



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Factores de Riesgos Psicosociales y Liderazgo en las Enfermeras del Hospital  
Leoncio Prado, Huamachuco, 2019.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**AUTORA:**

Br. Ana Melba Sánchez Calderón (ORCID: 0000-0002-3263-3414)

**ASESORA:**

Dra. Eliana Jackeline Guzmán Avalos (ORCID: 0000-0003-2833-5665)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los servicios de la salud

**TRUJILLO - PERÚ**

**2020**

## DEDICATORIA

### **A Dios.**

A Dios por concederme la vida, por  
Iluminar mi camino, por la salud y  
Sabiduría a lo largo del estudio, Estar  
Conmigo a cada paso que doy,  
Cuidándome, dándome fortaleza Para  
continuar y vencer los Obstáculos

### **A mis Padres**

Que sin ellos no hubiera logrado una meta  
más en vida profesional. A mi **Papa:**  
**Gracias** por estar a mi lado en esta etapa de  
mi postgrado, tu apoyo moral e  
Incondicional y entusiasmo que me  
brindaste en Cada momento para seguir  
adelante en mis propósitos. **Mamá**  
(q.e.p.d.), por el tiempo que estuviste  
conmigo, Compartiendo tus experiencias,  
conocimientos y consejos, por tu amor,  
Gracias.

### **A mis Hermanos.**

Por lo que Representan para mí y por  
ser Parte importante de una Familia  
unida.

## **AGRADECIMIENTO**

### **Dra. Eliana Guzmán Avalos**

Quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento por su valioso tiempo y por ser principal colaborador durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

### **A los docentes de Posgrado**

Mi agradecimiento a mis profesores quienes con la enseñanza y sus conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada una de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

### **Al personal de salud del hospital Leoncio Prado**

Por su tiempo y buena predisposición para responder el cuestionario para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

## **PÁGINA DEL JURADO**

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. Ana Melba Sánchez Calderón, educando del Programa de Maestría en Gestión de los servicios de la salud, de la escuela de Posgrado Universidad César Vallejo, identificado con DNI 46679265 con la tesis titulada “Factores de riesgos psicosociales y liderazgo en las enfermeras Del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco octubre -diciembre, 2019”.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis de autoría
2. He respetado las Normas Internacionales de citas y Referencias para las fuentes consultadas por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni parcialmente ni totalmente.
3. La tesis no ha sido plagiada, es decir no ha sido, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado Académico previo o título Profesional.
4. Los Datos presentados en los Resultados son Reales, no han Sido falseados, ni duplicados, ni copiados por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la Realidad investigada.

De identificarse el Fraude (datos Falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya haya sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representa fácilmente las ideas de otros), asumo las consecuencias que de mi acción se deriven, sometiéndome a la Normatividad vigente de la universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, 4 de octubre del 2019



SANCHEZ CALDERON ANA MELBA

DNI 46679265

## ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Página del jurado .....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Índice .....	vi
Índice de tablas .....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MÉTODO .....	18
2.1. Tipo y diseño de investigación .....	18
2.2. Operacionalización de variables .....	19
2.3. Población, muestra y muestreo .....	22
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	23
2.5. Procedimiento .....	25
2.6. Método de análisis de datos .....	26
2.7. Aspectos éticos .....	26
III. RESULTADOS .....	28
IV. DISCUSIÓN.....	37
V. CONCLUSIONES.....	44
VI. RECOMENDACIONES .....	45
REFERENCIAS .....	46
ANEXOS .....	50
Anexo 1. Cuestionario sobre factores de riesgo psicosociales .....	50
Anexo 2. Cuestionario sobre liderazgo .....	52
Anexo 3. Consentimiento informado .....	55
Anexo 4. Ficha técnica .....	56
Anexo5.Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable factores de riesgos psicosociales .....	58
Anexo 6. Confiabilidad de los ítems de la variable de liderazgo .....	60
Anexo 7. Base de datos de los factores de riesgos psicosociales .....	62

Anexo 8. Base del liderazgo .....	64
Anexo 9. Validación del instrumento de investigación mediante juicio de expertos.....	66
Anexo 10. Matriz de validación de instrumento .....	69
Anexo 11. Oficio de autorización.....	93
Anexo 12. Matriz de consistencia.....	94

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Factores de riesgo psicosociales en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco 2019</i> .....	28
Tabla 2. <i>Liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco 2019</i> ....	29
Tabla 3. <i>Prueba de Kolmogorov Smirnov de la relación de los factores de riesgos psicosociales con liderazgo de las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco 2019</i> .....	30
Tabla 4. <i>Factores de riesgo psicosociales y liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco 2019</i> .....	31
Tabla 5. <i>Dimensión Factores psicológicos relacionados con liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019</i> .....	32
Tabla 6. <i>Factores laborales relacionados con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, 2019</i> .....	33
Tabla 7. <i>Factores organizacionales relacionados con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco 2019</i> .....	34
Tabla 8. <i>Factores relacionales y laborales relacionados con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019</i> .....	35
Tabla 9. <i>Factores extralaborales relacionados con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019</i> .....	36



## RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la relación de los factores de riesgos psicosociales con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, octubre-diciembre, 2019. El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal y correlacional, donde la muestra fue de 52 enfermeras a quienes se les aplicó dos cuestionarios, el primer referente a los factores de riesgo psicosociales que estuvo conformado por cinco dimensiones con 35 ítems y otro para evaluar el liderazgo que estuvo conformado por cinco dimensiones y 35 ítems, se utilizó el programa estadístico SPSS V. 24. Los resultados encontrados fueron: que el 85% (44 enfermeras) consideran los factores de riesgo psicosocial como medio, por otro lado un 65% (34 enfermeras) consideran que el liderazgo como bueno, donde se concluye que, los factores de riesgo psicosociales tienen una relación directa significativa con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, octubre-diciembre.  $Rho$  0,764 y con un p-valor 0.005; Asimismo, se comprobó que los factores psicológicos tienen una relación directa significativa con el liderazgo  $Rho$  0,854 y un p-valor 0.005; los factores laborales tienen una relación directa significativa con el liderazgo  $Rho$  0,733 y un p-valor 0.005. Los factores organizacionales tienen una relación directa significativa con el liderazgo  $Rho$  0,680 y un p-valor 0.005. Los factores relacionales y laborales tienen una relación directa significativa con el liderazgo  $Rho$  0,857 y un p-valor 0.005. Los factores extralaborales tienen una relación directa significativa con el liderazgo  $Rho$  0,790 y un p-valor 0.005.

**Palabras clave:** Factores, riesgo, psicosociales, liderazgo.

## ABSTRACT

The study aimed to determine the relationship of psychosocial risk factors with leadership in nurses at Leoncio Prado Hospital, Huamachuco, October-December, 2019. The research design was non-experimental cross-sectional and correlational, where the sample was of 52 nurses to whom two questionnaires were applied, the first referring to psychosocial risk factors that was made up of five dimensions with 35 items and another to assess leadership that was made up of five dimensions and 35 items, the statistical program was used SPSS V. 24. The results found were: that 85% (44 nurses) consider psychosocial risk factors as a means; on the other hand, 65% (34 nurses) consider leadership as good, psychosocial risk factors have a significant direct relationship with the leadership in the nurses of the Leoncio Prado Hospital in Huamachuco, October-December. Rho 0.764 and with a p-value 0.005; Likewise, it was found that psychological factors have a significant direct relationship with Rho leadership 0.854 and a p-value 0.005; labor factors have a significant direct relationship with Rho leadership 0.733 and a p-value 0.005. Organizational factors have a significant direct relationship with Rho 0.680 leadership and a 0.005 p-value. Relational and labor factors have a significant direct relationship with Rho leadership 0.857 and a p-value 0.005. Extra-labor factors have a significant direct relationship with Rho leadership 0.790 and a p-value 0.005.

**Keywords:** Psychosocial risk factors, leadership.

## I. INTRODUCCIÓN

Las transformaciones en el ámbito del empleo sucedidos en los últimos decenios han influido sobre las condiciones de empleo y los peligros en el trabajo a los que se ven expuestos los empleados, en especial en la zona de salubridad, en el cual los peligros psicosociales son identificados con mayor frecuencia por esto la relevancia del análisis de los factores psicosociales en el ambiente de organización, lo que hace indispensable, el establecimiento de ambientes y condiciones de trabajo que fomenten la salubridad y el bienestar del empleado, en el interior del trabajo y fuera de este, con la finalidad de precaver los peligros, resultado de las variaciones en las interrelaciones en el trabajo, las condiciones de organización, el entorno en el que se relacionan y desempeñan los empleados, lo que beneficia la consecución de condiciones sanas (Brunet, 2000).

Así mismo Los factores psicosociales en las asociaciones, pueden repercutir de modo negativo o positivo en la salubridad tanto psicológica, como mental y comunitaria del empleado de manera que las asociaciones tienen que identificar el menester de su valoración, reconocimiento y previsión, para conseguir que las asociaciones, trabajadores y empleador se desarrollen en ambientes sanos (Porter, 2006).

Es así que El personal de salubridad está propenso a aquellas circunstancias presentes en su ambiente de trabajo directamente vinculadas con la estructura del trabajo y su ambiente comunitario, con el contenido de empleo y la ejecución de la actividad; que se muestran con la competencia para perjudicar el progreso de la labor y la salubridad (mental, comunitaria o física) del mismo. Estas circunstancias psicosociales desfavorables se encuentran en el origen tanto de ciertas actitudes y comportamientos inapropiados en el progreso de la labor como de ciertas consecuencias dañinas para la salubridad y para la comodidad del empleado.

A nivel mundial los factores peligro psicosociales han adquirido protagonismo a causa de que el ambiente contemporáneo del empleo es una realidad compuesto y de bastantes variaciones. La OIT (Organización Internacional del Trabajo) en el año 1986 ha reconocido cuatro características de variación, el menester de evolución, las variaciones tecnológicas, el incremento de la competencia este se orienta en relación a los emporios y una participación más limitada del gobierno. Estas variaciones, simultáneamente que afectan la economía de las naciones, tienen influencia sobre el universo poblacional laboral, repercutiendo en la elección y oferta de trabajo, relaciones comunitarias, los

ritmos de empleo, las necesidades de preparación, la administración de los procedimientos laborales y además acerca de la salubridad de los empleados. (O.I.T, 2016).

En naciones de la Unión Europea se ha venido ejecutando investigaciones llegando a inferir que los peligros psicosociales son un inconveniente de gran trascendencia a causa del coste financiero y comunitario que ocasionan. En alusión la V Encuesta Europea acerca de circunstancias de empleo (2010), menciona que aproximadamente el 19% de los empleados expresaron falta de ayuda comunitaria y un 60% manifestó inconvenientes con la exageración de carga de trabajo. Con respecto a las reacciones agresivas en el ámbito del trabajo un 14% expresó haber recibido ataques de clase oral, humillaciones e intimidaciones. Otras consecuencias relevantes de esta encuesta es que existen elevadas tasas de exposición al empleo emocional, siendo este el área de salubridad de más elevada preponderancia manifestó (40%) y como consecuencia a esta exposición el 20% de los empleados notaron que sus circunstancias de trabajo son un peligro para su salubridad emocional.

En Latinoamérica se han enfocado los esfuerzos para que, el universo poblacional trabajador, disponga de un ambiente de empleo sano, en el cual se labore en grupo para la consecución de una misma perspectiva en salubridad y comodidad para el empleado y la sociedad. Se trata de que lo previo, le facilite a la totalidad del talento humano, condiciones (mentales, organizacionales, comunitarias y físicas) inmejorables y salubres que cuiden y fomenten la salubridad y la protección de la fuerza trabajadora, lo que admite a los empleados y superiores tener un superior control sobre su propia salubridad, mejorarla, admitiendo de este modo, incrementar el positivismo, la alegría y la energía. (OMS, 2011).

También Los factores de peligro se hallan en la totalidad de centros de empleo y en la totalidad de áreas de actividad, sin embargo, pueden manifestarse con una superior reiteración e incidencia en ciertas actividades; a su vez pueden desencadenar problemas de salubridad. Los factores de peligros psicosociales son los problemas más frecuentes en el mundo occidental, componiendo en la actualidad un detalle prioritario para la salubridad pública. La relevancia de los factores de riesgo psicosociales para la salubridad de los empleados se ha ido identificando cada vez de modo más amplio, lo que ha supuesto una profundización e incremento del asunto. Un análisis ejecutado por

la OPS 2010 acerca de circunstancias de empleo y salubridad en empleados de salubridad de naciones de Brasil, Costa Rica, Perú y Argentina, en relación a peligros psicosociales notados por el personal de enfermería de dos asociaciones en una totalidad de 92 enfermeras en la nación peruana, mencionaron como factor de peligro a la deficiente organización de la labor 20%, las jornadas prolongadas de labor 33%, categorías sin legalidad 5%, deficiente ambiente de organización 10%, intensidad de empleo 83%, intensidad de empleo por falta de personal 77%, ausencia de instrumentos apropiados para atender, restricciones de espacio 87%, ausencia de controles 28%.

En ese sentido un apropiado modelo de liderazgo provoca un impacto positivo en diversos factores de la organización, colaborando en la reducción de los peligros psicosociales e incrementando la complacencia en los empleados. La consecuencia del liderazgo sobre los peligros psicosociales parece necesitar de factores relacionados a la cultura, en determinados entornos, un modelo de liderazgo no codiciable (impredecible, inflexible, extremista, dificultoso, volátil y pertinaz), ocasiona que los empleados perciban inferiores peligros psicosociales, en cambio en modelo codiciable (dirigido hacia los individuos, metódico y racional, cortés y amistoso) presagia que se perciban superiores peligros, lo que puede ser interpretado por la existencia de guías culturales que no son muy conocidas (Contreras, et al., 2009).

En el Perú, se desconoce el tamaño del universo poblacional trabajador que se halla expuesto a factores de peligro psicosociales. Mencionados factores podrían orientar al rompimiento de la situación de salubridad, puede ocasionar desgracias, afecciones profesionales y demás relacionadas al ámbito del trabajo. Si bien es cierto que ya se ha comprobado la importancia del análisis de estos factores y, tomando en cuenta que una vez correctamente definidos se pueden controlar o suprimir, todavía se necesita incrementar el interés y el compromiso comunitario. La legislación de protección y salubridad del empleo N° 29783 contempla a los factores psicosociales desde una perspectiva muy general, indicando que el empleador tiene que precaver que los empleados se encuentren propensos a peligros físicos, ergonómicos, químicos y psicosociales de manera constante para que no perjudiquen la salubridad de los empleados.

En el interior del sistema de salubridad, el personal de enfermería viene teniendo un papel relevante en la prestación de asistencias al universo poblacional, tomando en

consideración a estos como la columna vertebral en el interior de los asentamientos de salubridad, pero estos en muchos casos trabajan en ambientes poco sanos que podrían perjudicar su salubridad mental y física en especial en las unidades de hospitalización, a causa de actividades que los exponen a peligros concretos como: sobre carga laboral, falta de comunicación, falta de motivación, horarios inadecuados, monotonía, falta de apoyo sin brindarle la relevancia que estos podrían perjudicar su salubridad.

En el Hospital Leoncio Prado, de la Ciudad de Huamachuco, el personal de enfermería realiza un papel relevante y táctico en la prestación de asistencias de atención al cliente, se ha notado que estos empleados se encuentran frecuentemente confrontados a factores psicosociales del trabajo de peligro que se encontrarían perjudicando su salubridad tanto mental como física, a causa de aspectos como la ausencia de medios humanos, habiendo una enorme brecha de técnicos y profesionales de enfermería para complacer la inmensa demanda de individuos enfermos, gran parte de estos con aseguramiento mundial el cual ha aumentado en las últimas temporadas, poseyendo en la actualidad cerca de 4000 atenciones al mes, conllevando todo esto a una enorme demanda de las múltiples labores tanto en número, en esfuerzo psicológico, emocional con elevada demanda de compromiso, con horarios y jornadas de labor fatigantes y sin altos establecidos, con la demanda de laborar en modo rápido, recibiendo en algunos casos ataques de clase oral y físicas por parte de los enfermos y parentelas, con bajo agradecimiento al trabajo que realiza. (Baltazar, 2014).

Además se ha evidenciado la administración que ejecuta el jefe y los supervisores del sector tiene inconvenientes para resolver los problemas y conflictos, esto como resultado de las limitadas reuniones y capacitaciones con el personal que permita expresar necesidades, asimismo, se perciben dificultades en los vínculos interpersonales de los compañeros, tratar desconsiderado y violento con baja ayuda comunitaria entre estos, sumado a este conjunto de problemas las condiciones del ambiente no son las más apropiadas, en la actualidad los servicios de etapa vida niño, hospitalización y urgencia no disponen de una infraestructura apropiada para la gran demanda de individuos enfermos, con medios tangibles y de equipamiento deficiente y sin sostenimiento continuo.

Entre los trabajos previos; se ha encontrado a nivel internacional el de Arroyo (2017, Ecuador), ejecutó un trabajo de indagación que tuvo como propósito general especificar

los peligros psicosociales en el personal de enfermería que trabaja en el Hospital San Luis de Otavalo; el diseño metodológico es cuali-cuantitativo y no experimental; la muestra estuvo constituida por la totalidad del personal profesional de enfermería que trabaja en el Hospital. Se empleó el cuestionario ISTAS21. Los resultados en cuanto al nivel de conocimiento sobre riesgos psicosociales, se pudo identificar que es bajo. Por otro lado, el personal de enfermería presenta porcentajes altos de riesgo en todos los apartados, a excepción de la labor activa y probabilidad de progreso. Como conclusión señala que al nivel de conocimiento sobre riesgos psicosociales se pudo identificar que es bajo y lo cual indica que no poseen una información clara sobre cuáles son estos riesgos y de los que dicen saber no logran identificar de una manera adecuada las variables que lo determinan.

También Rejano (2016, España), realizó un trabajo de investigación que tuvo como objetivo general demostrar la evolución del liderazgo por parte del experto en enfermería y su utilización de acuerdo a su propia autoevaluación. El diseño de investigación fue descriptivo correlacional, donde participaron 18 Nosocomios de la red Estatal de Andalucía, en el cual se encuentran determinados la totalidad de niveles I, II y III en atención especializada. Como resultados se tiene que la antigüedad en la asistencia a ambos géneros está en el periodo comprendido entre 1 a 5 años, el motivo o razón por el cual se ha manifestado el control, la variable predominante es por ser sugeridos por la Dirección de Enfermería, el lapso de tiempo en el que se halla la superior cantidad de partícipes con respecto a los de autoridad intermedia de enfermería (inspector) es de 1 y 5 años. La investigación concluye que, desde la autopercepción, que las autoridades intermedias de enfermería femeninas, se consideran jefes más transformacionales. A superior edad de las autoridades intermedias de enfermería, se desarrolla el liderazgo transformacional, no obstante, a inferior edad se practica en superior medida el modelo de liderazgo pasivo-evitador.

Mientras que a nivel nacional encontramos a Solórzano (2017, Huancayo), realizó una Investigación que tiene como objetivo general especificar la repercusión y factores relacionados a peligros psicosociales en sus distintos constituyentes, en el personal del servicio de emergencias del Hospital Regional El Carmen – Huancayo. La investigación fue observacional, descriptiva, de corte transversal. El universo poblacional fue conformado por 54 empleados entre obstetras, médicos, técnicos y licenciados de

enfermería del servicio de emergencia. Se usó un cuestionario Ista 21, el cual evalúa 20 dimensiones del peligro psicosocial. Se obtuvo como resultado que el 100% del universo poblacional en mención, se halla expuesto a alguna dimensión del peligro psicosocial; con superior peligro el sexo varonil con 65%, la carrera médica fue la más expuesta con 51.7%, el conjunto de empleados más expuestos fueron los que tenían menos de 31 años de edad (45%) y las dimensiones con superior peligro de verse expuestas son: ritmo de empleo (98.1%), demandas emocionales (72.2%), disputa de rol (70.4%), calidad de liderazgo (63%) y ayuda comunitaria de superiores (59.3%). Se concluye que la totalidad del universo poblacional se halla expuesto a peligro psicosocial de ellos los hombres son los de superior exposición, la edad inferior a 31 años fue la que se vio más expuesta y los médicos presentaron superior peligro.

Así también, Domínguez (2016, Nuevo Chimbote), realizó una investigación que tuvo como objetivo general especificar el vínculo de liderazgo y ambiente organizacional en los cooperantes de un centro médico en el distrito de Nuevo Chimbote, por lo que se tomó como muestra a 218 cooperantes de un centro médico en el distrito de Nuevo Chimbote, el diseño de investigación es de naturaleza no experimental. Se empleó la evaluación psicométrica utilizando dos exámenes psicológicos para poder calcular cada una de las variables de análisis. Como productos se encontró que no hay desemejanzas relevantes en relación a los niveles de liderazgo, por esto mencionados productos señalan que los cooperantes de un centro médico del distrito de Nuevo Chimbote manifiestan el liderazgo generativo correctivo, un nivel promedio con un 47.2% (103), en relación al generativo alimenticio un 57.3% (125), manifiestan un nivel promedio, después en el liderazgo lógico un 47.2% (103) situándose en un nivel promedio. Como conclusión el autor señala que, al contrastar productos entre el liderazgo y ambiente organizacional, señala que no hay relación entre el liderazgo y el ambiente organizacional, esto quiere decir que los cooperantes notan un entorno o estado apropiado en el interior del ambiente de trabajo.

En tanto que, a nivel regional, se encuentran las de Broncano (2018 Trujillo), realizó una indagación que tuvo como finalidad especificar el vínculo que hay entre los factores de peligro psicosocial y la tensión laboral en las enfermeras de una Clínica Privada Lima – Perú 2018. La investigación fue correlacional y de corte transversal. El universo poblacional estuvo conformado por 50 enfermeras de las cuatro sedes de las Clínicas de



la Congregación Canonesas de la Cruz. Los instrumentos empleados fueron la Escala de Estrés laboral de la OIT – OMS y el Cuestionario de Factores Psicosociales en el trabajo conformados por 25 y 46 ítems correspondientemente. Resultados: la totalidad de dimensiones de factores de peligro psicosocial se encuentran relacionadas con la tensión laboral, las asociaciones efectivas son carga de empleo, contenido y particularidades de la actividad, demandas del trabajo y rol académico, en cambio las asociaciones adversas son condiciones de sitio de empleo, interrelación comunitaria y retribución del rendimiento, también, estas asociaciones son relevantes ( $p$ -valor  $< 0.05$ ). Estos productos admiten aprobar la suposición de indagación o suposición alternativa, en relación con la tensión laboral el 52% manifestó un nivel diminuto de tensión, el 32% un nivel intermedio, el 16% posee tensión y ninguna enfermera notó un nivel elevado de tensión. Se llegó a la conclusión que para las enfermeras del establecimiento hay relación entre los factores de peligro psicosocial y la tensión laboral, se tienen que destacar las circunstancias en que se ejecuta la labor y otorgar preparación acerca del control de la tensión.

Así también al teorizar las variables, con respecto a la variable factores de peligros psicosociales; destacó la doctrina de la ecuanimidad propuesta por Adams (1965) que procura interpretar las desemejanzas en la conducta, sobre la base de la apreciación que posee la persona de un empleo íntegro y ecuánime. Un factor crítico que regulariza las conjeturas de esta doctrina de la ecuanimidad es la autoestima del empleado; un individuo que posee una alta autoestima tomará en consideración como equitativa una circunstancia en la que apropiadamente y en la que halla satisfacción en gran parte de sus menesteres. Por otra parte, si el individuo posee una baja autoestima va a sentir que les están indemnizando de más en esta misma circunstancia.

Asimismo, la Teoría psicosocial de Erikson (1994) unas de las más aprobadas y reconocidas fundamentada en los conceptos de Sigmund Freud acerca de la evolución de la identidad que implantó que la existencia gira alrededor del individuo y el entorno y especificó ocho fases del ciclo vital o ciclos psicosociales (dificultades o crisis en la evolución de la existencia, a las cuales han de confrontarse los individuos): Confianza básica vs. Desconfianza (Desde el alumbramiento hasta cerca de los 18 meses). Autonomía vs. Duda y Vergüenza (Desde los 18 meses hasta aproximadamente los 3 años). Iniciativa vs. Culpa (desde los 3 años hasta aproximadamente los 5 años).

Laboriosidad vs Inferioridad (desde los 5 años hasta aproximadamente los 13 años). Búsqueda de Identidad vs. Difusión de Identidad (desde los 13 años hasta aproximadamente los 21 años). Intimidad frente al aislamiento (desde los 21 años hasta aproximadamente los 40 años). Generatividad frente a estancamiento (desde los 40 años hasta aproximadamente los 60 años). Integridad frente a desesperación (desde los 60 años hasta el deceso).

Entre las dimensiones encontramos que los factores de peligro psicosociales; se pueden reconocer las siguientes dimensiones: Factores psicológicos: que consiste en el trabajo veloz o de modo discontinuo, en las ocasiones en que la labor requiere que ocultemos las sensaciones, reservarse el punto de vista, toma de deliberaciones dificultosas y de manera veloz. Existen dos elementos: cualitativas (inventivas, sensoriales, exigencias emocionales), cuantitativas (ritmo de empleo, cantidad, repartición del empleo); conteniendo dimensiones como el esfuerzo (DER) y la demanda (tipo DCAS). Factores laborales: las circunstancias intralaborales son comprendidas como aquellas particularidades del empleo y de su estructuración que repercuten en la salubridad y la comodidad de la persona. Factor organizacional: Se presenta en las ocasiones en que no se posee un margen de libertad en el modo de ejecutar las actividades, cuando el empleo no da probabilidades para poder emplear los conocimientos y capacidades o carecer de coherencia, en las ocasiones en que no se puede adecuar por ejemplo el horario a los menesteres de la familia o poder deliberar cuando se hace un reposo.

Así como también Dirige a la libertad del empleado sobre ritmo, métodos, horarios, calidad, variedad, iniciativa. Se puede establecer con la dimensión control (tipo DCAS). Así también Factores relacional y laboral: circunstancia que se manifiesta en las ocasiones en que las demandas de esfuerzo y tiempo que se hacen a una persona en su empleo impactan su existencia extralaboral. Esta circunstancia se transforma en fuente de peligro en las ocasiones en que las elevadas demandas de esfuerzo y tiempo del empleo perjudican de manera negativa la existencia individual y familiar del empleado. Ayuda comunitaria en la compañía y calidad del liderazgo: El empleo aislado, sin ayuda de los compañeros o superiores, actividades no especificadas y sin contar los datos a tiempo y adecuada. Contiene elementos de liderazgo semejante a la de ayuda comunitaria (tipo DCAS). Compensaciones: Se presentan las modificaciones de puesto o asistencia contra la voluntad, el tratar injusto, ausencia de consideración, inseguridad

contractual, no se aprecia el empleo ni el sueldo bajo. Es un equivalente a la dimensión recompensas (tipo DER de Siegrist) que permite calcular el desbalance y supervisión de estatus (equilibrio del trabajo, modificaciones no codiciadas).

Así también el Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo (CEPRIT) resaltó la relevancia de un asunto extenso y variado en factores psicosociales; acercando los términos entre sí, consiguiendo referencias históricas e ideales; que en la actualidad se hace recambiable implantar una diferenciación por tales definiciones (factores de peligro psicosociales, peligro psicosocial, factor psicosocial) (CEPRIT, 2017). Una explicación próxima de los factores de peligro psicosociales, se encuentra en la Resolución Ministerial 375-TR 2008, Norma esencial de Ergonomía y Procedimiento de evaluación de peligro disergonómico, en el cual lo llaman factores de peligro biopsicosociales, explicándolos de este modo: Se llama de esta manera, a aquellas circunstancias que se hallen presentes en una ocasión de trabajo y que se encuentran de manera directa vinculadas con el ambiente, el contenido del empleo, la organización y la ejecución de las actividades, y que perjudican la comodidad o la salubridad (mental, física y comunitaria) del empleado, así como a la evaluación del empleo (Norma esencial de ergonomía y de proceso de evaluación de peligro disergonómico, 2008).

Por otra parte, para la Organización Internacional del Trabajo, los factores psicosociales son interacciones entre el empleo y su entorno, la complacencia en el empleo y las circunstancias de organización por otro lado, las aptitudes del empleado, sus menesteres, su cultura y su condición individual fuera del empleo, todo lo cual, por medio de vivencias y percepciones, pueden repercutir en el rendimiento y la salubridad e inclusive en la complacencia del empleo (Organización Internacional del Trabajo, 2013). Según la ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) señala que son denominados factores psicosociales a aquellos factores para la salubridad que se producen en la distribución del empleo y que provocan soluciones de clase fisiológica (reacciones neuroendocrinas), conductual (exceso de drogas, alcohol, violencia, tabaco, asunción de peligros inútiles, etc.), cognitivo (limitación de la percepción, de la capacidad para concentrarse, la inventiva o la toma de deliberaciones, etc.) y emocional (depresión, sentimientos de ansiedad, apatía, alienación, etc.) que son distinguidos de manera popular como tensión y que pueden ser precedentes de afección en determinadas

circunstancias de frecuencia, duración e intensidad (Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión total, 2014).

Así mismo entre las particularidades de los factores psicosociales; perjudican a los derechos primordiales del empleado: Los peligro psicosociales no hacen alusión a características secundarias o marginales de las circunstancias organizacionales del empleo, sino a componentes esenciales de sus particularidades de ciudadano que labora, de su dignidad como individuo, de su facultad a la integridad personal y física, de su facultad a la autonomía y de su facultad a la salubridad negativa y positiva. Los peligros psicosociales más mencionados, y por lo general más aceptados como tales, como la agresión y el acosamiento en el trabajo o sexual son ataques a la integridad personal, física, a la honra del empleado o su privacidad, componentes propios de las facultades primordiales de los empleados (Engel, 1977). Los peligros psicosociales tienen consecuencias generales sobre la salubridad del empleado: Las consecuencias de los factores psicosociales de peligro actúan sobre la salubridad del empleado por medio de los medios de la respuesta de estrés (Levy, 1981).

Organización de los factores psicosociales del trabajo; Bastida (2013) indicó las distintas organizaciones de los factores psicosociales: Organización de los factores psicosociales de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo que son el entorno de empleo como el ambiente térmico, el ruido, circunstancias de seguridad e higiene, vibraciones, riesgo intrínseco del empleo, ubicación de la compañía, entre otros. Además se encuentran los factores internos del empleo como la sobrecarga cualitativa o cuantitativa de la actividad: pueden ocasionar malestar en el empleo, carencia de autoestima, percepción de inquietud o intimidación, aceleramiento del ritmo del corazón, incremento del nivel de colesterol e incremento del consumo de tóxicos; empleo rutinario y regular; iniciativa: se refiere a la no restricción de la libertad, probabilidad de escoger o cambiar el procedimiento, supervisión y ritmo sobre el procedimiento; status comunitario: empleo rutinario y regular; iniciativa: referida a la no restricción de la libertad, probabilidad de escoger o cambiar la técnica, control y ritmo sobre el procedimiento; status comunitario: consideración comunitaria que se encuentra relacionada a la actividad, prestigio entre los colegas; y, reconocimiento con el producto: ver el producto final de la actividad.

Sobre la clasificación de los factores psicosociales de acuerdo con INSHT pueden organizarse en: Primero en Factores vinculados con la actividad: ritmo de empleo, repetitividad y regularidad, libertad e iniciativa, grado de cualificación y grado de compromiso, segundo en factores vinculados con el ordenamiento, el periodo de labor: pausas de empleo, horario flexible, empleo a turnos y en las noches y tercero en factores vinculados con la estructura del ordenamiento: diálogo en el empleo, intervención en la toma de deliberaciones, modelos de mando, explicación de competencias y particularidades propias de la compañía

Así como también A inicios del centenario XX, la totalidad de escritos acerca de liderazgo giraban en relación al pensamiento de lo que podríamos denominar la -Doctrina del Gran Hombre, que se centraba en analizar los grandes hombres que habían pasado a la historia y reconocía aptitudes que los distinguían de los individuos ordinarios. Los productos fueron una amplia lista de cualidades, como intelecto, energía, asertividad, determinación, etc., la aceptación era que los enormes líderes nacían, no se hacían (Rivera, 2002).

A medida que pasaba el tiempo, cambiaba las circunstancias, los individuos, y sus modelos De liderazgo. Ha habido edades de liderazgo como: Conquista, en la cual la primordial intimidación, los individuos buscaban al líder supremo y autoritario quien ofrecía a su multitud protección a cambio de fidelidad; Comercial dado a inicios de la época industrial, en la cual los individuos buscaban a aquellos que podrían señalarle como elevar su nivel de existencia; de ordenamiento, aquí la multitud busca un lugar en el cual integrar, transformando esto así en la aptitud de ordenarse; Innovación, la multitud considera como jefe al individuo que era reformador de manera extrema (el que procesa sobresalientemente los datos, los explica y los utiliza en modo más creativo y moderno) (Ortiz & Monzón, 2007).

Entre los modelos de liderazgo y de comportamiento o dimensiones: Sánchez (2010) citando a McGregor (1957) señala que el liderazgo mantiene su atención en lo que realizan los líderes y la forma de hacerlo. Este estudio comenzó a lo largo de la segunda contienda internacional como parte de una tarea orientada a formar superiores líderes bélicos. Su origen posee dos razones: a) la aparente incompetencia de la doctrina de los rasgos para aclarar la efectividad del liderazgo y b) el movimiento de los vínculos

humanos, que, a su vez, derivó de las investigaciones de Hawthorne. Se creía que la conducta del líder ocasionaba resultados directos en la efectividad del equipo de trabajo.

Perspectivas emergentes acerca del liderazgo; Sánchez (2010) citando a Lewin (1951) en seguida nos indicará las distintas perspectivas que son emergentes en el liderazgo de los tiempos contemporáneos, entre ellos tenemos: facultad de liderazgo, liderazgo carismático, liderazgo transformacional y transaccional, estilo de intercambio líder-miembro (LMX). Facultad de liderazgo; la doctrina de la facultad de liderazgo toma en consideración que el liderazgo es solamente una facultad que los individuos hacen sobre otra persona (McElroy, 1982). Se estima que los individuos tienen modelos de liderazgo que perjudican a su aprehensión de quien es (o no) un líder. El modelo de liderazgo es una imagen psicológica que las conductas y características que en parecer del individuo tienen los líderes, de modo que se percibe como tal a alguien que manifiesta conductas o particularidades concordantes con el modelo (Lord & Phillips, 1982), que repercuten características como personalidad abierta, habilidades orales, inteligencia, dedicación y entendimiento. Por este motivo, las personas sostienen conceptos de líderes modelos (en otras palabras, opiniones de como son los líderes) y luego valoran a los líderes reales en relación con sus conceptos. Los individuos, juzgados como líderes eficientes es posible que sean aquellos cuyos actos y conducta se acoplan a las nociones que sostenemos.

Mientras que Espinoza (1999), definió al liderazgo como un procedimiento gerencial que guía y conduce el componente humano de la compañía, siendo los directivos o gerentes los estrategas, líderes y organizadores; además señala que es la aptitud de realizar proyectos que tengan éxito y de convencer y estimular a otros individuos para que esos proyectos se lleven a cabo, pese a los problemas o peligros que se manifiesten. Chiavenato (2000), señala la concepción de liderazgo como la aptitud en la cual un individuo influye en otros individuos para que realicen lo que deben hacer, basándose en dos dimensiones: la primera dimensión es la aptitud de estimular a los individuos para obtener lo que tendrían que hacer y la segunda dimensión es la instrucción de los subordinados a seguir con lo que perciben como instrumento para lograr propósitos y menesteres individuales. De igual modo, el liderazgo se fundamenta en dos características: la primera señala que un individuo no puede conseguir ser líder, a menos que consiga que los individuos ejecuten lo que él quiere realizar, del mismo modo no podrá tener éxito, a menos que sus partidarios lo perciban como medio para complacer sus deseos individuales, y la segunda

dimensión señala que el líder tiene que ser capaz, debido a que debe conseguir que los partidarios colaboren su voluntad al instante de realizar sus actividades.

Webmaster (2013) señala que el liderazgo motivacional se fundamenta en provocar impresiones positivas y crear una esperanza de una posteridad bastante mejor al actual que está pasando este individuo. Una elevada productividad y una elevada eficacia pueden ser conseguidas por un individuo que halle verdaderamente motivado. Jamás conseguiremos resultados buenos de un trabajador que solamente se encuentra esperando la hora del refrigerio desde que entra a su trabajo.

Stogdill (2001), lo explica con el procedimiento de participar y guiar las labores de los integrantes de la organización, realizando cuatro implicaciones relevantes: primero, el liderazgo implica otros individuos, en otras palabras, los trabajadores, los cuales por propia voluntad aprueban los mandatos del jefe, apoyando a determinar la posición de este último, con la finalidad de que de alguna manera se pruebe que de no haber un jefe, no hubiese a quien acatar; segundo, el liderazgo sugiere una repartición dispar entre los jefes y los integrantes del equipo, ya que por norma el jefe es el que poseerá más poderío entre los demás, pero son los integrantes quienes le brindarán ese poderío; tercero, el liderazgo es la aptitud para usar las distintas manera de repercutir en la conducta de los partidarios, ya que en algunas situaciones los jefes han repercutido para que los trabajadores hicieran esfuerzos en beneficio de la empresa; y cuarto, el liderazgo es una mezcla de los tres primeros pero con valores, necesitando que el jefe sea ético y que brinde datos a los trabajadores para que puedan escoger de manera correcta su propuesta.

Así mismo para Blanchard (2000), expuso que es la aptitud de influenciar en otros, utilizando el poder de la persuasión de los individuos para la consecución de un propósito en general. Si bien se conoce, un líder, es aquel que conoce o puede influenciar en otras personas para realizar un propósito, pero no todos los individuos consiguen cumplir esto, es por ello que el autor previo nombra esta aptitud como un poder. Esta explicación específica como una aptitud de los seres humanos puede ser de inmensa relevancia para orientar a otros individuos, en la cual implica dos dimensiones: estímulo e instrucción de sus instrumentos para conseguir sus propósitos; también señala que, para ser un líder, los individuos tienen que seguir sus pasos, y para ello tiene que ser muy apto de conseguir que los demás acaten los ideales que se les sugieren.

Para la Eyssautier de la Mora (1999) explica al liderazgo como el poder que se posee en la conducta de otros individuos, de forma grupal o individual, hacia la ejecución y consecución de propósitos; acerca de esto se puede inferir que una parte primordial es el diálogo entre los individuos y la influencia de un modo positivo para realizar lo implantado. Lorenzo (2004), señala que hay varios puntos de vista sobre las características que posee un líder, dentro de las cuales concuerdan que el liderazgo tienen la aptitud de comunicarse y repercutir entre las emociones que manifiestan un conjunto de individuos para realizar un mismo propósito; es por esto que un líder tiene que saber sus fortalezas y explotarlas, entre las primordiales particularidades de un jefe se encuentran los idealistas, los cuales, inventan una utopía de la posteridad, especifican a donde desean llegar con su organización y posee el anhelo de ver distinto al universo o intentar modificarlo. Asimismo, son responsable, utiliza poder en provecho de todos y no solamente de él, no exhibe ambición, ejecuta proyectos y traza funciones para realizarlas en grupo. Por lo que también, poseen compromiso, posee seguridad, intentar obtener socios para conseguir su plan. Al igual que se caracterizan porque cuentan con gracia, manifiesta un verdadero magnetismo individual, consigue ganarse al grupo y prueba su real interés.

También son comunicadores, poseen la capacidad de traspasar su visión, da a saber sus proyectos y tiene que dominar métodos de comunicación escrita y oral. No obstante, cuentan con pasión, expresa el empeño, los deseos que introduce al realizar las funciones frente a su grupo. Es importante de igual forma la manera en la cual toleran equivocaciones, cuenta con la aptitud de reacción para confrontar una dificultad y brindarle resolución inmediata. Resultando muy innovador, por lo que se les hace muy fácil encontrar novedosas y mejores técnicas, en las cuales aportan varias ideas diferentes y adecuadas. Otra característica es la información, un jefe conoce como procesar, explicar y utilizar los datos que recibe y usarlos de modos más inventivos y modernos. Otra característica son las finalidades y propósitos, tiene muy en claro cuáles son sus objetivos en la organización y perpetuamente está dispuesto a ayudar.

Como sabemos las modificaciones aceleradas en la totalidad de ambientes del quehacer humano necesitan de jefes que puedan orientar los procedimientos organizacionales, actualmente se reconoce a enfermería como medio imprescindible para los



establecimientos de salubridad que poseen en sus manos la protección y bienestar del eje central de las organizaciones: los sujetos, pacientes o usuarios (Pardo, 2011).

Por lo antes mencionado, se planteó el siguiente problema de investigación: ¿Cómo se relacionan los factores de riesgos psicosociales con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, octubre-diciembre, 2019?

La investigación se justifica debido a que actualmente los factores de peligro psicosociales hacen alusión a aquellas circunstancias que se hallan presentes en una situación de trabajo y que se encuentran vinculadas de manera directa con la organización, el contenido de empleo y la ejecución de la actividad, y que tienen aptitud para perjudicar tanto a la salubridad o al bienestar (física, mental o comunitaria) del empleado, como al progreso del empleo. El aporte a la práctica de la enfermería es de gran importancia en el área de seguridad y salud para la prevención de factores de riesgo psicosociales de esta manera reducir la prevalencia de patologías y la disminución de enfermedades ocupacionales para el beneficio de la institución reconociendo para ello la importancia de la identificación de factores de riesgo en el área laboral, disminución de riesgo que ocurran enfermedades profesionales, mejora de las relaciones en el trabajo, mejoramiento del estado de salud, rendimiento laboral, trabajo en equipo y clima laboral. Además el presente trabajo, constituye un antecedente para el inicio de nuevas investigaciones.

Justificación teórica, se tomó en consideración las concepciones y los prototipos hipotéticos que intentan hallar interpretaciones acerca de los factores psicosociales y liderazgo. Estos prototipos que brindan bases hipotéticas para la producción de instrumentos que admiten el reconocimiento, evaluación, o medición de la variable propuesta, como el prototipo de demanda-control-apoyo comunitario de Theorell y Jonhson y Karasek el prototipo de inestabilidad -esfuerzo-recompensa de Siegrist y el prototipo dinámico de los factores de peligro psicosocial de Villalobos. Por ello, la investigación se justifica en la medida que se contribuye a confirmar los referentes teóricos de las variables de la investigación.

Justificación social, mediante la presente investigación se comprendió de mejor forma como los factores de peligro para la salubridad de índole psicosocial para el empleo, son de mucha relevancia para especificar de manera indirecta el liderazgo en las instalaciones

de salubridad, siendo nuevo esta investigación debido a que, existen muy pocos ejecutados en la localidad referente a este asunto y ayudo a cooperar en mejorar la salubridad física, psíquica y comunitaria del empleado de centros de salubridad que se encuentran expuestos de manera permanente a estos factores.

Implicaciones prácticas, la presente investigación permitió el reconocimiento de la predominancia de los factores de riesgos psicosociales, analizando el liderazgo de enfermeras del Hospital Leoncio Prado, en Huamachuco y así pueda servir como referente para que el centro de salubridad en análisis pueda perfeccionar sus tácticas de políticas de gestión en el mejoramiento de las circunstancias laborales de las enfermeras y eludir circunstancias que podrían ser dañinas para la salubridad y perjudicar el rendimiento de estos expertos, influyendo en la protección y seguridad de los enfermos que asisten a este centro de salubridad.

Utilidad metodológica; las técnicas, métodos y procesos e instrumentos que se empleó en la actual indagación factores de riesgo psicosociales y liderazgo comprobarán su confiabilidad y validez; de esta manera, podrán ser usados como base para otras actividades de indagación.

Como hipótesis general: los factores de riesgos psicosociales se relacionan Significativamente con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, octubre-diciembre, 2019. Y como hipótesis específicas: los factores psicológicos se relacionan con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco. Los factores laborales se relacionan con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco. Los factores organizacionales se relacionan con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco. Los factores relacionales y laborales se relacionan con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco. Los factores extra laborales se relacionan con el liderazgo de las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco

Se propuso como objetivo general: Determinar la Relación de los factores de riesgos psicosociales con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, octubre-diciembre, 2019. Y como objetivos específicos: Identificar los factores de riesgos psicosociales en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco; Identificar el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco; establecer la relación entre los factores psicológicos con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco. Establecer la relación entre los factores laborales con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco. Establecer la relación entre los factores organizacionales con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco. Establecer la relación entre los factores relacionales y laborales con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco. Establecer la relación entre los factores extralaborales con el liderazgo de las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco.

## II. MÉTODO

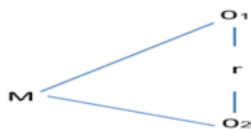
### 2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación es No experimental descriptivo correlacional de corte Transversal; esta clase de investigación social posee como objetivo calcular el nivel de vínculo que hay entre dos o más concepciones o variables, en un contexto en especial (Hernández et al., 2004).

La investigación es transversal, en esta clase de diseño se recauda información en un solo instante, en un periodo exclusivo. (Hernández, et. al., 2004).

La indagación es no experimental, Hernández, et. al (2010) refieren que una indagación no experimental es aquella que se ejecuta sin manipular de manera deliberada variables.

Por tanto, esta indagación tuvo un diseño descriptivo correlacional simple, un análisis correlacional define si dos variables se encuentran correlacionadas o no. Esto quiere decir analizar si un incremento o disminución en una variable concuerda con un incremento o disminución en la otra variable. Con la siguiente notación:



Dónde:

M: Muestra (Enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, octubre-diciembre, 2019).

O1: Observación de la variable 1- Factores de riesgo psicosociales

O2: Observación de la variable 2 –Liderazgo.

r : Relación de causalidad de las variables

## 2.2. Operacionalización.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<p><b>Variable 1:</b> <b>Factores de riesgos psicosociales</b></p>	<p>Los factores de riesgo psicosocial hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales, con respecto a la organización (OIT, 2013).</p>	<p>Esta variable ha sido operacionalizada a través de 5 dimensiones; lo que nos permitió determinar cómo se relacionan los factores de riesgos psicosociales con el liderazgo de las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, octubre-diciembre, 2019. Para su posterior medición se aplicó un cuestionario constituido por 35 ítems acorde a las dimensiones analizadas.</p>	<p><b>Factores psicológicos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Trabajo con tranquilidad</li> <li>▪ Trabajo al día</li> <li>▪ Toma de decisiones difíciles</li> <li>▪ Desgaste emocional</li> <li>▪ Emociones guardadas</li> <li>▪ Emociones no expresadas</li> <li>▪ Constante atención del trabajo</li> </ul>	<p>Ordinal</p> <p>Alto (95-140)</p> <p>Medio (48-94)</p> <p>Bajo (0-47)</p>
			<p><b>Factor laboral</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cantidad de trabajo</li> <li>▪ Interacción en el trabajo</li> <li>▪ Aprender cosas nuevas</li> <li>▪ Importancia de las tareas</li> <li>▪ Importancia de la empresa</li> <li>▪ Margen de autonomía</li> <li>▪ Carecer de sentido</li> </ul>	
			<p><b>Factor organizacional</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Responsabilidad de tareas</li> <li>▪ Realización de tareas diferentes</li> <li>▪ Recibir ayuda del jefe</li> <li>▪ Ayuda del compañero</li> <li>▪ Resolución de conflictos</li> <li>▪ Apoyo laboral</li> <li>▪ Tareas definidas</li> </ul>	
			<p><b>Factor relacional e Intralaboral</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Estabilidad laboral</li> <li>▪ Cambio de actividad de tareas</li> <li>▪ Reconocimiento laboral</li> <li>▪ Cambios de puesto</li> <li>▪ Insatisfacción laboral</li> <li>▪ Inseguridad contractual</li> <li>▪ Reconocimiento laboral</li> </ul>	

			<b>Factor extralaboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Tareas domésticas sin realizar</li> <li>▪ Exigencias domésticas</li> <li>▪ Exigencias familiares</li> <li>▪ Compatibilización de tareas</li> <li>▪ Conciliación de la vida laboral</li> <li>▪ Trabajo remunerado</li> <li>▪ Conciliación de vida familiar</li> </ul>	
--	--	--	----------------------------	---	--

**Fuente:** Elaboración Propia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>liderazgo</b>	Liderazgo como la capacidad donde una persona influencia hacia otras personas para que ejecuten lo que tienen que hacer, basándose en dimensiones: la primera es motivar a las personas, la segunda: Dirige y orienta a los subordinados a continuar lo que perciben para alcanzar los objetivos y necesidades personales, (Chiavenato 2000).	Esta variable ha sido operacionalizada a través de 2 dimensiones; lo que nos permitió determinar cómo se relacionan los factores de riesgos psicosociales con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, octubre-diciembre, 2019. Para su posterior medición se aplicó un cuestionario constituido por 35 ítems acorde a las dimensiones analizadas.	<b>MOTIVAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Carisma</li> <li>▪ Motivación inspiracional</li> <li>▪ Estimulación intelectual</li> <li>▪ Consideración</li> <li>▪ Individualizada</li> <li>▪ Posibilidad de desarrollo</li> <li>▪ Promoción en el trabajo</li> <li>▪ Recompensa contingente</li> <li>▪ Dirección por excepción</li> <li>▪ Posibilidad de desarrollo</li> <li>▪ Responsabilidad</li> <li>▪ Valores</li> <li>▪ Respeto</li> <li>▪ Supervisión técnica</li> <li>▪ Seguridad en el trabajo</li> <li>▪ Efectividad</li> </ul>	Ordinal  Bueno (95-140) Regular (48-94) Malo (0-47)
			<b>DIRIGIR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Toma de decisiones</li> <li>▪ Autoridad</li> <li>▪ Valoración crítica</li> <li>▪ Comunicación</li> <li>▪ Honestidad</li> <li>▪ Descentralización</li> <li>▪ Reconocimiento</li> <li>▪ Condiciones laborales</li> <li>▪ Satisfacción</li> <li>▪ Clima de incentivos</li> <li>▪ Crítica constructivas</li> <li>▪ Equilibrar liderazgo</li> <li>▪ Honestidad</li> <li>▪ Mejorar rendimiento</li> </ul>	

**Fuente:** Elaboración propia.

## 2.3. Población, muestra y muestreo

### 2.3.1. Población

Es el grupo totalitario de personas, elementos o medidas que tienen algunas particularidades en común observables en un sitio y en un instante definido, donde se desarrollará la indagación. La población en la actual indagación estuvo compuesta por las 111 enfermeras que trabajan en los diferentes servicios del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, octubre-diciembre, 2019.

### 2.3.2. Muestra

La muestra se apoya en el precepto de que las porciones simbolizan el total y, por ende, muestra las particularidades que definen al universo poblacional del que se extrajo, lo cual nos señala que es representativa. La muestra estuvo compuesta por 52 enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, octubre-diciembre, 2019. Se usó el muestreo probabilístico aleatorio simple, para determinar la proporción muestral se utilizó la siguiente fórmula.

$$n = \frac{N Z^2 p (1 - p)}{(N - 1) E^2 + Z^2 * p (1 - p)}$$

E=Error esperado :( 0.05%)

P= Confianza: 95%

Z= 1.96 con nivel de significancia estadística <10%

N= población: 100.

$$N = 52$$

### 2.3.3. Muestreo

Se usó el muestreo probabilístico aleatorio simple, es aquel en el que la totalidad de componentes que conforman el universo y que en consecuencia se encuentran descritos en el marco muestral, posee similar posibilidad de ser elegidos para la muestra.



### **2.3.4. Criterios de selección**

#### **Criterios de inclusión**

Se incluyó a las enfermeras nombradas del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, que se encuentran laborando durante el período octubre-diciembre, 2019. Así como a las contratadas, que se encuentran laborando durante el periodo octubre-diciembre, 2019.

#### **Criterios de exclusión**

Se excluyó a las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco de otros períodos y enfermeras otros hospitales de la ciudad de Huamachuco.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1. Técnicas**

**La encuesta:** la encuesta constituye el medio más preciso para obtener percepciones y proposiciones que colaboren a recolección de información real que admitan proponer resoluciones de los inconvenientes que afectan a la comunidad. Se utilizaron para medir ambas variables: Factores de peligro psicosociales y liderazgo.

### **2.4.2. Instrumentos**

**El cuestionario:** En esta indagación, los cuestionarios de las dos variables fueron realizados mediante interrogantes cerradas y se aplicaron al personal de enfermería del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, octubre-diciembre, 2019, esto permitió recabar datos de las variables en análisis: Factores de riesgo psicosociales y estilos de liderazgo.

El cuestionario referido a la variable 1: Factores de peligro psicosociales; está compuesta por 5 dimensiones: factores psicológicos (7 ítems), factor laboral (7 ítems), factor organizacional (7 ítems), factor relacional y laboral (7 ítems) y factor extralaboral (7 ítems); con un total de 35 ítems. La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Siempre	4
Casi siempre	3
A veces	2
Casi nunca	1
Nunca	0

El cuestionario referido a la variable 2: liderazgo; está constituido por un total de 35 ítems. La igualdad de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

Siempre	4
Casi siempre	3
A veces	2
Casi nunca	1
Nunca	0

### **2.4.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos**

La validez y la confiabilidad son propiedades importantes que tienen que estar presentes en la totalidad de instrumentos de índole científica para la recolección de información. En término de Pérez (1998), si los instrumentos o instrumento juntan todos los requerimientos existirá cierta seguridad de los resultados conseguidos en una determinada investigación y, en consecuencia, las consecuencias podrían ser aceptables y dignas de una superior seguridad.

#### **a. Validez de los instrumentos de recolección de datos**

En esta investigación la validación de los instrumentos la realizaron 5 especialistas en indagación del sector de Gestión Pública y de la Salud: Carlos Alberto Noriega Ángeles, Doctor en Gestión Pública; Martín Manuel Grados Vásquez, Doctor en Gestión Pública, Eliana Guzmán Avalos, Doctora en salud pública, Jaqueline Marceliano Arteaga Magister en Salud Pública, Yanina Anticona Flores, Magister en salud Pública. (Anexo 7)

Con la calificación emitida por los 5 expertos se realizó la prueba de Razón de Validez, con la prueba de V. de Aiken, para decretar la validez de contenido en las siguientes pautas: relevancia, claridad, pertinencia. (Anexo 7).

#### **b. Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos**

En esta indagación, los instrumentos fueron sometidos a un examen piloto de análisis para lo cual se cogió como muestra la información de los instrumentos aplicados a 20 enfermeras del Hospital Virgen del Rosario, Cajabamba, octubre-diciembre, 2019, se determinó utilizando el Coeficiente de Alfa de Cronbach, el mismo que se midió con el programa de estadística para Ciencias Sociales (SPSS V23).

De acuerdo con Mallery & George (1995) el coeficiente del Alfa de Cronbach por debajo de 0,5 indica un nivel de fiabilidad no aceptable, si toma un valor entre 0,5 y 0,6 se puede tomar en cuenta como un nivel pobre, si se ubica entre 0,6 y 0,7 se está ante un nivel débil; entre 0,7 y 0,8 hace alusión a un nivel aceptable; en el intervalo 0,8 – 0,9 se puede considerar como un nivel bueno, y si toma un valor mayor a 0,9 es excelente.

Para el cuestionario de Factores de riesgos psicosociales el valor del Alfa de Cronbach fue de 0.866 en el nivel bueno; en la dimensión factores psicológicos, el valor Alfa de Cronbach es de 0,891 en el nivel bueno; en la dimensión factor laboral el valor Alfa de Cronbach es de 0,863 en el nivel bueno; en la dimensión factor organizacional, el valor del Alfa de Cronbach es de 0,837 en el nivel bueno; en la dimensión factor relacional y laboral, el valor Alfa de Cronbach es de 0,836 en el nivel bueno; en la dimensión factor extralaboral, el valor Alfa de Cronbach es de 0,903 en el nivel excelente. (Anexo 5)

Para el cuestionario de liderazgo el valor del Alfa de Cronbach fue de 0.888 en el nivel bueno. (Anexo 6)

## **2.5. Procedimiento**

Para la ejecución de la investigación se coordinó con el director del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco para que brinde el apoyo y autorización para la ejecución de este y así poder realizar la aplicación de los instrumentos. Segundo: se eligió a las enfermeras del hospital Leoncio prado Huamachuco periodo octubre-diciembre previos criterios de selección. La aplicación del instrumento se realizó en un tiempo de 40 minutos. Tercero: reconocimiento de las fuentes de información: estas fueron otorgadas por las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, durante el período octubre-diciembre, 2019. Cuarto: presentación y organización de la información recabada: fueron tabulados, los mismos fueron representados en figuras y cuadros estadísticos, con su respectiva interpretación y análisis. Quinto: para definir la relación de factores de Peligro Psicosocial y liderazgo en las enfermeras del hospital Leoncio Prado Huamachuco y Realizar las conclusiones de la indagación se usó el coeficiente de correlación de Rho Spearman.

## 2.6. Métodos de análisis de datos

Método estadístico: se siguió una serie de procesos para la utilización de la información cuantitativa de la indagación, las etapas del método estadístico fueron recolección a través de los instrumentos elaborados para tal fin, recuento de los datos, tabulación de estos, presentación y análisis en figuras y cuadros conforme con la variable y sus respectivas dimensiones.

Técnicas de análisis de datos

Estadística descriptiva de las variables en estudio se describe mediante la obtención de una frecuencia de las variables que se analizan para luego sistematizar en tablas y figuras debidamente interpretadas.

Estadística inferencial; para gestionar los productos y para contrastar las suposiciones, se usó el programa de estadística para Ciencias Sociales (SPSS V23). Se usará la prueba de Kolmogorov – Smirnov con el nivel de significancia al 5% para especificar la regularidad en la repartición de la muestra. Además, se utilizó la Prueba de Coeficiente de Spearman para la relación de las dimensiones y variables.

## 2.7. Aspectos éticos

Para la ejecución del actual estudio de indagación se tuvo en consideración cuatro preceptos morales, que se respetaron y cumplió a lo largo de todo el procedimiento del análisis los cuales han sido propuestos por el informe Belmont realizado por la Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Indagación Biomédica y de la Conducta el 18 de abril del año 1979. **Como son: El principio de autonomía:** Este precepto incluye el trato imparcial y a la intimidad, es por esto que los partícipes fueron sometidos a un trato imparcial, antes, durante y luego de su intervención. Todos los datos obtenidos proceden de los sujetos de estudio que expresamente dieron su consentimiento libre e informado, **Así como también El precepto de beneficencia:** este precepto posee un doble significado, el primero es realizar correctamente una labor y el segundo realizar el bien a otros por medio de esa labor bien ejecutada. De acuerdo con lo manifestado en la investigación se ha realizado la mejor labor posible, en comodidad de los participantes. **Precepto de no maleficencia:** El principio de no-maleficencia implanta la obligación de no ocasionar molestia o daño (“primum non nocere”, “ante todo, no hacer daño”). Este precepto a lo largo de todo el procedimiento de indagación rige para el personal

investigador para eludir ocasionar alguna clase de molestia en los participantes, por medio de la utilización del conocimiento de los datos obtenidos y por último **Precepto de Respeto a la Dignidad Humana:** el enunciado dignidad humana hace alusión al valor intrínseco y no transferible de cualquier ser humano, independientemente de su situación comunitaria o financiera, etnia, creencias, edad, genero, etc. La dignidad humana conforma la base de la totalidad de facultades. Por esto se preservó la confidencialidad de todos los datos obtenidos de los participantes, además para mayor cumplimiento y seguridad con este precepto, el instrumento es anónimo, conservándose una numeración o código como referencia para el estudio.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción de resultados

**Tabla 1**

*Factores de riesgo psicosociales en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco 2019.*

NIVELES	Factores de riesgo psicosociales		Factores psicológicos		Factor laboral		Factor organizacional		Factor relacional y laboral		Factor extralaboral	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
<b>Bajo</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	9	17	6	12
<b>Medio</b>	44	85	29	56	32	61	44	85	35	68	23	44
<b>Alto</b>	8	15	23	44	20	39	8	15	8	15	23	44
<b>TOTAL</b>	52	100	52	100	52	100	52	100	52	100	52	100

En la tabla 1 se observan que los factores de riesgo psicosociales, donde un 85% (44 enfermeras del hospital Leoncio Prado) son medio, seguido de un 15% (8 enfermeras del hospital Leoncio Prado) son alto y finalmente bajo con 0%. Mientras que en las dimensiones se aprecia que, en factores psicológicos, calificaron en un 56% como medio, factor laboral 61%, factor organizacional 85%, factor relacional y laboral 68% y factor extralaboral con un 44%

**Tabla 2**

***Liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco 2019.***

<b>Liderazgo</b>	<b>Enfermeras</b>	
	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Malo</b>	0	0
<b>Regular</b>	18	35
<b>Bueno</b>	34	65
<b>TOTAL</b>	52	100

En la tabla 2. Se observa que el 65% (34 enfermeras) del Hospital Leoncio Prado tienen buen liderazgo, y un 35% (18 enfermeras) del Hospital Leoncio Prado tienen un Regular liderazgo y por último un liderazgo malo 0%.

**Tabla 3**

***Prueba de Kolmogorov Smirnov de la relación de los factores de riesgos psicosociales con liderazgo de las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco 2019.***

Pruebas No Paramétricas	Riesgos psicosociales	liderazgo	Dim Factores psicológicos	Dim Factor laboral	Dim Factor organizacional	Dim Factor relacional y laboral	Dim Factor extralaboral	
N	52	52	52	52	52	52	52	
Parámetros normales	Media	85,83	95,98	19,06	18,60	17,31	13,67	17,19
	Desviación estándar	18,875	11,968	3,449	2,865	3,606	5,473	5,845
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,218	,298	,258	,269	,270	,231	,162
	Positivo	,218	,298	,207	,269	,270	,231	,162
	Negativo	-,129	-,154	-,258	-,231	-,146	-,135	-,160
<b>Estadístico de prueba</b>	,218	,298	,258	,269	,270	,231	,162	
<b>Sig. asintótica (bilateral)</b>	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	

En la Tabla 3 se muestran los resultados de la prueba de normalidad que se aplicó para conocer la distribución de la muestra tanto a variables como a dimensiones; usándose para ello la prueba de Kolmogórov-Smirnov, encontrándose que todos los valores son menores al 5% de significancia ( $p < 0.05$ ), considerándose que la muestra presenta una distribución no normal, y debiéndose aplicar pruebas no paramétricas para analizar la relación entre variables y dimensiones, para la contrastación de las hipótesis se usó el coeficiente de Coeficiente de prueba Rho de Spearman.

### **3.2. Análisis ligado a las hipótesis**

#### **3.2.1. Hipótesis general**

**H<sub>1</sub>:** *Los factores de riesgo psicosociales se relacionan significativamente con liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, octubre-diciembre, 2019.*

**H<sub>0</sub>:** *Los factores de riesgo psicosociales no se relacionan significativamente con liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, octubre-diciembre, 2019.*



**Tabla 4*****Factores de riesgo psicosociales y liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco 2019.***

Factores de riesgo psicosociales	Liderazgo		Total	
	Regular	Bueno		
	N°	14	30	44
Medio	%	26,9%	57,7%	84,6%
	N°	4	4	8
Alto	%	7,7%	7,7%	15,4%
	N°	18	34	52
Total	%	34,6%	65,4%	100,0%

**Correlaciones**

			<b>Riesgos psicosociales</b>	<b>Liderazgo</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Riesgos psicosociales</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,764*
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	52	52
	<b>liderazgo</b>	Coefficiente de correlación	,764*	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	52	52

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,005 (bilateral).

En la tabla 4, observamos que del total de las enfermeras del Hospital Leoncio Prado consideran los factores de riesgo psicosociales como medio, 57,7% consideran bueno el liderazgo. Y del total del total de las enfermeras, que consideran los factores de riesgo psicosociales alto, 7,7% consideran buenos el liderazgo. Estadísticamente, la relación entre los riesgos psicosociales y liderazgo es de 0,764; por lo que se afirma que entre las dos variables existe una relación directa significativa, con un p-valor=0.005 (p-valor<0.05). Por tanto, los factores de riesgo psicosociales se relacionan significativamente con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado Se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

### 3.2.2. Prueba de hipótesis específicas

**H<sub>1</sub>:** *Los factores psicológicos se relacionan significativamente con liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco octubre-diciembre, 2019.*

**Tabla 5**

***Dimensión Factores psicológicos relacionados con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019.***

Factores psicológicos		Liderazgo		Total
		Regular	Bueno	
Medio	N°	8	21	29
	%	15,4%	40,4%	55,8%
Alto	N°	10	13	23
	%	19,2%	25,0%	44,2%
Total	N°	18	34	52
	%	34,6%	65,4%	100,0%

CORRELACIÓN				
			Factores psicológicos	Liderazgo
<b>Rho de Spearman</b>	Factores psicológicos	Coefficiente de correlación	1,000	,854
		Sig. (bilateral)	.	,004*
		N	52	52
	liderazgo	Coefficiente de correlación	,854	1,000
		Sig. (bilateral)	,004*	.
		N	52	52

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,004 (bilateral).

En la tabla 5, observamos que del total de las enfermeras del Hospital Leoncio Prado que consideran los factores psicológicos como Medios 40,4% consideran bueno el liderazgo. Y del total del total de las enfermeras del Hospital Leoncio Prado que consideran los factores psicológicos como medio, 25,0% consideran buenos el liderazgo. Estadísticamente, el nivel de relación entre los factores psicológicos y liderazgo es de 0,854; por lo que se afirma que entre la dimensión y la variable existe una relación directa significativa, con un p-valor=0.004 (p-valor<0.05). Por tanto, los factores psicológicos se relacionan significativamente con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado. Se acepta la hipótesis de investigación.

**H<sub>2</sub>:** *Los factores laborales se relacionan significativamente con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019.*

**Tabla 6**

**Factores laborales relacionados con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, 2019.**

Factores laborales		Liderazgo		Total
		Regular	Bueno	
Medio	N°	10	22	32
	%	19,2%	42,3%	61,5%
Alto	N°	8	12	20
	%	15,4%	23,1%	38,5%
Total	N°	18	34	52
	%	34,6%	65,4%	100,0%

**Correlación**

			<b>FACTOR LABORAL</b>	<b>LIDERAZGO</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>FACTOR LABORAL</b>	Coeficiente de correlación	1,000	,733
		Sig. (bilateral)	.	,004*
		N	52	52
	<b>LIDERAZGO</b>	Coeficiente de correlación	,733	1,000
		Sig. (bilateral)	,004*	.
		N	52	52

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,004 (bilateral).

En la tabla 6, observamos que del total de las enfermeras del Hospital Leoncio Prado que consideran los factores laborales como Medios, 42,3% consideran bueno el liderazgo. Y del total del total de las enfermeras del Hospital Leoncio Prado que consideran los factores laborales como alto, 23,1% consideran bueno el liderazgo. Estadísticamente, el nivel de relación entre los factores laborales y estilos de liderazgo es de 0,733; por lo que se afirma que entre la dimensión y la variable existe una relación directa significativa, con un p-valor=0.004 (p-valor<0.05). Por tanto, los factores laborales se relacionan significativamente con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado. Se acepta la hipótesis de investigación.

**H<sub>3</sub>:** *Los factores organizacionales se relacionan significativamente con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019.*

**Tabla 7**

***Factores organizacionales relacionados con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco 2019.***

Factores organizacionales		Liderazgo		Total
		Regular	Bueno	
Medio	N°	14	30	44
	%	26,9%	57,7%	84,6%
Alto	N°	4	4	8
	%	7,7%	7,7%	15,4%
Total	N°	18	34	52
	%	34,6%	65,4%	100,0%

Correlación

			Factor organizacional	Liderazgo
<b>Rho de Spearman</b>	Factor organizacional	Coficiente de correlación	1,000	,680
		Sig. (bilateral)	.	,003*
		N	52	52
	Liderazgo	Coficiente de correlación	,680	1,000
		Sig. (bilateral)	,003*	.
		N	52	52

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,003 (bilateral).

En la tabla 7, observamos que del total de las enfermeras del Hospital Leoncio Prado que consideran los factores organizacionales como medios, 57,7% consideran bueno el liderazgo. Y del total del total de las enfermeras del Hospital Leoncio Prado que consideran los factores organizacionales como alto, 7,7% consideran bueno el liderazgo. Estadísticamente, el nivel de relación entre los factores organizacionales y liderazgo es de 0,680; por lo que se afirma que entre la dimensión y la variable existe una relación directa significativa, con un p-valor=0.003 (p-valor<0.05). Por tanto, los factores organizacionales se relacionan significativamente con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado. Se acepta la hipótesis de investigación.

**H4:** *Los factores relacionales y laborales se relacionan significativamente con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, octubre-diciembre, 2019.*

**Tabla 8**

***Factores relacionales y laborales relacionados con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019.***

Factores relacionales y laborales		Liderazgo		Total
		Regular	Bueno	
Bajo	N°	1	8	9
	%	1,9%	15,4%	17,3%
Medio	N°	13	22	35
	%	25,0%	42,3%	67,3%
Alto	N°	4	4	8
	%	7,7%	7,7%	15,4%
Total	N°	18	34	52
	%	34,6%	65,4%	100,0%

**CORRELACIÓN**

			<b>FACTOR RELACIONAL Y LABORAL</b>	<b>LIDERAZGO</b>
<b>Rho de Spearman</b>	<b>FACTOR RELACIONAL Y LABORAL</b>	Coefficiente de correlación	1,000	,857
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	52	52
	<b>LIDERAZGO</b>	Coefficiente de correlación	,857	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	52	52

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,005 (bilateral).

En la tabla 8, observamos que del total de las enfermeras del Hospital Leoncio Prado que consideran los factores relacionales y laborales como Medio, 42,3% consideran bueno el liderazgo. Y del total del total de las enfermeras del Hospital que consideran los factores relacionales y laborales como bajos, 15,4% consideran buenos el liderazgo. Estadísticamente, el nivel de relación entre los factores relacionales y laborales y liderazgo es de 0,857; por lo que se afirma que entre la dimensión y la variable existe una relación directa significativa, con un p-valor=0.004 (p-valor<0.05). Por tanto, los factores relacionales y laborales se relacionan significativamente con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado. Se acepta la hipótesis de investigación.

**H<sub>5</sub>:** Los factores extralaborales se relacionan significativamente con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019.

**Tabla 9**

**Factores extralaborales relacionados con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019.**

Factores extralaborales		Liderazgo		Total
		Regular	Bueno	
Bajo	N°	1	5	6
	%	1,9%	9,6%	11,5%
Medio	N°	7	16	23
	%	13,5%	30,8%	44,2%
Alto	N°	10	13	23
	%	19,2%	25,0%	44,2%
Total	N°	18	34	52
	%	34,6%	65,4%	100,0%

CORRELACIONAL

			FACTOR EXTRALABORAL	LIDERAZGO
Rho de Spearman	Factor extralaboral	Coefficiente de correlación	1,000	,790
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	52	52
	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,790	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	52	52

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,004 (bilateral).

En la tabla 9, observamos que del total de las enfermeras del Hospital Leoncio Prado que consideran los factores extralaborales como medio, 30,8% consideran bueno el liderazgo. Y del total del total de las enfermeras del Hospital Leoncio Prado que consideran los factores extralaborales como alto, 25,0% consideran bueno el liderazgo. Estadísticamente, el nivel de relación entre los factores extra laborales y liderazgo es de 0,790; por lo que se afirma que entre la dimensión y la variable existe una relación directa significativa, con un p-valor=0.004 (p-valor<0.05). Por tanto, los factores extralaborales se relacionan significativamente con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado. Se acepta la hipótesis de investigación.

#### IV. DISCUSIÓN

Durante los últimos años, se ha desarrollado una incipiente inclinación por el análisis de los peligros psicosociales vinculados con el empleo, debido a los resultados que tener sobre la salubridad de los empleados. Así como también, pueden influir en modo positivo o negativo en la salubridad tanto psíquica, física y comunitaria del empleado por lo que las instituciones tienen que reconocer la necesidad de su evaluación, identificación y previsión, para conseguir que los empleadores y trabajadores se desenvuelvan en un medio saludable. En la actualidad en las instituciones de salud el personal en enfermería realiza un papel relevante y táctico en la prestación de asistencias de atención al cliente, y están expuestas a factores de peligro psicosociales laborales que estarían afectando su desarrollo por otro lado el liderazgo es la aptitud en la cual un individuo influencia a otra para que realicen lo que tienen que ejecutar. Un adecuado liderazgo genera un impacto positivo en diversos factores organizacionales, ayudando en la disminución de los peligros psicosociales y aumentando la satisfacción en los empleados.

Los hallazgos obtenidos en la investigación respecto a los factores de peligro psicosociales y liderazgo encontramos:

**En la tabla N°01** se observan que los factores de riesgo psicosociales, donde un 85% de las enfermeras con medio, seguido de un 15% de las enfermeras con alto y finalmente bajo con 0%. En relación con estos productos conseguidos en la actual indagación, se evidencia que el personal de salud están medianamente expuestos a los peligros de riesgo psicosocial con un 85% estos deben ser comprendidos como cualquier condición que experimenta el ser humano de como interactúa con su entorno y con la comunidad que lo rodea, en consecuencia, no se compone en un peligro sino hasta el momento en que se transforma en algo dañino para la comodidad de la persona o cuando inestabilizan su vínculo con el empleo o con el ambiente como desgaste emocional falta de comunicación y motivación en el ambiente laboral y falta estabilidad laboral y en un 15% están altamente expuestas a estos factores de Riesgo De acuerdo a ello, el estudio realizado por Arroyo (2017 Ecuador), tuvo por interés general valorar los peligros psicosociales en el personal de enfermería donde se infiere que el grado de entendimiento acerca de los riesgos psicosociales se pudo identificar que es bajo y lo cual indica que no poseen una información clara sobre cuáles son estos riesgos y de los que dicen saber no logran identificar de una manera adecuada las variables que lo determinan.

**En la tabla N°02** se observa que el 65% de las enfermeras tienen buen liderazgo, y un 35% de las enfermeras tienen un Regular liderazgo y por último un liderazgo malo 0%. En ese sentido, se puede mencionar que el 65% de ellas muestran un buen liderazgo al momento de ejercer sus funciones con el resto de los miembros de la institución para conseguir un fin común. De ahí que, la función de liderazgo se puede asumir desde la estructura formal o bien desde la estructura informal. Y un 35% tiene un regular liderazgo ante la exposición a situaciones adversas ya sea psicológico, laboral, organizacional y extra laboral demuestran un liderazgo que les permite un ser un personal esencial dentro las instituciones de salud. Y esta indagación se compara con el estudio de Rejano (2016 España), que tuvo como fin general demostrar la evolución del liderazgo por parte del experto en enfermería y su utilización de acuerdo a su propia autoevaluación, y como resultados que la antigüedad en la asistencia en los dos géneros, se encuentra en el periodo comprendido entre 1 a 5 años, el motivo o razón por el que se ha manifestado la supervisión, la variable predominante es por ser propuestos por la Dirección de Enfermería, el lapso de tiempo en el que se halla la superior cantidad de participes con respecto a los de autoridad intermedia de enfermería (inspector) es de 1 y 5 años.

**En la tabla N 4°** que del total de las enfermeras consideran los factores de riesgo psicosociales como medio, 57,7% consideran bueno el liderazgo. Y del total del total de las enfermeras, que consideran los factores de riesgo psicosociales altos 7,7% considera bueno el liderazgo. Estadísticamente, el nivel de relación entre los riesgos psicosociales y liderazgo es de 0,764; por lo que se afirma que entre las dos variables existe una relación directa significativa, con un  $p\text{-valor}=0.005$  ( $p\text{-valor}<0.05$ ). Por tanto, los factores de riesgo psicosociales se relacionan significativamente con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, 2019. Se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la nula. Donde se evidencia que las enfermeras están medianamente expuestas a los factores de riesgo psicosociales y demuestran un buen liderazgo; es decir que por la falta del recurso humano, la gran demanda de pacientes., horarios y jornadas de trabajo extenuantes y sin pausas establecidas, con exigencias de trabajo y falta motivación y reconocimiento por la labor realizada; las enfermeras buscan sobreponerse para tomar conductas para decidir e influir en el grupo y así llegar a la meta deseada.



Este resultado se encuentra sustentado en el estudio de Peña (2016) en (Venezuela), que tuvo como objetivo general analizar los riesgos psicosociales que tiene sus resultados demuestran que el personal del ambulatorio está constituido en gran parte por féminas entre 30 y 45 años, divididas en horarios de la tarde y de la noche, sin cargo fijo o son como suplentes ocasionales (47,6%). Concluye que, hay factores de peligro psicosociales que podrían ser tomados en cuenta como agentes estresores sobre el personal, hallándose que tienen superior impacto las imposiciones cuantitativas, probabilidades de progreso, influencia, el sentido del empleo, la ayuda comunitaria de los colegas, sentimiento de conjunto, la claridad y el conflicto de rol, estima, justicia, reconocimiento y confianza.

**Tabla N° 5** Del total de las enfermeras que consideran los factores psicológicos como medios, 40,4% consideran relación con el liderazgo. Y del total del total de las enfermeras que consideran los factores psicológicos como altos, 25,0% consideran buenos con el liderazgo. Estadísticamente, la relación entre los factores psicológicos y liderazgo es de 0,854; por lo que se afirma que entre la dimensión y la variable existe una relación directa significativa, con un  $p\text{-valor}=0.004$  ( $p\text{-valor}<0.05$ ). Por tanto, los factores psicológicos se relacionan significativamente con el liderazgo en las enfermeras. Aquí demuestra que 40,4% están medianamente expuestas a los factores psicológicos y muestran un buen liderazgo. Ellas aseveran que el desgaste emocional, el no expresar sus emociones les conlleva a tener un la capacidad de sobreponerse y tomar decisiones en bien de la organización. El 25% están altamente expuestas a los factores laborales pero muestran un buen liderazgo, este grupo asevera que las horas de trabajo extenuante les hacen tomar decisiones en bien del grupo y finalmente no se muestra a enfermeras que no estén expuestas a factores psicosociales.

Este análisis se sustenta en el estudio de Raymunde (2014) en el cual habla de esta dimensión que se encuentra referida a presiones, como tiempo/velocidad en la realización de la actividad y conflictos entre demandas contradictorias; posee dos componentes, uno cuantitativo y otro cualitativo; como; (exigencias emocionales, creativas, sensoriales) y (cantidad, ritmo de trabajo, distribución del trabajo); abarcando dimensiones como la demanda (modelo DCAS) y esfuerzo (DER).

**Tabla N°06** Del total del total de las enfermeras que consideran los factores laborales como medios, 42,3% consideran bueno el liderazgo. Y del total del total de las enfermeras que consideran los factores laborales como altos, 23,1% consideran buenos el liderazgo.

Estadísticamente, la relación entre los factores laborales y liderazgo es de 0,733; por lo que se afirma que entre la dimensión y la variable existe una relación directa significativa, con un  $p\text{-valor}=0.004$  ( $p\text{-valor}<0.05$ ). Por tanto, los factores laborales se conectan significativamente con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, 2019. Aquí se evidencia que 42,3% están medianamente expuestas a los factores de riesgo laborales y demuestran un buen liderazgo, es decir este grupo comenta que el no tener descansos en el trabajo, la asignación de tareas fuera de su perfil, les permite adoptar actitudes y destrezas para liderar al grupo y así lograr el objetivo, mientras que el 23,1% están altamente expuestas a los factores laborales, este grupo manifiesta que el no tener jefes inmediatos comunicativos y proactivos capaces de solucionar conflictos, les conlleva a liderar el grupo para lograr el crecimiento del grupo. Este análisis se sustenta en Gallindez en el (2007) afirma que la poca influencia y evolución laboral, por no poseer un determinado margen de independencia en la ejecución de actividades, o bien, en las ocasiones en que el trabajo no brinda las probabilidades de desarrollar a cabalidad las capacidades o saberes que un empleado puede tener. De igual modo, el que un empleo carezca de importancia para el individuo o que no pueda destinar suficiente tiempo a los menesteres familiares se convierte en un peligro psicosocial de la dimensión en empleo activo y perfeccionamiento de capacidades.

**Tabla N°7** Del total de las enfermeras que consideran los factores organizacionales como medios, 57,7% consideran buenos el liderazgo. Y del total del total de las enfermeras que consideran los factores organizacionales como altos 7,7% consideran buenos el liderazgo. Estadísticamente, la relación entre los factores organizacionales y liderazgo es de 0,680; por lo que se afirma que entre la dimensión y la variable existe una relación directa significativa, con un  $p\text{-valor}=0.003$  ( $p\text{-valor}<0.05$ ). Por tanto, los factores organizacionales se relacionan significativamente con el liderazgo en las enfermeras. Como se evidencia en la presente tabla que un 57.7% donde ellas están medianamente expuestas a los factores organizacionales y demuestran un buen liderazgo refieren que no perciben el apoyo de su jefe inmediato, no obtienen toda la información necesaria para realizar sus tareas; no obstante son capaces de comunicar y liderar su organización. Mientras que un 7.7% de las enfermeras están altamente expuestas a los factores organizacionales y realizan un buen liderazgo. Esto se compara con el teorista Palomo. (2005) afirma que las modificaciones en la gestión de las instituciones la obligan al uso

de las novedosas ciencias aplicadas. En las instituciones sanitarias, estos procedimientos de cambio se ocasionan a marchas apresuradas, apareciendo sobrecarga laboral por las demandas de novedosas labores con carencia o escasa asignación de medios humanos para ejecutarlas.

**Tabla N° 08** Del total de las enfermeras que consideran los factores relacionales y laborales como medio, 42,3% consideran bueno el liderazgo. Y del total del total de las enfermeras que consideran los factores relacionales y laborales como bajos, 15,4% consideran buenos el liderazgo. Estadísticamente, la relación entre los factores relacionales y laborales y liderazgo es de 0,857; por lo que se afirma que entre la dimensión y la variable existe una relación directa significativa, con un p-valor=0.004 (p-valor<0.05). Por tanto, los factores relacionales y laborales se relacionan significativamente con el liderazgo en las enfermeras.

En esta tabla se muestra que el 42,3% están medianamente expuestas a los factores relacionales y laborales y demuestran un buen liderazgo. Aseveran que la estabilidad laboral que les puede ofrecer su organización les permite tener la tranquilidad y la seguridad de realizar sus tareas diarias, relacionarse con sus jefes inmediatos y planificar objetivos a largo plazo, el 15.4% están altamente expuestas, este grupo manifiesta que el no ser reconocidas por sus jefes por la labor realizada y desarrollar algunas tareas que les exige adquirir nuevos conocimientos le induce a desarrollar actitudes que motivan a sus compañeros y finalmente en un 0% las enfermeras que no están expuestas a los factores relacionales y laborales

Este análisis está sustentado con Salazar (2009) en donde nos habla del factor laboral que un mejor entorno de trabajo pasa, en parte, por poseer un buen vínculo con los líderes, pero la dificultad se encuentra en que no todos saben cómo desarrollarlo, hay una conexión entre la clase de vínculo y los resultados psicossomáticos en el empleado, que se manifiestan cuando el experto sanitario no tiene la ayuda de su superior, no recibe incentivos que garanticen su equilibrio laboral, de acuerdo con su percepción, o es receptor por parte de sus jefes de una política organizativa no libre de injusticia, ausencia de igualdad, con problemas para su crecimiento profesional, o con duplicidad de niveles jerárquicos que dificultan el desempeño de sus labores, a la vez que le desorienta en los papeles laborales que tiene que tomar.

**Tabla N° 09** Del total de las enfermeras que consideran los factores extra laborales como medios, 30,8% consideran buenos el liderazgo. Y del total del total de las enfermeras que consideran los factores extra laborales como altos, 25,0% consideran buenos y liderazgo. Estadísticamente, la relación entre los factores extra laborales y liderazgo es de 0,790; por lo que se afirma que entre la dimensión y la variable existe una relación directa significativa, con un  $p\text{-valor}=0.004$  ( $p\text{-valor}<0.05$ ). Por tanto, los factores extralaborales se relacionan significativamente con el liderazgo en las enfermeras. En la tabla se muestra que el 30,8% están medianamente expuestas a los factores extra laborales pero demuestran un buen liderazgo. Ellas refieren que el tener pareja, hijos y preocupaciones familiares les conlleva a no concentrarse plenamente en el trabajo pero no les impide demostrar actitudes para un buen liderazgo. El 25,0% están altamente expuestas, ellas manifiestan que muchas veces los problemas de casa lo trasladan al trabajo pero la mayor parte del tiempo muestra su profesionalismo y muestran el carácter suficiente para dirigir a la organización.

Este análisis se sustenta con el trabajo de Gil-Monte (2009) es un carácter que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a una persona en su trabajo impactan su vida extralaboral. Se presentan problemas familiares, economía, no apoyo familiar a su actividad laboral, problemas de salud, que influyen considerablemente en el trabajo y niveles de estrés que el empleado pueda sufrir; también en este grupo están los profesionales idealistas, optimistas y personas ingenuas, la elevada entrega y dedicación al trabajo para obtener de los demás un reconocimiento, los escasos recursos, la asunción de excesiva responsabilidad, las interrupciones en el trabajo, así como la no conciliación de la vida laboral y profesional y los conflictos en el ámbito laboral, son conocidos predictores de estrés laboral. Los Antecedentes familiares, como los trastornos psiquiátricos, haber vivido una infancia inestable, o malas relaciones de pareja, constituyen también un factor predisponente a padecer posteriormente estrés.

Los peligros psicosociales, pueden presentarse en el ambiente laboral debido a las características del ambiente físico del trabajo, factores propios de la tarea ocupacional o profesional, organización de los horarios, cambios tecnológicos, estructura jerárquica rígida y relaciones humanas e interprofesionales inadecuadas. Muchos de estos peligros están relacionados a las interacciones entre el trabajador y sus superiores, con su entorno, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por la

otra, a las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, rendimiento y satisfacción en el trabajo, así como ejercer influencia en su bienestar físico, psíquico y social.

## V. CONCLUSIONES

- Los factores de riesgo psicosociales tienen una relación directa significativa con liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, octubre-diciembre, 2019. Rho 0,764 y con un p-valor 0.005.
- Los factores de riesgo psicosociales se considera Medio en un 85% (44 enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019), seguido de un 15% que los considera Alto (8 enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019) y finalmente 0% que los considera Bajo.
- El liderazgo se consideran bueno en un 65% (34 enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019), seguido de un 35% que los considera regular (18 enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019) y finalmente un 0% que los considera malos.
- Los factores psicológicos tienen una relación directa significativa con liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, octubre-diciembre, 2019. Rho 0,854 y con un p-valor 0.005.
- Los factores laborales tienen una relación directa significativa con liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, octubre-diciembre, 2019. Rho 0,733 y con un p-valor 0.005.
- Los factores organizacionales tienen una relación directa significativa con liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, octubre-diciembre, 2019. Rho 0,680 y con un p-valor 0.005.
- Los factores relacionales y laborales tienen una relación directa significativa con liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, octubre-diciembre, 2019. Rho 0,857 y con un p-valor 0.005.
- Los factores extralaborales tienen una relación directa significativa con liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, octubre-diciembre, 2019. Rho 0,790 y con un p-valor 0.005.

## VI. RECOMENDACIONES

Al director del Hospital:

Se recomienda prestar mayor importancia en la documentación, identificación, valoración y control de los factores de peligro psicosociales en los profesionales del servicio de enfermería, para ello debe contar con un procedimiento que le permita llevar un reporte adecuado de los peligros psicosociales que se presentan cotidianamente.

Implementar estrategias de prevención y gestión de los factores de **riesgo** psicosociales en las enfermeras, con el objetivo de prevenir alteraciones en la salud, mejorar sus condiciones de trabajo y bienestar y, de esta manera, se fomenten ambientes laborales más saludables, que permita mejorar la productividad, la calidad del servicio y el cuidado humanizado, con calidad y calidez.

Conformar un equipo multisectorial, convocando para ello a diversos profesionales de salud, para brindar ayuda en el tratamiento médico, psicológico, y dar seguimiento al personal que presentan alteraciones por motivo de riesgos psicosociales hasta lograr que los mismos sean reducidos.

Implementar talleres de salud mental, para disminuir los factores de riesgo psicológicos en los colaboradores estableciendo mecanismos de recreación, técnicas de relajación, actividades recreativas, ejercicio físico, deportes, entre otros que permitan a las enfermeras disfrutar de espacios de ocio.

Conformar grupos de apoyo multidisciplinarios a los empleados, para el manejo de estrés, violencia, agresiones, adicciones, problemas extralobares, entre otros, a través de mecanismos necesarios como el trabajo interdisciplinario que permita gestionar adecuadamente la carga laboral de las enfermeras.

Implementar al personal con insumos, materiales, equipos de protección personal y herramientas en buenas condiciones adecuadas que permitan realizar un buen trabajo, así como establecer una política escrita de reconocimiento en el trabajo para incentivar y motivar a los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Alvarado & Cafferatta (2018). Relación de liderazgo de los jefes con el clima organizacional del personal administrativo en la Empresa Andahuasi, 2018. Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú.
- Adams, J.S. (1965) Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299
- Arroyo (2017). Riesgos psicosociales en el personal de enfermería que labora en el Hospital San Luis de Otavalo, 2016. Universidad Técnica del Norte, Ecuador.
- Avolio (1999). Administración, liderazgo y colaboración en un mundo competitivo. México: Mc Graw Hill.
- Bolaños (2013). Liderazgo y relaciones en el trabajo como factor de riesgos psicosociales. Universidad de Manizales, Colombia.
- Broncano, E. (2018). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en enfermeras de una clínica privada. Lima – Perú 2018, Universidad César Vallejo.
- Bastida, R. (2013). Factores de riesgo psicosocial a través del método fpsico en una empresa de automoción navarra. (Tesis de maestría). España: Universidad Pública de Navarra.
- Brunet L. (2000). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. México: Trillas.
- Centro de Prevención de Riesgo del Trabajo (2017). Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. EsSalud.
- Contreras & Jiménez (2016). Liderazgo y clima organizacional en un Colegio de Cundinamarca. Lineamientos básicos para su intervención. Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia.
- Contreras, F, Barbosa, D, Juárez, F, Uribe, A, & Mejía, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud, como criterios de Responsabilidad Social Empresarial. Estudio comparativo en cuatro ciudades colombianas. En: *Revista Acta Colombiana de Psicología*. 12: 13-26.
- COX (1996), Factor de Riesgo Psicosocial Ministerio de trabajo de Cataluña España en el 2016
- Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración. Quinta ed. Colombia McGraw Hill Interamericana; 2000



- Domínguez (2016). Estilos de liderazgo y clima organizacional en los colaboradores de un hospital en el distrito de Nuevo Chimbote. Universidad Cesar Vallejo. Chimbote, Perú
- Erickson (1994). Teorías de la Personalidad. Desarrollo Psicosocial.
- Freudenberger, H. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues* 1974; 30:159-165.
- Galindez, L. & Rodríguez, Y. (2007). Riesgos Laborales de los Trabajadores de la Salud. *Salud de los Trabajadores*, vol.15, n.2, pp. 67-69.
- Garden, A. (1989). Burnout: the effect of psychological type on research findings. *Journal of Occupational Psychology*, 62, 223-234.
- Gil-Monte & Peiró (2000). *Desgaste Psíquico en el Trabajo: El Síndrome de Quemarse*. 1ª edición Madrid: Síntesis.
- Gil-Monte P. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Rev. Esp Salud Pública*. 2009
- Gil-monte, P. (2015). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev Perú Med Exp Sal Pública*.
- Hernández S, Fernández C, Baptista L. *Metodología de la Investigación*. Quinta ed. Chacón JM, editor. México: El comercio S.A; 2010.
- Johnson & Hall (1988). Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal Public Health*; 78:1336-1342.
- Johnson, (1986). The impact of workplace social support, job demands and work control upon cardiovascular disease in Sweden. Universidad Johns Hopkins.
- Karasek, et al. (1981). Job decision latitude, job demands and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *American Journal Public Health* [online] vol 71, pág 694-705.
- Karasek & Theorell (1996). Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *J Occup Health Psychol*. Jan;1(1):9-26. Recuperado el 17 de octubre de 2006.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. *Administration Science Quarterly* Vol. 24, Nº 2, 285-308. Recuperado 19 de octubre de 2006.
- Kleinman, C.S. (2004). Leadership and retention: Research needed. *The Journal of Nursing Administration*, 34 (3), 111-113.

- Levy (1981). The characteristics of the workplace and the nature of its social demands. En *Occupational Stress and Performance at Work*, dirigido por S Wolf y AJ Finestone. Littleton, Massachussets: PSG.
- Llanquecha & Marín (2018). Factores de riesgos psicosociales de los conductores de una empresa de transporte, 2018. Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima, Perú.
- Machicado (2017). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral del profesional de enfermería en los servicios de emergencia y unidad de cuidados intensivos del Hospital Regional Manuel Nuñez Butrón Puno - 2016. Universidad Nacional del Altiplano, Puno.
- Superintendencia de seguridad social (2014). Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión completa. Intendencia de seguridad y salud en el trabajo. Unidad de Medicina del trabajo.
- Mollo (2015). Relación entre los factores psicosociales y la retroalimentación laboral en asesores de riesgos del área comercial de Lima de una compañía de seguros del Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Muñoz (2006). El Síndrome de Burnout en los médicos del área sanitaria 2 de Madrid: un estudio epidemiológico. Área de epidemiología, evaluación de servicios e investigación. Departamento de Salud Mental. Comunidad de Madrid y Hospital Universitario de la Princesa.
- El Peruano (2008). Norma básica de ergonomía y de procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico. R.M. 375-2008-TR. No 384261, (28-11-2008).
- OIT (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales.
- Orellano, M. (2007). Factores psicosociales y estrés laboral en fábricas y empresas recuperadas autogestionadas por sus trabajadores. Buenos Aires.
- Owen, H. (2008). Estrategias de liderazgo y desarrollo de personas en las organizaciones. Madrid, Ed. Pirámide.
- Palomo, et al. (2015). Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Rev. Panamá Salud Pública*, pág. 301-7.
- Peña (2016). Factores de riesgos psicosociales en personal de enfermería del área de emergencia en el Ambulatorio de Turmero enero-marzo 2015. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Porter L. (2006) .where is the organization man. *Harvard Business Review*, 41, 53-61

- Quispe (2016). Factores de riesgo psicosocial que afectan el desempeño laboral Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2016. Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Reymundez P. (2014). Factores de Riesgo Ocupacional en Enfermeras del Servicio de Emergencia en la MICrored VINCHOS, Red de Salud Huamanga, Ayacucho.
- Rejano (2016). El Liderazgo Enfermero en Hospitales de Andalucía desde una Perspectiva de Género. Universidad de Granada, España.
- Rivera (2017). Estilos de liderazgo, riesgos psicosociales y satisfacción laboral en una Empresa de Cosecha Forestal. Universidad de Concepción. Los Ángeles, Chile.
- Rondan (2018). Influencia de los estilos de liderazgo en el clima organizacional desde la percepción de los trabajadores de las empresas grandes y medianas del sector comercial eléctrico en el Cercado de Lima, 2017. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima, Perú.
- Prado E, Cañete M. Reflexiones sobre el liderazgo en enfermería. Rev. Lilacs. 2010; XXII (<http://bases.bireme.br/cgi-bin/wxislind.exe/iah/online/?IsisScript=iah/iah.xis&src=google&base=LILACS&lang=p&nextAction=lnk&exprSearch=707466&indexSearch=ID#top>).
- Salazar, A. (2009). Factores de riesgos laborales en el personal de Enfermería del Hospital Luis Razzeti, Venezuela.
- Sánchez (2010). Administración de Empresas. Un enfoque interdisciplinar. Madrid: Paraninfo.
- Soler, M. (2008). La evaluación de los factores de riesgo psicosocial del trabajo en el sector hortofrutícola: el cuestionario FAPSIHOS. Murcia, Tesis Doctoral.
- Solórzano (2017). Incidencia y factores asociados a riesgo psicosocial en personal de emergencia en Hospital Minsa Huancayo. Universidad Peruana Los Andes. Huancayo.
- Welch (1995). Satisfacción laboral y la autopercepción del liderazgo de los servidores en una institución educativa. Chiclayo, tesis de licenciatura. Perú.
- Weber (2013) <https://www.gestiopolis.com/liderazgo-poder-autoridad-y-empatia-segun-max-weber/>
- OMS (2011) (organización mundial de la salud) declaración de promoción de la salud mental y bienestar en el trabajo. Ginebra: OMS

## ANEXOS

### Anexo 1

#### *Factores de Riesgo Psicosociales y Liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado Huamachuco, 2019*

#### **CUESTIONARIO SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES**

**Autor: OIT, 2013, Sánchez, A, 2019**

#### **INSTRUCCIONES:**

Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas y el marco de los ítems será con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre**                                **4**
- ✓ **Casi siempre**                        **3**
- ✓ **A veces**                                 **2**
- ✓ **Casi nunca**                            **1**
- ✓ **Nunca**                                    **0**

Nº	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
<b>FACTORES PSICOLÓGICOS</b>						
1	En su trabajo se percibe tranquilidad y estabilidad para realizar su jornada diaria.					
2	En su puesto de trabajo tiene usted que tomar decisiones difíciles					
3	Considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional					
4	En su trabajo tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas.					
5	Su trabajo requiere atención constante					
6	Considera que ha tenido que privarse de expresar sus emociones y comunicación en alguna situación en su trabajo.					
7	Considera que es importante la constante atención en el trabajo.					
<b>FACTOR LABORAL</b>						
8	En su trabajo le asignan tareas que están fuera de su perfil					
9	El trabajo le permite tener descansos					
10	Su trabajo, permite que aprenda cosas nuevas					
11	Las tareas que hace le parecen importantes					
12	Siente que su trabajo tiene gran importancia para Ud.					

13	Sus jefes inmediatos, resuelven bien los conflictos					
14	La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo					
<b>FACTOR ORGANIZACIONAL</b>						
15	Ud. conoce el organigrama de su Institución					
16	Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera.					
17	Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a).					
18	Tienes tiempo para realizar las tareas que se han asignado cada día.					
19	Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo (hacer las tareas como tú consideras oportuno).					
20	Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad.					
21	Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo					
<b>FACTOR RELACIONAL Y LABORAL</b>						
22	Está preocupado(a) por La continuidad de su contrato.					
23	Está preocupado(a) por si le cambian las tareas.					
24	Mi jefe me da el reconocimiento que merezco.					
25	Considera que su empleo le ofrece estabilidad laboral.					
26	Recibe reconocimiento por la labor realizada.					
27	El trabajo que realiza no le satisface.					
28	Considera que en su entorno de trabajo se percibe inseguridad laboral					
<b>FACTOR EXTRALABORAL</b>						
29	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer					
30	Cuando está en el trabajo, le preocupa las exigencias domésticas y familiares					
31	Te cuesta olvidar los problemas del trabajo					
32	Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente					
33	Hay momentos en los que necesitarías estar en el trabajo y en casa a la vez					
34	Cuando estas en el Hospital, te preocupa tu familia.					
35	Los problemas de casa lo trasladadas al trabajo.					

**¡Gracias!!**

Baremo de cuestionario de factores de riesgo psicosociales

Bajo: 0 a 47

Medio: 48 a 94

Alto: 95 a 140

## Anexo 2

### *Factores de Riesgo Psicosociales y Liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado Huamachuco, 2019*

#### **CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO**

**Autor: Chiavenato, 2000, Sánchez, A, 2019**

#### **INSTRUCCIONES:**

El presente cuestionario tiene por objetivo determinar cómo se relacionan los factores de riesgos psicosociales con liderazgo de las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019. Este instrumento es completamente privado y la información que de él se obtenga es totalmente reservada y válida sólo para los fines académicos de la presente investigación. En su desarrollo debes ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

#### **INSTRUCCIONES:**

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

La equivalencia de su respuesta tiene el siguiente puntaje:

- ✓ **Siempre**                      **4**
- ✓ **Casi siempre**                **3**
- ✓ **A veces**                        **2**
- ✓ **Casi nunca**                    **1**
- ✓ **Nunca**                         **0**

N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1	Se siente orgulloso de pertenecer a la organización a la cual pertenece.					
2	Por el bienestar de sus compañeros es capaz de ir más allá de sus intereses.					
3	Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace.					
4	Considera importante expresar sus creencias y valores más importantes.					
5	Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas.					

6	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.					
7	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.					
8	Considera que tiene necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.					
9	En su círculo laboral le ayudan a desarrollar sus fortalezas.					
10	En su entorno laboral se aclaran y especifica la responsabilidad de cada trabajador, para lograr los objetivos de desempeño					
11	Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.					
12	El establecimiento de salud cumple con los procedimientos de incorporación del recurso humano orientándose a cubrir las competencias requeridas.					
13	El establecimiento de salud tiene definido el procedimiento de inducción del personal y se cumple con todos los trabajadores nuevos.					
14	Considera que la estimulación intelectual es importante para mejorar los estilos de liderazgo en la institución de salud.					
15	Considera que la supervisión técnica es de gran importancia para mantener un buen liderazgo.					
16	Usted mantiene buenas relaciones interpersonales con sus demás compañeros de trabajo.					
17	Usted reconoce los logros de sus compañeros.					
18	Usted toma en cuenta las opiniones de sus compañeras de trabajo para proponer actividades a favor del servicio donde trabaja.					
19	Cuando se presenta alguna dificultad, Usted la enfrenta asumiendo sus consecuencias.					
20	Usted procura mantener la armonía en el equipo de salud a pesar de las dificultades que se presentan.					
21	Usted reconoce las buenas habilidades de sus colegas.					
22	Considera que la toma de decisiones ayuda a mejorar los estilos de liderazgo en la institución de salud.					
23	Considera que la administración requiere la creación y el mantenimiento de un medio ambiente para el desempeño de las personas que trabajan en grupo.					
24	Está de acuerdo en que un administrador no puede llevar a cabo su tarea sin saber qué es lo que motiva a las personas.					
25	Considera que su jefe le da el reconocimiento que usted se merece					
26	Considera que con facilidad le cambian sus actividades asignadas.					
27	Sus compañeros de trabajo y usted realizan reuniones con la finalidad de aclarar sus metas laborales.					
28	El clima laboral en su entorno de trabajos le ayudan a motivarse para la realización de sus actividades diarias.					
29	Cómo enfermera se siente capaz de liderar una institución.					
30	Usted cumple de manera eficiente las actividades con las que se compromete.					
31	Toma usted en cuenta la opinión de sus compañeros de trabajo para proponer actividades a favor del servicio donde trabaja.					

32	Cuando se presenta alguna dificultad, Usted acepta opiniones de sus colegas para dar solución a dicha dificultad.					
33	Usted procura mantener la comunicación fluida entre los integrantes de su equipo de trabajo					
34	Usted reconoce las buenas habilidades de sus colegas.					
35	Usted prefiere dirigir el trabajo antes que realizarlo.					

Gracias.

### Baremo del cuestionario de Liderazgo

Malo: 0 – 47

Regular: 48-94

Bueno: 95 - 140



### Anexo 3

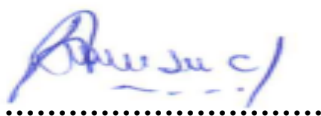
#### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado Sr. (a) se le invita a participar en el estudio titulado “Factores de Riesgo Psicosociales y liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado Huamachuco 2019”. A través de una entrevista que se realiza, y durará aproximadamente 40 minutos.

El objetivo del presente estudio es determinar la relación de los factores de riesgos psicosociales con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, setiembre-diciembre, 2019

La participación es totalmente voluntaria y anónima, de modo que no es necesario que mencione su nombre, ni que se identifique de ninguna otra forma asimismo se le comunica que la información recibida será utilizada exclusivamente para el presente trabajo.

Si Ud. acepta participar, deberá responder a todas las preguntas que se le realizará, para evitar datos incompletos. Se agradece de ante mano su valiosa colaboración, en este estudio de investigación



.....

**Firma del investigador**



.....

**Firma del Entrevistado**

## Anexo 4

### FICHA TÉCNICA

Nombre	Factores de riesgos psicosociales y liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019.
Autor	Ana Melba Sánchez Calderón
Año	2019
Aplicación	Hospital Leoncio Prado
Bases teóricas	<p>Teoría psicosocial de Erikson (1950), una de las más conocidas y aceptadas basada en las concepciones de Sigmund Freud sobre el desarrollo de la personalidad que estableció que la vida gira en torno a la persona y el medio y determinó ocho etapas del ciclo vital o estadios psicosociales (crisis o conflictos en el desarrollo de la vida, a las cuales han de enfrentarse las personas): Confianza Básica vs. Desconfianza. (desde el nacimiento hasta aproximadamente los 18 meses). Autonomía vs. Vergüenza y Duda (desde los 18 meses hasta los 3 años aproximadamente). Iniciativa vs. Culpa (desde los 3 hasta los 5 años aproximadamente). Laboriosidad vs. Inferioridad (desde los 5 hasta los 13 años aproximadamente). Búsqueda de Identidad vs. Difusión de Identidad (desde los 13 hasta los 21 años aproximadamente). Intimidad frente a aislamiento (desde los 21 hasta los 40 años aproximadamente). Generatividad frente a estancamiento (desde los 40 hasta los 60 años aproximadamente). Integridad frente a desesperación (desde aproximadamente los 60 años hasta la muerte).</p> <p>La teoría del liderazgo es una extensión de la teoría de las atribuciones. Los seguidores atribuyen capacidades de liderazgo heroicas o extraordinarias cuando observan ciertos comportamientos, tales como: una cantidad muy importante de confianza y dominio de sí mismo, así como una sólida convicción en la rectitud moral de sus creencias o, cuando menos, la capacidad de convencer a sus seguidores de que posee dicha confianza y convicción. Los líderes carismáticos cuidan mucho crear una imagen de éxito y competencia y ser ejemplo con su conducta de los valores que han adoptado, este decir, hacen sacrificios en la persecución de sus objetivos.</p>
Versión	Primera aplicación
Sujetos de aplicación	Enfermeras nombradas del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, durante el período 2019.
Tipo de administración	Única vez
Duración	30 minutos

Normas de puntuación	✓ Siempre 4 ✓ Casi siempre 3 ✓ A veces 2 ✓ Casi nunca 1 ✓ Nunca 0
Campo de aplicación	Área de salud
Validez	La validez de los instrumentos de recolección de datos en esta investigación, la realizaron cinco expertos en investigación del área de la administración la cual se detalla a continuación: Dr. Carlos Alberto Noriega Ángeles Dr. Martín Manuel Grados Vásquez Dra. Eliana Guzmán Avalos Mg. Jaqueline Marceliano Arteaga Mg. Yanina Anticona flores
Confiabilidad	DIMENSIONES Alfa de Cronbach  FACTORES PSICOLÓGICOS Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,888$ La fiabilidad se considera como BUENO  FACTOR LABORAL Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,936$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE  FACTOR ORGANIZACIONAL Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,885$ La fiabilidad se considera como BUENO  FACTOR RELACIONAL Y LABORAL Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,828$ La fiabilidad se considera como BUENO  FACTOR EXTRALABORAL Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,886$ La fiabilidad se considera como BUENO Variable Alfa de Cronbach Factores de riesgo psicosociales Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,884$ La fiabilidad se considera como BUENO  liderazgo el valor del Alfa de Cronbach fue de 0.888 en el nivel BUENO
Categorización de la medición general y rangos	0-47 BAJO 48-94 MEDIO 94-140 ALTO  0-47 MALO 48-94 REGULAR 94-140 BUENO

## Anexo 5

### Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable factores de riesgos psicosociales

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
<b>FACTORES PSICOLÓGICOS</b>			
1	En su trabajo se percibe tranquilidad y estabilidad para realizar su jornada diaria.	,550	,891
2	En su puesto de trabajo tiene usted que tomar decisiones difíciles.	,826	,858
3	Considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional.	,697	,873
4	En su trabajo tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas	,706	,872
5	Su trabajo requiere atención constante.	,613	,884
6	Considera que ha tenido que privarse de expresar sus emociones y comunicación en alguna situación en su trabajo.	,787	,863
7	Considera que es importante la constante atención en el trabajo.	,747	,876
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,891$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>FACTOR LABORAL</b>			
8	En su trabajo le asignan tareas que están fuera de su perfil	,802	,818
9	Su trabajo le permite tener descansos	,840	,811
10	Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas	,841	,818
11	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes	,691	,844
12	Siente que su trabajo tiene gran importancia para Ud.	,667	,842
13	Sus jefes inmediatos. resuelven bien los conflictos	,512	,860
14	La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo.	,198	,894
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,863$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>FACTOR ORGANIZACIONAL</b>			
15	Ud. conoce el Organigrama de su institución	,356	,846
16	Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera.	,868	,770
17	Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)	,673	,802
18	Tienes tiempo de realizar las tareas que se han indicado cada día.	,677	,801

19	Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo (hacer las tareas como tú consideras oportuno)	,223	,862
20	Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad	,553	,821
21	Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo.	,772	,782
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,837$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>FACTOR RELACIONAL Y LABORAL</b>			
22	Está preocupado(a) por la continuidad de su contrato	,777	,786
23	Está preocupado(a) por si le cambian las tareas.	,901	,774
24	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	,365	,847
25	Considera que su empleo le ofrece estabilidad laboral	,551	,826
26	Recibe reconocimiento por la laboral Realizada.	,668	,800
27	El trabajo que realiza no le satisface	,460	,833
28	Considera que en su entorno de trabajo se percibe inseguridad laboral.	,519	,824
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,836$ La fiabilidad se considera como BUENO			
<b>FACTOR EXTRALABORAL</b>			
29	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer	,702	,890
30	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares.	,531	,908
31	Te cuesta olvidar los problemas del trabajo.	,804	,886
32	Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente.	,704	,889
33	Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez.	,693	,892
34	Cuándo estas en el Hospital. Te preocupa tu familia.	,808	,877
35	Los problemas de casa lo trasladadas al trabajo	,841	,873
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,903$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			

## Anexo 6

### Confiabilidad de los ítems de la variable de liderazgo

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
1	Se siente orgulloso de pertenecer a la organización a la cual pertenece	,673	,912
2	Por el bienestar de sus compañeros es capaz de ir más allá de sus intereses.	,810	,895
3	Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	,868	,885
4	Considera importante expresar sus creencias y valores más importantes.	,721	,901
5	Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas	,753	,898
6	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.	,797	,894
7	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista.	,646	,911
8	Considera que tiene necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas.	,553	,860
9	En su círculo laboral le ayudan a desarrollar sus fortalezas.	,805	,819
10	En su entorno laboral se aclaran y especifica la responsabilidad de cada trabajador, para lograr los objetivos de desempeño	,729	,837
11	Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.	,593	,850
12	El establecimiento de salud cumple con los procedimientos de incorporación del recurso humano orientándose a cubrir las competencias requeridas.	,681	,838
13	El establecimiento de salud tiene definido el procedimiento de inducción del personal y se cumple con todos los trabajadores nuevos	,526	,858
14	Considera que la estimulación intelectual es importante para mejorar los estilos de liderazgo en la institución de salud.	,619	,847
15	Considera que la supervisión técnica es de gran importancia para mantener un buen liderazgo.	,828	,930
16	Usted mantiene buenas relaciones interpersonales con sus demás compañeros de trabajo.	,862	,927
17	Usted reconoce los logros de sus compañeros	,793	,934
18	Usted toma en cuenta las opiniones de sus compañeras de trabajo para proponer actividades a favor del servicio donde trabaja	,829	,932
19	Cuando se presenta alguna dificultad, Usted la enfrenta asumiendo sus consecuencias.	,663	,945
20	Usted procura mantener la armonía en el equipo de salud a pesar de las dificultades que se presentan	,856	,928

21	Usted reconocer las buenas habilidades de sus colegas	,838	,930
22	Considera que la toma de decisiones ayuda a mejorar el liderazgo en la institución de salud.	,638	,823
23	Considera que la administración requiere la creación y el mantenimiento de un medio ambiente para el desempeño de las personas que trabajan en grupo.	,390	,851
24	Está de acuerdo en que un administrador no puede llevar a cabo su tarea sin saber qué es lo que motiva a las personas.	,762	,804
25	Considera que su jefe le da el reconocimiento que usted se merece.	,602	,825
26	Considera que con facilidad le cambian sus actividades asignadas	,446	,845
27	Sus compañeros de trabajo y usted realizan reuniones con la finalidad de aclarar sus metas laborales.	,736	,801
28	El clima laboral en su entorno de trabajos le ayudan a motivarse para la realización de sus actividades diarias.	,748	,802
29	Cómo enfermera se siente capaz de liderar una institución	,885	,847
30	Usted cumple de manera eficiente las actividades con las que se compromete.	,885	,854
31	Toma usted en cuenta la opinión de sus compañeros de trabajo para proponer actividades a favor del servicio donde trabaja.	,633	,866
32	Cuándo se presenta alguna dificultad, Usted acepta opiniones de sus colegas para dar solución a dicha dificultad.	,562	,876
33	Usted procura mantener la comunicación fluida entre los integrantes de su equipo de trabajo.	,665	,863
34	Usted reconocer las buenas habilidades de sus colegas.	,690	,859
35	Usted prefiere dirigir el trabajo antes que realizarlo.	,636	,872

## Anexo 7

### Base de datos de los factores de riesgos psicosociales

CUESTIONARIO SOBRE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES																																															
MUESTRA	FACTORES PSICOLÓGICOS							FACTOR LABORAL							FACTOR ORGANIZACIONAL							FACTOR RELACIONAL Y LABORAL							FACTOR EXTRALABORAL							TOTAL	NIVEL										
	1	2	3	4	5	6	7	ST	NIVEL	8	9	10	11	12	13	14	ST	NIVEL	15	16	17	18	19	20	21	ST	NIVEL	22	23	24	25	26	27	28	ST			NIVEL	29	30	31	32	33	34	35	ST	NIVEL
1	4	4	4	4	3	4	3	26	BUENO	3	3	4	3	4	3	4	24	BUENO	3	3	3	3	4	4	4	24	BUENO	4	4	3	4	3	4	3	25	BUENO	4	4	3	4	3	4	4	26	BUENO	125	BUENO
2	3	4	4	4	3	4	4	26	BUENO	4	4	4	3	3	3	3	24	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	BUENO	4	3	3	4	3	4	4	25	BUENO	4	4	4	4	4	4	4	28	BUENO	124	BUENO
3	3	4	4	4	4	4	4	27	BUENO	4	4	3	4	3	4	3	25	BUENO	4	4	4	4	3	3	3	25	BUENO	3	3	3	3	4	4	4	24	BUENO	4	4	4	4	4	4	4	28	BUENO	129	BUENO
4	3	3	3	3	3	3	3	21	BUENO	3	3	3	3	4	4	4	24	BUENO	3	3	3	3	4	4	4	24	BUENO	3	3	3	4	4	4	4	25	BUENO	4	4	4	4	3	4	3	26	BUENO	120	BUENO
5	3	3	2	3	2	3	2	18	REGULAR	3	3	3	3	4	4	4	24	BUENO	3	3	3	3	4	4	4	24	BUENO	3	3	2	2	2	3	2	17	REGULAR	4	4	4	4	4	4	4	28	BUENO	111	BUENO
6	3	2	3	2	3	2	2	17	REGULAR	2	3	2	2	2	3	2	16	REGULAR	2	3	2	3	3	3	3	19	BUENO	2	2	2	2	2	3	2	15	REGULAR	2	2	2	2	2	2	2	14	REGULAR	81	REGULAR
7	3	3	3	3	3	3	3	21	BUENO	2	3	3	3	4	3	3	21	BUENO	4	4	3	3	4	3	3	24	BUENO	3	3	3	3	3	2	3	20	BUENO	4	4	4	4	4	4	4	28	BUENO	114	BUENO
8	3	3	3	3	3	3	3	21	BUENO	3	3	3	3	3	2	3	20	BUENO	3	3	3	3	4	3	4	23	BUENO	3	4	4	4	4	3	3	25	BUENO	3	4	3	4	3	4	3	24	BUENO	113	BUENO
9	3	3	3	3	3	3	3	21	BUENO	3	3	2	3	3	2	3	19	BUENO	4	4	4	4	4	4	4	28	BUENO	3	3	4	4	4	4	4	26	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	BUENO	115	BUENO
10	3	3	3	3	3	3	3	21	BUENO	4	4	4	3	4	4	3	26	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	BUENO	3	4	4	4	4	4	4	27	BUENO	3	4	3	4	3	4	3	24	BUENO	119	BUENO
11	3	3	3	3	3	3	3	21	BUENO	3	4	4	4	4	4	4	27	BUENO	3	3	3	3	4	4	4	24	BUENO	3	4	4	4	4	4	4	27	BUENO	4	4	4	4	4	4	4	28	BUENO	127	BUENO
12	4	4	4	4	4	4	4	28	BUENO	3	3	3	3	4	4	4	24	BUENO	3	4	4	3	4	4	4	26	BUENO	3	3	3	4	4	3	3	23	BUENO	4	4	4	4	4	4	4	28	BUENO	129	BUENO
13	4	4	3	4	4	3	4	26	BUENO	3	3	3	3	3	4	4	23	BUENO	3	4	4	3	4	4	4	26	BUENO	4	4	4	3	3	3	3	24	BUENO	3	3	3	3	4	3	3	22	BUENO	121	BUENO
14	4	4	3	4	4	3	4	26	BUENO	3	4	4	3	4	3	4	25	BUENO	3	3	3	3	4	4	4	24	BUENO	3	3	4	3	3	3	3	22	BUENO	4	4	4	4	4	4	4	28	BUENO	125	BUENO
15	4	4	4	3	3	3	3	24	BUENO	3	4	4	3	4	3	4	25	BUENO	3	4	4	4	4	4	4	27	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	BUENO	3	3	4	3	3	4	3	23	BUENO	120	BUENO
16	3	3	3	3	4	4	4	24	BUENO	4	4	4	4	4	3	3	26	BUENO	3	4	4	4	4	4	4	27	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	BUENO	3	3	3	4	3	4	3	23	BUENO	121	BUENO
17	3	3	3	3	3	3	3	21	BUENO	3	4	4	4	4	4	4	27	BUENO	4	4	4	4	4	4	4	28	BUENO	3	3	3	4	4	4	4	25	BUENO	3	3	3	4	3	4	3	23	BUENO	124	BUENO
18	3	4	4	3	4	4	4	26	BUENO	4	4	4	4	3	4	4	27	BUENO	3	4	3	4	4	4	3	25	BUENO	4	3	3	4	4	3	4	25	BUENO	3	3	3	3	4	3	3	22	BUENO	125	BUENO
19	3	4	3	4	3	4	3	24	BUENO	3	4	4	4	4	4	3	26	BUENO	3	3	3	3	4	4	4	24	BUENO	4	4	4	3	4	4	4	27	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	BUENO	122	BUENO
20	4	4	4	3	2	3	3	23	BUENO	4	4	3	4	3	4	3	25	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	BUENO	4	4	4	4	4	4	4	28	BUENO	4	4	3	2	3	3	3	22	BUENO	119	BUENO
21	3	2	3	3	3	4	3	21	BUENO	4	4	4	4	4	3	3	26	BUENO	3	4	4	4	3	3	3	24	BUENO	3	3	3	3	3	4	4	23	BUENO	3	3	3	3	3	3	3	21	BUENO	115	BUENO
22	3	3	3	3	3	3	3	21	BUENO	2	3	3	3	3	2	3	19	BUENO	3	3	3	3	4	4	4	24	BUENO	4	4	3	4	3	3	3	24	BUENO	3	3	3	3	2	2	2	18	REGULAR	106	BUENO
23	4	4	4	3	3	3	3	24	BUENO	2	2	3	2	3	2	3	17	REGULAR	3	4	4	3	3	4	4	25	BUENO	4	3	3	4	3	4	3	24	BUENO	4	3	3	3	3	4	4	24	BUENO	114	BUENO
24	4	3	4	4	4	4	4	27	BUENO	4	4	4	4	4	3	3	26	BUENO	3	3	3	3	4	4	4	24	BUENO	4	3	4	3	3	3	3	23	BUENO	3	4	4	4	4	4	4	27	BUENO	127	BUENO



25	4 4 4 3 3 3 3	24	BUENO	4 4 4 3 4 4 3	26	BUENO	3 3 3 3 4 4 4	24	BUENO	4 4 4 4 4 4	28	BUENO	3 3 3 4 4 3 3	23	BUENO	125	BUENO
26	3 3 4 3 4 3 4	24	BUENO	4 4 4 4 4 3 3	26	BUENO	4 4 4 3 2 3 3	23	BUENO	3 3 3 2 2 3 2	18	REGULAR	3 3 4 3 4 4 4	25	BUENO	116	BUENO
27	2 2 2 2 2 3 3	16	REGULAR	3 3 3 3 4 2 3	21	BUENO	4 3 4 3 4 3 3	24	BUENO	3 3 3 4 4 4 4	25	BUENO	3 4 3 4 3 4 4	25	BUENO	111	BUENO
28	4 4 4 4 4 4 4	28	BUENO	3 4 4 4 4 4 3	26	BUENO	3 3 3 3 3 3 3	21	BUENO	3 3 4 4 3 4 3	24	BUENO	4 4 4 4 3 4 3	26	BUENO	125	BUENO
29	4 4 4 3 3 3 3	24	BUENO	3 3 4 4 3 3 3	23	BUENO	3 3 3 3 3 3 3	21	BUENO	3 3 4 4 4 4 4	26	BUENO	4 4 4 4 4 4 4	28	BUENO	122	BUENO
30	3 3 3 3 3 3 3	21	BUENO	3 3 4 4 4 4 4	26	BUENO	3 3 3 3 4 4 3	23	BUENO	3 3 4 4 4 4 4	26	BUENO	3 3 3 3 3 3 3	21	BUENO	117	BUENO
31	3 3 4 3 3 3 4	23	BUENO	4 4 4 4 4 4 4	28	BUENO	3 2 3 3 3 3 3	20	BUENO	3 3 3 3 2 3 3	20	BUENO	3 3 3 3 3 3 4	22	BUENO	113	BUENO
32	3 3 3 3 3 3 3	21	BUENO	3 3 3 3 3 3 3	21	BUENO	3 3 3 3 3 3 3	21	BUENO	4 4 4 4 4 4 4	28	BUENO	4 3 3 3 4 3 4	24	BUENO	115	BUENO
33	3 3 3 3 3 3 3	21	BUENO	3 2 3 3 2 3 2	18	REGULAR	4 4 3 3 4 4 4	26	BUENO	3 3 3 3 3 3 3	21	BUENO	3 3 3 3 3 3 3	21	BUENO	107	BUENO
34	4 4 3 3 4 3 3	24	BUENO	2 4 4 3 4 4 4	25	BUENO	3 4 4 4 4 4 4	27	BUENO	3 3 3 4 4 4 4	25	BUENO	3 3 3 3 3 3 3	21	BUENO	122	BUENO
35	3 3 3 3 3 3 3	21	BUENO	3 3 3 3 3 3 3	21	BUENO	4 3 4 4 4 3 3	25	BUENO	3 3 4 4 3 4 3	24	BUENO	3 3 3 3 3 3 3	21	BUENO	112	BUENO
36	3 3 3 3 3 3 3	21	BUENO	3 3 3 3 4 3 3	22	BUENO	3 3 3 3 4 4 4	24	BUENO	3 3 4 4 4 4 4	26	BUENO	3 4 4 4 4 4 3	26	BUENO	119	BUENO
37	4 4 4 3 2 3 3	23	BUENO	4 4 4 4 3 3 4	26	BUENO	4 4 4 4 3 3 3	25	BUENO	3 3 4 4 4 4 4	26	BUENO	4 4 4 4 4 4 4	28	BUENO	128	BUENO
38	4 4 4 2 3 4 3	24	BUENO	2 3 2 2 3 3 3	18	REGULAR	3 3 3 3 4 3 3	22	BUENO	3 3 3 3 2 3 3	20	BUENO	2 3 3 3 3 3 3	20	BUENO	104	BUENO
39	3 3 3 4 4 4 3	24	BUENO	3 3 4 3 4 3 4	24	BUENO	3 4 4 4 4 4 3	26	BUENO	3 3 3 3 4 3 3	22	BUENO	3 3 4 4 3 4 4	25	BUENO	121	BUENO
40	4 3 4 3 3 3 3	23	BUENO	4 4 4 4 4 3 3	26	BUENO	3 3 3 3 3 3 3	21	BUENO	3 3 3 2 2 2 2	17	REGULAR	3 4 3 3 4 3 4	24	BUENO	111	BUENO
41	3 2 3 2 3 3 3	19	BUENO	3 3 3 2 3 3 2	19	BUENO	4 4 4 4 4 3 3	26	BUENO	4 4 4 4 4 4 4	28	BUENO	3 3 3 4 4 4 4	25	BUENO	117	BUENO
42	2 3 3 3 3 3 3	20	BUENO	3 4 3 4 3 4 3	24	BUENO	3 3 3 2 3 3 3	20	BUENO	4 3 4 3 4 4 4	26	BUENO	3 4 3 4 3 4 4	25	BUENO	115	BUENO
43	3 3 3 4 4 4 4	25	BUENO	4 4 3 3 3 4 3	24	BUENO	4 4 4 4 4 4 4	28	BUENO	4 4 4 4 3 4 3	26	BUENO	4 3 4 4 3 4 3	25	BUENO	128	BUENO
44	3 3 3 4 4 4 4	25	BUENO	3 3 4 4 4 4 3	25	BUENO	4 4 4 4 3 3 3	25	BUENO	3 3 3 4 4 4 4	25	BUENO	3 3 3 3 3 3 3	21	BUENO	121	BUENO
45	3 3 3 3 3 3 3	21	BUENO	3 3 4 4 4 4 3	25	BUENO	4 4 4 4 3 3 3	25	BUENO	4 4 4 4 4 4 4	28	BUENO	3 3 3 3 4 4 3	23	BUENO	122	BUENO
46	3 3 3 2 2 3 3	19	BUENO	3 3 4 4 4 4 3	25	BUENO	3 3 2 3 3 2 2	18	REGULAR	4 4 4 4 4 4 4	28	BUENO	4 4 4 4 4 4 4	28	BUENO	118	BUENO
47	3 3 3 3 3 3 3	21	BUENO	4 3 3 4 3 4 4	25	BUENO	3 3 3 3 3 3 3	21	BUENO	3 3 4 4 4 4 3	25	BUENO	3 4 4 3 3 4 3	24	BUENO	116	BUENO
48	3 3 4 4 4 4 4	26	BUENO	4 4 4 4 4 4 4	28	BUENO	3 3 3 3 3 3 3	21	BUENO	4 4 4 4 4 4 4	28	BUENO	3 4 4 3 3 4 3	24	BUENO	127	BUENO
49	3 4 4 4 4 4 4	27	BUENO	3 3 3 4 3 4 4	24	BUENO	3 4 3 3 3 3 3	22	BUENO	3 3 3 4 4 4 4	25	BUENO	4 4 3 3 3 3 4	24	BUENO	122	BUENO
50	3 3 4 4 4 4 4	26	BUENO	2 3 2 2 3 3 3	18	REGULAR	3 4 3 3 3 3 3	22	BUENO	4 4 4 3 3 3 3	24	BUENO	3 3 2 3 3 2 3	19	BUENO	109	BUENO
51	3 3 3 3 3 4 4	23	BUENO	3 3 3 4 4 4 4	25	BUENO	4 4 4 4 3 3 3	25	BUENO	4 4 4 4 4 4 3	27	BUENO	3 4 4 4 3 3 3	24	BUENO	124	BUENO
52	3 2 2 2 3 3 3	18	REGULAR	4 4 4 4 4 4 4	28	BUENO	3 4 4 4 3 3 3	24	BUENO	3 4 3 4 3 4 3	24	BUENO	3 3 4 3 4 3 3	23	BUENO	117	BUENO

## Anexo 8

### Base del liderazgo

MUESTRA	LIDERAZGO																				TOTAL	NIVEL																												
	1	2	3	4	5	6	7	S T	NIVEL	8	9	10	11	12	13	14	S T	NIVEL	15	16			17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	S T	NIVEL	29	30	31	32	33	34	35	S T	NIVEL					
1	3	3	4	3	4	4	3	24	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	4	4	4	4	4	4	4	26	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	4	4	4	4	4	4	26	ALTO	118	ALTO
2	3	3	3	3	3	4	3	22	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	4	4	4	3	3	3	3	3	3	24	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	2	3	3	3	3	2	3	19	ALTO	107	ALTO	
3	4	4	3	4	4	4	4	27	ALTO	4	3	3	4	4	4	4	26	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	2	3	3	2	3	2	3	18	MEDIO	120	ALTO		
4	3	3	3	3	3	3	4	22	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	4	3	4	3	3	3	3	24	ALTO	4	4	4	3	3	3	3	24	ALTO	3	3	3	3	3	4	4	23	ALTO	114	ALTO		
5	2	3	3	2	3	2	3	18	MEDIO	3	3	3	4	3	4	3	23	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	3	3	3	3	2	2	2	18	MEDIO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	115	ALTO			
6	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	4	4	3	3	3	3	23	ALTO	4	4	4	3	3	4	4	26	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	112	ALTO			
7	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	2	3	3	3	3	2	3	19	ALTO	2	3	2	3	3	3	3	18	MEDIO	4	4	4	3	3	3	3	24	ALTO	3	4	3	3	3	3	3	22	ALTO	104	ALTO			
8	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	4	4	4	3	24	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	20	ALTO	4	4	4	3	3	3	3	24	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	117	ALTO			
9	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	4	3	3	4	3	3	3	24	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	4	4	4	4	25	ALTO	112	ALTO			
10	4	3	3	4	4	4	4	26	ALTO	3	3	3	3	3	4	3	22	ALTO	4	4	3	4	4	4	4	26	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	4	4	4	4	25	ALTO	120	ALTO			
11	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	4	3	3	3	3	24	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	4	4	3	4	4	4	4	27	ALTO	114	ALTO			
12	3	3	3	4	3	4	3	23	ALTO	3	4	4	4	4	3	4	26	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	4	4	3	3	3	3	23	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	121	ALTO			
13	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	2	2	2	2	2	2	3	15	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	4	4	4	3	3	3	3	24	ALTO	3	3	4	3	4	3	4	24	ALTO	105	ALTO			
14	2	3	3	3	3	2	3	19	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	4	4	3	4	4	4	4	27	ALTO	4	3	4	4	3	4	4	26	ALTO	3	3	3	3	4	4	4	24	ALTO	117	ALTO			
15	3	3	3	4	4	4	3	24	ALTO	4	3	4	4	4	4	4	27	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	22	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	115	ALTO			
16	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	4	4	4	4	25	ALTO	3	2	3	3	2	3	3	19	ALTO	107	ALTO			
17	3	3	3	3	3	4	3	22	ALTO	2	2	2	2	2	2	2	14	MEDIO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	4	4	4	4	4	26	ALTO	104	ALTO			
18	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	4	3	4	4	4	4	26	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	110	ALTO			
19	3	4	4	4	4	3	4	26	ALTO	3	3	4	4	4	4	4	26	ALTO	4	4	3	3	3	3	24	ALTO	4	4	4	3	4	4	4	27	ALTO	3	2	3	2	3	3	3	19	ALTO	122	ALTO				
20	2	2	2	2	2	2	3	15	MEDIO	2	3	2	3	2	3	3	18	MEDIO	4	4	4	4	4	4	4	24	ALTO	3	3	3	3	3	3	4	22	ALTO	3	3	3	4	3	3	3	22	ALTO	101	ALTO			
21	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	2	3	3	3	3	3	20	ALTO	3	3	4	4	4	4	4	25	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	4	4	3	4	4	25	ALTO	112	ALTO			
22	4	3	4	4	4	4	4	27	ALTO	3	3	3	3	4	3	3	22	ALTO	3	3	4	4	4	4	25	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	116	ALTO				
23	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	4	3	3	3	3	3	22	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	106	ALTO			

24	2	2	2	2	2	2	2	2	14	MEDI O	3	3	3	4	4	4	4	25	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	4	3	4	4	27	ALTO	122	ALTO
25	3	4	4	4	4	4	4	4	27	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	3	2	3	3	3	3	4	21	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	3	4	3	3	2	3	3	21	ALTO	125	ALTO
26	3	2	2	2	2	2	2	2	15	MEDI O	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	3	4	3	2	2	2	3	19	ALTO	3	3	4	3	4	3	3	23	ALTO	106	ALTO
27	3	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	4	4	4	4	4	3	26	ALTO	3	4	3	4	4	4	4	26	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	2	2	2	2	2	3	3	16	MEDI O	110	ALTO
28	3	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	4	3	4	4	4	4	4	27	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	27	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	124	ALTO
29	3	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	4	3	4	4	3	24	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	3	3	2	3	2	2	2	17	MEDI O	4	4	4	4	4	4	3	27	ALTO	117	ALTO
30	3	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	4	4	4	4	4	4	3	27	ALTO	4	3	3	4	4	4	4	23	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	120	ALTO
31	3	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	4	3	4	3	4	4	4	26	ALTO	2	3	2	3	3	3	3	19	ALTO	3	3	3	2	3	3	3	20	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	107	ALTO
32	3	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	4	3	4	3	4	3	24	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	4	4	4	24	ALTO	118	ALTO
33	3	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	4	3	4	4	4	4	4	27	ALTO	4	4	3	4	4	4	4	27	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	2	2	2	2	2	2	15	MEDI O	111	ALTO
34	3	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	4	3	4	3	4	4	3	25	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	123	ALTO
35	4	4	4	4	4	4	4	3	27	ALTO	2	2	2	3	2	3	3	17	MEDI O	4	4	3	4	4	4	4	27	ALTO	3	4	4	3	4	4	4	26	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	125	ALTO
36	3	2	3	3	3	3	3	3	20	ALTO	4	3	4	4	4	4	4	27	ALTO	4	3	3	3	3	3	3	22	ALTO	3	3	3	2	2	2	2	17	MEDI O	3	3	3	3	2	3	3	20	ALTO	106	ALTO
37	3	4	4	4	4	4	4	4	27	ALTO	4	4	3	3	2	3	3	22	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	4	4	4	3	3	3	3	24	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	115	ALTO
38	4	4	4	4	3	3	2	24	ALTO	4	3	4	4	4	4	4	4	27	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	2	3	2	3	2	3	18	MEDI O	118	ALTO
39	3	3	3	3	4	4	4	4	24	ALTO	3	3	3	4	4	4	4	25	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	4	4	3	3	4	4	26	ALTO	2	2	3	3	3	3	3	19	ALTO	122	ALTO
40	3	4	3	4	3	4	3	24	ALTO	3	3	4	4	3	4	3	24	ALTO	3	4	3	2	2	2	3	19	ALTO	4	4	4	3	3	3	3	24	ALTO	3	2	3	3	2	3	3	19	ALTO	110	ALTO	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	112	ALTO
42	3	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	4	3	4	4	4	4	4	27	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	111	ALTO
43	3	3	3	4	4	4	4	4	25	ALTO	4	3	4	4	4	4	4	27	ALTO	3	3	2	3	2	2	2	17	MEDI O	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	2	3	2	3	3	3	19	ALTO	109	ALTO
44	4	4	4	4	4	4	4	4	28	ALTO	4	3	4	3	4	3	4	25	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	4	4	4	3	3	3	3	24	ALTO	3	3	3	4	3	3	3	22	ALTO	120	ALTO
45	4	3	3	3	3	3	3	3	22	ALTO	3	4	4	4	3	3	4	25	ALTO	3	3	3	2	3	3	3	20	ALTO	3	3	3	2	2	3	3	19	ALTO	3	3	4	4	3	4	4	25	ALTO	111	ALTO
46	4	4	4	4	3	3	3	3	25	ALTO	2	3	3	3	3	3	3	20	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	108	ALTO
47	3	3	4	3	4	3	4	24	ALTO	2	3	3	2	3	3	3	19	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	106	ALTO	
48	3	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	2	3	3	2	3	3	19	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	4	4	23	ALTO	4	4	4	4	3	4	4	27	ALTO	111	ALTO
49	3	3	3	3	4	4	4	4	24	ALTO	2	3	2	3	2	3	2	17	MEDI O	3	4	4	4	4	4	26	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	4	3	3	2	3	3	21	ALTO	109	ALTO	
50	3	3	3	2	2	2	3	18	MEDI O	3	3	3	2	2	2	3	18	MEDI O	3	3	3	2	2	2	2	17	MEDI O	3	2	3	2	2	2	3	17	MEDI O	3	2	2	2	2	2	2	15	MEDI O	85	MEDI O	
51	3	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	4	4	4	3	3	3	3	24	ALTO	2	2	2	3	3	3	3	18	MEDI O	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	105	ALTO
52	3	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	3	3	3	3	3	3	3	21	ALTO	2	3	3	3	3	2	3	19	ALTO	103	ALTO

## Anexo 9

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

Título de la tesis: **FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y LIDERAZGO EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO, HUAMACHUCO, 2019.**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones			
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
<b>FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES</b>	<b>FACTORES PSICOLÓGICOS</b>	Trabajo con tranquilidad	En su trabajo se percibe tranquilidad y estabilidad para realizar su jornada diaria																
		Trabajo al día	En su puesto de trabajo tiene usted que tomar decisiones difíciles																
		Toma de decisiones difíciles	Considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional																
		Desgaste emocional	En su trabajo tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas																
		Emociones guardadas	Su trabajo requiere atención constante																
		Emociones no expresadas	Considera que ha tenido que privarse de expresar sus emociones y comunicación en alguna situación en su trabajo.																

		Constante atención del trabajo	Considera que es importante la constante atención en el trabajo															
FACTOR LABORAL		Cantidad de trabajo	En su trabajo le asignan tareas que están fuera de su perfil.															
		Interacción en el trabajo	El trabajo le permite tener descansos.															
		Aprender cosas nuevas	Su trabajo, permite que aprenda cosas nuevas															
		Importancia de las tareas	Las tareas que hace le parecen importantes															
		Importancia de la empresa	¿Siente que su trabajo tiene gran importancia para Ud.															
		Margen de autonomía	Sus jefes inmediatos, resuelven bien los conflictos															
		Carecer de sentido	La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo															
	FACTOR ORGANIZACIONAL		Responsabilidad de tareas	Ud. conoce el organigrama de su institución.														
		Realización de tareas diferentes	Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera															
		Recibir ayuda del jefe	Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)															
		Ayuda del compañero	Tienes tiempo de realizar las tareas que se han asignado cada día															
		Resolución de conflictos	Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo. (hacer las tareas como tú consideras oportuno)															
		Apoyo laboral	Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad															
		Tareas definidas	Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo															

<b>FACTOR RELACIONAL Y LABORAL</b>	Renovación de contrato	Estas preocupado por la continuidad de su contrato.																			
	Cambio de actividad de tareas	Está preocupado(a) por si le cambian las tareas.																			
	Reconocimiento laboral	Mi jefe me da el reconocimiento que merezco																			
	Estabilidad laboral	Considera que su empleo le ofrece estabilidad laboral																			
	Reconocimiento laboral	Recibe reconocimiento por labor realizada																			
	Insatisfacción laboral	El trabajo que realiza no le satisface.																			
	inseguridad contractual	Considera que en su entorno laboral se percibe inseguridad laboral.																			
	<b>FACTOR EXTRALABORAL</b>	Tareas domésticas sin realizar	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza se quedan sin hacer																		
		Exigencias domésticas	Cuando está en el trabajo, piensa en las exigencias domésticas y familiares.																		
		Exigencias familiares	Te cuesta olvidar los problemas del trabajo.																		
		Agotamiento laboral	Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente																		
		Conciliación de la vida laboral	Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez																		
		Compatibilización de tareas	Cuando estas en el Hospital, te preocupa tu familia.																		
Conciliación de vida familiar		Los problemas de casa lo trasladas al trabajo.																			

## Anexo 10

### Matriz de validación de instrumento

Nombre del instrumento:

Escala valorativa de Factores de riesgo psicosociales

Objetivo: determinar la relación de los factores de riesgos psicosociales con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, setiembre-diciembre, 2019.

Dirigido a: Enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019.

Apellidos y nombres del evaluador:

Grado académico del evaluador:

Valoración:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



Jacqueline Marceliano Arteaga  
LIC. ENFERMERIA  
C.E.P. 54885

---

Firma del evaluador

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

**Título de la tesis: FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y LIDERAZGO EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO, HUAMACHUCO, 2019**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	Opciones de respuesta				Criterios de evaluación								Observación y/o recomendaciones			
				Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítems		Relación entre el ítems y la opción de respuesta					
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
LIDERAZGO		Pertenencia a la organización	Se siente orgulloso de pertenecer a la organización a la cual pertenece																
		Bienestar de compañeros	Por el bienestar de sus compañeros es capaz de ir más allá de sus intereses																
		Objetivos claros	Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace																
		Creencias y valores	Considera importante expresar sus creencias y valores más importantes																
		Resolución de problemas	Cuándo resuelve problemas trata de verlos de formas distintas																
		Evaluación crítica	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados																
		Modo optimista	Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista																
		Necesidades y habilidades	Considera que tiene necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas																
		Desarrollo de fortalezas	En su círculo laboral le ayudan a desarrollar sus fortalezas																
		Objetivos de desempeño	En su entorno laboral se aclaran y especifica la responsabilidad de cada trabajador, para lograr los objetivos de desempeño																
		Estándares requeridos	Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos																



		Incorporación del recurso humano	El establecimiento de salud cumple con los procedimientos de incorporación del recurso humano orientándose a cubrir las competencias requeridas																	
		Inducción del personal	El establecimiento de salud tiene definido el procedimiento de inducción del personal y se cumple con todos los trabajadores nuevos																	
		Estimulación intelectual	Considera que la estimulación intelectual es importante para mejorar los estilos de liderazgo en la institución de salud																	
			Supervisión técnica	Considera que la supervisión técnica es de gran importancia para mantener un buen liderazgo																
			Relaciones interpersonales	Usted mantiene buenas relaciones interpersonales con sus demás compañeros de trabajo																
			Reconocimiento de logros	Usted reconoce los logros de sus compañeros																
			Opiniones de compañeras	Usted toma en cuenta las opiniones de sus compañeras de trabajo para proponer actividades a favor del servicio donde trabaja.																
			Asunción de consecuencias	Cuándo se presenta alguna dificultad, Usted la enfrenta asumiendo sus consecuencias.																
			Armonía en equipo de salud	Usted procura mantener la armonía en el equipo de salud a pesar de las dificultades que se presentan																
			Buenas habilidades	Usted reconoce las buenas habilidades de sus colegas.																
			Toma de decisiones	Considera que la toma de decisiones ayuda a mejorar el liderazgo en la institución de salud																
			Ambiente para el desempeño	Considera que la administración requiere la creación y el mantenimiento de un medio ambiente para el desempeño de las personas que trabajan en grupo.																
			Motivación de las personas	Está de acuerdo en que un administrador no puede llevar a cabo su tarea sin saber qué es lo que motiva a las personas.																
			Reconocimiento institucional	Considera que su jefe le da el reconocimiento que usted se merece																
			Actividades asignadas	Considera que con facilidad le cambian sus actividades asignadas																

		Metas laborales	Sus compañeros de trabajo y usted realizan reuniones con la finalidad de aclarar sus metas laborales															
		Entorno de trabajos	El clima laboral en su entorno de trabajos le ayudan a motivarse para la realización de sus actividades diarias															
		Capacidad de liderazgo	Cómo enfermera se siente capaz de liderar una institución															
		Eficiente de actividades	Usted cumple de manera eficiente las actividades con las que se compromete															
		Opinión de compañeros	Toma usted en cuenta la opinión de sus compañeros de trabajo para proponer actividades a favor del servicio donde trabaja															
		Dificultades laborales	Cuándo se presenta alguna dificultad, Ud. acepta opiniones de sus colegas para dar solución a dicha dificultad															
		Armonía en el equipo	Usted procura mantener la comunicación fluida entre los integrantes de su equipo de trabajo.															
		Habilidades personales	Usted reconoce las buenas habilidades de sus colegas															
Dirección del trabajo	Usted prefiere dirigir el trabajo antes que realizarlo																	

## Matriz de validación de instrumento

Nombre del instrumento:

Escala valorativa de liderazgo

Objetivo: determinar la relación de los factores de riesgos psicosociales con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, setiembre-diciembre, 2019.

Dirigido a: Enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019.

Apellidos y nombres del evaluador:

Grado académico del evaluador:

Valoración:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	------	-------	------	----------



Jacqueline Marcelino Arteaga  
LIC. ENFERMERIA  
C.E.P. 54686

---

Firma del evaluador

21	¿Usted reconocer las buenas habilidades de sus colegas?				✓
INDICADOR					
22	¿Considera que la toma de decisiones ayuda a mejorar los estilos de liderazgo en la institución de salud?				✓
23	¿Considera que la administración requiere la creación y el mantenimiento de un medio ambiente para el desempeño de las personas que trabajan en grupo?				✓
24	¿Está de acuerdo en que un administrador no puede llevar a cabo su tarea sin saber qué es lo que motiva a las personas?				✓
25	¿Considera que sus superiores le otorgan el reconocimiento que usted se merece?				✓
26	¿Considera que con facilidad le cambian sus actividades asignadas?				✓
27	¿Sus compañeros de trabajo y usted realizan reuniones con la finalidad de aclarar sus metas laborales?				✓
28	¿El clima laboral en su entorno de trabajos le ayudan a motivarse para la realización de sus actividades diarias?				✓
INDICADOR					
29	¿Cómo enfermera se siente capaz de liderar una institución?				✓
30	¿Usted cumple de manera eficiente las actividades con las que se compromete?				✓
31	¿Toma usted en cuenta la opinión de sus compañeros de trabajo para proponer actividades a favor del servicio donde trabaja?				✓
32	¿Cuándo se presenta alguna dificultad, Usted la enfrenta asumiendo sus consecuencias?				✓
33	¿Usted procura mantener la armonía en el equipo de salud a pesar de las dificultades que se presentan?				✓
34	¿Usted reconocer las buenas habilidades de sus colegas?				✓
35	¿Usted prefiere dirigir el trabajo antes que realizarlo?				✓

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable (X)    Aplicable despues de corregir ( )    No aplicable ( - )

Apellidos y nombres: Dr. Noniega Angeles Carlos A.

Especialidad : Docente Universitario

Noniega Angeles  
Firma del evaluador

Firma del evaluado

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS**

**DATOS**

Nombre del instrumento : CUESTIONARIO SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Autor del instrumento : Ana Melba Sánchez Calderón

Título de la investigación: FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL LIDERAZGO EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO, HUAMACHUCO, 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla despues de haber observado o evaluado el instrumento.  
Si existe alguna opinion o propuesta de modificacion, anotarlo en la columna de observaciones

Item a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLEMENTE NO PERTENECE	PROBABLEMENTE SI PERTENECE	SI PERTENECE	observaciones
<b>INDICADOR</b>					
1 ¿En su trabajo se percibe tranquilidad y estabilidad para realizar su jornada diaria?				✓	
2 ¿En su puesto de trabajo tiene usted que tomar decisiones difíciles?				✓	
3 ¿Considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional?				✓	
4 ¿En su trabajo tiene usted que guardar sus emociones y no expresárlas?				✓	
5 ¿Su trabajo requiere atención constante?				✓	
6 ¿Considera que ha tenido que privarse de expresar sus emociones y comunicación en alguna situación en su trabajo?				✓	
7 ¿Considera que es importante la constante atención en el trabajo?				✓	
<b>INDICADOR</b>					
8 ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?				✓	
9 ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?				✓	
10 Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?				✓	
11 Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?				✓	
12 ¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?				✓	
13 Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?				✓	
14 ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?				✓	
<b>INDICADOR</b>					
15 ¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?				✓	
16 ¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?				✓	
17 ¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)?				✓	
18 ¿Tienes tiempo de realizar las tareas que se han indicado cada día?				✓	
19 ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo? (hacer las tareas como tú consideras oportuno)				✓	
20 ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?				✓	
21 ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?				✓	
<b>INDICADOR</b>					
22 ¿Está preocupado(a) por sí lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?				✓	
23 ¿Está preocupado(a) por sí le cambian las tareas contra su voluntad?				✓	

24	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco				✓
25	¿Considera que su empleo le ofrece estabilidad laboral?				✓
26	¿Recibe usted reconocimiento laboral por las labores realizadas?				✓
27	¿Ha sentido usted alguna vez insatisfacción laboral?				✓
28	¿Considera que en su entorno laboral se percibe inseguridad contractual?				✓
INDICADOR					
29	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer?				✓
30	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?				✓
31	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?				✓
32	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?				✓
33	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?				✓
34	¿Cuándo estas en el Hospital, piensas en las tareas domésticas y familiares?				✓
35	Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?				✓
<p>Opinión de aplicabilidad:    Aplicable ( X )    Aplicable después de corregir (   )    No aplicable (   )</p> <p>Apellidos y nombres: Dr. <u>Noriega Angeles Carlos A.</u></p> <p>Especialidad : <u>Docente Universitario.</u></p> <p><u>Noriega Angeles</u> Firma del evaluador</p> <p>Firma del evaluado</p>					

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

DATOS

Nombre del instrumento : CUESTIONARIO SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Autor del instrumento : Ana Melba Sánchez Calderón


Título de la investigación: FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL LIDERAZGO EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO, HUAMACHUCO, 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla despues de haber observado o evaluado el instrumento.

Si existe alguna opinion o propuesta de modificacion, anotarlo en la columna de observaciones

Item a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLEMENTE NO pertenece	PROBABLEMENTE SI pertenece	SI PERTENECE	Observaciones
INDICADOR					
1 ¿En su trabajo se percibe tranquilidad y estabilidad para realizar su jornada diaria?				✓	
2 ¿En su puesto de trabajo tiene usted que tomar decisiones difíciles?				✓	
3 ¿Considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional?				✓	
4 ¿En su trabajo tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?				✓	
5 ¿Su trabajo requiere atención constante?				✓	
6 ¿Considera que ha tenido que privarse de expresar sus emociones y comunicación en alguna situación en su trabajo?				✓	
7 ¿Considera que es importante la constante atención en el trabajo?				✓	
INDICADOR					
8 ¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?				✓	
9 ¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero o compañera?				✓	
10 Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?				✓	
11 Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?				✓	
12 ¿Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.?				✓	
13 Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?				✓	
14 ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?				✓	
INDICADOR					
15 ¿Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad?				✓	
16 ¿Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera?				✓	
17 ¿Recibe ayuda y apoyo de su jefe(s) o superior(s) inmediato(s)?				✓	
18 ¿Tienes tiempo de realizar las tareas que se han indicado cada día?				✓	
19 ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo? (hacer las tareas como tú consideras oportuno)				✓	
20 ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?				✓	
21 ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?				✓	
INDICADOR					
22 ¿Está preocupado(a) por si lo (la) despiden o no le renuevan el contrato?				✓	
23 ¿Está preocupado(a) por si le cambian las tareas contra su voluntad?				✓	



24	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					✓
25	¿Considera que su empleo le ofrece estabilidad laboral?					✓
	¿Recibe usted reconocimiento laboral por las labores					✓
26	realizadas?					✓
27	¿Ha sentido usted alguna vez Insatisfacción laboral?					✓
	¿Considera que en su entorno laboral se percibe inseguridad					✓
28	contractual?					✓
<b>INDICADOR</b>						
	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que					✓
29	realiza ¿se quedan sin hacer?					✓
	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias					✓
30	domésticas y familiares?					✓
31	¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?					✓
	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?					✓
	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y					✓
33	en casa a la vez?					✓
	¿Cuándo estas en el Hospital, piensas en las tareas					✓
34	domésticas y familiares?					✓
	Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas					✓
35	se quedan sin hacer?					✓
Opinión de aplicabilidad:    Aplicable <input checked="" type="checkbox"/> Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )						
Apellidos y nombres: Dr. <u>Roberto Salazar Pardo Escobar</u>						
Especialidad : <u>Enfermería</u>						
 Firma del evaluador				Firma del evaluado		



**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS**

**DATOS**

Nombre del instrumento : CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO

Autor del instrumento : Ana Melba Sánchez Calderón

Título de la investigación: FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL LIDERAZGO EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO, HUAMACHUCO, 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla después de haber observado o evaluado el instrumento.

Si existe alguna opinión o propuesta de modificación, anotarla en la columna de observaciones

Item a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLEMENTE NO pertenece	PROBABLEMENTE SI pertenece	SI PERTENECE	observaciones
<b>INDICADOR</b>					
1 ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la organización a la cual pertenece?				✓	
2 ¿Por el bienestar de sus compañeros es capaz de ir más allá de sus intereses?				✓	
3 ¿Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace?				✓	
4 ¿Considera importante expresar sus creencias y valores más importantes?				✓	
5 ¿Cuándo resuelve problemas trata de verlos de formas distintas?				✓	
6 ¿Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados?				✓	
7 ¿Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista?				✓	
<b>INDICADOR</b>					
8 ¿Considera que tiene necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas?				✓	
9 ¿En su círculo laboral le ayudan a desarrollar sus fortalezas?				✓	
10 ¿En su entorno laboral se aclaran y especifica la responsabilidad de cada trabajador, para lograr los objetivos de desempeño?				✓	
11 ¿Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos?				✓	
12 ¿El establecimiento de salud cumple con los procedimientos de incorporación del recurso humano orientándose a cubrir las competencias requeridas?				✓	
13 ¿El establecimiento de salud tiene definido el procedimiento de inducción del personal y se cumple con todos los trabajadores nuevos?				✓	
14 ¿Considera que la estimulación intelectual es importante para mejorar los estilos de liderazgo en la institución de salud?				✓	
<b>INDICADOR</b>					
15 ¿Considera que la supervisión técnica es de gran importancia para mantener un buen liderazgo?				✓	
16 ¿Usted mantiene buenas relaciones interpersonales con sus demás compañeros de trabajo?				✓	
17 ¿Usted reconoce normalmente los logros de sus compañeros?				✓	
18 ¿Usted toma en cuenta las opiniones de sus compañeras de trabajo para proponer actividades a favor del servicio donde trabaja?				✓	
19 ¿Cuándo se presenta alguna dificultad, Usted la enfrenta asumiendo sus consecuencias?				✓	
20 ¿Usted procura mantener la armonía en el equipo de salud a pesar de las dificultades que se presentan?				✓	
21 ¿Usted reconocer las buenas habilidades de sus colegas?					

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS**

**DATOS**

Nombre del instrumento : CUESTIONARIO SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Autor del instrumento : Ana Melba Sánchez Calderón

Título de la investigación: FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL LIDERAZGO EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO, HUAMACHUCO, 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla después de haber observado o evaluado el instrumento.  
Si existe alguna opinión o propuesta de modificación, anótalo en la columna de observaciones

Ítem a evaluar	NO PERTENECE	PARCIALMENTE NO PERTENECE	PARCIALMENTE PERTENECE	SÍ PERTENECE	Observaciones
<b>FACTORES PSICOLÓGICOS</b>					
1. En su trabajo se percibe tranquilidad y estabilidad para realizar su jornada diaria				✓	
2. En su puesto de trabajo tiene usted que tomar decisiones difíciles				✓	
3. Considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional				✓	
4. En su trabajo tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas				✓	
5. Su trabajo requiere atención constante				✓	
6. Considera que ha tenido que privarse de expresar sus emociones y comunicación en alguna situación en su trabajo				✓	
7. ¿Considera que es importante la constante atención en el trabajo?				✓	
<b>FACTOR LABORAL</b>					
8. en su trabajo le asignan tareas que están fuera de su perfil				✓	
9. el trabajo le permite tener descansos				✓	
10. su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas				✓	
11. Las tareas que hace, le parecen importantes				✓	
12. Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para Ud.				✓	
13. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos				✓	
14. La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo				✓	
<b>FACTOR ORGANIZACIONAL</b>					
15. Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad				✓	
16. Tiene que hacer tareas que Ud. cree que deberían hacerse de otra manera				✓	
17. Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)				✓	
18. Tienen tiempo para realizar las tareas que se han asignado cada día				✓	
19. Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo (hacer las tareas como tú consideras oportuno)				✓	
20. Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad				✓	
21. Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo				✓	
<b>FACTOR RELACIONAL Y LABORAL</b>					
22. Está preocupado(a) por la continuidad de su contrato				✓	
23. Está preocupado(a) por si se cambian las tareas				✓	
24. Mi jefe me dan el reconocimiento que merezco				✓	
25. Considera que su empleador ofrece estabilidad laboral				✓	
26. Recibe reconocimiento por la labor realizada				✓	
27. El trabajo que realiza no le satisface				✓	
28. Considera que en su trabajo se percibe inseguridad laboral				✓	



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

DATOS

Nombre del instrumento : CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO

Autor del instrumento : Ana Melba Sánchez Calderón

Título de la investigación: FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL LIDERAZGO EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO, HUAMACHUCO, 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla después de haber observado o evaluado el instrumento. Si existe alguna opinión o propuesta de modificación, anotarla en la columna de observaciones

Item a evaluar	NO PERTENECE	PRESEMENTE NO PERTENECE	PROBABLEMENTE SI PERTENECE	SI PERTENECE	Observaciones
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>					
1. Se siente orgulloso de la organización a la cual pertenece				✓	
2. Por el bienestar de sus compañeros es capaz de ir más allá de sus intereses				✓	
3. Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace				✓	
4. Considera importante expresar sus premisas y valores más importantes				✓	
5. Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas				✓	
6. Acostumbra a evaluar críticamente oserías y expuestas, para aver si son las apropiadas				✓	
7. Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista				✓	
<b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>					
8. Considera que tiene necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas				✓	
9. En su clima laboral le ayudan a desarrollar sus fortalezas				✓	
10. En su entorno laboral se actúan y especifica la responsabilidad de cada trabajador, para lograr los objetivos de desempeño				✓	
11. Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y apreciaciones de los estándares requeridos				✓	
12. El establecimiento de salud cumple con los procedimientos de incorporación del recurso humano orientándose a cubrir las competencias requeridas				✓	
13. El establecimiento de salud tiene definido el procedimiento de inducción del personal y se cumple con todos los trabajadores nuevos				✓	
14. Considera que la estimulación intelectual es importante para mejorar los estilos de liderazgo en la institución de salud				✓	
<b>LIDERAZGO AUTOMÁTICO-AUTOCRÁTICO</b>					
15. Considera que la supervisión técnica es de gran importancia para mantener un buen liderazgo				✓	
16. Usted mantiene buenas relaciones interpersonales con sus demás compañeros de trabajo				✓	
17. Usted reconoce los logros de sus compañeros				✓	
18. Usted toma en cuenta las opiniones de sus compañeros de trabajo para proponer actividades a favor del servicio donde trabaja				✓	
19. Cuando se presenta alguna dificultad, usted la enfrenta asumiendo sus consecuencias				✓	
20. Usted procura mantener la armonía en el equipo de salud a pesar de las dificultades que se presentan				✓	
21. Usted reconoce las buenas habilidades de sus colegas				✓	
<b>LIDERAZGO NATURAL</b>					
22. ¿Considera que la toma de decisiones ayuda a mejorar los estilos de liderazgo en el trabajo?				✓	
23. ¿Considera que la administración requiere la interacción y el mantenimiento de un medio ambiente para el desempeño de las personas que trabajan en grupo?				✓	
24. ¿Está de acuerdo en que un administrador no puede llevar a cabo su tarea sin saber qué es lo que motiva a las personas?				✓	
25. ¿Considera que su jefe le da el reconocimiento que usted merece?				✓	
26. ¿Considera que con facilidad le cambian sus actividades asignadas?				✓	
27. ¿Sus compañeros de trabajo y usted realizan reuniones con la finalidad de aclarar sus metas laborales?				✓	
28. El clima laboral en su entorno de trabajo le ayuda a motivarse para la realización de sus actividades diarias				✓	

LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y DEMOCRATICO					
29	Cómo enfermera se siente capaz de liderar una institución				✓
30	¿Usted cumple de manera eficiente las actividades con las que se compromete?				✓
31	Toma en cuenta la opinión de sus compañeros de trabajo para proponer actividades a favor del servicio donde trabaja				✓
32	¿Cuándo se presenta alguna dificultad, Usted la enfrenta asumiendo sus consecuencias?				✓
33	Usted procura mantener la armonía en el equipo de salud a pesar de las dificultades que se presentan				✓
34	Usted reconoce las buenas habilidades de sus colegas				✓
35	Usted prefiere dirigir el trabajo antes que realizarlo				✓

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable (X)    Aplicable después de corregir ( )    No aplicable ( )

Apellidos y nombres: Dr. Jacqueline Marceliano Arteaga

Especialidad: Salud Pública y Atención Primaria

  
 Jacqueline Marceliano Arteaga  
 LIC. ENFERMERIA  
 C.E.P. 54686

Firma del evaluado



FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

DATOS

Nombre del instrumento : CUESTIONARIO SOBRE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

Autor del instrumento : Ana Melba Sánchez Calderón

Título de la investigación: FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL LIDERAZGO EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO, HUAMACHUCO, 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla después de haber observado o evaluado el instrumento.

Si existe alguna opinión o propuesta de modificación, anotarla en la columna de observaciones

Ítem a evaluar	NO RESPONDE	PROBABLEMENTE NO RESPONDE	PROBABLEMENTE SI RESPONDE	SI RESPONDE	OBSERVACIONES
<b>FACTORES PSICOLÓGICOS</b>					
1. En su trabajo se percibe tranquilidad y estabilidad para realizar su jornada diaria				✓	
2. En su puesto de trabajo tiene usted que tomar decisiones difíciles				✓	
3. Considera usted que su trabajo le provoca desgaste emocional				✓	
4. En su trabajo tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas				✓	
5. Su trabajo requiere atención constante				✓	
6. Considera que ha tenido que privarse de expresar sus emociones y comunicación en alguna situación en su trabajo				✓	
7. ¿Considera que es importante la constante atención en el trabajo?				✓	
<b>FACTOR LABORAL</b>					
8. En su trabajo le exigen tareas que están fuera de su perfil				✓	
9. El trabajo le permite tener descansos				✓	
10. Su trabajo, ¿permite que aprenda cosas nuevas?				✓	
11. Las tareas que hace, le parecen importantes				✓	
12. Siente que su empresa o institución tiene gran importancia para UJ.				✓	
13. Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?				✓	
14. La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo				✓	
<b>FACTOR ORGANIZACIONAL</b>					
15. Sabe exactamente que tareas son de su responsabilidad				✓	
16. Tiene que hacer tareas que UJ cree que deberían hacerse de otra manera				✓	
17. Recibe ayuda y apoyo de su jefe(a) o superior(a) inmediato(a)				✓	
18. Tienen tiempo para realizar las tareas que se han asignado cada día				✓	
19. Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo (hacer las tareas como tú consideras oportuno)				✓	
20. Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad				✓	
21. Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo				✓	
<b>FACTOR RELACIONAL Y LABORAL</b>					
22. Está preocupado(a) por la continuidad de su contrato				✓	
23. Está preocupado(a) por si le cambian las tareas				✓	
24. Mi jefe me dan el reconocimiento que merezco				✓	
25. Considera que su empleo le ofrece estabilidad laboral				✓	
26. Recibe reconocimiento por la labor realizada				✓	
27. El trabajo que realiza no le satisface				✓	
28. Considera que en su trabajo se percibe inseguridad laboral				✓	

FACTOR EXTRALABORAL					
29	Si está ausente un día de casa, las tareas domésticas que realiza ¿se quedan sin hacer				✓
30	Cuando está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares				✓
31	Te cuesta olvidar los problemas del trabajo				✓
32	Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?				✓
33	Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez				✓
34	Cuándo estas en el Hospital, te preocupa tu familia				✓
35	Los problemas de casa lo traslada al trabajo				✓
<p>Opinión de aplicabilidad:    Aplicable (X)    Aplicable despues de corregir ( )    No aplicable ( )</p> <p>Apellidos y nombres: <u>Dr. Flores Antonia Jessica Yanira</u></p> <p>Especialidad : <u>Maestría en Salud Pública</u></p> <p style="text-align: center;">   Firma del evaluador </p> <p style="text-align: right;">   Firma del evaluado </p>					

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

DATOS

Nombre del instrumento : CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO

Autor del instrumento : Ana Melba Sánchez Calderón

Título de la investigación: FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL LIDERAZGO EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO, HUAMACHUCO, 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla después de haber observado o evaluado el instrumento.

Si existe alguna opinión o propuesta de modificación, anotar en la columna de observaciones

Item a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLEMENTE NO pertenece	PROBABLEMENTE SI pertenece	SI PERTENECE	observaciones
<b>LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL</b>					
1. Se siente orgulloso de la organización a la cual pertenece				✓	
2. Por el bienestar de sus compañeros es capaz de ir más allá de sus intereses				✓	
3. Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace				✓	
4. Considera importante expresar sus creencias y valores más importantes				✓	
5. Cuando resuelve problemas trata de verlos de formas distintas				✓	
6. Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados				✓	
7. dirige la atención hacia el futuro de modo optimista				✓	
<b>LIDERAZGO TRANSACCIONAL</b>					
8. Considero que tiene necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas				✓	
9. En su entorno laboral le ayudan a desarrollar sus fortalezas				✓	
10. En su entorno laboral se actúan y especifica la responsabilidad de cada trabajador, para lograr los objetivos de desempeño				✓	
11. Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos				✓	
12. El establecimiento de salud cumple con los procedimientos de incorporación del recurso humano ordenándose a cubrir las competencias requeridas				✓	
13. El establecimiento de salud tiene definido el procedimiento de inducción del personal y se cumple con todos los trabajadores nuevos				✓	
14. Considera que la estimulación intelectual es importante para mejorar los estilos de liderazgo en la institución de salud				✓	
<b>LIDERAZGO AUTORITARIO- AUTOCRÁTICO</b>					
15. Considera que la supervisión directa es de gran importancia para mantener un buen liderazgo				✓	
16. Usted mantiene buenas relaciones interpersonales con sus demás compañeros de trabajo				✓	
17. Usted reconoce los logros de sus compañeros				✓	
18. Usted toma en cuenta las opiniones de sus compañeros de trabajo para proponer actividades a favor del servicio donde trabaja				✓	
19. Cuando se presenta alguna dificultad, Usted le enfrenta recordando sus consecuencias				✓	
20. Usted procura mantener la armonía en el equipo de salud a pesar de las dificultades que se presentan				✓	
21. Usted reconoce las buenas habilidades de sus colegas				✓	
<b>LIDERAZGO NATURAL</b>					
22. ¿Considera que la toma de decisiones ayuda a mejorar los estilos de liderazgo en el trabajo?				✓	
23. ¿Considera que la administración requiere la creación y el mantenimiento de un medio ambiente para el desempeño de las personas que trabajan en grupo?				✓	
24. ¿Está de acuerdo en que un administrador no puede llevar a cabo su tarea sin saber qué es lo que motiva a las personas?				✓	
25. ¿Considera que su jefe le da el reconocimiento que usted merece?				✓	
26. ¿asignadas?				✓	
27. ¿Sus compañeros de trabajo y usted realizan reuniones con la finalidad de aclarar sus metas laborales?				✓	
28. Si el clima laboral en su entorno de trabajo le ayuda a motivarse para la realización de sus actividades diarias				✓	



LIDERAZGO PARTICIPATIVO Y DEMOCRATICO					
29	Cómo enfermera se siente capaz de liderar una institución				✓
30	¿Usted cumple de manera eficiente las actividades con las que se compromete?				✓
31	Toma en cuenta la opinión de sus compañeros de trabajo para proponer actividades a favor del servicio donde trabaja				✓
32	¿Cuándo se presenta alguna dificultad, Usted la enfrenta asumiendo sus consecuencias?				✓
33	Usted procura mantener la armonía en el equipo de salud a pesar de las dificultades que se presentan				✓
34	Usted reconoce las buenas habilidades de sus colegas				✓
35	Usted prefiere dirigir el trabajo antes que realizarlo				✓

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X)      Aplicable después de corregir ( )      No aplicable ( )

Apellidos y nombres: Dra. Flores Antequera Jessica Yanina

Especialidad : Psicología en Salud Pública

Firma del evaluador

Firma del evaluado

## FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTOS

### DATOS

Nombre del instrumento : CUESTIONARIO SOBRE ESTILOS DE LIDERAZGO

Autor del instrumento : Ana Melba Sánchez Calderón

Título de la investigación: FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y EL LIDERAZGO EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO, HUAMACHUCO, 2019.

Estimado Doctor, complete la tabla despues de haber observado o evaluado el instrumento.

Si existe alguna opinion o propuesta de modificacion, anotarlo en la columna de observaciones

Item a evaluar	NO PERTENECE	PROBABLEMENTE NO pertenece	PROBABLEMENTE SI pertenece	SI PERTENECE	observaciones
<b>INDICADOR</b>					
1 ¿Se siente orgulloso de pertenecer a la organización a la cual pertenece?				✓	
2 ¿Por el bienestar de sus compañeros es capaz de ir más allá de sus intereses?				✓	
3 ¿Considera importante tener un objetivo claro en lo que se hace?				✓	
4 ¿Considera importante expresar sus creencias y valores más importantes?				✓	
5 ¿Cuándo resuelve problemas trata de verlos de formas distintas?				✓	
6 ¿Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados?				✓	
7 ¿Dirige la atención hacia el futuro de modo optimista?				✓	
<b>INDICADOR</b>					
8 ¿Considera que tiene necesidades, habilidades y aspiraciones que son únicas?				✓	
9 ¿En su círculo laboral le ayudan a desarrollar sus fortalezas?				✓	
10 ¿En su entorno laboral se aclaran y especifica la responsabilidad de cada trabajador, para lograr los objetivos de desempeño?				✓	
11 ¿Trata de poner atención sobre irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos?				✓	
12 ¿El establecimiento de salud cumple con los procedimientos de incorporación del recurso humano orientándose a cubrir las competencias requeridas?				✓	
13 ¿El establecimiento de salud tiene definido el procedimiento de inducción del personal y se cumple con todos los trabajadores nuevos?				✓	
14 ¿Considera que la estimulación intelectual es importante para mejorar los estilos de liderazgo en la institución de salud?				✓	
<b>INDICADOR</b>					
15 ¿Considera que la supervisión técnica es de gran importancia para mantener un buen liderazgo?				✓	
16 ¿Usted mantiene buenas relaciones interpersonales con sus demás compañeros de trabajo?				✓	
17 ¿Usted reconoce normalmente los logros de sus compañeros?				✓	
18 ¿Usted toma en cuenta las opiniones de sus compañeras de trabajo para proponer actividades a favor del servicio donde trabaja?				✓	
19 ¿Cuándo se presenta alguna dificultad, Usted la enfrenta asumiendo sus consecuencias?				✓	
20 ¿Usted procura mantener la armonía en el equipo de salud a pesar de las dificultades que se presentan?				✓	









## Anexo 11

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Huamachuco, 04 diciembre del 2019

**OFICIO N° 692 - 2019 -GR-LL-GGR/GRS-G/RED- S.C. /DE - ODII.**

Sr.

**ANA MELVA SANCHEZ CALDERON**

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA RECOLECCIÓN DE MUESTRA  
LICENCIADA EN ENFERMERIA P.S MUNMALCA**

Mediante el presente me dirijo a usted, para saludarle cordialmente y a la vez indicarle que nuestra INSTITUCION COMO ES EL HOSPITAL LEONCIO PRADO, siendo Sede Docente y en ella se realizan diferentes Estudios y/o proyectos de Investigación, en tal sentido; siendo Ud. La persona que viene realizando su trámite de manera regular, por ende el Comité de Investigación quien realiza la Revisión y consideración de la aplicación de su Proyecto; es que se le **AUTORIZA RECOLECCIÓN DE MUESTRA DE SU PROYECTO DE INVESTIGACION TITULADO:**

**"FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON LOS ESTILOS DE  
LIDERAZGO EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO HUAMACHUCO"**

*Así mismo se hace de conocimiento que al término de la misma deberá presentar los resultados (1 EJEMPLAR ANILLADO) de lo encontrado y plantear algunas estrategias que beneficiará a nuestra institución; a la Oficina de Docencia con la finalidad de ampliar nuestra sala de Investigación y bibliografía en datos reales encontrados por los investigadores. Bajo responsabilidad.*

Sin otro particular me despido de usted, no sin antes expresarle las muestras de mi estima y consideración personal.

Atentamente

  
REGIÓN "LA LIBERTAD"  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
RED DE SALUD SANCHEZ CARRION  
Dr. Omar Alexander Garcia Correa  
DIRECTOR EJECUTIVO (e)  
DIRECTOR EJECUTIVO  
RED DE SALUD SANCHEZ CARRIÓN

  
REGIÓN "LA LIBERTAD"  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
HOSPITAL LEONCIO PRADO  
Miguel A. Casanova Velarde  
MEDICO - CIRUJANO  
C.R.P. 35962  
PRESIDENTE DEL COMITÉ DE INVESTIGACIÓN  
RED DE SALUD SANCHEZ CARRIÓN

**"Juntos por la prosperidad"**

Red de Salud Sánchez Carrión- Av. Ramiro Pralé N° 100 - Huamachuco - Telf. 044-441078

Anexo 12

Título: Factores de riesgos psicosociales y liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, 2019.

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	DISEÑO METODOLOGICO
PROBLEMA	HIPOTESIS GENERAL	OBJETIVO GENERAL	VARIABLE 1:		
¿Cómo se relacionan los factores de riesgos psicosociales con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, setiembre-diciembre, 2019?	Los factores de riesgos psicosociales se relacionan Significativamente con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, octubre-diciembre, 2019	Determinar la relación de los factores de riesgos psicosociales con liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, setiembre-diciembre, 2019.	Factores de riesgo Psicosociales	Factores psicológicos Factor laboral  Factor organizacional  Factor relacional e Intralaboral  Factor extra laboral	Diseño: Estudio descriptivo – correlacional, de corte transversal, no experimental.  POBLACION: La población estuvo compuesta por las 111 enfermeras que trabajan en los diferentes servicios del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco, octubre-diciembre, 2019.  Muestra: Luego de aplicar la formula se obtuvo 52 enfermeras.  Técnica de recolección de datos: Encuesta  INSTRUMENTO: Cuestionario.
	Los factores psicológicos se relacionan con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco.  Los factores laborales se relacionan con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco.  Los factores organizacionales se relacionan con el liderazgo	Objetivos específicos: Identificar los factores de riesgos psicosociales en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco;  Identificar el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco;  Establecer la relación entre los factores psicológicos con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco. Establecer la	Liderazgo	<b>Motivar</b>  <b>Dirigir</b>	



	<p>en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco.</p> <p>Los factores relacionales y laborales se relacionan con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco.</p> <p>Los factores extra laborales se relacionan con el liderazgo de las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco</p>	<p>relación entre los factores laborales con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco.</p> <p>Establecer la relación entre los factores organizacionales con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco.</p> <p>Establecer la relación entre los factores relacionales y laborales con el liderazgo en las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco.</p> <p>Establecer la relación entre los factores extra laborales con el liderazgo de las enfermeras del Hospital Leoncio Prado, Huamachuco.</p>			
--	--	---	--	--	--