuamente el desempeño de los trabajadores, premiando los logros y castigando si no cumplen con lo acordado. Por estos motivos, el líder especifica los objetivos y cómo alcanzarlos, similar a otros estilos de intercambio. Este tipo de liderazgo recompensa a los trabajadores que alcanzan las metas, reconociendo esto como una recompensa contingente. Para lograr esto, se monitorean las actividades desempeñadas. Asimismo, el liderazgo transaccional es relevante, según Irma (2023) y Gill et al (2024) ya que influye significativamente en el crecimiento de la actividad laboral, así como también, ayuda a los trabajadores formales en el rendimiento en sus obligaciones y tareas, y laboran en base a la recompensa que obtendrán al término de los objetivos alcanzados, sin embargo, frecuentemente prioriza los resultados por encima del factor humano y eso genera cierta sobrecarga en el trabajador que genera estrés.

El liderazgo correctivo/evitante se da en el líder que está atento a las dificultades en el desempeño, intervenga solo siendo necesario el abordaje del problema y elija en determinadas situaciones no actuar.

Northouse (2018) precisa que el liderazgo en una empresa ejerce una influencia decisiva en el rendimiento organizacional y el bienestar de sus miembros. Un liderazgo efectivo se manifiesta en múltiples dimensiones, cada una contribuyendo de manera significativa al éxito empresarial. Primero, la moral y la motivación de los empleados se benefician enormemente de un liderazgo competente. Los líderes que demuestran aprecio y reconocimiento por el trabajo bien hecho fomentan un ambiente laboral positivo, incrementando la satisfacción y el compromiso de los empleados con sus responsabilidades y con la misión organizacional. Esta motivación incrementada se traduce en un mayor esfuerzo y dedicación hacia los objetivos empresariales. En segundo lugar, el liderazgo eficiente optimiza la productividad de la organización. Líderes con habilidades para definir metas claras y proporcionar una dirección precisa facilitan la organización y la coordinación de tareas. Esto asegura una utilización eficaz de los recursos disponibles, lo cual es esencial para maximizar los resultados y minimizar el desperdicio.

Drucker (2019) argumenta que el desarrollo del talento es otro beneficio crucial derivado de un liderazgo efectivo. Los líderes que priorizan la capacitación y el crecimiento profesional de sus empleados contribuyen a la formación de futuros líderes dentro de la empresa. La inversión en el desarrollo de habilidades, sino que también fortalece la capacidad general de la organización para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades, asimismo, la toma de decisiones informadas es facilitada por un liderazgo estratégico. Líderes que emplean un enfoque analítico y basado en datos pueden guiar a la organización de manera más efectiva, evitando riesgos innecesarios y aprovechando las oportunidades emergentes. Esta capacidad para tomar decisiones bien fundamentadas es fundamental y el éxito continuo de la empresa. La innovación también se ve estimulada por un liderazgo que promueve una cultura de creatividad y apertura. Los líderes que alientan la generación de nuevas ideas y soluciones contribuyen al desarrollo de productos y procesos innovadores, lo que permite a la empresa adaptarse a los cambios del mercado y mantener su competitividad. Además, la comunicación efectiva es un pilar del liderazgo exitoso. Líderes que facilitan un flujo de información claro y abierto entre los miembros mejoran la colaboración y aseguran una alineación constante con los objetivos de la organización. La claridad en la comunicación contribuye a una mayor cohesión y eficiencia en el trabajo. La gestión del cambio es otro ámbito en el que el liderazgo demuestra su importancia. Los líderes competentes guían a sus equipos a través de procesos de cambio con habilidad, reduciendo la resistencia y facilitando la aceptación de nuevas estrategias. Este manejo eficaz del cambio es vital para la adaptación y el crecimiento continuo en un entorno empresarial dinámico.

Finalmente, el fortalecimiento de las relaciones y la creación de un entorno laboral basado en la confianza y el respeto son logros significativos del buen liderazgo. Estas relaciones positivas contribuyen a una cultura organizacional robusta y cohesiva, lo que a su vez refuerza el rendimiento y la estabilidad de la empresa. El estrés laboral se fundamentará en las siguientes posiciones teóricas y conceptuales:

Según Flores et al. (2024), cuando se aborda la segunda variable, se consideran tres modelos principales: en primer lugar, hay un modelo basado en las respuestas donde se examina el estrés en relación con los efectos del estrés en nuestro cuerpo;

luego, hay modelos basados en los estímulos, es decir, cómo los estímulos que provocan estrés afectan a una persona; y en tercer lugar, los patrones de interacción y el entorno, donde se evidencia la relevancia y valoración del entorno para la percepción del individuo ante diferentes situaciones. Para completar este estudio, se utilizó un modelo basado en las respuestas aplicable al entorno laboral. Martínez et al. (2024) encontró que este modelo es aplicable porque los estímulos desagradables experimentados por los empleados causarán consecuencias negativas que afectarán la salud del empleado y afectarán los aspectos fisiológicos, las emociones y la cognición.

Por otro lado, Porras et al (2024) y Loayza (2021) sostienen que el estrés hace que nuestros recursos se sobrecarguen cuando el cuerpo excede su capacidad para afrontar la situación, provocando un desequilibrio en el organismo. También describen que existen múltiples etapas que ocurren cuando una persona experimenta altos niveles de estrés. Inicialmente una persona experimenta un estado de ansiedad, es decir, se manifiesta a través de estímulos, actividades y condiciones que contribuyen al estrés, y nuestro cuerpo comienza a tener ciertas reacciones en la respiración y el ritmo cardíaco, en este sentido el empleado puede hacer frente a este estímulo desagradable o simplemente salir de esta situación. La siguiente etapa se llama resistencia, en este contexto el empleado aún puede experimentar los mismos síntomas causados por el estrés, pero en esta etapa el cuerpo comienza a adaptarse y tratar de encontrar un equilibrio que le permita lidiar con estos estímulos de manera equilibrada en una determinada situación, también existe la posibilidad de que una persona se mantenga alejada de la situación para beneficio personal, es importante señalar que el sistema inmunológico puede hacer frente a respuestas fisiológicas o verse afectado por ellas. En la tercera etapa se llama fatiga, en esta situación se ve amenazada la salud de todos en la organización, se presenta un cansancio importante, aquí se intenta aprovechar al máximo los recursos personales para mantener su integridad, sin embargo, si esto ocurre de otra manera el trabajo tendrá un impacto significativo en el sujeto y la posibilidad a la enfermedad es alta.

González y Flor (2022) reportan que en el ambiente laboral las condiciones que conducen al estrés laboral pueden traer las siguientes consecuencias: en el ambiente empresarial se puede presentar abandono laboral, ausentismo y

ausentismo, presencia no autorizada, baja productividad e incluso accidentes laborales pueden suceder; por otro lado, las consecuencias para los trabajadores son las siguientes: consecuencias físicas, es decir, padecer determinadas patologías estomacales, respiratorias, sexuales y otras, y finalmente problemas psicológicos como falta de concentración, melancolía, sensación de miedo, etc. El mismo autor señala que actualmente las nuevas necesidades de personal están cambiando, incluso según el tipo de negocio.

Morales (2019) sugiere que las reacciones por estrés en el lugar de trabajo son las siguientes: las reacciones emocionales de los empleados ante este tipo de situaciones provocan trastornos del sueño, melancolía, irritabilidad, irritabilidad, desequilibrio emocional, soledad, culpa y cierto grado de depresión y ansiedad; la respuesta posterior es de naturaleza cognitiva, con deterioro de la memoria, falta de concentración y procesamiento inadecuado de la información; las consecuencias físicas son dolores de cabeza, pérdida de la libido, tensión muscular y articular, y la respuesta final es el comportamiento, elusión de responsabilidades, ausencias no autorizadas y acciones que afectan el trabajo y el medio ambiente.

Finalmente, Sarsosa y Charria (2018) y Munir et al. (2021) señalan que el ámbito sanitario es uno de los entornos más propensos al estrés y al burnout, afectando a muchos empleados en puestos de cuidado, administrativos y de gestión, en este sentido apunta al desarrollo efectivo de estrategias para combatirlo y superar este tipo de situaciones en beneficio de las organizaciones.

Rojas (2023) precisa que el liderazgo desempeña en una empresa tiene implicancias significativas en el estrés de los trabajadores y que esta asociación se debe al estilo de liderazgo empleado por los gestores, pero sin duda hay una implicancia en ello.

Las hipótesis serán las siguientes:  $H_1$ : Existe relación entre liderazgo y estrés laboral en trabajadores de un hospital público de Huarney, 2024.  $H_0$ : No existe relación entre el liderazgo y estrés laboral en trabajadores de un hospital público de Huarney, 2024.

## II. METODOLOGÍA

El tipo de investigación se define como investigación básica porque se utilizó para generar conocimientos y así poder tomar medidas para desarrollar estrategias beneficiosas y constructivas, es decir, intentar resolver problemas generando conocimiento (Naghi, 2000).

En este sentido, a partir de los resultados y conclusiones del estudio se podrán tomar acciones específicas para superar las deficiencias identificadas, por otra parte, el trabajo era de carácter cuantitativo ya que los resultados descriptivos se presentaron en porcentajes, y además con datos numéricos que dieron resultados claros y similares; el diseño de investigación según Hernández y Mendoza (2018) no serán de naturaleza experimental y no tendrán impacto en las variables, de lo contrario solo serán analizadas, asimismo, también es transversal porque los datos se recogieron en una sola sesión. Finalmente, el alcance es correlacional en el sentido de que se estableció asociaciones entre las variables (Ramos, 2020).

Woolley y Baumeister (2024) señalaron que el liderazgo es la capacidad de influir del líder y está asociada a la interacción social, cuando un líder comienza a provocar o cambiar una conducta en sus seguidores.

Por otro lado, Porras et al (2024) y Loayza (2021) sostienen que el estrés hace que nuestros recursos se sobrecarguen cuando el cuerpo excede su capacidad para afrontar la situación, provocando un desequilibrio en el organismo teniendo consecuencias para su salud.

La definición operacional de liderazgo se tuvo en cuenta las dimensiones; liderazgo transformacional, transaccional y evitativo/correctivo.

Para estrés laboral se definió operacionalmente a través de las dimensiones; reacciones físicas, emocionales, cognitivas y conductuales.

La escala de medición es ordinal.

Una población es vista como un conjunto de partes que comparten características comunes (Ventura, 2017). La población estará conformada por 150 empleados, al igual que los criterios de inclusión: empleados cuyos contratos tengan una vigencia superior a dos meses, personal asistencial y administrativo y los criterios de exclusión son; los empleados no contratados y trabajadores con licencia y/o acción disciplinaria vigente. En cambio, según Majid (2018) se trabajó con la población censal, lo que significa que se trabajó con 150 empleados, además. De igual forma, dado el tamaño de la población censal (150 empleados), se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, basada en datos de Hernández y Mendoza (2018).

Por otro lado, se utilizó como método la encuesta, en base a lo que comentó Useche et al. (2019), ya que brindan información directamente de las personas involucradas en el tema de investigación, de igual forma, según Sánchez (2022), el instrumento que se utilizó es un cuestionario para la recolección de datos que contiene una serie de preguntas. Para la primera variable Estilos de liderazgo se utilizó como instrumento un cuestionario adaptado de estilos de liderazgo de Kurt Lewin desarrollado en el año 1939, la adaptación fue desarrollada por Acero y Ortega en el periodo 2023 en su estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre estilos de liderazgo y compromiso, el instrumento consta de tres dimensiones y 12 ítems, la confiabilidad según el Alfa de Cronbach es de 0,824. Para la segunda variable estrés laboral se utilizó el instrumento desarrollado por Domínguez en el año 2020 en su estudio doctoral en Chimbote-Perú, este instrumento consta de 4 dimensiones y a la vez tiene una confiabilidad según el Alfa de Cronbach de 0,967, cabe mencionar que el instrumento también pasó por un proceso de validez de contenido por tres especialistas. Para reforzar teóricamente el párrafo anterior tenemos a Ñaupas (2014) donde señala que la validación es dar fe que se mide lo que se pretende medir, en este caso es estilos de liderazgo y estrés. Por otra parte, Bernal (2010) sostiene que cuando se prueba a las personas en diferentes momentos utilizando una herramienta de medición, los resultados deben ser los mismos y la consistencia de estas mediciones también debe ser evidente. Para evaluar la confiabilidad de las herramientas se tendrá en cuenta la prueba estadística alfa de Cronbach, ésta prueba a su vez medirá la relación consistente entre ítems, así como respuestas alternativas para obtener datos confiables, se debe recalcar que ambas herramientas son muy fiables, como se mostrará en los

anexos de este estudio. Por otro lado, el procesamiento de datos fue a través del programa SPSS versión 27, tanto para los objetivos descriptivos y correlacionales, además se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

Las consideraciones éticas que guiaron el trabajo se basaron en los principios y el cumplimiento de los códigos éticos propuestos por la Universidad César Vallejo (2022). Se siguió las políticas de citas consistentes con las referencias apropiadas (APA 7) para garantizar los derechos de propiedad académica. Se realizaron las gestiones pertinentes para obtener la autorización de la institución donde se desarrolló el estudio. La información fue recopilada de manera consensuada con la firma de consentimiento informado. Se practicaron los valores de honestidad e integridad durante todo el proceso de investigación.

### III. RESULTADOS

**Objetivo general:** Determinar la relación entre liderazgo y estrés laboral en trabajadores de un Hospital Público de Huarmey, 2024.

**Tabla 1**

*Relación entre liderazgo y estrés laboral*

			Liderazgo	Estrés laboral
Rho Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1.000	0,612**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	150	150
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	0,612**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	150	150

*Nota.* Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación: De acuerdo con la tabla 1 se evidencia que hay relación positiva moderada entre liderazgo con el estrés laboral, obteniendo un resultado de 0.612, así mismo, la significancia es de 0,001 lo cual permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

**Objetivo específico 1:** Identificar los estilos de liderazgo.

**Tabla 2**

*Estilos de liderazgo*

	L. Transformacional		L. Transaccional		L. Correctivo/evitante	
	f	%	f	%	f	%
Alto	16	10.7%	17	11.33%	101	67.3%
Medio	104	69.3%	45	30%	30	20%
Bajo	30	20%	88	58.67%	19	12.7%
Total	150	100%	150	100%	150	100%

*Nota.* Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación: En la tabla 2, el 69.3% considera que el liderazgo transformador se ubica en un rango medio, seguido de un 20% ubicándose en un rango bajo y un 10.7% considera que es alto. Por otro lado, el liderazgo transaccional se ubica en un rango bajo con un 58.67%, seguido de un 30% que lo considera como rango medio y un 11.33% como alto. Finalmente, el liderazgo correctivo/evitativo se ubica como alto con un 67.3%, seguido de un rango medio con un 20% y un 12.7% considera que es bajo.

**Objetivo específico 2:** Identificar los grados de estrés laboral.

**Tabla 3**

*Grados de estrés laboral*

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	20	13.3%
Medio	99	66%
Bajo	31	20.7%
Total	150	100%

*Nota.* Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación: Según la tabla 3 se observa que el 66% de encuestados considera que los rangos de estrés se ubican en un rango medio, por otro lado, el 20.7% considera que se ubica en un nivel bajo y finalmente el 13.3% indica que es alto.

**Objetivo específico 3:** Determinar la relación entre los estilos de liderazgo y estrés laboral.

**Tabla 4**

*Relación entre estilo de liderazgo transformacional y estrés laboral*

			L. Transfor macional	Estrés laboral
Rho Spearman	L. Transformac ional	Coefficiente de correlación	1.000	-0,480**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	-0,480**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

*Nota.* Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación: De acuerdo con la tabla 4 se evidencia que hay relación moderada inversa y significativa entre el estilo de liderazgo transformacional con el estrés laboral, obteniendo un resultado de -0.480, la significancia fue menor a 0.001, permitiendo aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

**Tabla 5***Relación entre estilo de liderazgo transaccional y estrés laboral*

			L. Transacc ional	Estrés laboral
Rho Spearman	L. Transacc ional	Coeficiente de correlación	1,000	0,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	0,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

*Nota.* Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación: De acuerdo con la tabla 5 se evidencia que hay relación positiva alta y significativa entre el estilo de liderazgo transaccional con el estrés laboral, obteniendo un resultado de 0.704, la significancia fue menor a 0.001, permitiendo aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

**Tabla 6***Relación entre estilo de liderazgo evitativo/correctivo y estrés laboral*

			L. Evitativo/ correctiv o	Estrés laboral
Rho Spearman	L. Evitativo/cor rectivo	Coeficiente de correlación	1,000	0,211**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Estrés laboral	Coeficiente de correlación	0,211**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

*Nota.* Elaborado en base al cuestionario aplicado

Interpretación: De acuerdo con la tabla 6 se evidencia que hay relación positiva, baja y significativa entre el estilo de liderazgo evitativo/correctivo con el estrés laboral, obteniendo un resultado de 0.211, la significancia fue menor a 0.001, lo cual permite aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

#### IV. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta el objetivo general que fue determinar la relación entre liderazgo y estrés laboral en trabajadores de un Hospital Público de Huarney, 2024. Se puede apreciar en la tabla 1 que hay relación positiva alta entre las variables con un coeficiente  $r = 0,612$  y el valor de significancia fue menor a 0,001 lo que llevó a aceptar la hipótesis de investigación alterna y rechazar la hipótesis nula. Así en investigaciones como el estudio de Huapaya (2022) donde examinó la relación entre estrés y liderazgo en una empresa, se encontró que no existe correlación entre estas variables ( $r = 0.062$ ), lo que indica que una variable no influye en la otra y que operan de manera independiente.

Según Bellibas et al. (2024), enfatizan que los líderes empresariales deben adoptar un estilo de liderazgo que fomente un entorno laboral favorable para que los empleados puedan desarrollar su potencial y asegurar que no se vea afectado su desempeño. Además, destacan la importancia de gestionar eficazmente el estrés entre los trabajadores de cualquier organización, esto con el fin de disminuir las causas y consecuencias negativas que podría darse en un ambiente con altos niveles de estrés. Es importante destacar que el tipo de liderazgo practicado en una organización constituye un aspecto crucial que los empleados valoran profundamente. Con frecuencia, el éxito de las empresas está estrechamente vinculado al comportamiento de sus líderes. Asimismo, es relevante considerar que, en entornos de salud, donde la carga administrativa y asistencial es significativa, los empleados suelen experimentar niveles elevados de estrés. No obstante, cuando los líderes abordan estratégicamente este problema, suele observarse una reducción en esta situación.

Con relación al objetivo específico 1, que identifica los grados de los estilos de liderazgo en trabajadores de un Hospital Público de Huarney, 2024. Los resultados según la tabla 2, indican el estilo de liderazgo correctivo/evitativo se ubica en un rango alto, seguido del liderazgo transaccional con un 69.3% ubicándose en un rango medio y finalmente, el liderazgo transformacional se sitúa en un rango bajo con un 58.67%. Estos resultados se contrastan con la investigación de Reynaga (2015) y con el estudio de Valdivia (2020) donde encontró que el estilo de liderazgo transformador es bajo con un 77% y el estilo de liderazgo ausente obtuvo un nivel alto con un 85%. Esto se respalda por el autor Loureiro et al. (2019), donde indican

que el liderazgo transformacional es una perspectiva de liderazgo que, transforma a los empleados de una manera positiva y proactiva, haciéndolos sentir comprometidos y motivados, y establecer relaciones afectivas con ellos, así mismo, los líderes transformacionales no sólo se aseguran que sus seguidores compartan su misma línea de acción, sino que también los ayudan a generar cambios. Por el contrario, el liderazgo ausente o evitativo se caracteriza por la falta de gestión por parte de quienes tienen autoridad en una empresa, su presencia pasa desapercibida y los trabajadores no se sienten respaldados ni motivados para alcanzar sus objetivos.

En relación al objetivo específico 2 que identifica los grados de estrés laboral en los trabajadores de un Hospital Público de Huarney, 2024 Los resultados según la tabla 3, muestran que el 66% de trabajadores se ubican en un rango medio de estrés, lo cual significa que en el hospital los trabajadores presentan estrés, pero no en una magnitud elevada, sin embargo, el contexto situacional donde vienen desarrollando las funciones puede ser un factor relevante en la variación del estrés en los trabajadores. Estos resultados difieren con la investigación de Corrales (2019) donde halló que el 77% de docentes de una Institución Educativa pública tienen niveles de estrés alto, esto estaba vinculado a las exigencias académicas que tenían los docentes. De acuerdo con la literatura sobre estrés, el autor Loayza (2021) sostiene que el estrés hace que nuestros recursos se sobrecarguen y cuando el cuerpo excede su capacidad para afrontar la situación, provoca un desequilibrio en el organismo. Las repercusiones del estrés laboral abarcan una amplia gama de efectos tanto para los individuos como para las organizaciones. Incluyen la salud física y mental, reducción del rendimiento, rotación de personal, tensiones interpersonales, además de impactos en la moral de los empleados. Estas consecuencias no solo afectan al personal, sino también tienen implicaciones económicas para las empresas, subrayando la urgencia de ofrecer medidas efectivas para manejar el estrés laboral y promover un ambiente laboral saludable. Por otro lado, González y Flor (2022) reportan que en el ambiente laboral las condiciones que conducen al estrés laboral pueden traer las siguientes consecuencias; abandono laboral, ausentismo y ausentismo, presencia no autorizada, baja productividad e incluso accidentes laborales pueden, así como también; consecuencias físicas, es decir, padecer determinadas patologías

estomacales, respiratorias, sexuales y otras, y finalmente problemas psicológicos como falta de concentración, melancolía y sensación de miedo.

El objetivo específico 3, que fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional con el estrés laboral. Los resultados según la tabla 4, muestran que existe una relación moderadamente inversa, con un coeficiente  $r$  de  $-0,480$ . Además, se encontró que el valor de significancia fue menor a  $0,001$ , lo cual condujo a la aceptación de la hipótesis alterna. Esto implica que cuando el estilo de liderazgo transformacional es alto en el entorno hospitalario, los grados de estrés de los trabajadores tienden a disminuir. Esto concuerda con el estudio de Salazar (2022) donde relacionó liderazgo transformacional y sobrecarga de trabajo, concluyó que existe consistencia negativa y moderada entre las variables liderazgo transformacional y carga de trabajo con un  $r = -0.572$ . Según Munir, Amaliyah y Rumambo (2021), el sector sanitario es especialmente vulnerable al estrés y al burnout, afectando a numerosos empleados en roles asistenciales, administrativos y de gestión. En este contexto, se enfatiza la importancia de implementar estrategias efectivas para enfrentar y superar estas condiciones, beneficiando tanto a las organizaciones como a los empleados. El papel del líder es crucial en este proceso, ya que sus acciones pueden aumentar o reducir estas problemáticas, destacando la necesidad de su involucramiento activo en la prevención y abordaje de estas situaciones.

El objetivo específico 4, que fue determinar la relación entre el liderazgo transaccional con el estrés laboral en trabajadores de un Hospital Público de Huarmey, 2024. Los resultados obtenidos, determinaron que existe relación positiva y alta, con un coeficiente  $r$  de  $0,704$ . Además, se encontró que el valor de significancia fue menor a  $0,001$ , lo cual condujo a la aceptación de la hipótesis alterna específica, esto significa que este estilo de liderazgo que solo está interesado en los resultados sin importar el factor humano hace que se incrementen los grados de estrés laboral en los trabajadores. Estos resultados difieren con la investigación de Valdivia (2020) donde relacionó el estilo de liderazgo y los niveles de estrés en una empresa industrial, los resultados mostraron que no existe relación con un coeficiente de  $r = 0,101$  entre las variables, es decir, no hay influencia y las variables son independientes entre sí, en este sentido queda claro que podrían existir otros factores que podrían estar relacionados con el aumento del estrés entre

trabajadores y no necesariamente el liderazgo genera estrés laboral. En ese sentido, el autor Gill et al (2024) que describen que el liderazgo transaccional refiere que el líder transaccional es pragmático y orientado a la tarea, preocupado por la eficiencia y el cumplimiento de objetivos específicos mediante la gestión de acuerdos y el intercambio de recursos y recompensas, así mismo, en muchas ocasiones pone por encima el valor de los resultados más que el valor del talento humano, haciendo que los trabajadores pongan en acción todos sus recursos para cumplir las metas, esto podría generar un agotamiento físico y emocional de tal manera que se genere un desequilibrio entre las exigencias de la empresa y los recursos para poder afrontarlos.

El objetivo específico 5, que fue determinar la relación entre el liderazgo evitativo/correctivo con el estrés laboral en trabajadores de un Hospital Público de Huarmey, 2024. Los resultados obtenidos en la tabla 6, determinaron que existe relación positiva y baja, con un coeficiente  $r$  de 0,211. Además, se encontró que el valor de significancia fue menor a 0,001, lo cual condujo a la aceptación de la hipótesis alterna específica y al rechazo de la hipótesis nula, esto significa que el estilo de liderazgo que no asume su responsabilidad y que en ciertas ocasiones solo se dedica a utilizar el castigo como medida de corrección, este tipo de liderazgo cuando aumenta o es percibido como alto en la empresa los niveles de estrés también aumentan. Estos concuerdan con el estudio de González (2019) donde analizó la relación entre el clima y estrés laborales en un contexto académico, los resultados mostraron que hay relación directa y significativa entre las variables obteniendo un coeficiente de  $r = 0,250$  y  $p < 0,001$ , queda claro que cuanto mejor es el ambiente laboral, menor es el nivel de estrés de los empleados. Según Irma, Vargas y Gómez (2023) indica que este modelo de líder no asume su rol, evita guiar y orientar a sus trabajadores, en ciertas ocasiones actúa, pero solo lo hace con la intención de ver lo negativo e imponer sanciones como mecanismo de corrección. El liderazgo evitativo se distingue por su tendencia a eludir conflictos y problemas dentro de la organización. Los líderes que adoptan este estilo suelen mostrarse pasivos, evitando confrontaciones y riesgos mediante la postergación de decisiones difíciles, actuando solo en situaciones críticas. El liderazgo correctivo/evitante se da en el líder que está atento a las dificultades en el desempeño, intervenga solo siendo necesario el abordaje del problema y elija en determinadas situaciones no

actuar. Según Sarsosa (2018) y Munir et al. (2021) indican que el sector sanitario es especialmente vulnerable al estrés y al burnout, afectando a diversos empleados en roles de cuidado, administrativos y de gestión. Estos autores subrayan la importancia de implementar estrategias efectivas para abordar y superar estas situaciones, con el objetivo de beneficiar a las organizaciones involucradas.

## V. CONCLUSIONES

Se concluyó que la relación entre liderazgo y el estrés laboral es positiva y moderada, con un valor de  $r = 0.612$  y una significancia de  $p = 0.000$ . Esto indica que los estilos de liderazgo empleados en el hospital incrementan ligeramente los niveles de estrés en los trabajadores.

El primer objetivo específico concluyó que el liderazgo transaccional alcanzó un 69.3%, ubicándose en un rango medio. El liderazgo transformacional se situó en un rango bajo con un 58.67%, y finalmente, el liderazgo correctivo/evitativo obtuvo un 67.3%, ubicándose en un rango alto.

El segundo objetivo específico concluye que los niveles de estrés se encuentran en un nivel medio, con un 66%.

El tercer objetivo específico concluyó que existe una relación moderadamente inversa entre el liderazgo transformacional y el estrés laboral, con un valor de  $r = -0.480$  y una significancia menor a 0.001. Esto indica que a medida que aumenta el liderazgo transformacional, los niveles de estrés disminuyen en los trabajadores.

El cuarto objetivo específico concluyó que existe una relación alta y positiva entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral, con un valor de  $r = 0.704$  y un nivel de significancia menor a 0.001. Esto indica que a medida que aumenta el liderazgo transaccional, los niveles de estrés aumentan en los trabajadores.

Finalmente, el quinto objetivo específico concluyó que existe relación positiva y baja entre el liderazgo evitativo/correctivo y el estrés laboral, con un valor de  $r = 0.211$  y una significancia menor a 0.001. Esto indica que a medida que aumenta el liderazgo evitativo/correctivo, los niveles de estrés aumentan en los trabajadores.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda al director del Hospital implementar un liderazgo transformacional con el objetivo que inspire y motive a los empleados, fomentando un sentido compartido de propósito y visión dentro del hospital, se trabajaría a través de reuniones de trabajo quincenales entre líderes y trabajadores con el fin de escuchar las necesidades de los trabajadores y en conjunto con los líderes proponer mejoras ante alguna necesidad o problema (Loureiro et al. 2019).

Por otro lado, se sugiere al jefe de recursos humanos invertir en el desarrollo profesional a través de oportunidades de formación y desarrollo profesional para líderes y personal del hospital, esto incluye habilidades técnicas, gestión de equipos y liderazgo estratégico, con la finalidad de potenciar el liderazgo en sus equipos (Hoekx et al. 2022).

Se recomienda al jefe de capacitación desarrollar programas o sesiones regulares de manejo del estrés. Estas pueden incluir técnicas de relajación, mindfulness o yoga, que ayuden a reducir los niveles de estrés en el personal asistencial y administrativo del hospital (y Munir et al. 2021).

Se sugiere a futuros investigadores a realizar estudios cualitativos donde puedan utilizar técnicas de observación y entrevista con los trabajadores y poder conocer acerca del estilo de liderazgo que existe en la institución y también evidenciar como influye en los grados de estrés (Hernández y Mendoza, 2018)

## REFERENCIAS

- Artículo 3, Principios de la integridad científica (2022, 17 de julio) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo.
- Bellibaş, M. Ş., Gümüş, S., & Chen, J. (2024). The impact of distributed leadership on teacher commitment: The mediation role of teacher workload stress and teacher well-being. *British Educational Research Journal*, 50(2), 814–836. <https://doi.org/10.1002/berj.3944>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México D.F.: Pearson Educacion.
- Checa, V. & Rodríguez, T. (2017). Análisis del liderazgo y su relación con la motivación laboral en S.E.R.L.I. Sociedad Pro-Rehabilitación en Guayaquil en el año 2016/ Analysis of leadership and its relationship with labor motivation in S.E.R.L.I. Society Pro-Rehabilitation in Guayaquil. *Revista De Comunicación De La SEECI*, (44), 155–170. <https://doi.org/10.15198/seeci.2017.44.155-170>
- Corrales, W. (2019) *Liderazgo Directivo Y Estrés Laboral De Los Docentes Del Centro De Educación Básica Alternativa Ciencias Del Cusco*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/34313>
- Drucker, P. (2019). *The essential Drucker: The best of sixty years of Peter Drucker's essential writings on management*. HarperBusiness.
- Echerri, D.; Santoyo, F.; Rangel, M., & Saldaña, C. (2019). Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad escolar percibida 37 por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 845-867. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.477>
- Elrond, F., Høgh, A., & Andersen, B. (2018). Leadership and post-traumatic stress disorder: are soldiers' perceptions of organizational justice during deployment protective? *European Journal of Psychotraumatology*, 9(1), 1. <https://doi.org/10.1080/20008198.2018.1449558>
- Espinoza, C. (2017). *Función administrativa del director y el estrés laboral en los docentes de la Institución Educativa Emblemática N° 6052 "José María*

- Eguren", UGEL 07, 2016, Lima. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17070>
- Falcón, E. (2018). *Motivación y estrés laboral de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huánuco, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo] <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26274>
- Flores-Constantino, M., Juárez-García, F. L., Quintana-Sánchez, A., & Galindo-Vázquez, Ó. (2024). Factores psicosociales en personas egresadas de unidades de cuidados intensivos: una revisión narrativa de la literatura. *Revista Psicología y Salud*, 34(2), 271–283. <https://doi.org/10.25009/pys.v34i2.2908>
- Gill, B. S., Choi, J. J., & John, K. (2024). Firm leverage and employee pay: The moderating role of CEO leadership style. *International Review of Financial Analysis*, 95, N.PAG. <https://doi.org/10.1016/j.irfa.2024.103382>
- González (2019) Clima laboral, estrés y satisfacción laborales en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44451>
- González-Cañizalez, Y., & Flor-Mosquera, J. (2022). Occupational health in nurses' staff of local hospitals: relationship between leadership role and post-pandemic psychosocial risks. *Dyna*, 89(224), 123–131. <https://doi.org/10.15446/dyna.v89n224.103346>
- Grau, E., Figueiredo, H., López, J. & Gil, P. (2022). La gestión saludable: el rol moderador del liderazgo transformacional sobre la salud de los trabajadores. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 38(1), 128–138. <https://doi.org/10.6018/analesps.471121>
- Great Place to Work (2023, 7 de febrero) Ranking Great Place to Work: Estos son los mejores lugares para trabajar. <https://forbes.pe/capital-humano/2023-02-07/exclusivo-ranking-great-place-to-work-estos-son-los-mejores-lugares-para-trabajar-en-peru>
- Health on Demand (2023, 05 de agosto) of every 10 Latin Americans stressed daily. <https://www.marsh.com.pe/es/about/media/4-out-of-10-latin-americans-stressed-daily.html>

- Hefnawi, A. (2024). Leading for sustainable improvement: middle leadership revisited. *Management in Education (Sage Publications, Ltd.)*, 38(2), 91–94. <https://doi.org/10.1177/08920206211053108>
- Hernández, S., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México D.F.: McGraw Hill Education.
- Huapaya. I. (2022) *Estrés laboral y estilos de liderazgo en jefes de equipo de empresas retail de la ciudad de Lima Metropolitana*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105765/Huapaya\\_PRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105765/Huapaya_PRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hoekx, L., Lambrechts, F., Vandekerckhof, P., & Voordeckers, W. (2022). Emotional Dissonance and Affective Organizational Commitment in Family Firm Top Management Teams. *Small Group Research*, 53(6), 787–820. <https://doi.org/10.1177/10464964221098952>
- Irma Máynez-Guaderrama, A., Vargas-Salgado, M. M. & Gómez-Bull, K. (2023). Liderazgo de servicio: efecto en la satisfacción laboral y el capital psicológico en la industria de manufactura mexicana. *Cuadernos de Administración (01203592)*, 36, 1–19. <https://doi.org/10.11144/javeriana.cao36.lsefsl>
- Lee, M. C. C., & Ding, A. Y. L. (2024). The Relationship Between Market Culture, Clan Culture, Benevolent Leadership, Work Engagement, and Job Performance: Leader’s Dark Triad as a Moderator. *Psychological Reports*, 127(2), 887–911. <https://doi.org/10.1177/00332941221121564>
- Loayza, R. (2021) Happiness, positive emotions, cognitive appraisal and coping in university students of Metropolitan Lima. *Actualidades en Psicología*, 35 (130) pp. 35-48 <https://doi.org/10.15517/ap.v35i130.37198>
- Loureiro, R., Novo Lima, A. M., Ferreira, M. M., Ferreira Moreira, M. T., Guerra, M. M., & Santos, J. (2022). Influência dos estilos de liderança no burnout dos enfermeiros: uma scoping review. *Journal Health NPEPS*, 7(1), 164–178. <https://doi.org/10.30681/252610105987>
- Majid, U. (2018). Research Fundamentals: Study Design, Population, and Sample Size. *URNCSST Journal*, 2(1), 1-7. <https://doi.org/10.26685/urncst.16>
- Martínez Pelayo, M., Vázquez Pelayo, E., Díaz Medina, S., & Moreno Coutiño, A. B. (2024). El registro electroencefalográfico y el cortisol salival en el estudio

- del estrés: una revisión sistemática. *Revista Psicología y Salud*, 34(2), 301–315. <https://doi.org/10.25009/pys.v34i2.2910>
- Martínez-Mejía, E., Fonseca-Castro, M., Cortes-Hernández, A. L., & Uribe-Prado, J. F. (2024). Carga de trabajo, síndrome de burnout y síntomas psicosomáticos en trabajadoras de atención a usuario. *Revista Psicología y Salud*, 34(1), 103–111. <https://doi.org/10.25009/pys.v34i1.2848>
- Morales, Y. (2019). *Estilos de liderazgo y riesgos psicosociales en el área administrativa de una compañía de financiamiento*. Universidad del Rosario, Bogotá, Colombia, [Tesis de maestría, Universidad del Rosario]. <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/34a85ba7-12d8-4bea-a5e0-dcad6489fe7b/content>
- Moscoso Loaiza, L. F., & Díaz Heredia, L. P. (2018). Aspectos éticos en la investigación cualitativa con niños. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 18(34–1), 51–67. <https://doi.org/10.18359/r/bi.2955>
- Munir M., Amaliyah & Rumambo, M. (2021) Work stress management model through digital humor. *Utopía y Praxis Latinoamericana* 26(2),2021, 372-383 <https://www.redalyc.org/journal/279/27966514031/html/>
- Ñaupas, H. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa y redacción de tesis*. Bogotá: Ediciones de la U. Transversal.
- Naghi, M. (2000). *Metodología de la investigación*. Madrid: Limusa.
- Northouse, P. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
- Organización Mundial de la Salud (2023, 28 de setiembre) La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. [https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS\\_856931/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-theilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm)
- Organización Internacional del Trabajo (2016) Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>
- Pérez-Bullard, A. (2019). Liderazgo en Conjunto: A Leadership Development Model for the Twenty-First-Century. *Anglican Theological Review*, 101(4), 625–650. <https://doi.org/10.1177/000332861910100405>
- Porras-Parral, F. E., Guzmán-Benavente, M. del R., Barragán-Ledesma, L. E., Quintanar-Escorza, M. A., Linares-Olivas, O. L., & Garza-Barragán, L. S. (2024). Estrés laboral, burnout y factores asociados a su aparición en

- técnicos en urgencias médicas. *Revista Psicología y Salud*, 34(1), 93–101.  
<https://doi.org/10.25009/pys.v34i1.2847>
- Ramos, C. (2020). Los Alcances de una Investigación. *Cienciamerica*, 9(3).  
<http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Reynaga, M. (2015). Liderazgo transformacional y estrés laboral en docentes de la institución educativa “Nicolás Copérnico” UGEL 05 SJL/EA, 2015. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/17871>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13ª ed.) Pearson
- Rojas, Y (2023) *Relación entre liderazgo y estrés laboral: revisión aplicada*. [Tesis de licenciatura, Universidad de Lima]  
<https://hdl.handle.net/20.500.12724/18288>
- Sainz, M., Delgado, N., & Moriano, J. A. (2021). The Link Between Authentic Leadership, Organizational Dehumanization and Stress at Work. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 37(2), 85–92.  
<https://doi.org/10.5093/jwop2021a9>
- Salazar, W. (2022). El liderazgo transformacional y su influencia en el estrés laboral. [Tesis para obtener el grado de maestro].  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/35355/1/146%20GTH.pdf>
- Sánchez, D. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *Tepexi*, 9(17), 38-39.  
<https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/tepexi/article/view/7928/8457>
- Sarsosa-Prowesk, K., & Charria-Ortiz, V. H. (2018). Estrés laboral en personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y salud*, 20(1), 44-52.  
<https://doi.org/10.22267/rus.182001.108>
- Useche, M., Artigas, W., Queipo, B. y Perozo, E. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Universidad de La Guajira.
- Valdivia, A. (2020). Liderazgo y Estrés Laboral en Colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma].  
<http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/4159>

- Ventura, J. (2017). ¿Población o Muestra?: Una diferencia necesaria. *Scielo*, 43(3), 648-649. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-34662017000400014&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=s0864-34662017000400014&script=sci_arttext&tlng=en)
- Woolley, A. T., & Baeumner, A. J. (2024). ABC's leadership team with a topical collection of Critical Reviews and Trends Articles. *Analytical & Bioanalytical Chemistry*, 416(9), 2001–2003. <https://doi.org/10.1007/s00216-024-05201-3>



TÍTULO: Estilos de liderazgo y estrés laboral en trabajadores de un hospital público de Huarmey, 2024.

AUTOR: Mijail Leandro Chávez Medina

ENUNCIADO	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO O NIVEL
¿Cuál es la relación que existe entre liderazgo y el estrés laboral en trabajadores de un hospital público de Huarmey, 2024?	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre liderazgo y estrés laboral en trabajadores de un hospital público de Huarmey, 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> 1. Describir el nivel de los estilos de liderazgo en los trabajadores de un hospital público de Huarmey, 2024. 2. Describir el nivel de estrés laboral de los trabajadores de un hospital público de Huarmey, 2024. 3. Determinar la relación entre el estilo de liderazgo transformador con el compromiso laboral en trabajadores de un hospital público de Huarmey, 2024 4. Determinar la relación entre el estilo de liderazgo transaccional con el compromiso laboral en trabajadores de un hospital público de Huarmey, 2024. 5. Determinar la relación entre el estilo de liderazgo correctivo/ evitativo con el compromiso laboral en trabajadores de un hospital público de Huarmey, 2024.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación entre liderazgo y el estrés laboral en los trabajadores de un hospital público de Huarmey, 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> 1.Existe relación entre la variable estilos de liderazgo con las dimensiones de estrés laboral en trabajadores de un hospital de Huarmey, 2024.</p> <p>Existe relación entre los estilos de liderazgo transformacional y el estrés laboral en los trabajadores de un hospital público de Huarmey, 2024.</p> <p>Existe relación entre los estilos de liderazgo evitativo/correctivo y el estrés laboral en los trabajadores de un hospital público de Huarmey, 2024.</p>	V1 Estilos de Liderazgo	-Liderazgo Transformacional.  -Liderazgo transaccional.  -Liderazgo evitativo/correctivo	-Carisma, Inspiración, Consideración Personalizada, Estimulación intelectual.  -Recompensa contingente, Dirección por excepción (expectativa), Dirección por excepción (pasiva).  -Evasión de responsabilidades y de toma de decisiones.	1,2,3,4. 5,6,7. 8,9,10. 11,12,13. 14,15,16,17. 18,19,20. 21,22,23,24,25.	Ordinal	Bajo 0-25 Medio 26-40 Alto 41-55
			V2 Estrés laboral	-Reacciones físicas.  -Reacciones emocionales.  -Reacciones cognitivas.  -Reacciones conductuales.	-Trastornos musculoesqueléticos, desórdenes gastrointestinales.  -Control de emociones, irritabilidad.  -Procesamiento mental, problemas de concentración y atención.  -Apatía, manías.	1,2,3,4,5,6,7  8,9,10,11,12,13,14,  15,16,17,18,19,20,21,22  23,24,25,26,27,28,29,30		Bajo 1.00 – 2.33 Medio 2.34 – 3.67 Alto 3.68 - 5

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Estimado colaborador el cuestionario tiene fines académicos, de esta manera se solicita responder con sinceridad cada uno de los ítems, de la misma manera se garantiza la confidencialidad y anonimato de los participantes.

Datos generales:

Edad:

Tiempo de servicio en la empresa:

Fecha:

**Instrucciones:** A continuación, se presentan una serie de afirmaciones, léalas detenidamente y responda de acuerdo a su opinión.

(1) De acuerdo (2) Indeciso (3) ~~Desacuerdo~~

ÍTEMS	1	2	3
1.Mi jefe inmediato me motiva a ser mejor cada día			
2.Mi jefe inmediato me motiva y me alienta a lograr los objetivos de la institución			
3.Mi jefe inmediato estimula mis capacidades intelectuales para realizar un mejor trabajo			
4.Mi jefe inmediato se caracteriza por ser proactivo			
5.Mi jefe inmediato premia el trabajo bien hecho			
6.En la institución los jefes inmediatos, recompensa el cumplimiento de los objetivos			
7.Mi jefe inmediato se caracteriza por realizar una supervisión constante del trabajo			
8.Mi jefe inmediato monitorea el desarrollo de mis actividades con el fin de evitar errores.			
9.Mi jefe inmediato se caracteriza por evitar tomar decisiones importantes			
10.Mi jefe inmediato no se involucra en el trabajo que realizo			
11.Mi jefe inmediato no me motiva			

12. Mi jefe inmediato no me inspira a realizar un trabajo de Calidad			
---	--	--	--

## CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

**Instrucciones:** A continuación, encontrará proposiciones que busca medir el estrés laboral de la institución. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y coloque el puntaje correspondiente en la casilla. Elija el puntaje que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

1. Ninguna o Nunca                      2. Regular o algo                      3. Todo o Siempre

N°	Ítems	1	2	3
1	Constantemente siento dolores en la espalda.			
2	Constantemente siento dolores de articulaciones.			
3	En ocasiones tengo dolores de cabeza durante el trabajo.			
4	Últimamente he faltado al trabajo por presentar cuadro de dolor estomacal o gastritis.			
5	En el trabajo voy al baño constantemente para realizar mis necesidades fisiológicas.			
6	En ocasiones siento sueño dentro del horario de trabajo.			
7	Tengo dificultades para conciliar el sueño.			
8	Últimamente en mi trabajo me cuesta dominar mis emociones.			
9	Últimamente me encuentro a la defensiva con mis compañeros de trabajo.			
10	Con frecuencia me siento irritable con mis compañeros de trabajo y estudiantes.			
11	Últimamente me he vuelto mal humorado.			
12	Últimamente no estoy satisfecho en mi trabajo.			
13	Con frecuencia considero que no me respetan en mi institución.			
14	Con frecuencia no me siento valorado en mi institución.			

<b>15</b>	Tengo dificultades al momento de memorizar algún tipo de información en mi trabajo.			
<b>16</b>	Me cuesta generar e interiorizar nuevos conocimientos.			
<b>17</b>	Sufro de olvidos constantemente.			
<b>18</b>	Tengo dificultades para concentrarme.			
<b>19</b>	Considero que ahora soy más distraído que antes.			
<b>20</b>	Tiene dificultades para tomar decisiones.			
<b>21</b>	Tengo dificultades para resolver conflictos			
<b>22</b>	Siente que no puede asumir responsabilidad.			
<b>23</b>	Me siento desganado en la ejecución de mi trabajo.			
<b>24</b>	Siento que no tengo interés por el trabajo colaborativo con mis compañeros.			
<b>25</b>	Sufro de algunas manías (rascarse o tocarse la mano a cada rato).			
<b>26</b>	Sufro de inquietud motora (movimientos continuos de dedos o piernas al estar sentado).			
<b>27</b>	Me cuesta tomar decisiones en mi trabajo.			
<b>28</b>	Muchas veces cuando tomo alguna decisión en mi trabajo, no es la correcta.			
<b>29</b>	Considero que no tengo la misma energía en la ejecución de mis actividades diarias.			
<b>30</b>	Siento que no doy mi máximo esfuerzo en mi trabajo.			

### Anexos 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

#### Ficha técnica del cuestionario para medir estilos de liderazgo

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1) Nombre del instrumento	Cuestionario para medir Estilos de liderazgo
2) Autor:	Autor original (Kurt Lewin, 1939) Acero Medina, José Lucio (2022) Ortega Fernández, Renny Ronald
3) N° de ítems	12
4) Administración	Individual y colectiva
5) Duración	15 minutos
6) Población	Institución Pública
7) Finalidad	Medir los estilos de liderazgo
8) Materiales	Manual de aplicación, celular, computadora o laptop. Hojas bond
9) Codificación:	Este cuestionario mide tres dimensiones: I. liderazgo transaccional (ítems 1,2,3,4,); II. Liderazgo transaccional (ítems 5,6,7,8); III. Liderazgo correctivo evitador; (ítems 9,10,11,12) los ítems tienen una valoración de 1 a 5 puntos cada uno (desde totalmente de acuerdo = 5 hasta totalmente en desacuerdo = 1); los cuales están organizados en función a las dimensiones de la variable. Para obtener la puntuación en cada dimensión se suman las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se suman los subtotales de cada dimensión para posteriormente hallar el promedio de las tres dimensiones.
10) Propiedades psicométricas:	<p><b>Confiabilidad:</b> La confiabilidad del instrumento (cuestionario) se determina la consistencia interna de las preguntas formuladas para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 personas con características similares a la población, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de (pendiente) lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> <p><b>Validez:</b> La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de tres expertos.</p>
11) Observaciones:	Las puntuaciones obtenidas con la aplicación del instrumento se agruparon en niveles o escalas de: Bajo [10 - 23], Regular [24 - 37], Alto [38 - 50]. Estos valores se tendrán en cuenta para ubicar a los trabajadores para efectos del análisis de resultados.

## Ficha Técnica Del Estrés Laboral

CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO	
1.Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el estrés laboral
2.Autor	Danixa Domínguez Escudero
3.Experto	Dr. Espinoza de la Cruz Manuel; Dr. Cabanillas Castrejón Max; Mg. Ruiz Gómez Alex; Mg. Alva Olivos Manuel Antonio; Dr. Alba Callacná Rafael Arturo; Dr. Arteaga Reyes Manuela Magda.
4.N° de ítems	30
5.Duración	20 minutos
6.Población	72 docentes
7.Objetivo	Determinar las reacciones del estrés laboral de los docentes
8.Materiales	Cuadernillo de ítems
<p>9. Codificación: El cuestionario de Estrés Laboral, evalúa cuatro dimensiones: I. Reacciones Físicas y Fisiológicas (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7); II. Reacciones emocionales (ítems 8, 9, 10,11, 12, 13, 14); III. Reacciones cognitivas (Ítems 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22) y IV. Reacciones Conductuales (Ítems 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30). Para obtener la puntuación en cada dimensión se promedian las puntuaciones en los ítems correspondientes y para obtener la puntuación total se promedian los promedios de cada dimensión.</p>	
<p>10. Propiedades psicométricas:</p> <p><i>Confiabilidad:</i> La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se medirá la Estrés Laboral del instituto pedagógico del Santa, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 10 docentes con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de <math>\alpha = 0.967</math>, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.</p> <p><i>Validez:</i> La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de cuatro expertos, especialistas en administración, psicólogos, pedagogos, especialista en investigación.</p>	

## Anexo 5

### Consentimiento Informado

**Título de la investigación:** Estilos de liderazgo y estrés laboral en trabajadores de un hospital público de Huarmey, 2024

**Investigador:** Chávez Medina Mijaíl Leandro

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Estilos de liderazgo y estrés laboral en trabajadores de un hospital”, cuyo objetivo es determinar la relación entre el estrés laboral y el estilo de liderazgo de los trabajadores del hospital público Huarmey, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio posgrado MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD, de la Universidad César Vallejo del campus Nuevo Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de la Universidad César Vallejo.

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el estilo de liderazgo de los trabajadores del hospital público Huarmey, 2024, lo cual permitirá resolver los problemas de salud pública y mejorar nuestros servicios asistenciales.

Si usted decide participar en la investigación debe responder a la encuesta. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente del Hospital Apoyo Huarmey.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

En la presente investigación usted podrá realizar todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Si posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

La participación en la presente investigación no implica riesgos en su salud

Los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación lo cual redundará en beneficio de la salud pública.

Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Chávez Medina Mijaíl Leandro, email: [mijailleandrochavezmedina@gmail.com](mailto:mijailleandrochavezmedina@gmail.com) y asesora Rosa Gabriela Pascual Albitres email: [rpascuala@ucvvirtual.edu.pe](mailto:rpascuala@ucvvirtual.edu.pe).

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora : ..... ..

Firma : .....



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Chimbote, 20 de mayo del 2024

Señor(a):  
**DR. Saldívar Alva José Antonio**  
**Director Hospital Apoyo Huarmey**  
**Huarmey**



**Asunto:** Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo, para presentar al Sr. Mijaíl Leandro Chávez Medina identificada con DNI N° 44734864 y código de matrícula N° 7003091951 estudiante del Programa de **MAESTRIA EN GESTION EN LOS SERVICIOS DE LA SALUD** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (TESIS):

**Estilos de liderazgo y estrés laboral en trabajadores de un hospital público de Huarmey, 2024.**

En ese sentido, solicito a su despacho facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar cuestionarios en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,



*Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez*  
**Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez**  
**JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO**  
**UCV CHIMBOTE**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo José Antonio Saldivar Alva  
identificado con DNI 31934642 en calidad de  
Director área de  
Hospital De Apoyo Huarmey de la entidad  
Red de Salud P. Sur con R.U.C N° 20.531.636.539  
ubicada en la ciudad de Huarmey



**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

Al Sr. **Mijaíl Leandro Chávez Medina** identificada con **DNI N°44734864**, Alumna del Posgrado; para que utilicé la información necesaria del Hospital de Apoyo Huarmey – Huarmey. Con la finalidad de que pueda desarrollar su Grado de Maestrante en **GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la entidad; o  
 Mencionar el nombre de la entidad.

  
JOSE A. SALDIVAR ALVA  
GMP: 23230  
DIRECTOR

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 31934642

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante  
DNI:44734864





## Anexo 8. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Chimbote, 20 de mayo del 2024

Señor(a):

DR. Saldívar Alva José Antonio  
Director Hospital Apoyo Huarmey  
Huarmey



Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarlo, para presentar al Sr. Mijaíl Leandro Chávez Medina identificada con DNI N° 44734864 y código de matrícula N° 7003091951 estudiante del Programa de **MAESTRIA EN GESTION EN LOS SERVICIOS DE LA SALUD** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (TESIS):

**Estilos de liderazgo y estrés laboral en trabajadores de un hospital público de Huarmey, 2024.**

En ese sentido, solicito a su despacho facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar cuestionarios en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,



Dr. Andrés Alberto Ruiz Gómez  
JEFE DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UCV CHIMBOTE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo José Antonio Saldivar Alva  
identificado con DNI 31934642 en calidad de  
Director área de  
Hospital De Apoyo Huarmey de la entidad  
Red de Salud P. Sur con R.U.C N° 20.531.636.539  
ubicada en la ciudad de Huarmey



**OTORGO LA AUTORIZACIÓN,**

Al Sr. **Mijaíl Leandro Chávez Medina** identificada con **DNI N°44734864**, Alumna del Posgrado; para que utilicé la información necesaria del Hospital de Apoyo Huarmey – Huarmey. Con la finalidad de que pueda desarrollar su Grado de Maestrante en **GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la entidad; o  
 Mencionar el nombre de la entidad.

  
JOSE ANTONIO SALDIVAR ALVA  
GMP: 23230  
DIRECTOR

Firma y sello del Representante Legal

DNI: 31934642

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Estudiante  
DNI:44734864

## Anexo 9. Otras evidencias

