

UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRIA EN COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
Y RECURSOS HUMANOS**



TESIS

Para optar el Grado Académico de Maestro Comportamiento Organizacional
y Recursos Humanos

**Liderazgo y Estrés Laboral en Colaboradores de una Planta Industrial
de Lima Sur**

Autor: Valdivia Chávez, Ángela Mary Cielo

Asesor: Dr. Vicuña Peri, Luis Alberto

2020

Página del Jurado

Miembros del Jurado examinador en la sustentación de la tesis, integrado por:

Dra. Yolanda Valle Ramella
Presidente

Mg. Carlos Eduardo Valdez Barber
1er Miembro

Mg. Jorge Luis Aurich Cornejo
2do Miembro

Dr. Luis Alberto Vicuña Peri
Asesor

DEDICATORIA

A Dios por permitirme llegar hasta este punto y poner en mi camino a las personas necesarias para lograrlo.

A mi madre ¿por sentar las bases de quien soy, por ser mi ejemplo y enseñarme a luchar por lo que quiero.

A mi abuelita Isabel, quien desde el cielo celebra mis logros

A mi familia por su apoyo incondicional.

AGRADECIMIENTOS

A mi asesor Dr. Luis Vicuña Peri por sus aportes y apoyo incondicional para la realización de la presente investigación.

A mis docentes de la Maestría en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos que con sus conocimientos y experiencias han contribuido en mi formación-

A mi familia por ser mi pilar.

Índice de Contenido

PAGINAS PRELIMINARES:

Página del jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice de contenido.....	v
Listado de tablas.....	vii
Listado de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract	x

INTRODUCCIÓN	1
--------------	---

Capitulo: PLANTEAMIENTO Y DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del Problema	2
1.2 Formulación del Problema	3
1.3 Importancia y Justificación del Estudio	4
1.4 Delimitación del Estudio	4
1.5 Objetivos de la Investigación	5
1.5.1 Objetivo General	5
1.5.2 Objetivos Específicos	5
2. MARCO TEÓRICO	
2.1 Marco Histórico	6
2.2 Investigaciones Relacionadas con el Tema	16
2.2.1 Antecedentes Nacionales	16
2.2.2 Antecedentes Internacionales	19
2.3 Estructura Teórica y Científica que sustenta el Estudio	21
2.4 Definición de Términos Básicos	25
2.5 Fundamentos Teóricos y/o mapa conceptual	27
2.5 Hipótesis	28
2.5.1 Hipótesis General	28
2.5.2 Hipótesis Específicas	28
2.6 Variables	29
3. MARCO METODOLÓGICO	
3.1 Tipo, Método y Diseño de la Investigación	30
3.2 Población y Muestra de Estudio	30

3.3 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	31
3.4 Descripción de Procesamiento de Análisis	35
4. RESULTADOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	
4.1 Resultado	37
4.2 Análisis de Resultado y Discusión	54
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1 Conclusiones	61
5.2 Recomendaciones	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de Consistencia	70
Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las Variables	71
Anexo 3: Formato de Instrumentos Utilizados	72
Anexo 4: Declaración de autenticidad	77

Listado de Tablas

Tabla 1	Distribución Sociodemográfica de la población de estudio	31
Tabla 2	Confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de liderazgo de Bass.	32
Tabla 3	Validez de constructo del cuestionario de liderazgo de Bass.	33
Tabla 4	Confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de liderazgo de Bass.	34
Tabla 5	De validez de constructo del cuestionario de Estrés laboral de Karasek y Theorell.	35
Tabla 6	Estadísticos descriptivos de liderazgo de Bass en la muestra	38
Tabla 7	Estadísticos descriptivos de estrés laboral según Karasek-Theorell.	40
Tabla 8	Frecuencia relativa del de la muestra examinada según el tipo de estrés laboral y estilo de liderazgo estudiada.	41
Tabla 9	Descriptivos de la percepción de apoyo recibido en la muestra.	42
Tabla 10	Distribución porcentual del apoyo percibido según el estilo de liderazgo.	43
Tabla 11	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para datos de estilos de liderazgo.	45
Tabla 12	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para datos de estrés laboral	45
Tabla 13	Contingencia de las variables Estrés laboral y estilo de liderazgo	47
Tabla 14	Pruebas de Chi Cuadrado	47
Tabla 15	Medidas simétricas.	48
Tabla 16	Contingencia de las variables Estrés laboral y el estilo transaccional de liderazgo.	49
Tabla 17	Pruebas de Chi Cuadrado	49
Tabla 18	Medidas simétricas.	49
Tabla 19	Contingencia de las variables Estrés laboral y el estilo transformacional de liderazgo.	51
Tabla 20	Pruebas de Chi Cuadrado	51
Tabla 21	Medidas simétricas.	52
Tabla 22	Contingencia de las variables Estrés laboral y el estilo laissez faire de liderazgo	53
Tabla 23	Pruebas de Chi Cuadrado	53
Tabla 24	Medidas simétricas.	53

Listado de Figuras

Tabla 1	Descriptiva de los estilos de liderazgo en la muestra estudiada	39
Tabla 2	Descriptiva del estrés laboral en la muestra estudiada	40
Tabla 3	Descriptiva de los tipos de estrés según los estilos de liderazgo	42
Tabla 4	Descriptiva de los niveles de apoyo percibido en los colaboradores de la muestra.	43
Tabla 5	Descriptiva del porcentaje de apoyo percibido en los colaboradores de la muestra	44
Tabla 6	Barras porcentuales de casos con estrés activo y alta tensión según nivel transaccional	50
Tabla 7	Barras porcentuales de casos con estrés activo y alta tensión según nivel transformacional	52
Tabla 8	Barras porcentuales de casos con estrés activo y alta tensión según el nivel de laissez faire	54

RESUMEN

En la diversidad de problemas que viven las organizaciones, el estrés laboral emerge como importante, cuyos efectos varían en intensidad y gravedad según el nivel y permanencia en la institución, los factores desencadenantes son multicausales, el presente estudio consideró como probable estresor al liderazgo, por sus diferencias comportamentales, para tal fin se trabajó con una muestra de 115 colaboradores de una planta industrial de Lima Sur. Las teorías de referencia para el Liderazgo fue la de Bass y Avolio, para el estrés el enfoque de Autonomía, demanda y apoyo social de Karasek.

El grupo fue examinado con el cuestionario abreviado de Bass y Avolio y el Cuestionario de estrés de Karasek, ambos se revisaron: la confiabilidad y validez de constructo, con resultados favorable. Los resultados descriptivos señalan la prevalencia de una percepción del liderazgo transaccional, seguido por el liderazgo transformacional sin predominio significativo. Respecto al estrés el porcentaje de la categoría de alta tensión, resultó significativa respecto al tipo activo; sin embargo, ambas variables no están correlacionadas concluyendo que la percepción del estilo de liderazgo no actúa como un estresor del estrés laboral, por tanto la intervención en la política de la organización debe ser por separado para el logro del bienestar social productivo esperado.

Palabras Clave: Liderazgo. Transaccional. Estrés. Control. Exigencia

ABSTRACT

In the diversity of problems experienced by organizations, the work stress emerges as important, which effects vary in intensity and gravity according to the level and permanence in the institution, the triggering factors are multi-casual, in this investigation I considered the leadership as possible stressor, for their behavioral differences, for this purpose we worked with a test of 115 employees from an industrial factory from South of Lima. The reference theories for the leadership were Bass and Avolio; for the stress the Autonomy approach, demand and social support of Karasek.

The group was examined with abbreviated Bass and Avolio test and the Karasek stress test, both were reviewed: reliability and construct validity, with favorable results. The descriptive results indicate the prevalence of a perception of transactional leadership, followed by transformational leadership without significant predominance. Regarding the stress, the percentage of the high tension category was significant respect to the active type; however, both variables are not correlated, being so the perception of the leadership style does not act as a stressor of work stress, therefore the intervention in the organization's politics must be separate of the achievement of the expected productive social welfare.

Key words: Leadership, Transactional, Stress, Control.Requirement

INTRODUCCIÓN

La competitividad laboral a la que nos enfrentamos, los avances tecnológicos y el constante dinamismo dentro de las organizaciones, necesitan de líderes que permitan hacerles frente y aumenten la productividad de la organización, impulsando y motivando a su equipo de trabajo hacia cumplimiento de objetivos.

El líder es aquella persona capaz de guiar, influir e inspirar a un grupo para lograr objetivos en común. Por ello, las organizaciones se esfuerzan por tener líderes con habilidades y competencias que les permitan guiar a su equipo al logro de resultados eficientes.

Asimismo, el esfuerzo por responder a las exigencias del entorno, las demandas excesivas de trabajo y la falta de recursos para afrontarlos trae como consecuencia ansiedad, fatiga, confusión y desmotivación hacia el puesto de trabajo por parte de los colaboradores; consecuencias que de continuar en el tiempo desencadenan en estrés y manifestación psicosomáticos.

En este contexto, el objetivo de la presente investigación es determinar la relación existente entre la percepción que tienen los colaboradores sobre el estilo el liderazgo que ejercen sus superiores y el grado de estrés que presentan en su puesto de trabajo. Para ello, la investigación se ha dividido en cuatro capítulos. En el primer capítulo se plantea el problema central, la importancia y justificación del estudio y los objetivos. En el segundo capítulo se presenta las investigaciones relacionadas al tema de investigación, así como los fundamentos teóricos que mejor explican el problema y las hipótesis que se esperan responder. En el tercer capítulo se determina la metodología a usar, la población y muestra del estudio, así como el proceso que ha de seguir el análisis de los resultados obtenidos. En el cuarto capítulo se da cuenta de los resultados obtenidos y el análisis de esos y se finaliza con las conclusiones y recomendaciones

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción del problema

Desde la antigüedad grandes filósofos han concebido al hombre como un ser relacional, que se encuentra en constante interacción con su entorno, crea sentido de pertenencia y dirige su comportamiento de acuerdo con las exigencias del entorno. Aristóteles (384 a.C.-322 a.C) refería que “El hombre es un ser sociable por naturaleza”. Esta característica adquiere gran importancia también en el ámbito laboral, entendiendo que el comportamiento del individuo está modulado por las múltiples interacciones que establece con los miembros de una organización, forma relaciones de cooperación y combina esfuerzos para alcanzar metas en común. Las organizaciones requieren de un gran número de personas que trabajen juntas y realicen diferentes actividades en varios niveles o cargos jerárquicos (Chiavenato, 2010).

El poder gestionar eficientemente los recursos humanos para lograr el cumplimiento de objetivos organizacionales y responder a la creciente competitividad global, requiere de un líder que sea capaz de gestionar, influir y delegar responsabilidades, así como también de motivar, guiar y propiciar la identificación del grupo (Bass y Riggio, 2006). A partir de esta postura debemos prestar atención al impacto que ejerce un líder sobre su grupo de trabajo, así como a la percepción que tienen los colaboradores en función a la supervisión, dirección y características de este; y a los efectos que tales percepciones tienen sobre las actitudes y comportamientos dentro de la organización.

Por otro lado, el estrés laboral también se ha convertido en un fenómeno influyente en el comportamiento de los colaboradores dentro una organización. De acuerdo con Otero y et al (2012) el estrés laboral se produce por la percepción de desequilibrio entre la demanda de una determinada situación y la capacidad para adaptarse con éxito a dicha demanda, produciendo afecciones psicológicas, físicas y sociales: a su vez dando como resultado manifestaciones laborales tales como insatisfacción laboral, altos niveles de rotación y ausentismo, bajo desempeño laboral y manifestaciones psicomáticas.

En el contexto de la empresa donde se realizó la presente investigación, la cual pertenece al rubro industrial, se observan hechos de especial consideración con respecto a estas dos variables.

El área de producción cuenta con supervisores en cada turno, quienes les asignan a su grupo a cargo las cuotas diarias que tienen que cumplir en un determinado plazo, además de velar por el buen desempeño de su equipo. Frente a esto, los trabajadores manifiestan que tienen mucha presión para la entrega de trabajos en un tiempo menor al requerido, lo que genera una constante tensión, además la comunicación es poco fluida con su supervisor y sienten muchas veces que el volumen del trabajo es excesivo lo que provoca gran preocupación por terminar sus funciones. Así mismo, mencionan que suelen sentirse fatigados con las funciones realizadas.

1.2 Formulación del problema

Frente al contexto descrito se pretende dar respuesta a las siguientes interrogantes:

1.2.1 Problema General:

¿Cuál es la relación entre la percepción del liderazgo y el estrés laboral en los colaboradores de una planta industrial Lima Sur?

1.2.2 Problema Específico

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral laboral en los colaboradores de una planta industrial Lima Sur?

¿Cuál es la relación entre liderazgo transformacional y el estrés laboral laboral en los colaboradores de una planta industrial Lima Sur?

¿Cuál es la relación entre la relación entre liderazgo laissez faire y el estrés laboral en los colaboradores de una planta industrial Lima Sur?

1.3 Importancia y justificación del estudio

La presente investigación permitirá conocer e identificar aquellos estilos de liderazgo relacionado con el agotamiento y estrés laboral, permitiendo explicar en qué medida guarda relación con las situaciones internas presentadas dentro de la organización como ausentismo, niveles de producción más bajos, agotamiento físico y manifestaciones psicosomáticas.

Así mismo, resulta relevante ya que los resultados obtenidos de primera mano permitirán que la dirección de la organización pueda desplegar un conjunto de estrategias a través de programas de intervención, capacitación y entrenamiento que permitan desarrollar las competencias necesarias para un liderazgo efectivo.

Resulta también importante para sentar las bases de posteriores investigaciones que permitirán mejorar la calidad de la convivencia y desarrollo del talento.

Finalmente, permitirá aportar nuevos datos para abordar las limitaciones encontradas en el ejercicio del liderazgo organizacional, ya que constituye un fenómeno persistente en las organizaciones del país.

1.4 Delimitación del estudio

Luego de haber descrito la problemática de estudio, la investigación se delimitará en:

Delimitación espacial

La presente investigación se desarrollará en la empresa industrial Hancar, ubicada en distrito de Lurín en la provincia de Lima correspondiente al rubro de producción.

Delimitación temporal

La investigación tendrá lugar en el periodo 2019, que se caracteriza por inestabilidad política que tiene efectos sobre la economía y en las empresas en la inversión, que arrastra multiplicidad de problemas asociados a esta situación tal como despidos, carencia de

oferta laboral, que inicia la cadena de incertidumbre y disminución del sentimiento de bienestar.

Delimitación social

Para la realización del estudio se tendrá como población a los trabajadores que cumplen la labor de operarios, dentro de la planta industrial pertenecientes al sector D, con un nivel instruccional con secundaria concluida y capacitación intermedia.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Determinar la relación entre la percepción del liderazgo y el estrés laboral en los colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur.

1.5.1 Objetivos Específicos

Identificar la relación entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral en los colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur.

Demostrar la relación entre liderazgo transformacional y el estrés laboral en los colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur.

Contrastar la relación entre liderazgo laissez faire y el estrés laboral en los colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Marco histórico

2.1.2 Liderazgo

De acuerdo con los autores Daft y Marcic (2010) el liderazgo es aquella capacidad para ejercer influencia sobre las personas con el fin de lograr objetivos en común. En este sentido, el líder actúa como un agente capaz de influenciar, dirigir, inspirar y motivar a un determinado grupo de personas, con el fin de alcanzar metas y objetivos trazados.

Del mismo modo, Lussier y Achua (2012) identifican al liderazgo como el conjunto de actitudes y habilidades que posee una persona para dirigir a un grupo y ejercer influencia sobre los demás. De ahí la importancia del líder dentro del ámbito laboral, pues va a permitir encauzar y motivar a su equipo hacia la realización de las metas organizacionales.

De acuerdo a esto, Fincowsky y Krieger (2012) sostienen que el líder actúa como nexo entre la organización y los colaboradores, permitiendo la internalización de los valores, la misión y la visión de la compañía; va a asignar responsabilidades y va a ejercer control para el cumplimiento de ellas.

Fernández (2016) asegura que los elementos claves del liderazgo organizacional radican en la influencia, el líder, los seguidores, los objetivos organizacionales y el cambio.

Las definiciones y tipologías del liderazgo han ido evolucionando a lo largo del tiempo desde su primera definición en los años veinte en donde era considerado como un conjunto de rasgos innatos y heredados con los que nacía todo líder. De este modo empiezan a surgir en forma cronológica diferentes enfoques y teorías que intentan explicar y predecir este proceso.

Enfoques sobre el Liderazgo:

Enfoque De Rasgos

Como resultado de las primeras investigaciones en torno al Liderazgo, surge el enfoque de rasgos, desarrollado entre los años 1920 y 1940. En donde los primeros teóricos asumen que los líderes nacen con ciertas características o atributos que les permiten ejercer influencia sobre los demás; centrándose en identificar aquellos rasgos físicos, intelectuales y emocionales, que son concebidas como heredadas e innatas (Cawthon, 1996). Por lo tanto, esta teoría sostiene que “los líderes nacen, no se hacen”.

A partir de las investigaciones realizadas en esta época, los rasgos que caracterizaban a los líderes eran la inteligencia, la estatura, el alto nivel de energía y su capacidad de persuasión. (Lupano y Castro, 2008)

Esta concepción fue modificada y ampliada, ya que se basaban en conclusiones pobres que no podían explicar un fenómeno tan complejo, como por ejemplo aquellos rasgos que podían ser adquiridos con el tiempo. Con esta ampliación el liderazgo es concebido como un conjunto de atributos, hereditarios o adquiridos, que le permiten al individuo ejercer influencia sobre los demás (Zaccaro, 2007). De esta manera, las teorías de rasgos buscaban identificar aquellas cualidades como la inteligencia, asertividad, sensibilidad, honestidad; que fueran característicos de los líderes.

Chiavenato (2010) menciona que el enfoque de rasgos fue superado. ya que una de sus principales limitaciones fue que no existían rasgos universales o continuos, sino por lo general que el ambiente o situación estaban relacionados con los atributos que el líder pudiera desplegar. Así mismo, los rasgos que eran considerados innatos no necesariamente significaban que tendría éxito para dirigir un grupo.

Por último, errores en el planteamiento teórico como la imposibilidad de medir los rasgos o determinar la influencia del entorno, provocaron que la teoría tenga poca

credibilidad. Sin embargo, sentó las bases para la apertura de nuevos enfoques que intenten explicar los espacios teóricos que aún quedaban por abordar.

Enfoque Conductual

Siguiendo la línea evolutiva de dicha variable, nos encontramos con el enfoque conductual, centrada en el despliegue de comportamientos y cualidades que permiten desarrollar un liderazgo efectivo. El liderazgo es concebido como el conjunto de conductas observables que pone en marcha un individuo para producir un impacto en sus seguidores, y así lograr los objetivos planteados (Chiavenato 2010).

De esta manera, los estudios empiezan a enfocarse principalmente en lo que hace el líder, qué comportamientos y conductas despliega; y cómo estas contribuyen al éxito o fracaso del grupo (Palomino 2014).

Este enfoque tuvo gran repercusión entre los finales de los años cuarenta hasta los años sesenta, principalmente gracias a los estudios realizados en la Ohio State University y la Universidad de Michigan.

Las principales teorías que analizaron el Liderazgo en función del enfoque conductual son las siguientes:

a. Investigación de Universidad de Lowan – Kurt Lewin

Una de las primeras investigaciones bajo este paradigma es el desarrollado por Kurt Lewin, Lippit y White a mediados de 1930. Los cuales identifican los siguientes estilos de liderazgo

Autocrático: Se caracteriza por ser un liderazgo directivo, dominante y político, en donde el líder toma decisiones sin tener en cuenta las opiniones y puntos de vistas el grupo. Se trata de un poder centralizado, en donde uno solo decide, informa la ejecución de la tarea y supervisa el funcionamiento. Este ciclo puede acompañarse de recompensas y coerción para el cumplimiento de objetivos.

Democrático: La toma de decisiones son discutidas y decididas en colaboración del grupo junto con el líder. Asimismo, el líder sugiere alternativas de trabajo que son elegidas por los miembros y las tareas son repartidas equánimemente.

Laissez faire: El líder no se involucra con el grupo, actúa como un agente externo, en donde la supervisión es distante y otorga total libertad a los miembros del grupo. Se caracteriza por una personalidad introvertida, cautelosa, poco comunicativa y distante (Bass, 2008)

b. Universidad de Michigan

El Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad de Michigan en 1947 enfocó sus estudios en determinar estilos de eficacia y dirección sobre dinámicas de grupo. Para lo cual, los resultados identificaron dos tipos de conductas básicas por parte de los líderes (Chiavenato 2010)

Orientadas hacia las tareas: En la cual las conductas de los líderes eran enfocadas al cumplimiento de metas y resultados. Es decir, se dirigían a una mayor producción y los trabajadores eran un medio para lograrlo.

Orientadas hacia las relaciones: La conducta de los líderes se enfocaba en las relaciones con sus seguidores. De este modo se encargaban de que persigan objetivos en común.

c. Investigación de la Universidad Ohio

La Universidad de Ohio en los años 50s realizó una investigación basada en el cuestionario LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) aplicada en oficiales de la Fuerza Área y a organizaciones industriales para identificar como percibían los encuestados la conducta de los líderes (Chiavenato, 2010). De donde se llegó a una conclusión similar a la de la Universidad de Michigan, en donde los seguidores percibían la conducta del líder en función a dos categorías o dimensiones:

Iniciación de estructura: Aquí la conducta del líder está orientada a la consecución de tareas y cumplimiento de la agenda de trabajo

Consideración: Las conductas del líder están orientadas a los seguidores y en mejorar la relación entre ambos, como crear un clima de colaboración y confianza.

Las diferentes investigaciones concluyeron que los líderes con alta consideración tenían trabajadores con niveles más altos satisfacción, menor rotación y trabajaban con mayor motivación. Asimismo, los líderes con puntuaciones altas en consideración e iniciación de estructura conseguían trabajadores con mayor productividad y

rendimiento. Es por ellos, que los resultados encontrados por la Universidad de Ohio marcaron grandes pautas para posteriores investigaciones sobre el liderazgo, durante por lo menos cuatro décadas sub siguientes (Palomino 2014).

Enfoque Situacional

Entre los años setenta y noventa se gesta una nueva concepción de liderazgo, en donde además de poner en relieve los patrones conductuales, considera también la importancia del contexto en el que se desarrollan estas actividades y como el ambiente externo influye en la relación líder- seguidor.

El enfoque situacional pone especial énfasis en el contexto como principal influyente en el proceso de Liderazgo (Yukl, 2008), de este modo, dependiendo de la situación o contexto, el líder va a dirigir su comportamiento y utilizar estilos de liderazgo eficaces al entorno. Las principales teorías entorno al enfoque situacional, se describirán en las siguientes líneas:

a. Teoría del Liderazgo Situacional

La teoría del liderazgo situacional fue desarrollada por Blanchard y Hersey en los años 70s, considerando a los seguidores como el componente situacional más importante, de esta manera el modelo se sustenta en la relación entre las conductas que despliega el líder en función al grupo, pudiendo ser estas conductas directivas y conductas de apoyo, a partir de los cuales se desprenden cuatro estilos de liderazgo (Blanchard 2007):

Estilo directivo: En donde encontramos un alto nivel directivo y bajo nivel de apoyo, por lo que el liderazgo estará centrado en el cumplimiento de metas y objetivos, el líder va a supervisar y dar instrucciones de forma continúa

Estilo persuasivo: Alto nivel directivo y alto nivel de apoyo, de esta manera el líder explica al grupo la toma de decisiones que realiza y permite al grupo intervenir a través de preguntas, se enfoca tanto en el cumplimiento de objetivos como en el interés que les da a sus seguidores.

Estilo participativo: Bajo nivel directivo y alto nivel de apoyo, en este estilo el líder le permite participar a los seguidores en la toma de decisiones, esto permite que se sientan más involucrados y motivados para la consecución de objetivos.

Estilo delegador: Bajo nivel directivo y bajo nivel de apoyo, el líder actúa como un agente externo al grupo, dejando que sea el grupo el que tome sus propias decisiones; se podría asumir que se basa en la autonomía y autogestión.

b. Teoría de la contingencia

La teoría de la contingencia desarrollada por Fiedler considera que la eficacia del grupo depende de la combinación entre el estilo de liderazgo y la situación. Para el autor, existen dos tipos de liderazgo: el liderazgo orientado hacia las tareas y el liderazgo orientado hacia las relaciones. Asimismo, son tres los factores que van a determinar el estilo de liderazgo: La relación entre el líder y los miembros del grupo, la estructura de las tareas y el poder del puesto (Chiavenato, 2010).

Del mismo modo, Gibson et al (2011) propone tres variables en el desarrollo del liderazgo situacional por contingencia: las relaciones personales que se establecen entre los miembros del grupo, el adecuado uso de poder y autoridad, e instrucciones estructuradas de acuerdo a la tarea que se va a asignar.

c. Teoría camino meta

De acuerdo con esta teoría, el líder es un camino que permite la consecución de objetivos, su tarea es motivar a sus seguidores a través de recompensas que van a incrementar la posibilidad de alcanzar las metas trazadas (Figuroa 2012). Los líderes son eficaces en la medida que influyen en la motivación de sus seguidores y el impacto que este tenga para el cumplimiento de metas (Chiavenato 2010), de modo que el líder tendrá que actuar como agente motivador para lograr los objetivos propuestos.

De acuerdo con Robbins y Judge (2017) el líder tiene la responsabilidad de influir en la percepción de las metas laborales y abrir camino de sus seguidores para alcanzarlas.

House en su teoría propone cuatro tipos de liderazgo:

Liderazgo directivo: El líder es quien toma las decisiones y explica al grupo como se deben ejecutar las tareas. Este tipo de liderazgo tiene mayor repercusión en tareas que son pocas precisas y definidas, pues le da las pautas necesarias para realizarlas.

Liderazgo Solidario: El líder pone énfasis en la relación con sus seguidores, teniendo en cuenta sus necesidades y puntos de vista. Este tipo de liderazgo tiene mayor eficacia en grupos donde hay situaciones adversas.

Liderazgo orientado al resultado: El líder alienta a los seguidores al cumplimiento de objetivos, pone énfasis en el buen desempeño y eficacia de las tareas realizadas.

Liderazgo participativo: El líder toma en consideración al grupo para que participe en la toma de decisiones, tomando en cuenta la opinión de sus seguidores.

Estos cuatro tipos de liderazgo pueden tener lugar en un mismo líder dependiendo de la situación y como la ocasión lo amerita (Robbins y Judge 2017)

Enfoques Emergentes

Finalmente tenemos las teorías de las relaciones o emergentes, en donde encontramos el liderazgo transaccional y transformacional. Desarrollados por Bass en los años noventa y actualmente es el enfoque con mayor repercusión.

Enfoque Transaccional y Transformacional

El enfoque transaccional es considerado como parte de las teorías emergentes o nuevas, la cual pone especial énfasis a la relación que se da entre líder y los seguidores, basado en un intercambio social. Bass y Riggio (2006) afirman que el enfoque transaccional es un estilo en el que prima la negociación, el intercambio de premios a cambio del logro de objetivos y metas organizacionales, que llaman “recompensa contingente”.

Por otro lado, el enfoque transformacional se basa en un intercambio de valores y creencias entre el líder y sus seguidores. El líder transformacional motiva a las personas

a hacer más de lo que ellas mismas esperan y, como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad, los que representan, a su vez, un beneficio para la colectividad (Bass y Riggio, 2006).

2.1.2 Estrés

Al igual que la primera variable, liderazgo organizacional, la concepción y abordaje del estrés se ha ido modificando con los cambios producidos en el desarrollo humano. Los primeros estudios del estrés se realizaron en los años cuarenta, cuando Hans Selye, endocrinólogo de la Universidad de Montreal definió por primera vez el término estrés como una condición interna del organismo en respuesta a agentes evocadores (Miranda 2008). De acuerdo con Selye, existen tres fases de adaptación en este proceso:

Fase de alarma: Ante un estímulo estresante o una situación amenazante, el organismo automáticamente se prepara para dar una respuesta, ya sea para afrontar o evadir la situación estresante. Las reacciones inmediatas que presenta el individuo en esos momentos son un aumento del ritmo respiratorio y cardiaco, dilatación de las pupilas, tensión muscular, aumento de la capacidad de atención y concentración. Esta primera etapa es de corta duración.

Fase de resistencia: Al mantenerse el estímulo, el organismo continúa reaccionando por un tiempo mayor, intentando adaptarse o superar la situación. Sin embargo, de no lograrlo, lleva al agotamiento de reservas del organismo.

Fase de agotamiento: La exposición al estímulo estresante continúa en el tiempo, por lo que la capacidad de activación se va perdiendo progresivamente, produciéndose finalmente de esta manera un estado de agotamiento, dando lugar a manifestación psicosomáticas.

Hacia los años sesenta y setenta surge un nuevo enfoque en el que se considera al estrés como un estímulo, en donde distintas situaciones, acontecimientos y eventos catastróficos, incontrolables e impredecibles, producen un desequilibrio en el ser humanos. Por último, Lazarus y Folkman en 1986 proponen un nuevo enfoque, basado en la interacción de factores internos, externos y cognitivos, desde esta perspectiva el estrés surge ante la transacción del individuo con su entorno; y la valoración cognitiva que se le da a la situación. Producto de ello, se producen manifestaciones fisiológicas

(psicosomático). De acuerdo con los autores las personas están en constante esfuerzo cognitivo y conductual para manejar distintas situaciones que se les presenta, sin embargo, cuando esto sobre pasa su capacidad para controlarlo ocurre un desequilibrio y se produce lo que denominamos estrés (Cólica, 2012).

La Organización Mundial de la Salud definió al estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción. En este sentido, el estrés sería considerado como una alarma para el organismo, frente a situaciones que ponen en peligro su integridad de forma permanente por lo que despliega un conjunto de reacciones y recursos para afrontarlos.

Se puede decir, por lo tanto, que el estrés es producto de la interacción entre el individuo en relación a su ambiente, en las que las demandas o exigencias sobrepasan su capacidad para controlarla, generando un conjunto de manifestaciones físicas y psicológicas en el individuo. Constituyendo desde el siglo XX como la enfermedad del siglo (Osorio y Cárdenas, 2017)

Estrés Laboral

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) (2016) considera que el estrés laboral es el conjunto de reacciones que experimenta el individuo ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y recursos para poder afrontarlas. Se puede entender como una manifestación psicosocial relacionada con el medio ambiente en donde el individuo desempeña su jornada laboral y que sobrepasa su capacidad para responder eficazmente a ella, produciendo reacciones psicosomáticas y trastornos psicológicos como ansiedad y depresión.

La Organización, el medio físico y los propios individuos son factores que actúan como posibles fuentes de estrés como el alto grado de dificultad del trabajo, actividades de gran responsabilidad, ruidos constantes, la iluminación, ergonomía, inadecuada supervisión o constantes tensiones entre compañeros.

De acuerdo con Dolan y Diez (2005) se pueden indicar tres factores que influyen en el Estrés Laboral

Estresores individuales: considera los aspectos personales y características del individuo que influyen a la generación del estrés, entre estas tenemos los factores conductuales como capacidades, habilidades, asertividad, entre otros; y demográficas como edad, educación, ocupación, género y horas en el trabajo.

Estresores del entorno: comprende factores sociales, económicos, familiares y políticos que inciden sobre la persona

Estresores organizativos: Dentro de los cuales se consideran los estresores ambientales como el ruido, humedad, la luz, la disponibilidad de espacio, entre otros; estresores individuales como la sobrecarga de trabajo, ambigüedad de roles y funciones, objetivos y metas poco definidas, entre otros; estresores grupales como presión del grupo, apoyo social, conflicto grupal, carga de trabajo equitativa, acoso; y estresores relacionados a la supervisión como sobre exigencias, contraindicaciones, retroalimentación y reconocimientos por parte del supervisor.

Modelos teóricos sobre estrés laboral:

Modelo ajuste persona – entorno.

El modelo planteado por Harrison en 1978, se centra en la interacción entre los recursos personales que tiene el individuo y las demandas del entorno laboral, de manera que el desequilibrio entre estas dos dimensiones produce trastornos, emocionales, fisiológicos y comportamentales, manifestación del estrés. Por lo que un mal ajuste entre el trabajador y su entorno va a generar un desequilibrio (Sánchez, 2017)

Modelo demanda y control.

En 1977 Robert Karasek plantea el modelo Demanda Control, sosteniendo que el estrés es resultado de la interacción entre las demandas laborales y el grado de control y autonomía que tiene el individuo sobre estas. El nivel de las demandas puede estar dadas por exigencias psicológicas o por producción, como exceso de trabajo, intensidad, necesidad de concentración y mayor responsabilidad. Mientras que el nivel de control

hace referencia a la autonomía o capacidad para tomar decisiones sobre estas, permitiéndole elegir como desarrollará su trabajo y las habilidades que desplegará para desarrollarlas. (Vieco y Abello, 2014).

Modelo desequilibrio esfuerzo y recompensa.

Siegrist en 1996 propone que el estrés laboral se produce debido al desequilibrio entre Costes, entendido como el esfuerzo que realiza el trabajador, y las Ganancias que hacen referencia a las recompensas que recibe por ello. De acuerdo con el modelo, los esfuerzos que realiza el trabajador pueden ser extrínsecos o intrínsecos. Mientras que las ganancias pueden ser monetarias, apoyo social y seguridad (Siegrist, 2008).

De esta manera, el trabajador al percibir un desequilibrio entre el esfuerzo realizado con las recompensas recibidas por ellos, va a manifestar sentimientos recurrentes de enojo, desmotivación, tristeza y desesperanza, lo que conllevará a un cuadro de estrés.

2.2 Investigaciones relacionadas con el tema

2.2.1 Antecedentes nacionales:

Benott S. (2019) en su investigación “Relación entre estrés laboral y el liderazgo transformacional en el personal académico de la institución Casuarinas International College de Monterrico”, realizada a 30 docentes seleccionados a través de un muestreo no probabilístico intencional. No encontró una relación significativa entre las variables estrés laboral y liderazgo transformacional. Asimismo, comprobó que el estrés laboral es mayor en los hombres (53.33%) que en las mujeres (46.7%).

Mozón, B. y Vargas, N. (2019) realizaron una investigación titulada “Clima organizacional y el nivel de estrés en los trabajadores del centro de salud Rocchacc Chincheros – Apurímac”. Para ello utilizaron los instrumentos: Cuestionario del Clima Organizacional de la OPS y la Escala de Estrés Laboral de Florencia Sánchez, aplicados a una muestra conformada por 36 trabajadores del centro de salud en mención. Los resultados obtenidos mostraron una correlación débil entre el clima organizacional y el estrés laboral en la población estudiada.

Cjhua, Z. y López, R. (2018) en su estudio titulado “Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren ESSALUD”, utilizaron como instrumentos el Cuestionario Multifactorial MLQ 5S y la encuesta de Satisfacción Laboral SL- SPC, aplicados a 150 enfermeros seleccionados a través de un muestreo aleatorio simple. Los resultados obtenidos indicaron una relación directa entre los estilos de liderazgo y la satisfacción laboral, siendo el estilo de liderazgo transaccional el predominante, guardando relación con la satisfacción media de los colaboradores.

Alvarado, K. et al (2016) realizaron una investigación sobre los “Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada”. Para ello utilizaron como instrumentos el cuestionario MLQ 5X versión corta (Bass 1985; y Bass y Avolio 2008) para evaluar el estilo de liderazgo, y el Cuestionario de Compromiso Organizacional y Meller y Allen (1997), los cuales fueron aplicados a 196 colaboradores de la empresa Motores Perú del Callao, escogidos por un muestreo de tipo no probabilístico. Los resultados señalaron una relación directa entre el estilo de liderazgo transaccional y el compromiso de continuidad, dado a que hay un apoyo permanente y seguimiento por parte de los supervisores lo que permite el cumplimiento de los objetivos planteados. De igual manera se encuentra esta relación directa entre el estilo de liderazgo transformacional con el compromiso normativo, generando una obligación moral con la organización originada en la relación con las características de sus líderes.

Quispe, S (2016) en su estudio “Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima”. Encontró la existencia de una relación significativa entre el estrés y el clima laboral. Así mismo, el nivel de estrés predominante en la muestra fue bajo y el clima laboral fue categorizado como favorable. La investigación estuvo conformada por una muestra de 168 los colaboradores de una empresa privada de Lima, y los instrumentos utilizados fueron la Escala de Estrés de la OIT-OMS y la Escala de Clima Laboral de Sonia Palma.

Chacón (2016) buscó determinar la relación entre “Liderazgo transformacional y la satisfacción laboral”. El estudio se realizó con una muestra de 65 trabajadores de una empresa courier de Lima. Se utilizó la escala de liderazgo transformacional de Bass y Avolio (2000) y la escala de satisfacción laboral de Yamamoto (2012). Los resultados

muestran una relación significativa entre las dimensiones del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral. Por lo que, al aumentar la percepción del liderazgo organizacional, aumentará a su vez la satisfacción de los colaboradores.

Castañeda, B (2015) realizó un estudio sobre el “Estrés Laboral y riesgo psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno Chiclayo”. Los resultados arrojaron que existe una relación significativa entre ambas variables, demostrando que existe una relación entre los contextos de los jefes, preparación, conflicto, sobre carga de trabajo, incertidumbre, satisfacción y autoestima; con la participación, implicación, responsabilidad, formación, comunicación y hostigamiento. La muestra estuvo conformada por 170 colaboradores y se utilizaron dos instrumentos, el primero denominado Escala de Estrés Laboral de 48 ítems y la Escala de Percepción del Riesgo Laboral de 30 ítems.

Loza, E (2014) en su investigación titulada “Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto”, llegó a la conclusión que el estilo de liderazgo predominante es el transaccional y el compromiso predominante es el afectivo. Determinando la relación significativa entre ambas variables. Cabe señalar, que participaron más de 100 docentes, 65% varones y 35% mujeres.

Aria, W. y Justo O. (2014) realizaron un estudio sobre “Felicidad, síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento en una empresa privada”, en una muestra de 74 colaboradores de una empresa privada ubicada en la Ciudad de Arequipa. Para el estudio se utilizaron los instrumentos: Inventario de Burnout de Maslach, Escala de Felicidad de Lima y el Cuestionario de Conductas de Afrontamiento ante Situaciones de Estrés. Encontrándose como resultado una relación inversa entre el síndrome de Burnout y la felicidad y de manera directa con los estilos de liderazgo. Asimismo, las mujeres utilizaban más los estilos de afrontamiento evitativo y pasivo; mientras que los hombres utilizaban más un estilo de afrontamiento activo.

Quesada, T (2014) en su investigación “Liderazgo transaccional y comportamiento organizacional en las instituciones educativas publicas Ramón Catilla y Túpac Amaru del distrito de Comas, de la unidad de gestión educativa local N° 4, provincia y departamento de Lima, año 2012”. Demostró que existe una relación significativa entre el liderazgo transaccional y el compromiso organizacional, Así mismo, se observa una

relación significativa entre las dimensiones: dirección por excepción pasiva, dirección por excepción activa y dirección por contingencia con la variable comportamiento organizacional. La investigación estuvo conformada por 99 docentes y 7 directivos.

2.2.2 Antecedentes internacionales

Gonzales, H. et al (2019) en su investigación “Análisis correlacional del bienestar psicológico en el trabajo, liderazgo transformacional y confianza en el líder: caso de una mype industrial”, realizada a 23 trabajadores de una pequeña empresa ubicada en la ciudad de Durango, México. Tuvo como objetivo analizar la relación entre la percepción que tienen los colaboradores respecto al estilo de liderazgo y el bienestar psicológico, así como determinar la influencia que tiene la confianza hacia el líder en dicha relación. La investigación tuvo como resultado una correlación entre el liderazgo transformador, la confianza en el gerente y el bienestar psicológico en el trabajo.

Hidalgo, J. et al (2019) centraron su atención en las actitudes negativas que podían presentar ciertos trabajadores relacionados con el Síndrome de Burnout y su relación con el compromiso que estos tienen dentro de la organización. Es por ello que en su investigación “Burnout, resiliencia y compromiso laboral en maestros de educación especial”, realizada a 80 docentes de un centro educativo en México; dio como resultado que el 34.38% de la muestra presentaba una relación entre el desgaste emocional con bajos niveles de autoeficacia y comportamientos resiliente.

Garcés, D. et al (2019) en su investigación titulada “Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzmán, Jalisco”, realizada a una muestra de 276 docentes de educación básica de la ciudad de Guzmán, de las cuales el 59.1% estaba conformada por mujeres y el 40.9% era personal masculino. Para la medición de las variables utilizaron el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) y el Cuestionario de Estrés laboral de la OIT, obteniendo como resultado una correlación negativa significativa entre el liderazgo transformacional y el estrés laboral percibido por los trabajadores. Asimismo, se encontró una correlación negativa entre el estrés laboral y la efectividad de los trabajadores. Por lo que se puede deducir que el liderazgo transformacional es un factor modulador del estrés y la eficacia laboral.

Guangatal, M. (2018) tuvo como objetivo determinar la relación entre el estrés y el clima laboral. Por ello, a través de su tesis “El estrés y el clima laboral en el personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi” desarrollada en la ciudad de Tungurahua, Ecuador, con una muestra de 54 colaboradores. Obtuvieron como resultado una relación significativa entre el estrés y clima laboral. De esta manera, en un entorno laboral positivo, en donde el personal pueda desarrollar su potencial, se propicie la comunicación y trabajo en equipo; los niveles de estrés iban a ser menores en los colaboradores.

Galarza, S. (2017) en su estudio titulado “Estructura organizacional y estilos de liderazgo en Cooperativas de Ahorro y Crédito Pichincha”, tuvieron como objetivo determinar cualitativamente los estilos de liderazgo utilizados por los directivos de la entidad bancaria, para ello utilizaron el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) aplicado a 60 directivos. Concluyendo que de los tres estilos de liderazgo: transaccional, transformacional y laissez faire, este último predomina en las estructuras organizacionales de la cooperativa. Es decir, se basa en un liderazgo basado en un escaso apoyo y dirección por parte de los directivos, en donde no hay involucramiento con los colaboradores y no se asume responsabilidades.

Sánchez, I. et al (2017) realizaron un estudio sobre “Motivación y el liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos”. Los resultados obtenidos en una muestra de 95 personas, el 83.3% de los jefes de turnos no tienen actitud de líder y el 49.2% de las asistentes generales tienen motivación por afiliación. Concluyendo que la motivación por afiliación es la más frecuente en las asistentes, por lo que el establecimiento de redes de apoyo entre el equipo, la colaboración y los lazos efectivos mantiene la motivación en la muestra de estudio, mientras que el liderazgo está ausente en la mayoría de los jefes de turno.

Sarsosa K. (2017) investigó sobre “Estrés laboral en el personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia” en una muestra de 595 participantes pertenecientes a unidades sanitarias, obteniendo como resultado que el personal asistencial presenta un nivel alto de estrés laboral, concretamente con síntomas fisiológicos e intelectuales, lo cual podría asociarse con las características del rol, las condiciones laborales y la exposición permanente a enfermedades contagiosas propias del contexto de las instituciones de salud.

Guilguiruca, M. (2015) en su investigación “Factor de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica de Chile”. En donde participaron 292 trabajadores, a los que se les aplicó el cuestionario ISTAS 21 y la Escala de Estrés Percibido. Los resultados fueron una relación significativa entre los riesgos psicosociales dentro de las organizaciones con estrés de los trabajadores; en donde las exigencias psicológicas, las relaciones de apoyo social, la ambigüedad laboral y los sistemas de turnos, tuvieron correlaciones más altas con la variable dependiente.

Rueda, E (2014) en su investigación titulada percepciones de los “Estilos de liderazgo y el clima organizacional en los funcionarios del área administrativa de la fundación Hospital San Pedro” tuvo como objetivo correlacionar ambas variables utilizando los instrumentos MLQ variación argentina y la escala de clima de laboral Edco. Los resultados obtenidos permitieron la aceptación de la hipótesis de la relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y el clima laboral, revelando de forma específica que el liderazgo transformacional y transaccional permitían un clima laboral basado en la confianza, apoyo y respeto entre los miembros del grupo; mientras que el estilo laissez faire resultó negativo, produciendo que los colaboradores no se sientan comprometidos con la organización, reduzca su motivación y aumente el ausentismo.

Gonzales M. (2014) desarrolló un estudio correlacional entre el estrés y el desempeño laboral en una muestra de 50 colaboradores de una empresa ubicada en Quetzaltenango, Guatemala. Obteniendo como resultado una correlación estadísticamente significativa entre el estrés percibido por los colaboradores y su nivel de desempeño. Asimismo, se encontró un alto nivel de estrés en los trabajadores.

2.3 Estructura teórica y científica que sustenta el estudio

La presente investigación abordará la relación entre el liderazgo y estrés laboral en los colaboradores de una planta industrial. Para ello, los paradigmas que sustentarán las variables en estudio serán los siguientes:

Teorías emergentes del Liderazgo:

Propuesta por Bernard Bass en 1981 en su Cuestionario Multifactorial de Liderazgo, propone tres estilos: transformacional, transaccional y laissez faire.

a. Enfoque Transaccional

El enfoque transaccional es considerado como parte de las teorías emergentes o nuevas, la cual pone especial énfasis a la relación que se da entre líder y los seguidores, basado en un intercambio social. Bass y Riggio (2006) afirman que el enfoque transaccional es un estilo en el que prima la negociación, el intercambio de premios a cambio del logro de objetivos y metas organizacionales, que llaman “recompensa contingente”. De esta manera, el líder suele monitorear las tareas desempeñadas por los seguidores, muy de cerca, y premia o castiga en función a su desenvolvimiento, orientándose a las necesidades materiales del personal a su cargo (Bass y Avolio, 2000)

Zapata et al (2016) define al liderazgo transaccional como el conjunto de intercambio que se da entre el líder y los seguidores, basado en una autoridad jerárquica dentro de la organización. El líder asignará las tareas a realizar, se asegurará del cumplimiento de pautas y procedimientos de forma eficiente, y mantendrá motivado al grupo a través del uso de recompensas o castigos, con la finalidad de cumplir con los objetivos planeados. El líder ejerce poder a través de una autoridad formal y legítima dentro de la organización (Dura y Castañeda, 2015).

De acuerdo con Bass y Avolio, el liderazgo transaccional está definida por las siguientes dimensiones:

Recompensa contingente: Basada en una interacción recíproca entre el líder y sus seguidores, el líder aclara y especifica las conductas que serán recompensadas por el esfuerzo realizado. Asimismo, de no cumplir con lo esperado podrá ejercer un castigo, sin que esto influya en una percepción negativa

Gestión por excepción activa: El líder supervisa e interviene para realizar acciones correctivas o cambios en la realización de conductas. Cuando el líder identifica incumplimiento las tareas y que no son cumplidos los objetivos, debe realizar un diagnóstico para determinar las causas, las cuales pueden deberse a un solo liderado, al conjunto de liderados, al ambiente o alguna dificultad presente de manera aleatoria en la ejecución de la tarea (Bass, 2000).

b. Enfoque Transformacional

Desarrollado por Bernard Bass a inicios de los años noventa, considera que este tipo de liderazgo se basa en un intercambio de valores y creencias entre el líder y sus seguidores. El líder transformacional motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y, como consecuencia, se producen cambios en las organizaciones que representan, a su vez, un beneficio para la colectividad (Bass y Avolio, 2000).

El líder transformacional comunica una visión clara, da a conocer las metas y objetivos que se esperan alcanzar, incentiva a la identificación con esa visión y logra la motivación y compromiso de sus seguidores. Además de ello, busca contribuir al crecimiento de cada uno de los miembros de la organización, estimulando el potencial que cada uno tiene para ejercer un liderazgo (Hermosilla et al, 2016).

Caljaro (2015) señala que el líder transformacional permite gestionar el cambio y la innovación dentro de la organización, esto debido a que siempre está en constante evaluación de lo que hace él y su grupo, así como del entorno. De esta manera busca mejorar y transformar procesos de ser necesarios.

De acuerdo con el autor, existen cuatro dimensiones dentro de este enfoque:

Influencia idealizada: El líder tiene la capacidad de motivar, inspirar e influenciar en el grupo. Los objetivos e ideales son asumidos y entendidos como beneficiosos para todos, promoviendo el respeto, la confianza e identificación con el líder.

Motivación inspiracional: El líder actúa como un modelo para el grupo, fomentando la identificación con la misión y objetivos que tiene. El líder es capaz de desarrollar iniciativa y motivación para el desarrollo de tareas y son percibidos como personas confiables, tenaces e inspiradoras.

Estimulación intelectual: El líder estimula la innovación, el pensamiento crítico, la toma de consciencia y la creatividad, de esta manera alienta al grupo a la reformulación de los problemas existentes y fomenta estrategias para resolverlos a través de un entorno de apertura.

Consideración individualizada: El líder presta atención no solo a las necesidades del grupo, sino también a los intereses y capacidades individuales de cada miembro. El

líder busca el desarrollo de oportunidades de forma equitativa proporcionando apoyo, retroalimentación y autonomía entre el grupo.

c. Enfoque Laissez Faire

También llamado liderazgo pasivo o inactivo, se caracteriza por una renuncia de responsabilidades, el líder evita tomar decisiones y no se involucra con el grupo a menos que sea necesario.

Arenas et al (2015) sostiene que este tipo de liderazgo conduciría a un conflicto de roles y aumentaría el acoso dentro de la organización, esto debido a que hay una ausencia de control en el grupo y una baja justicia procedimental. Asimismo, no permitiría el cumplimiento de objetivos tanto individuales como colectivos.

Enfoque de Estrés Laboral

Modelo demanda y control.

Robert Karasek plantea el modelo Demanda Control, sosteniendo que el estrés es resultado de la interacción entre las demandas laborales y el grado de control y autonomía que tiene el individuo sobre estas. El nivel de las demandas puede estar dadas por exigencias psicológicas o por la producción como exceso de trabajo, intensidad, necesidad de concentración y mayor responsabilidad. Mientras que el nivel de control hace referencia a la autonomía o la capacidad para tomar decisiones sobre estas, permitiéndole elegir como desarrollará su trabajo y las habilidades que desplegará para desarrollarlas. (Vieco Gómez y Abello Llanos, 2014).

De acuerdo con el autor, el estrés laboral se produce por una alta demanda laboral y la poca capacidad para ejercer el control sobre estas. Por el contrario, observó que los trabajadores se desempeñan con mayor motivación y optimismo cuando son capaces de influenciar en su entorno y desarrollar sus habilidades en tareas retadoras.

La importancia de este modelo radica en la relevancia que tienen los factores laborales sobre la salud de los trabajadores. De esta manera situaciones como horas extensas de trabajo, la sobre carga laboral, la poca autonomía en la realización de las

tareas, son factores de riesgos vinculadas al estrés y otras enfermedades psicosomáticas. (Karasek, 2018)

En 1988 Johnson y Hall aportan al modelo una tercera dimensión Apoyo Social, la cual hace referencia a la relación del trabajador con sus pares y supervisores. De esta manera, el apoyo social va ejercer una influencia directa en la disminución del estrés producida por la alta demanda de tareas y el bajo control para realizarlas.

Planta industrial

El contexto donde se realiza la investigación se trata de una empresa netamente peruana ubicada en el distrito de Lurín, con más de 5 años en el mercado, destinada a la producción especializada de alimentos de mascotas y peces, con los más altos estándares de calidad.

La planta está formada por 5 áreas: producción, calidad, logística y almacén y gerencia. Sin embargo, se han encontrado los siguientes problemas: El área de producción cuenta con supervisores en cada turno, quienes asignan a su grupo a cargo las cuotas diarias que tienen que cumplir en un determinado plazo, además de velar por el buen desempeño de su equipo. Frente a esto, los trabajadores manifiestan que sienten poco reconocimiento por el esfuerzo realizado cuando logran las metas propuestas, tienen mucha presión para la entrega de trabajos en un tiempo menor al requerido, lo que genera una constante tensión, además la comunicación es poco fluida con su supervisor y sienten muchas veces que el volumen del trabajo es excesivo lo que provoca gran preocupación por terminar sus funciones. Así mismo, mencionan que sienten suelen sentirse fatigados con las funciones realizadas.

2.4 Definición de términos básicos

Estrés: conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción frente a situaciones que ponen en peligro su integridad de forma permanente.

Liderazgo: capacidad para ejercer influencia sobre las personas con el fin de lograr objetivos en común.

Agotamiento laboral: Cansancio físico y mental producto a la excesiva carga laboral y los pocos recursos para desarrollarlas.

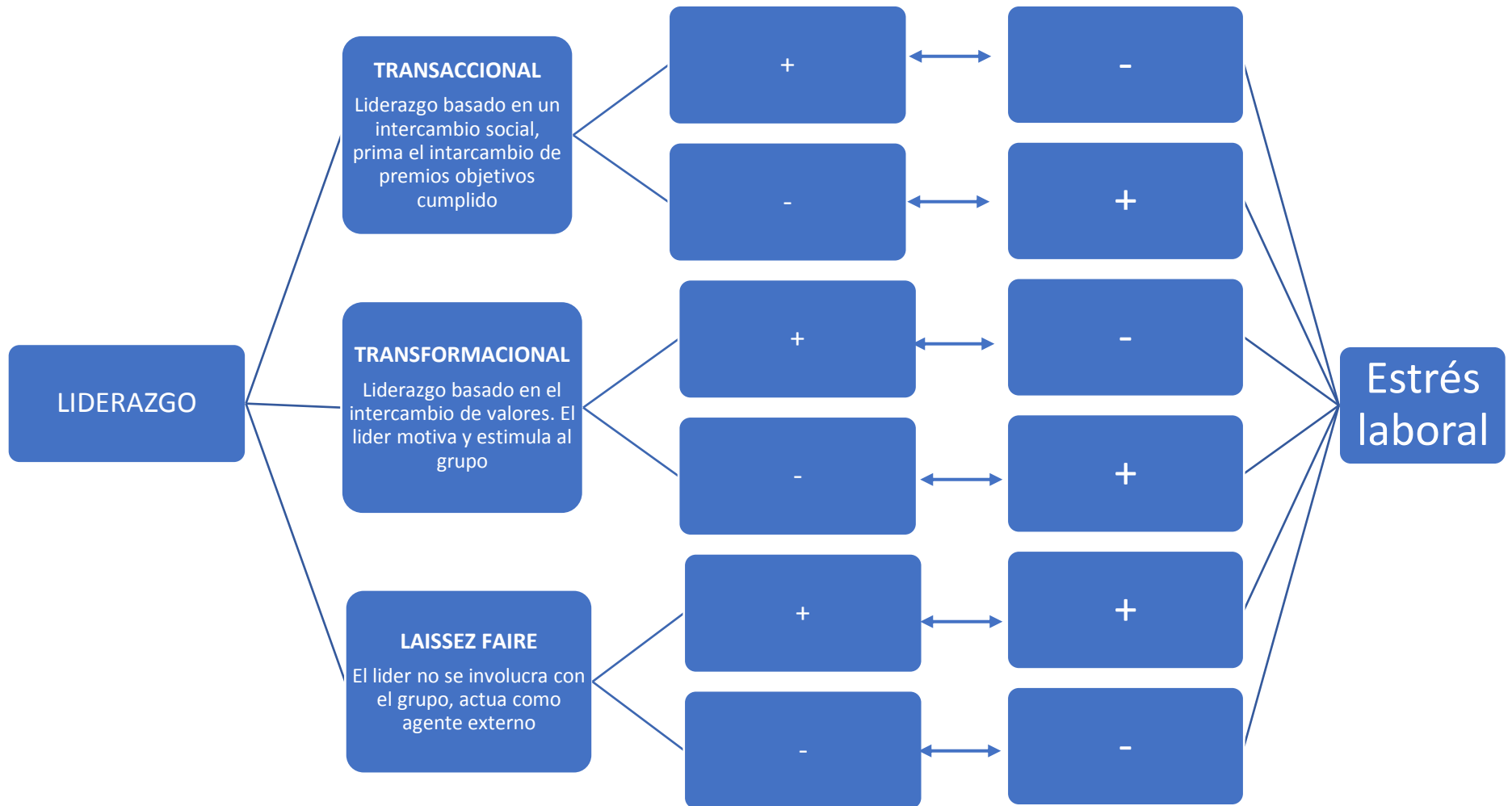
Factores de riesgo: Situaciones o circunstancias que aumentan la probabilidad de padecer una enfermedad.

Afrontamiento: Despliegue de recursos cognitivos y conductuales que le permiten hacer frente a determinadas situaciones.

Síndrome de Burnout: Conjunto de manifestaciones psicósomáticas producto del desgaste físico y emocional por sobre carga laboral.

Percepción del liderazgo: Interpretación que se le da a la forma en la que un líder.

2.5 Fundamentos teóricos y/o mapa conceptual



2.5 Hipótesis

2.5.1 Hipótesis General

H_i Existe relación significativa entre la percepción del liderazgo y el estrés laboral en los colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur.

2.5.2 Hipótesis Específicas

H₁ Existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral en los colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur.

H₀ No existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral en los colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur.

H₂ Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el estrés laboral en los colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur.

H₀ No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el estrés laboral en los colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur.

H₃ Existe relación significativa entre el liderazgo laissez faire y el estrés laboral. en los colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur.

H₀ No existe relación significativa entre el liderazgo laissez faire y el estrés laboral. en los colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur.

2.6 Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Liderazgo Organizacional	Liderazgo es la capacidad para influenciar en las actividades de los demás, de modo que permita alcanzar metas en una determinada situación (García I, 2006)	Para medir la influencia que ejerce la percepción que tienen los trabajadores sobre la supervisión de sus jefes y/o supervisores, se aplicará el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo. El cual nos permitirá identificar hacia que estilo de liderazgo se inclina: o Liderazgo transaccional o Liderazgo transformacional o Liderazgo laissez faire	Liderazgo transaccional	- Recompensa contingente) - Manejo de excepción activo
			Liderazgo transformacional	-Influencia idealizada atribuida - Influencia idealizada, comportamiento - Motivación inspiracional - Estimulación intelectual - Consideración individual
			Liderazgo laissez faire	- Dirección por excepción pasivo - Laissez faire
			Control	- Contenido - Decisiones
Estrés Laboral	Conjunto de reacciones que experimenta el individuo ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y recursos para poder afrontarla (Organización Internacional del Trabajo)	Para medir la influencia que ejerce la percepción que tienen los trabajadores sobre el nivel de exigencia y presión que experimentan en el su centro de labores, se aplicó el Cuestionario de Estrés de Karasek, el cual nos da como resultado tres dimensiones: control, exigencias del trabajo y apoyo social.	Exigencias del trabajo	- ET
			Apoyo social	- Jerarquías - Compañeros

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipo, diseño y método de investigación

El presente estudio por el enfoque es de tipo cuantitativo dado que los datos serán transformados en números para el análisis estadístico pertinente. Por el nivel es aplicada, descriptiva y correlacional, aplicada porque se pretende comprobar conceptos y teorías validas en otros ámbitos de estudio al presente escenario, es descriptiva porque se conocerán las características de las variables estudiadas en la muestra, principalmente la intensidad y dirección de la relación de las variables.

Metodológicamente es hipotético deductivo y el diseño transversal porque los datos se recogerán en un solo evento (Hernández Fernández y Baptista 2010)

3.2 Población y muestra

La población de estudio estuvo constituida por 115 operarios de producción de una planta industrial ubicada en el distrito de Lurín, distribuidos de la siguiente forma:

Tabla 1:

Distribución Sociodemográfica de la población de estudio constituido por 115 colaboradores

	Genero		Edad		Instrucción	
	Femenino	Masculino	20 a30	31 a 40	Secundaria	Técnico
Número	39	76	63	52	74	41
Porcentaje	33.91	66.09	54.79	45.22	64.35	35.65

Fuente: Elaboración propia

Por el tamaño de la población no amerita utilizar técnica de muestreo, por lo tanto, para eliminar factores de error por muestra se trabajará con toda la población en un estudio tipo censo.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Ficha Técnica Cuestionario Multifactorial de Liderazgo

Nombre del instrumento: Cuestionario Multifactorial De Liderazgo

Autor: Bernard Bass y Bruce Avolio

Administración: Individual o colectiva.

Tiempo de aplicación: Promedio de 20 minutos.

Número de elementos: 45 ítems con escala de Likert

Objetivo: percepción de un individuo acerca de la influencia del líder y su eficacia para manejar al grupo.

Dimensiones que evalúa:

1. Liderazgo Transaccional

Recompensa contingente (1, 11, 16,35)

Manejo de excepción activo (4, 22, 24,27)

2. Dimensión Liderazgo Transformacional
 - Influencia idealizada atribuida (6, 14, 23,24)
 - Influencia idealizada comportamiento (10, 18, 21,25)
 - Motivación inspiracional (9, 13, 26,36)
 - Estimulación intelectual (2, 8,30, 32)
 - Consideración individual (15, 19, 29,31)

3. Dimensión Liderazgo Laissez faire
 - Dirección por excepción pasivo (3,12, 17, 20)
 - Laissez faire (5, 7, 28,33)

Análisis de Fiabilidad: por consistencia interna por Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,97	84

Para el presente estudio se revisó la confiabilidad utilizando el método de la consistencia interna Alfa de Cronbach habiendo obtenido los siguientes resultados, en lo que se puede ver que los coeficientes son mayores de 0.80 que indica que el cuestionario mide dentro de los márgenes de error permitidos.

Tabla 2

De confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de liderazgo de Bass.

	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
Transformacional	0.865	0.858	8
Transaccional	0.935	0.930	20
Laissez Faire	0.928	0.928	8
Test Total	0.955	0.952	36

Fuente: Elaboración propia

Revisión Validez de constructo

La comprobación si las dimensiones pertenecen al mismo fenómeno medido se realizó mediante la correlación Inter dimensiones encontrando coeficientes significativos directos positivos y muy significativos aun para el 0.01 de margen de error entre los estilos transaccional y transformacional e inversas negativas con la dimensión Laissez Faire, confirmado que el cuestionario cumple con el propósito para el cual se construyó.

Tabla 3

De validez de constructo del cuestionario de liderazgo de Bass.

			Transaccional	Transformacional	Laissez Faire
Rho de Spearman	Liderazgo Transaccional	Coeficiente de correlación	1.000	,739**	-,578**
		Sig. (bilateral)		0.000	0.000
		N	115	115	115
	Liderazgo Transformacional	Coeficiente de correlación	,739**	1.000	-,592**
		Sig. (bilateral)	0.000		0.000
		N	115	115	115
	Liderazgo Laissez Faire	Coeficiente de correlación	-,578**	-,592**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	
		N	115	115	115

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

Ficha técnica del Cuestionario de Estrés Laboral

Nombre del instrumento: Cuestionario de Estrés de Karasek: Control-Exigencias y Apoyo Social

Autor: Karasek, R y Theorell T.

Administración: Individual o colectiva

Tiempo de aplicación: Promedio 15 minutos.

Número de elementos: 29 ítems con escala de Likert

Objetivo:

- Medir el estrés laboral desde la perspectiva psicosocial.
- Describir el funcionamiento de las dimensiones: Control, exigencia y apoyo social.

Dimensiones que evalúa:

1. Dimension Control
 Contenido (1, 2, 3, 4, 7,9)
 Decisiones (5, 6,8)

2. Dimension Exigencias del trabajo (10,11,12,13,14,15,16,17,18)

3. Dimensión Apoyo social
 Jerarquías (19, 20, 21, 22,23)
 Compañeros (24, 25, 26, 27, 28,29)

Confiabilidad. - Análisis de Fiabilidad: por consistencia interna por Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,921	29

Revisión en el presente estudio, considerando que la confiabilidad depende de la muestra examinada es necesario revisar la confiabilidad por el método de la consistencia interna, utilizando el procedimiento Alfa de Cronbach, en la que se encontró coeficientes mayores de 0.75, que indica que el cuestionario mide dentro de los márgenes de error permitidos, como se puede ver en la siguiente tabla

Tabla 4

De confiabilidad por consistencia interna del cuestionario de liderazgo de Bass.

	Alfa de Cronbach		
	Alfa de Cronbach	basada en elementos estandarizados	N de elementos
Control	,838	,836	9
Exigencia	.753.	0.758	9
Apoyo	0.848	0.848	11
Total	0.836	0.825	29

Fuente: Elaboración propia

Revisión Validez de constructo

La comprobación si las dimensiones pertenecen al mismo fenómeno medido se realizó mediante la correlación Inter dimensiones encontrando coeficientes significativos directos positivos y muy significativos aun para el 0.01 de margen de error entre las dimensiones Autonomía o control, demanda, exigencia y apoyo social, que indican que cuando sube los valores de una dimensión también suben los valores de las otras, confirmado que el cuestionario cumple con el propósito para el cual se construyó.

Tabla 5

De validez de constructo del cuestionario de Estrés laboral de Karasek y Theorell.

			Control	Exigencia	Apoyo Social
Rho de Spearman	Dimensión Control	Coeficiente de correlación	1.000	,463**	,356**
		Sig. (bilateral)		0.000	0.000
		N	115	115	115
	Dimensión Exigencia	Coeficiente de correlación	,463**	1.000	,436**
		Sig. (bilateral)	0.000		0.000
		N	115	115	115
	Dimensión Apoyo Social	Coeficiente de correlación	,356**	,436**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	0.000	
		N	115	115	115

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

3.4 Descripción de procedimientos de análisis

Para desarrollar la presente investigación, se solicitó a las autoridades de la empresa el consentimiento y aprobación para la realización del estudio. Luego se coordinaron horarios y fechas de aplicación evitando alterar turnos y jornadas.

A cada uno de los participantes del estudio se les entregó un consentimiento informado explicándoles los fines de la investigación y la confidencialidad de los datos; para dar fe de su conformidad firmaron e inmediatamente se procedió a explicar la forma adecuada para desarrollar la prueba, acto seguido se les entregó los cuestionarios.

Para el procesamiento de datos se utilizó la prueba de normalidad de Kolmogorov–Smirnov para verificar la distribución normal de las variables evaluadas, tanto para el liderazgo organizacional como para el estrés laboral.

Para el análisis correlacional de nuestras variables utilizamos la correlación de Chi Cuadrado y para conocer su equivalente en una correlación lineal la V de Cramer.

Asimismo, para ambos casos se realizaron análisis descriptivos (como medias, frecuencias, modas, porcentajes, desviaciones estándar con el fin de describir las variables estudiadas).

CAPITULO 1V

RESULTADOS Y ANALISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se presentan los resultados empezando por los valores descriptivos de cada una de las variables estudiadas, luego se revisó el tipo de distribución de los datos utilizando el procedimiento de Kolmogorov-Smirnov a partir de estos se realizaron el análisis de prueba de hipótesis con el fin de verificar la intensidad y dirección de la correlación entre las variables estudiadas, tal como se presentan y analiza los resultados.:

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 El liderazgo según Bass.

Con los datos directos se convirtieron a puntuaciones escalares estandarizadas del grado 1 al grado 5, con estos valores se calculó las medidas de tendencia central para cada subdimensión del tipo transaccional, transformacional y laissez faire, que permita identificar como se presentan en la muestra estudiada.

Los datos señalan que los tipos transaccional y transformacional han registrado medias aritméticas muy similares, con mínima inclinación a favor del liderazgo transaccional, resultando notorio que el tipo Laissez faire haya obtenido una media aritmética ubicada en la categoría inferior.

Por los valores de la desviación estándar se observa que el grupo estudiado es homogéneo en los resultados.

En la siguiente tabla se puede ver además el porcentaje de examinados que se ubican con promedios de cuatro a más en los liderazgos de tipo transaccional y transformacional con características de sus respectivos subdimensiones que demarcan típicamente las características de cada uno de los estilos de liderazgo explorados incluyendo la característica presentada por el liderazgo Laissez Faire.

Tabla 6

Estadísticos descriptivos de liderazgo de Bass en la muestra estudiada.

	Estadísticos Descriptivos			Estilo de liderazgo	
	Media	Mediana	Desviación estándar	Frecuencia	Porcentaje
Recompensa C	3.97	4.25	0.49		
M. Excep Activo	3.81	4	0.69		
Transaccional	3.89	4.125	0.56	59	51.30
Inf. Id. Atribuida	3.99	4.25	0.72		
Inf.Id.Comport	3.99	4.25	0.72		
Motiv. Inspirac	4.15	4.25	0.62		
Est Intelectual	3.36	3.5	0.43		
Con. Individual	3.75	3.75	0.61		
Transformacional	3.84	4	0.53	39	33.92
Di. Excep. Pasivo	1.78	1.50	0.76		
Laissez Faire	1.75	1.50	0.73		
Laissez Faire	1.77	1.50	0.73	17	14.78
Total				115	100.00

Fuente: Elaboración propia

Estas características se pueden ver en la siguiente figura que describe la forma como el liderazgo es percibido por el grupo de estudio.

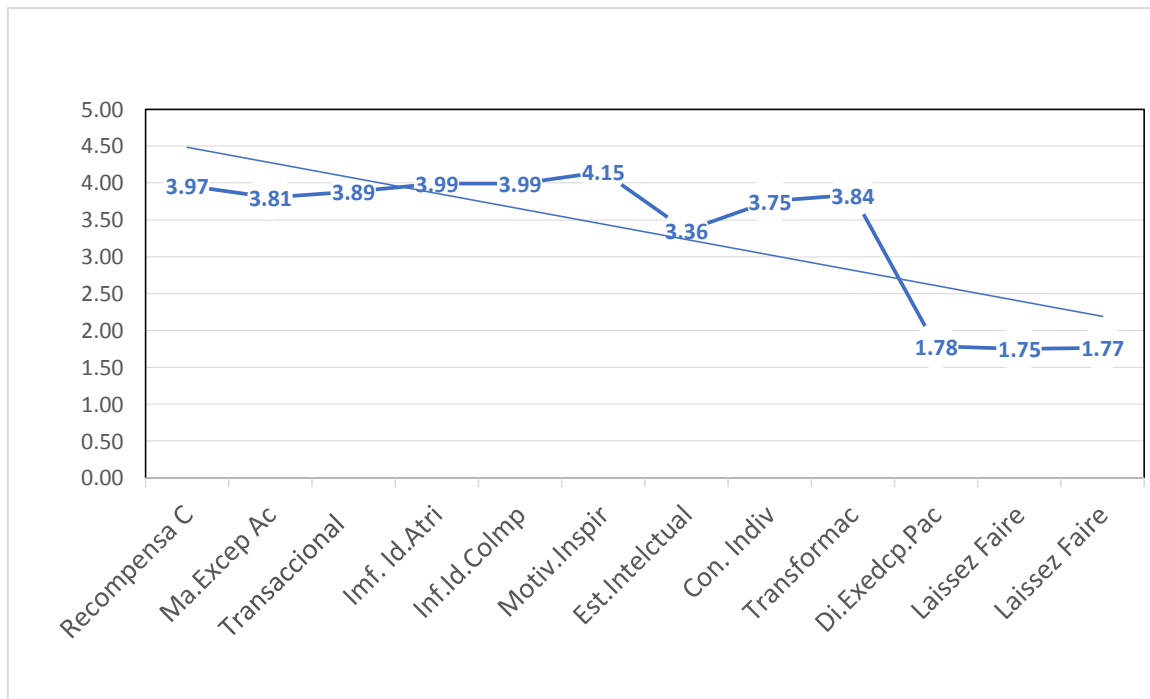


Figura 1. Descriptiva de los estilos de liderazgo en la muestra estudiada

4.1.2 El estrés laboral en la muestra estudiada.

El estrés según el enfoque de Karasek y Theorell, presenta dos dimensiones cuando, la dimensión exigencia o demanda y la dimensión control o autonomía son altos el examinado es considerado como activo, debido que la presión laboral es fuerte, pero al mismo tiempo goza de autonomía para utilizar su criterio para optar por sus mejores estrategias,

El examinado puede obtener puntajes altos en demanda o exigencia y bajo en control o autonomía esta combinación le produce alta tensión debido que al aumentar la presión y al mismo tiempo verse impedido para actuar de acuerdo con sus estrategias, y por lo contrario se ve en la obligación de cumplir el trabajo según una norma o forma impuesta.

En el caso que los factores se combinen en poca exigencia y alto control la tensión del trabajador disminuye y si la exigencia es baja y el sujeto debe trabaja pegado a una normatividad este es pasivo.

Para conocer cómo se presenta el estrés en la organización se estimó las medidas de tendencia central de cada factor para identificar la forma como se presenta, previamente los puntaje directos se convirtieron a valores escalares de cuatro grados siendo el punto de corte el grado dos, como se puede observar en el factor control o autonomía la media está dentro

del grado dos ubicando a los examinados dentro del bajo control, en exigencia está bordeando el grado tres que los ubica en la dimensión de presencia de exigencia laboral, esta primera combinación ubica al grupo con una tendencia a la alta tensión, como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla 7

Estadísticos descriptivos de estrés laboral según Karasek-Theorell en la muestra estudiada.

	Media	Mediana	Desviación. Estándar
Contenido	2.36	2.33	0.24
Decisiones	1.55	1.33	0.26
Control	2.33	2.33	0.26
Exigencias	2.82	2.78	0.20
A. Jerárquico	2.34	2.2	0.32
A. Compañeros	3.05	3	0.35
Apoyo	2.73	2.64	0.27

Fuente: Elaboración propia

En la figura que a continuación se reproduce se puede observar con mayor claridad la tendencia a la alta tensión del grupo.

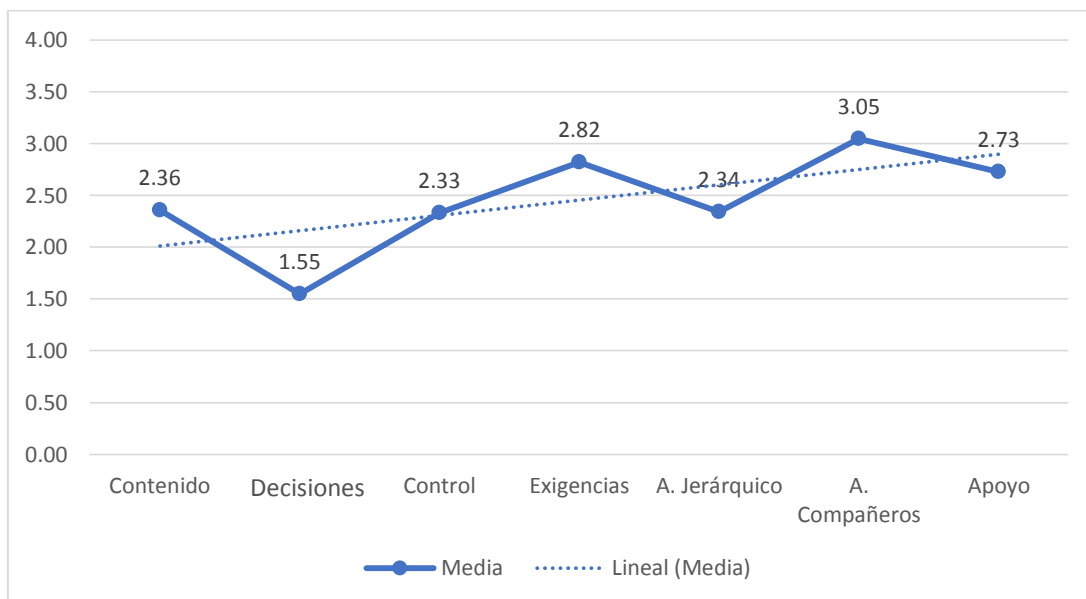


Figura 2. Descriptiva del estrés laboral en la muestra estudiada

De la figura se desprende como el factor apoyo de los compañeros es un componente básico en este grupo que puede estar neutralizando el incremento del estrés.

Para completar el análisis descriptivo en ambas variables estudiadas se ha calculado la frecuencia porcentual de colaboradores que tienen el diagnóstico de estrés y el tipo de liderazgo que como se puede ver a continuación en la muestra hay un 20% con el diagnóstico de activos en el estrés es decir sienten alta presión laboral asociado a un alto control o autonomía, estado saludable, sin embargo hay un 80% de alta tensión, estos se caracterizan porque experimentan alta exigencia laboral y baja autonomía o control.

La percepción de liderazgo que predomina es el Transaccional en un 51.30% , seguido por un 33.91% de percepción transformacional y por último con un 14.78% de laissez faire, destaca la percepción del liderazgo transaccional y alta tensión

Además, se puede ver que el mayor porcentaje de colaboradores con alta tensión son transaccionales o transformacionales e incluso laissez faire, hecho que no demarca ámbitos de prevalencia, al parecer por lo hallado la percepción del estilo de liderazgo no es una variable relacionada con el estrés: sin embargo, lo pertinente es efectuar el análisis que lo demuestre.

Tabla 8

Frecuencia relativa del de la muestra examinada según el tipo de estrés laboral y estilo de liderazgo estudiada.

	Activos	Alta Tensión	Total
Transaccional	9.57	41.74	51.30
Transformacional	8.70	25.22	33.91
Laissez Faire	1.74	13.04	14.78
Total	20.00	80.00	100.00

Fuente: Elaboración propia

En la siguiente figura llama la atención que el 80% de colaboradores comuniquen que sienten alta tensión que es equivalente a la presencia del estrés laboral, y que se encuentran distribuidos en los diferentes estilos de liderazgo sin marcar tendencia típica entre un tipo de estrés y un determinado estilo de liderazgo.

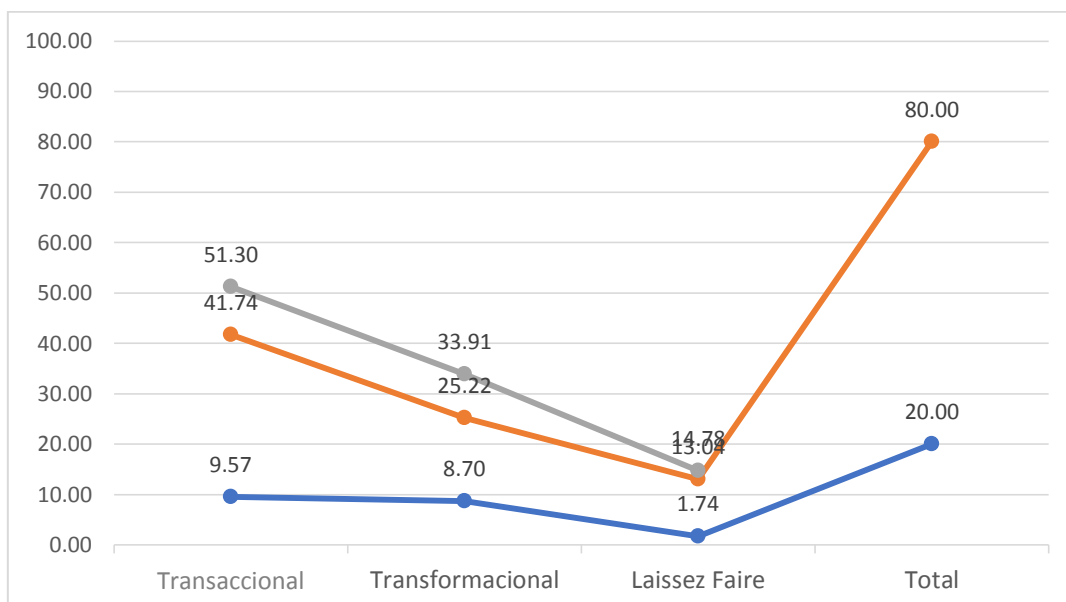


Figura 3. Descriptiva de los tipos de estrés según los estilos de liderazgo

El apoyo recibido, es un factor que actúa neutralizando el efecto estresante de la presión laboral y del bajo nivel de autonomía los que provienen de dos fuentes en el trabajo una de la jerarquía y la otra de los compañeros, los colaboradores expresan que reciben mayor apoyo de los compañeros que de sus jefes como se puede ver en la siguiente tabla.

Tabla 9

Descriptivos de la percepción de apoyo recibido en la muestra de estudio.115 colaboradores.

	Media Aritmética	Mediana	Desviación estándar
Apoyo Jerárquico	2.34	2.2	0.32
Apoyo Compañero	3.05	3	0.35
Apoyo	2.73	2.64	0.27

Fuente: Elaboración propia

En la siguiente figura se puede ver que los valores de apoyo percibido tienden a ser mayor por parte de los compañeros, el apoyo moral y reductor del estrés que provienen de la jerarquía se encuentra en la categoría de baja, siendo importante subrayar este hallazgo en la recomendación de la empresa en las relaciones con sus trabajadores.

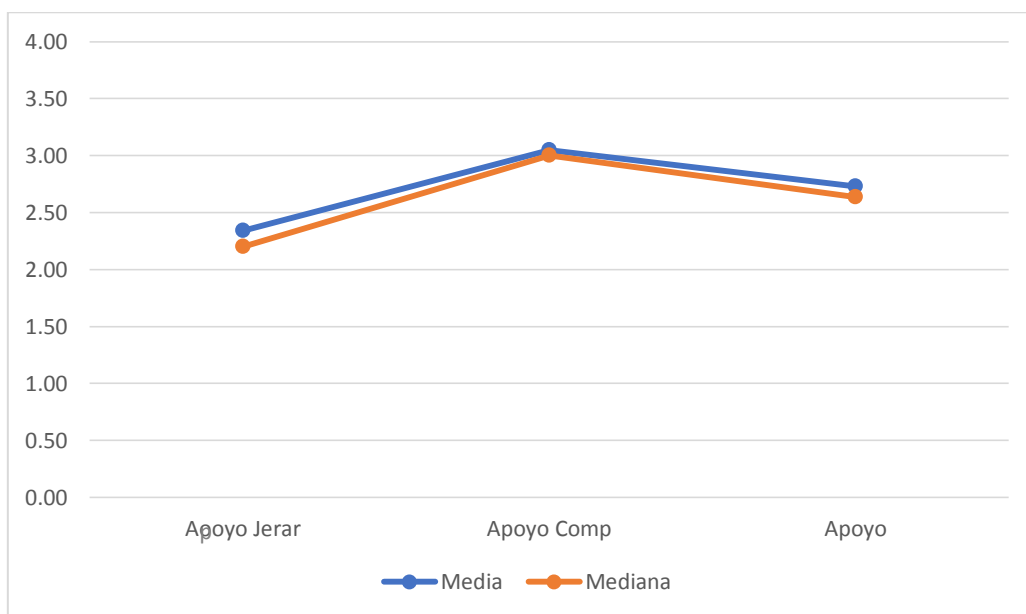


Figura 4. Descriptiva de los niveles de apoyo percibido en los colaboradores de la muestra.

En la tabla que se presenta a continuación se puede ver el porcentaje de trabajadores que se distribuyen en bajo y alto apoyo según la percepción del estilo de liderazgo, se observa que el porcentaje de apoyo tiende a ser mayor debido al apoyo que reciben de sus compañeros

Tabla 10

Distribución porcentual del apoyo percibido según el estilo de liderazgo.

	Bajo apoyo	Alto apoyo
Transaccional	13.91	37.39
Transformacional	10.43	23.48
Laissez Faire	4.35	10.43
Total	28.70	71.30

Fuente: Elaboración propia

En la figura que se presenta a continuación se combina el estilo de liderazgo con el apoyo recibido no se presenta diferencias lo suficientemente extremas como para percibir diferencias, se destaca que la percepción de apoyo es mayor, no como se esperaría, en el estilo transaccional en el transformacional disminuye y mucho más en el estilo Laissez

Faire, el porcentaje alto de percepción de apoyo corresponde a los sentimientos expresados por los compañeros antes que por la plana jerárquica de la organización.

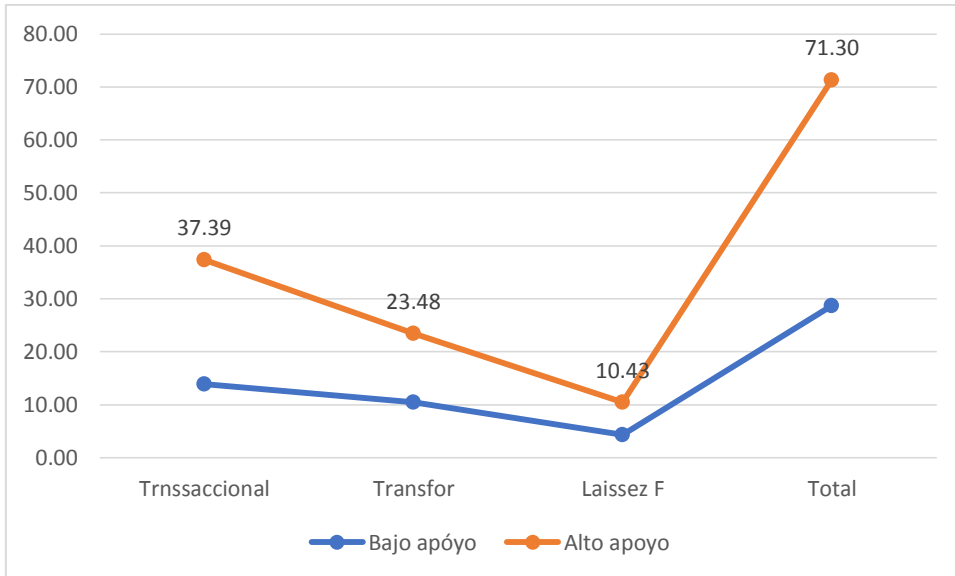


Figura 5. Descriptiva del porcentaje de apoyo percibido en los colaboradores de la muestra

En suma, se trata de una organización con alto nivel de estrés y con una percepción dudosa del estilo de liderazgo por los valores de percepción promedio y porcentual suelen compartirse entre el liderazgo transaccional y transformacional hecho que no inclina hacia un estado determinado del estrés laboral.

4.1.3 Ajuste de distribución normal de los datos

Con el propósito de elegir el estadístico apropiado para el estudio de hipótesis se estimó mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, el tipo de distribución de los datos en las variables estilo de liderazgo y estrés laboral que se presentan a continuación.

a.- Kolmogorov. Smirnov para datos de liderazgo

Los valores estadísticos de la prueba de normalidad arrojan niveles de significación para pruebas de dos colas menores de 0.05 que nos dice que los datos obtenidos difieren significativamente de una distribución estocásticamente normal, resultado que suele esperarse cuando se evalúa sentimientos por la tendencia asimétrica que presenta, por tanto, los estadísticos de análisis de hipótesis deben ser no paramétricos.

Tabla 11

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para datos de estilos de liderazgo.

		Transaccional	Transformacional	Laissez Faire
N		115	115	115
Parámetros normales ^{a,b}	Media	31.09	76.77	14.15
	Desviación estándar	4.456	10.522	5.831
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.242	0.256	0.242
	Positivo	0.138	0.128	0.242
	Negativo	-0.242	-0.256	-0.146
Estadístico de prueba		0.242	0.256	0.242
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración propia

b.- Kolmogorov- Smirnov para datos de estrés laboral

Para los datos del estrés laboral se hizo el mismo análisis encontrando resultados similares en cuanto los valores de la prueba estadística de normalidad arrojan valores por debajo del 0.05, indicando que los datos difieren significativamente del modelo estocástico de la normal estadística, por tanto, los estadísticos de prueba de hipótesis fueron no paramétricos.

Tabla 12

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para datos de estrés laboral

		Autonomía o Control	Demanda o Exigencia	Apoyo Recibido
N		115	115	115
Parámetros normales ^{a,b}	Media	20.96	25.38	30.00
	Desviación estándar	2.337	1.843	3.003
Máximas diferencias extremas	Absoluta	0.249	0.304	0.239
	Positivo	0.249	0.304	0.239
	Negativo	-0.166	-0.227	-0.107
Estadístico de prueba		0.249	0.304	0.239
Sig. asintótica (bilateral)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Fuente: Elaboración propia

4.1.4 Prueba de hipótesis

a.- La percepción del liderazgo y el estrés laboral en los colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur

Para conocer si el estilo de liderazgo desde la concepción de Bass, se relaciona con el estrés laboral desde el enfoque teórico de Karasek y Theorell, es necesario mencionar que los datos del liderazgo se expresan en escalas ordinales, de modo similar con las puntuaciones escalares de los factores de Karasek; sin embargo cuando se diagnostica el estrés resulta de la combinación de los factores Control o autonomía con demanda o exigencia, convirtiéndose en una escala nominal por tal razón para la hipótesis general se ha utilizado el Chi cuadrado y para conocer su equivalente en una correlación lineal la V de Cramer.

En la muestra estudiada respecto al estrés solo se registró colaboradores con alto sentimiento de exigencia laboral y alta autonomía para realizar su trabajo con sus estrategias personales y eficientes, diagnosticados como activo, y el segundo grupo constituido por quienes se sienten con alta exigencia laboral y con baja autonomía para laborar siguiendo sus estrategias personales, considerados como personal con alta tensión.

Respecto a la percepción del estilo de liderazgo predomina el liderazgo transaccional, seguido por los transformacionales y muy pocos perciben a sus jefes como Laissez Faire. Cruzando estos datos se calculó como prueba de asociación el Chi cuadrado de Pearson se encontró un valor de 1.564 que no es significativa por tanto se acepta la H_0 que nos dice que ambas variables no están asociadas.

El resultado nos aclara que el líder es un director, a veces un guía, pero estas virtudes no trascienden para afectar el comportamiento del trabajador en lo que respecta a sus sentimientos y comportamientos reactivos, pues el estrés puede presentarse en cualquier estilo de liderazgo que solo podrá contemplar el estado de sus colaboradores sin la capacidad de mejorar su estado de estrés, este dato es importante porque clarifica objetivamente que el estímulo del liderazgo puede cumplir roles importantes en la coherencia del equipo en el compromiso con la tarea y variables similares pero no actúa positiva ni negativamente sobre el estrés, tal como demuestra los datos encontrados en el presente estudio, resultando de especial interés la posibilidad que se capacite en técnicas de pausas activas u otros a fin de aprovechar el rol de líder con una función adicional que

podría resultar de buen agrado, Como se puede ver en la siguiente tabla de contingencia no se localiza recuentos que indiquen tendencias a un tipo de estrés asociado a un estilo de liderazgo:

Tabla 13

De Contingencia de las variables estrés laboral y estilos de liderazgo

	Activo	Alta tensión	Total
Transaccional	11 (11.8)	48 (47.2)	59 (59.0)
Transformacional	10 (7.8)	29 (31.2)	39 (39.0)
Laissez Faire	2 (3.4)	15 (13.6)	17 (17.0)
Total	23	92	115

Fuente: Elaboración propia

En la tabla que se puede ver a continuación, se puede leer que el valor del Chi cuadrado fue de 1.564, que para dos grados de libertad no es significativa por tanto se acepta la hipótesis nula puesto que el nivel de significación es mayor para un margen de error del 0.05 y que llega a la afirmación que el estrés y los estilos de liderazgo según Bass no son variables asociadas.

Tabla 14

Pruebas de Chi Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	1,564,	2	0.457
N de casos válidos	115		

Fuente: Elaboración propia

Para confirmar lo hallado se calcularon el coeficiente Phi y el Coeficiente de Cramer que estiman el coeficiente lineal a partir de los datos Chi y los valores registraron valores de 0.117 que no es significativa en una escala referencial de 0.00 a 1.

Tabla 15

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	0.117	0.457
	V de Cramer	0.117	0.457
	Coeficiente de contingencia	0.116	0.457
N de casos válidos		115	

Fuente: Elaboración propia

b.- El liderazgo transaccional y el estrés laboral en los colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur.

Para este fin se estimó la razón Chi cuadrado y pruebas asimétricas para verificar la asociación entre la percepción del liderazgo transaccional con el estrés laboral encontrando un Chi cuadrado de 0.593 que resulta completamente espuria, dejando entrever que ambas variable no se encuentran asociadas, esto es que un líder se podría caracterizar por ser altamente transaccional, o en su defecto muy bajo, y no tiene ninguna incidencia en el estrés laboral, aparentemente este estilo de liderazgo debería tener efectos sobre el estado emocional del colaborador; sin embargo los datos indican que este estilo de liderazgo no incide sobre el estrés, dato que nos indica que el estrés está relacionado a otros factores dentro del trabajo que vale la pena indagar meticulosamente para encontrar factores externos capaces de disparar el estrés laboral en los colaboradores, como se puede ver en la siguientes tabla:

Tabla 16

De Contingencia de las variables Estrés laboral y el estilo y transaccional de liderazgo.

	Activo	Alta Tension	Total
	19	69	88
Alto Transaccional	(17.6)	(70.4)	(88.0)
	4	23	27
Bajo Transaccional	(5.4)	(21.6)	(27.0)
Total	23	92	115

Fuente: Elaboración propia

En la siguiente tabla se confirma lo descrito líneas arriba, el valor del Chi cuadrado no resulta significativa por tanto el estrés y el estilo transaccional no están asociados

Tabla 17

Pruebas de Chi Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,593	1	0.441
Asociación lineal por lineal	0.588	1	0.443
N de casos válidos	115		

Fuente: Elaboración propia

Para confirmar lo hallado se ha calculado medidas asimétricas que transforma el análisis del Chi cuadrado a una regresión lineal y se encontró coeficientes igual a 0.072 que indican ausencia de relación entre las variables estudiadas.

Tabla 18

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por	Phi	-0.072	0.441
Nominal	V de Cramer	0.072	0.441
	Coficiente de contingencia	0.072	0.441
N de casos válidos		115	

Fuente: Elaboración propia

En la figura de barras porcentuales que a continuación se presenta destaca que la alta tensión prevalece tanto en el estilo de liderazgo transaccional con puntaje alto y en aquellos que registran baja puntuación, a pesar de porcentajes mayores estos no son significativos.

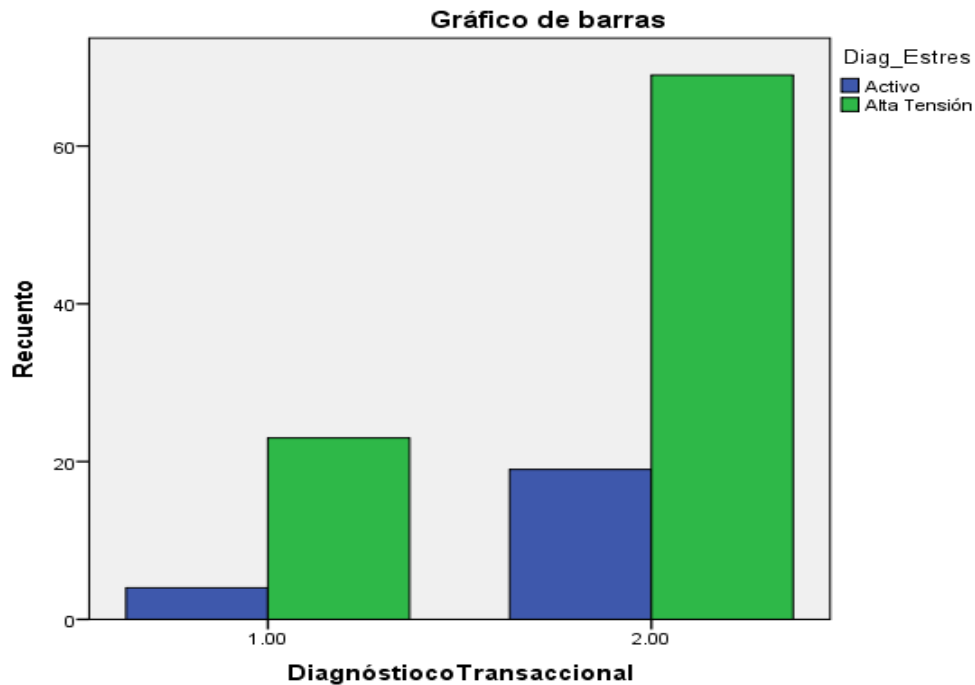


Figura 6. Barras porcentuales de casos con estrés activo y alta tensión según nivel transaccional

c.- Relación entre el liderazgo transformacional y el estrés laboral en los colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur

El estrés laboral y el estilo de liderazgo transformacional describen un comportamiento similar al encontrado y descrito en el estilo transaccional, cuando este es definido, el porcentaje de trabajadores con alta tensión también es alta, la tendencia similar, aclara la razón por lo que no existe relación en dependencia al estilo de liderazgo, porque al presentarse el estrés en la categoría de alta tensión, esta no es atenuada significativamente por el estilo de liderazgo como se puede leer en la siguiente tabla.

Tabla 19

De Contingencia de las variables Estrés laboral y el estilo y transformacional de liderazgo.

	Activo	Alta Tensión	Total
Alto Transformacional	19 (18.2)	72 (72.8)	91 (91)
Bajo Transformacional	4 (4.8)	20 (19.2)	24 (24)
Total	23	92	115

Fuente: Elaboración propia

Efectuando la prueba de hipótesis respecto a la relación para datos nominales se registró un Chi cuadrado de 0.593 que para un grado de libertad no resulta significativo, concluyendo que ambas variables no se encuentran asociadas, un líder puede caracterizarse por un alto nivel transformacional o en su defecto muy bajo, y el estrés mantendrá su propio comportamiento en el presente estudio alto estrés, confirmado por el análisis de asociación lineal por lineal, esto es de ajustar los datos nominales a representaciones de linealidad, que permite el grado de correspondencia de los valores de ambas variables, el resultado demuestra que los datos obtenidos son independientes, de forma que la presencia y modificación de una variable no modifica a la otra y viceversa, de esta forma se ratifica que el rol del líder no incluye una función reductora o mitigadora del estrés, que al no estar asociado con el liderazgo, tiene su propio comportamiento y que debe obedecer a interacciones con otras variables organizaciones que vale continuar estudiando.

Tabla 20

Pruebas de Chi Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,593	1	0.441
Asociación lineal por lineal	0.209	1	0.648
N de casos válidos	115		

Fuente: Elaboración propia

Lo descrito se confirma con los resultados de las pruebas asimétricas encontradas en todos los casos no resulta significativa.

Tabla 21

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por			
Nominal	Phi	-,043	,646
	V de Cramer	,043	,646
	Coefficiente de contingencia	,043	,646
N de casos válidos		115	

Fuente: Elaboración propia

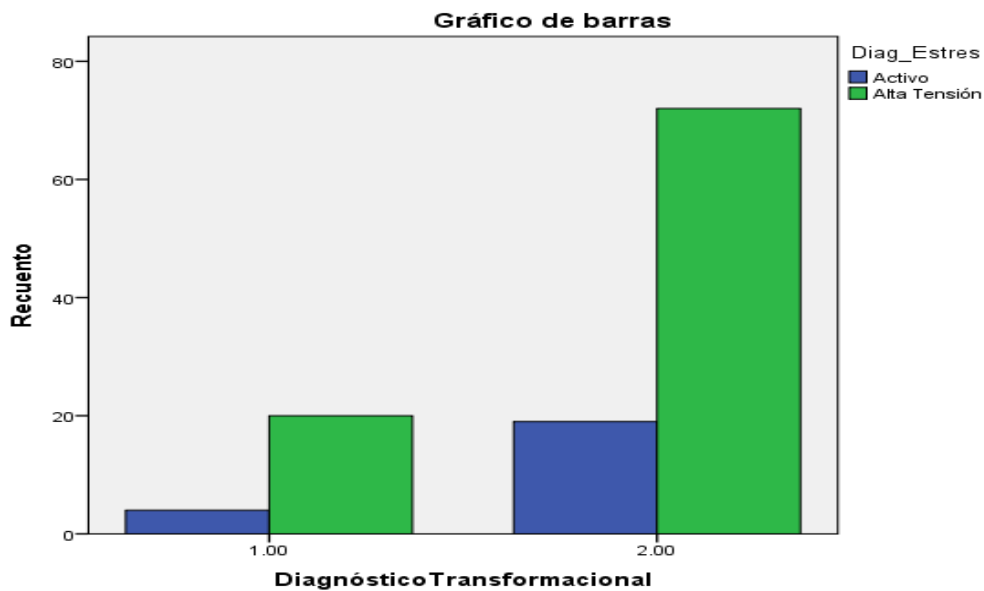


Figura 7. Barras porcentuales de casos con estrés activo y alta tensión según nivel transformacional

d.-Relación entre el liderazgo laissez faire y el estrés laboral. en los colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur

El estilo de liderazgo laissez faire y el estrés laboral no están relacionados, el supuesto que la flexibilidad comportamental de este estilo de liderazgo tuviera afectos positivos en el estrés laboral no se cumple confirmado lo que se ha encontrado con los dos estilos de liderazgo analizados, nótese en la siguiente tabla que la frecuencia de colaboradores con

alto estrés se presenta en los jefes percibidos como con muy bajo nivel de laissez faire, sin marcar significatividad.

Tabla 22

De Contingencia de las variables Estrés laboral y el estilo laissez faire de liderazgo

	Activo	Alta Tensión	Total
Alto Laissez Faire	4 (4.4)	18 (17.6)	22 (22.0)
Bajo Laissez Faire	19 (18.6)	74 (74.4)	93 (93.0)
Total	23	92	115

Fuente: Elaboración propia

Calculando la Chi cuadrado se registró un valor de 0.056 que para un grado de libertad el valor alfa es mayor de 0.05 por lo que se confirma que el estilo de liderazgo laissez faire y el estrés laboral no están relacionados.

Tabla 23

Pruebas de Chi Cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	,056	1	0.813
N de casos válidos	115		

Fuente: Elaboración propia

Para averiguar la intensidad lineal se calcularon algunas pruebas asimétricas como la V de Cramer que ajusta los datos nominales a un coeficiente lineal habiendo obtenido un coeficiente de 0.022 no significativa ratificado por los coeficientes Phi y de contingencia.

Tabla 24

Medidas simétricas

		Valor	Significación aproximada
Nominal por Nominal	Phi	0.022	0.813
	V de Cramer	0.022	0.813
	Coefficiente de contingencia	0.022	0.813
N de casos válidos		115	

Fuente: Elaboración propia

En la siguiente figura se puede ver que en la organización estudiada la frecuencia de jefes percibidos como *laissez faire* es muy alta, por tanto son percibidos como transaccionales o transformacionales, que tampoco tienen incidencia sobre el estrés laboral el resulta como de alta tensión, describiendo al grupo de estudio como portadores de un estado de estrés que puede convertirse en crónico con las consecuencias de afectar mediante reacciones psicosomáticas la salud y bienestar de los colaboradores, es conveniente recordar que esta categoría de alta tensión resulta de la combinación de los factores control o autonomía y demanda o exigencia; para este caso la autonomía para la realización o cumplimiento del trabajo es baja, el trabajador se siente sobre vigilado en su trabajo al tiempo que la demanda o exigencia laboral es alta, el activo es el trabajador que se siente que le permiten y dejan cumplir su trabajo con sus propias estrategias siendo la demanda y exigencia alta, en este caso el estrés laboral es más productivo y con el descanso apropiado, se recuperan y están dispuestos a continuar con la tarea.

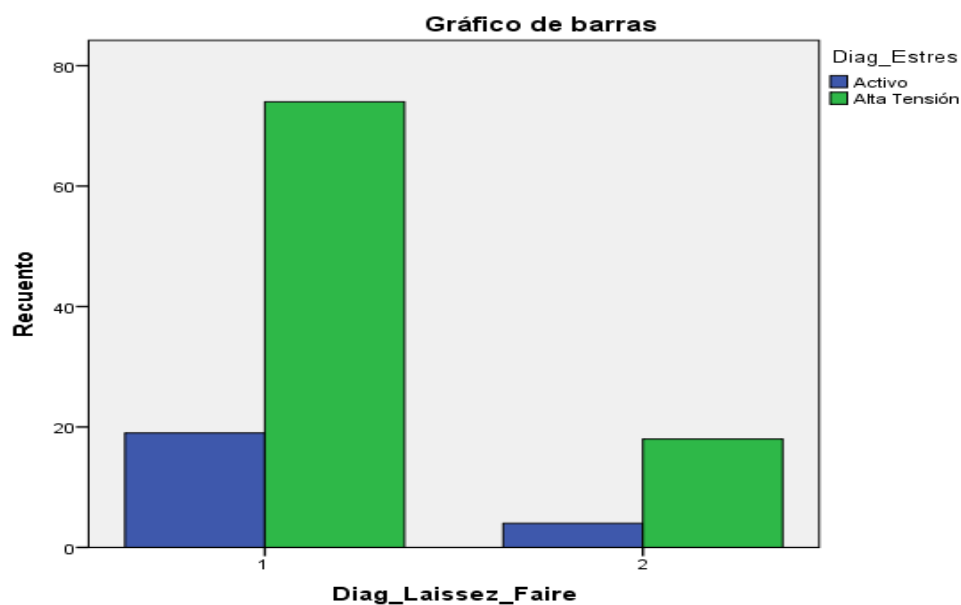


Figura 8. Barras porcentuales de casos con estrés activo y alta tensión según el nivel de *laissez faire*

4.2 Análisis y Discusión de resultados

En las relaciones humanas dentro de las organizaciones, las consecuencias de las personas que gestionan a los recursos humanos alrededor de trabajos específicos, según el rubro al que se dedican sin lugar a duda es fundamental en el cumplimiento de sus

objetivos y misiones; desde este punto de vista el personal que asume estos roles son implícitamente líderes, teniendo un papel activo sobre el compromiso organizacional, la motivación y satisfacción, en el clima organizacional y la producción y productividad, cuyo éxito depende en gran medida de los estilos de liderazgo, que de acuerdo con Daft y Marcic (2010) como aquellas personas con la capacidad para ejercer influencia sobre las personas con el fin de lograr objetivos en común.

A partir de esta realidad se ha considerado que hay factores innatos como para los teóricos de los rasgos por los años 1920 y 1940 como relata (Cawthon, 1996), Esta concepción fue modificada y ampliada, debido a que sus conclusiones no podían explicar un fenómeno tan complejo, como por ejemplo aquellos rasgos que podían ser adquiridos con el tiempo, dando lugar al Liderazgo como un conjunto de atributos, hereditarios y adquiridos, que permiten al individuo ejercer influencia sobre los demás (Zaccaro, 2007. Para Chiavenato (2010) el enfoque de rasgos fue superado ya que no existen rasgos universales o continuos, sino por lo general que el ambiente o situación estaban relacionados con los atributos que el líder pudiera desplegar

Un enfoque alternativo fue el conductual, concebido como el conjunto de conductas observables que pone en marcha un individuo para producir un impacto en sus seguidores, y así lograr los objetivos planteados (Chiavenato 2010). Esta teoría tuvo gran repercusión entre los finales de los años cuarenta hasta los sesenta, principalmente gracias a los estudios realizados en la Ohio State University y la Universidad de Michigan. Como las Investigación de Universidad de Lowan – Kurt Lewin, Lippit y White a mediados de 1930, de las que se desprendieron los enfoques de los tipos de líderes democráticos, autocráticos y laissez faire.

La universidad de Ohio por 1950, concluye que la percepción del líder obedece a dos categorías o dimensiones: a la Iniciación de estructura: Aquí el líder está orientado a la consecución de tareas y cumplimiento de la agenda de trabajo y a la consideración: donde las conductas del líder están orientado a los seguidores y en mejorar la relación entre ambos, como crear un clima de colaboración y confianza.

Estas concepciones dieron apertura a la teoría del liderazgo situacional fue desarrollada por Blanchard y Hersey en los años 70s, consideraba a los seguidores como el componente situacional más importante, este modelo se sustenta en la relación entre las conductas que

despliega el líder en función al grupo, pudiendo ser estas conductas directivas y conductas de apoyo, a partir de los cuales se desprenden cuatro estilos de liderazgo: el directivo, el persuasivo, el participativo y el delegador.

Para la teoría camino meta descrita por Robert House (Chiavenato 2010), como en la teoría del líder emergente, la eficacia depende en gran medida de la influencia que es capaz de ejercer el líder.

El enfoque Transaccional y Transformacional, es considerado como parte de las teorías emergentes o nuevas, la cual pone especial énfasis a la relación que se da entre líder y los seguidores, basado en un intercambio social. Bass y Riggio (2006) afirman que el enfoque transaccional es un estilo en el que prima la negociación, el intercambio de premios a cambio del logro de objetivos y metas organizacionales, que llaman “recompensa contingente”.

Por otro lado, el enfoque transformacional se basa en un intercambio de valores y creencias entre el líder y sus seguidores. El líder transformacional motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y, como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad, los que representan, a su vez, un beneficio para la colectividad (Bass y Riggio ,2006).

Estrés, Al igual que la primera variable, la concepción y abordaje del estrés se ha ido modificando con los cambios producidos en el desarrollo humano. Los primeros estudios del estrés se realizaron en los años noventa, cuando Hans Selye, endocrinólogo de la Universidad de Montreal definió por primera vez el término estrés como una condición interna del organismo en respuesta a agentes evocadores (Miranda 2008). A partir de esta concepción los trabajos realizados por Selye, lo empiezan a gestar como un término relevante y novedoso en Medicina.

En los años cincuenta, se formula el primer enfoque del estrés entendiéndola como proceso de respuesta, en donde el organismo va a presentar distintas manifestaciones fisiológicas producto de determinadas situaciones, estos cambios se caracterizan por tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento.

Hacia los años sesenta y setenta surge un nuevo enfoque en el que se considera al estrés como un estímulo, en donde distintas situaciones, acontecimientos y eventos catastróficos, incontrolables e impredecibles, producen un desequilibrio en el ser humanos. Por último,

Lazarus y Folkman en 1986 proponen un nuevo enfoque, basado en la interacción de factores internos, externos y cognitivos, desde esta perspectiva el estrés surge ante la transacción del individuo con su entorno; y la valoración cognitiva que se le da a la situación. Producto de ello, se producen manifestaciones fisiológicas (psicosomático). De acuerdo con los autores las personas están en constante esfuerzo cognitivo y conductual para manejar distintas situaciones que se les presenta, sin embargo, cuando esto sobre pasa su capacidad para controlarlo ocurre un desequilibrio y se produce lo que denominamos estrés.

La Organización Mundial de la Salud en el 2010 definió al estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción. En este sentido, el estrés sería considerado como una alarma para el organismo, frente a situaciones que ponen en peligro su integridad de forma permanente por lo que despliega un conjunto de reacciones y recursos para afrontarlos.

Se puede decir, por lo tanto, que el estrés es producto de la interacción entre el individuo en relación con su ambiente, en las que las demandas o exigencias sobrepasan su capacidad para controlarla, generando un conjunto de manifestaciones físicas y psicológicas en el individuo.

Para la Organización Internacional de Trabajo (OIT) considera que el estrés laboral es el conjunto de reacciones que experimenta el individuo ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y recursos para poder afrontarla. Se puede entender como una manifestación psicosocial relacionada con el medio ambiente en donde el individuo desempeña su jornada laboral y que sobrepasa su capacidad para responder eficazmente a ella, produciendo reacciones psicosomáticas y trastornos psicológicos como ansiedad, depresión, entre otros.

La Organización, el medio físico y los propios individuos son factores que actúan como posible fuente de estrés como el alto grado de dificultad del trabajo, actividades de gran responsabilidad, ruidos constantes, la iluminación, ergonomía, inadecuada supervisión o constantes tensiones entre compañeros.

De acuerdo con Dolan y Diez (2005) se pueden indicar tres factores que influyen en el Estrés Laboral Estresores individuales: considera los aspectos personales y características del individuo que influyen a la generación del estrés, entre estas tenemos los factores

conductuales como capacidades, habilidades, asertividad, entre otros; y demográficas como edad, educación, ocupación, género y horas en el trabajo.

Estresores del entorno: comprende factores sociales, económicos, familiares y políticos que inciden sobre la persona y Estresores organizativos; dentro de los cuales se consideran los estresores ambientales como el ruido, humedad, la luz, la disponibilidad de espacio, entre otros; estresores individuales como la sobrecarga de trabajo, ambigüedad de roles y funciones, objetivos y metas poco definidas, entre otros; estresores grupales como presión del grupo, apoyo social, conflicto grupal, carga de trabajo equitativa, acoso; y estresores relacionados a la supervisión como sobre exigencias, contraindicaciones, retroalimentación y reconocimientos por parte del supervisor.

Las consecuencias que se pueden tomar en consideración son las siguientes

1.En el ámbito organizativo: Mayor ausentismo, disminución en la producción, falta de cooperación entre compañeros, fatiga, necesidad de una mayor supervisión del personal, aumento de quejas y de conflictos, incremento de accidentes e incidentes.

2.En el ámbito personal: A nivel psicológico produce ansiedad, frustración, depresión, baja autoestima, irritabilidad, falta de espontaneidad, entre otros. A nivel físico produce alteraciones gastrointestinales, respiratorias, dermatológicas y endocrinas. A nivel conductual presentará mayor irritabilidad, apatía, inestabilidad en sus reacciones. Por último, en el ámbito social, habrá dificultades para relacionarse con su medio y distanciamiento social.

Modelo planteado por Harrison en 1978, se centra en la interacción entre los recursos personales que tiene el individuo y las demandas del entorno laboral, de manera que los desequilibrios entre estas dos dimensiones producen trastornos, emocionales, fisiológicos y comportamentales, manifestación del estrés (Harrison, 1983)

Modelo demanda y control, en 1977 Robert Karasek plantea el modelo Demanda Control, sosteniendo que el estrés es resultado de la interacción entre las demandas laborales y el grado de control y autonomía que tiene el individuo sobre estas. El nivel de las demandas puede estar dadas por exigencias psicológicas o por producción como exceso

de trabajo, intensidad, necesidad de concentración y mayor responsabilidad. Mientras que el nivel de control hace referencia a la autonomía o capacidad para tomar decisiones sobre estas, permitiéndole elegir como desarrollará su trabajo y las habilidades que desplegará para desarrollarlas. (Vieco Gómez & Abello Llanos, 2014).

Siegrist en 1996 propuso el modelo desequilibrio esfuerzo y recompensa donde el estrés laboral se produce debido al desequilibrio entre costes, entendido como el esfuerzo que realiza el trabajador, y las ganancias que hacen referencia a las recompensas que recibe por ello. De acuerdo con el modelo, los esfuerzos que realiza el trabajador pueden ser extrínsecos o intrínsecos. Mientras que las ganancias pueden ser monetarias, apoyo social y seguridad donde el papel de reforzado puede ser tanto primario o secundario, recordando que los segundos se adquieren en base a los primeros, y una vez consolidados sus efectos consecuentes o reforzantes son similares, (Siegrist, 2002).

De esta manera, el trabajador al percibir desequilibrio entre el esfuerzo realizado con las recompensas recibidas sus procesos psicológicos los conducen a experimentar sentimientos recurrentes de enojo, desmotivación, tristeza y desesperanza, con los subsecuentes desbalances endocrinológicos, hecho que conllevará a un cuadro de estrés.

Cirera Y., Aparecida E. (2012) tuvo como objetivo analizar el resultado de catorce investigaciones brasileñas e internacionales públicas y privadas sobre “Síndrome de burnout en Latinoamérica entre el 2000 hasta el 2011”. Los resultados mostraron que los principales estresores en el contexto de las organizaciones están asociados a la presión del trabajo, desajustes en el clima y la dinámica organizacional, remuneración inadecuada, ausencia de apoyo del grupo y de la supervisión, lo que hacía que los integrantes de la organización presentaran las típicas reacciones de estrés laboral con cuadros de manifestaciones psicosomáticas, problemas psicológicos, fatiga y ausentismo en sus centros de labores.

Por lo descrito surgió la necesidad de realizar el presente estudio que tuvo como propósito despejar la interrogante si el liderazgo y el estrés laboral presenta en alguna intensidad significativa relación con el estrés y siendo así cuál es su dirección; de modo que se pueda considerar al papel del líder como un estresor o por lo contrario como un agente mitigante de aquella reacción emocional que cada vez actúa negativamente predisponiendo el sufrimiento de males psicosomáticos en los colaboradores con las

repercusiones negativas en la cadena productiva de cualquiera que fuere el rubro de la empresa.

Los resultados reafirman el papel de cada una de las variables estudiadas y su presencia en distintos niveles en el ámbito de estudio, pero sin conexión ambas actúan sin afectarse recíprocamente, por tanto, la implementación de programas de desarrollo debe considerarlas por separado y con la atención que se merecen, pero no se puede esperar que una actúe a favor de la otra y viceversa.

CONCLUSIONES

Al finalizar el análisis de datos y haber confrontado con las teorías asumidas e investigaciones consultadas se concluye:

1. La percepción de los estilos de liderazgo y el estrés laboral en los colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur no están correlacionados significativamente, hecho que indica que los colaboradores pueden percibir como líderes transaccionales, transformacionales o laissez faire, y no tiene ninguna incidencia en el estrés laboral
2. La percepción de un jefe con estilo de liderazgo transaccional a pesar de las características comportamentales de especial énfasis en la calidad de la relación que se da entre los seguidores o colaboradores, centrado en el intercambio sociales en el que prima la negociación, el intercambio de premios o recompensas sociales, contingentes, con logro de los objetivos y metas organizacionales, tampoco se relaciona con el estrés laboral que se caracteriza por la alta tensión.
3. El liderazgo transformacional que se caracteriza por desarrollar pautas comportamentales de intercambio de valores y creencias con los colaboradores, motiva a los trabajadores para ponerse por encima de sus expectativas de rendimiento, como consecuencia, se esperan cambios en los grupos, en la organización y sociedad, representando, un beneficio para la colectividad se espera que el estrés debería ser favorable, sin embargo no se encontró relación significativa con el estrés el que presenta alta tensión.
4. La percepción de un jefe con estilo Laissez Faire y el estrés laboral no se encuentra relacionado, por lo encontrado el líder cumple funciones importantes en el rol laboral de los colaboradores, pero no tiene incidencia en los factores que participan en el estrés laboral.
5. A manera de diagnóstico de los estilos de liderazgo el 51.30% perciben a sus jefes con el estilo transaccional, el 33.91%, como transformacional y el 16.78% como Laissez Faire, ninguno prevalece de forma significativa.

6.-Respecto al estrés laboral el 20% de los colaboradores se ubican en la categoría diagnóstica de Activos que resulta de la combinación de un nivel alto en la dimensión de control o autonomía y alto nivel de exigencia o demanda laboral, en tanto que el 80% se ubica en la categoría diagnóstica de Alta tensión, debido que nivel el nivel de control o autonomía es bajo y la exigencia o demanda laboral alta, este personaje es significativamente alto.

RECOMENDACIONES

1.- Desde el punto de vista metodológico, es conveniente desarrollar investigaciones en las organizaciones con el propósito de localizar los estresores de, mayor significatividad y predictividad, ya que los estilos de liderazgo son irrelevantes en su acción sobre el estrés, y no porque haya habido errores en la medición, hecho que se descuenta por la revisión de la confiabilidad y validez de construcción aplicados en el presente estudio, dando por descontado factores asociados a la validez y confiabilidad de los instrumentos, sino a la efectividad del liderazgo sobre otras variables pero no sobre los factores reguladores de las emociones que son factores predisponentes y causantes del estrés, que posiblemente esté asociado al modelo de la organización que vale inicia un programa de investigaciones.

2. En los enfoques sobre el liderazgo es importante poner en valor el papel de esta variable dentro de las organizaciones enfatizando en las interacciones con otras variables, así como enfatizar la limitación que presentan si se les encomendara la función de mitigar el estrés; definitivamente es tarea de formas especializadas de intervención que bien vale estudiar y verificar experimentalmente.

3. Los resultados nos orientan a tratar los estilos de liderazgo y el estrés laboral como dos variables que no se afectan mutuamente, por tanto si organizacionalmente se programa intervenirlas, con metas claras, se deberán abordar por separado, con temáticas y procedimientos propios a cada variable, para conseguir los efectos deseados, sabiendo que el incremento o disminución de una de ellas no afectará a la otra variable, este resultado aporta económicamente a los planes de desarrollo de las organizaciones, tanto en tiempo como en recursos económicos.

4. Para las ciencias afines al comportamiento organizacional y recursos humanos cobra especial importancia en el señalamiento de las limitaciones del liderazgo sobre aquellas variables, ligadas a factores de la personalidad, con el liderazgo podemos lograr que los grupos se dirijan a metas comunes en diferentes niveles de participación, pero que no afectan aquellas que involucran a los factores individuales de bases genéticas, cuyos procesos de control y de regulación requieren de intervenciones de cara características individuales, porque cada quien vive el estrés de forma particular y es afectado

diferencialmente, estos resultados se pueden hacer extensivos a la comunidad para que sus organismos responsables la consideren prioritariamente en sus políticas de salud pública.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado K., Parodi G. y Ruiz M. (2016) *Estilos de liderazgo y compromiso organizacional con mediación de engagement en técnicos de maquinaria pesada* (Tesis de Maestría). Universidad del Pacífico. Lima, Perú.
- Arias, W. y Justo, O. (2014). *Felicidad, síndrome de Burnout y estilos de afrontamiento en una empresa privada*. Lima: Avances de Psicología.
- Bass, B. (2008). *The Bass handbook of leadership. Theory, research & managerial applications*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (2000). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire*. Redwood City: Mind Garden.
- Bass, B.M. y B.J.Avolio. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. ThousandOaks, CA: Sage.
- Bass, B.M. y Riggio R. (2006) *Transformational Leadership*. New Yersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Blanchard, K. (2007) *Liderazgo al más alto nivel*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Benott, S. (2019) *Relación entre el estrés laboral y el liderazgo transformacional en el personal académico de la institución Casuarinas International College de Monterrico 2018* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Federico Villarreal. Lima Perú.
- Bresó, E. (2008). *Taller: "Del Burnout al Engagement"*. Sistema de Estudios de Posgrado. Universidad de Costa Rica.
- Caljaro, H (2015) *Estilos de liderazgo y su influencia en la gestión psicopedagógica y administrativa de directores de las instituciones educativas primarias en el ámbito 2014* (Tesis Post Grado) Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez. Arequipa, Perú.

- Castañeda, B (2015) *Estrés Laboral y riesgo psicosocial en colaboradores de una fábrica de envases industriales de polipropileno Chiclayo* (Tesis de Pregrado). Universidad Señor De Sipán. Chiclayo, Perú.
- Cawthon, D.L. (1996). Leadership: The great man theory revisited. *Business Horizons*, 39(3), 1-4.
- Chacón, G (2016) *Liderazgo transformacional y su relación con la satisfacción aboral* (Tesis de pregrado). Universidad Pontificia Católica del Perú. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Bogotá: McGraw Hill.
- Cirera Y., y Aparecida E. (2012) Síndrome de burnout en Latinoamérica entre el 2000 hasta el 2011. *Psicología desde el caribe*, 3 (1).
- Cjahua, Z. y Lopez R. (2019) *Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en los enfermeros del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren ESSALUD – Callao 2018*. (Tesis de Maestría) Universidad Nacional del Callao. Lima, Perú.
- Daft, R. Marcic, D. (2010). *Introducción a la Administración*. México: Cengage Learning Editores S.A.
- Daft, R. (Ed.). (2006). *La Experiencia del Liderazgo*. México: Thomson Learning.
- Dolan, S., García, S. & Díez, M. (2005). *Autoestima, estrés y trabajo*. España: Mac Graw Hill.
- Durán, M. y Castañeda, D. (2015). Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios. *Acta Colombiana de Psicología*, 18(1), 135-147.
- Flanklin, E. Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional: Enfoque para América Latina*. México: Pearson Educación de México.
- French, J. R., Caplan, R. D. y Harrison, R. V. (1982). *The mechanisms of job stress and strain*. Chichester: Wiley.

- Fernández P. (2016) *Análisis del estilo de liderazgo y cultura organizacional como factor influyente del éxito en las redes de mercado de Amway de Venezuela*. (Tesis de Maestría) Instituto Superior de Educación y Ciencias. Lisboa, Portugal.
- Figuroa, M. (2012) Principales modelos de liderazgo: su significación en el ámbito universitario. *Cuba: Humanidades Mèdicas*. 12(3), 515-530.
- Fincowsky, E. y Krieger, M. (2012) *Comportamiento organización*. México: Pearson Educación.
- Galazar, S, Garcia, J, Ballesteros, L. Cuenca, V y Lorenzo, A. (2017) Estructura organizacional y estilo de liderazgo en Cooperativas de Ahorros y Creditos Pichincha. *Revista de Cooperativismo y Desarrollo*. 5(1), 19-31
- García, J.L. (2016). *Estudio del estrés laboral en el personal administrativo y trabajadores de la universidad de Cuenca* (Tesis de Maestría). Universidad de Cuenca, Ecuador.
- Garces, D., Telles, F., Rangel, M. y Orozco, C. (2019) Efecto modulador del liderazgo transformacional en el estrés laboral y la efectividad percibida por trabajadores de educación básica de Ciudad Guzman, Jalisco. *Revista Iberoamericana para la Investigacion y el Desarrollo Educativo*, 9(18).
- García, I. (2006). *La formación del clima sicológico y su relación con los estilos de liderazgo* (Tesis doctoral). Universidad de Granada. España.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnely, J., y Konopaske, R. (2011). *Organizaciones, comportamiento, estructura y procesos*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Gonzales, M. (2014). *Estrés y desempeño laboral*. (Tesis de Maestría) Universidad Rafael Landivar. Guatemala.
- Gonzales, M., Gómez, J. y Figuroa, E. (2019) Análisis correlacional del bienestar psicológico en el trabajo, liderazgo transformacional y confianza en el líder: caso de

una mype. México: *Revista Iberoamericana De Contaduría, Economía Y Administración*, 8(16), 241-255.

Guangatal, M. (2018) *El estrés y el clima laboral en el personal de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Kullki Wasi matriz Ambato*. (Tesis pregrado) Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador

Guilguiruca, M., Góngora, R., Meza, K. y Moya, C. (2015). Factores de riesgo psicosocial y estrés percibido en trabajadores de una empresa eléctrica en Chile. *Revista Medicina y Seguridad del trabajo*, 61(238), 57- 67.

Harrison, W. (1983). *A social competence model of burnout. Stress and burnout in the human services professions*. New York: Pergamon Press.

Hernandez, R.; Fernandez, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S. & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32, 135–143.

Hidalgo, J., Tomasini, G. y Méndez, J. (2018) *Burnout, residencia y compromiso laboral en maestros de educación especial*. México: *Revista Educación y Ciencia*, 8(51), 48-57.

Jiménez, N. (2016). *Clima organizacional y estrés laboral como predictores del involucramiento de los trabajadores del Poder Judicial, Arequipa 2016* (Tesis de pregrado). Universidad Católica de Santa María. Arequipa, Perú.

Jones, G. & George, J. (2006). *Administración contemporánea*. México, D.F.: McGraw Hill Interamericana.

Karasek. (2018). Cuestionario para evaluar el estrés laboral: el modelo Demanda-Control (DC) de Karasek.

- Llaneza A. F. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada: manual para la formación del especialista*. Valladolid: Lex Nova.
- Lazarus, R.S y Folkman, S. (1990) *Estrés y Procesos Cognitivos*. España. Ed: Martínez Roca
- Loza, E (2014) *Liderazgo y compromiso organizacional en los docentes de la institución educativa particular Simón Bolívar de la ciudad de Tarapoto* (Tesis de Maestría). Universidad San Martín de Porres. Lima, Perú.
- Lupano, M., y Castro, A. (2008). Estudios sobre el liderazgo - Teorías y Evaluación. *Psicodebate*, 6, 107-122.
- Lussier, R. y Achua, C. (2012) *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: Cengage Learning.
- Miranda, B. (2008). *Estrés laboral en el personal que labora en el servicio de Bioanálisis del Hospital Dr. Domingo Lucini* (Tesis de Especialidad). Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.
- Montero, G. y Manzano, F. (2010). *Nivel de estrés laboral y patrón de conducta en los empleados de la universidad nacional de educación Enrique Guzmán y Valle* (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle la Cantuta. Lima, Perú.
- Mozón, B. y Vargas, N. (2019) *Clima organizacional y el nivel de estrés de los trabajadores en el centro de salud Rocchacc Chincheros – Apurímac* (Tesis de especialidad). Universidad Nacional del Callao. Lima, Perú.
- Otero, José M. (2012). *Estrés laboral y Burnout en profesores de enseñanza secundaria*. México: Ediciones Diaz Santos.
- Osorio, J.y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectiva en Psicología*, 13(1), 81-90.
- Palomino, M. (2014) *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC Editorial.

- Peiro Silla, J. (2009). *Nuevas tendencias en la investigación sobre estrés laboral y sus implicaciones para el análisis de riesgos psicosociales*. España: Lección magistral.
- Quesada, T (2014) *Liderazgo transaccional y comportamiento organizacional en las instituciones educativas publicas Ramon Catilla y Tupac Amaru del distrito de Comas, de la unidad de gestión educativa local N° 4, provincia y departamento de Lima, año 2012* (Tesis de Maestría). Universidad mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Quispe, S (2016) *Niveles de estrés y clima laboral en los colaboradores de una empresa privada de Lima* (Tesis de pregrado). Universidad autónoma del Perú. Lima, Perú.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional* (17.a edición). Ciudad de México: Addison-Wesley.
- Rodolfo, E. (2012). *Estrés Organizacional*. España: Diaz de Santos.
- Rueda, L. (2014) *Estilos de liderazgo y el clima organizacional en los funcionarios del área administrativa de la fundación Hospital San Pedro* (Tesis de Maestría). Universidad Nariño. Bogotá, Colombia.
- Sanchez, I., Brea, I., y Mattos I (2017) Motivación y el liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. *Correo Científico médico de Holguín*, 21(2), 434-444.
- Sánchez, M. (2017). *Orientación Para el desarrollo profesional* Madrid.
- Sarsosa K. (2017). Estrés laboral en el personal asistencial de cuatro instituciones de salud nivel III de Cali, Colombia. *Universidad y salud*, 1, 44-52.
- Siegrist, J. (2002). Effort-Reward Imbalance at work and health. En P. L. Perrewé & D. C. Ganster (Eds.), *Historical and Current Perspectives on Stress and Health*, 2, 261-29. Amsterdam: Elsevier Science.

Siegrist, J. (2008). Chronic psychosocial stress at work and risk of depression: Evidence from prospective studies. *European Archives of Psychiatry y Clinical Neuroscience* 258, 115- 119.

Yukl, G. (2008). *El liderazgo en las organizaciones*. Madrid: Pearson Educación.

Vieco G. y Abello R. (2014) Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe* 2014, 31 (2).

Zaccaro, S.J. (2007). Trait-based perspectives of leadership. *American Psychologist*, 62(1), 6-16.

Zapata, G., Sigala, L. y Mirabal, A. (2016) Toma de decisiones y estilo de liderazgo: Estudio en medianas empresas. *Compedium*. 19 (36)Venezuela

ANEXO

MATRIZ DE CONSISTENCIA INTERNA

TÍTULO	POBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Tipo, diseño de investigación
<p>Relación entre el liderazgo y estrés laboral en los colaboradores de una planta de industrial de Lima Sur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • General ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el estrés laboral en los colaboradores de una planta industrial de Lima Sur? • Específicos ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral en los colaboradores de una planta industrial de Lima Sur? ¿Cuál es relación entre liderazgo transformacional y el estrés laboral en los colaboradores de una planta industrial de Lima Sur? ¿Cuál es relación entre la relación entre liderazgo laissez faire el estrés laboral en los colaboradores de una planta industrial de Lima Sur? 	<ul style="list-style-type: none"> • General Determinar la relación entre el liderazgo y el estrés laboral en los colaboradores de una planta industrial de Lima Sur . • Específicos Identificar la relación entre el liderazgo transaccional el estrés laboral en los colaboradores de una planta industrial de Lima Sur. Identificar la relación entre liderazgo transformacional y el estrés laboral en los colaboradores de una planta industrial de Lima Sur. Contrastar la relación entre liderazgo laissez faire y el estrés laboral en los colaboradores de una planta industrial de Lima Sur. 	<ul style="list-style-type: none"> • General H_a Existe relación significativa entre la percepción del liderazgo y el estrés laboral en los colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur. • Específicas H_1 Existe relación significativa entre el liderazgo transaccional y el estrés laboral en los colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur. H_2 Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el estrés laboral en los colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur H_3 Existe relación significativa entre el liderazgo laissez faire y el estrés laboral. en los colaboradores de una Planta Industrial de Lima Sur 	<p>Tipo y nivel de investigación: Cuantitativo, Descriptivo Correlacional</p> <p>Diseño de investigación: De corte transversal</p> <p>Metodología de investigación: Hipotético deductivo</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Liderazgo Organizacional	Liderazgo es la capacidad para influenciar en las actividades de los demás, de modo que permita alcanzar metas en una determinada situación (García I, 2006)	Para medir la influencia que ejerce la percepción que tienen los trabajadores sobre la supervisión de sus jefes y/o supervisores, se aplicará el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo. El cual nos permitirá identificar hacia que estilo de liderazgo se inclina: o Liderazgo transaccional o Liderazgo transformacional o Liderazgo laissez faire	Liderazgo transaccional	- Recompensa contingente (1,11,16,35) - Manejo de excepción activo (4,22,24,27)	Cuestionario Multifactorial De Liderazgo (Escala Likert)
			Liderazgo transformacional	-Influencia idealizada atribuida (6,14,23,24) - Influencia idealizada, comportamiento (10,18,21, 25) - Motivación inspiracional (9,13,26,36) - Estimulación intelectual (2,8,30,32) - Consideración individual (15,19,29,31)	
			Liderazgo laissez faire	- Dirección por excepción pasivo (3,12,17,20) - Laissez faire (5,7,28,33)	
Estrés Laboral	Conjunto de reacciones que experimenta el individuo ante las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus capacidades y recursos para poder afrontarla (Organización Internacional del Trabajo)	Para medir la influencia que ejerce la percepción que tienen los trabajadores sobre el nivel de exigencia y presión que experimentan en el su centro de labores, se aplicó el Cuestionario de Estrés de Karasek, el cual nos da como resultado tres dimensiones: control, exigencias del trabajo y apoyo social.	Control	- Contenido (1,2,3,4,7,9) - Decisiones (6,5,8)	Escala de Estrés de Karasek (Escala Likert)
			Exigencias del trabajo	- ET (10,11,12,13,14,15,16,18)	
			Apoyo social	- Jerarquías (19,20,21,22,23) - Compañeros (24,25,26,27,28,29)	

CUESTIONARIO DE ESTRÉS DE KARASEK

INSTRUCCIONES: Las siguientes preguntas están relacionadas con el trabajo que Usted realiza y las relaciones que tiene con su entorno laboral. Favor de marcar una sola de las casillas por cada pregunta, aplicando el significado de la siguiente escala:

- 1= Totalmente en desacuerdo
- 2= En desacuerdo
- 3= De acuerdo
- 4= Completamente de acuerdo

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Completa- mente de acuerdo
1	Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas				
2	Mi trabajo necesita un nivel elevado de calificación				
3	En mi trabajo debo ser ingenioso				
4	Mi trabajo consiste en hacer siempre lo mismo				
5	Tengo libertad de decidir cómo hacer mi trabajo				
6	Mi trabajo me permite tomar decisiones en forma autónoma				
7	En el trabajo tengo la oportunidad de hacer cosas diferentes				
8	Tengo influencia sobre como ocurren las cosas en mi trabajo				
9	En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades personales				
10	Mi trabajo exige hacerlo rápidamente				
11	Mi trabajo exige un gran esfuerzo mental				
12	En mi trabajo no se me pide hacer una cantidad excesiva				
13	Dispongo de suficiente tiempo para hacer mi trabajo				
14	No recibo pedidos contradictorios de los demás				

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
15	Mi trabajo me obliga a concentrarme durante largos periodos de tiempo				
16	Mi tarea es interrumpida a menudo y debo finalizarla más tarde				
17	Mi trabajo es muy activo				
18	A menudo me retraso en mi trabajo porque debo esperar al trabajo de los demás				
19	Mi jefe se preocupa por el bienestar de los trabajadores que están bajo su supervisión				
20	Mi jefe presta atención a lo que digo				
21	Mi jefe tiene una actitud hostil o conflictiva hacia mi				
22	Mi jefe facilita la realización del trabajo				
23	Mi jefe consigue que la gente trabaje unida				
24	Las personas con las que trabajo están calificadas para las tareas que realizan				
25	Las personas con las que trabajo tienen actitudes hostiles hacia mi				
26	Las personas con las que trabajo se interesan por mi				
27	Las personas con las que trabajo son amistosas				
28	Las personas con las que trabajo se apoyan mutuamente para trabajar juntas				
29	Las personas con las que trabajo permiten la ejecución del trabajo				

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO

Este cuestionario sirve para describir la forma de liderar de su jefe inmediato o supervisor de acuerdo a como usted lo ve. Por favor, responda a todas las preguntas que a parecen a continuación. Sus respuestas serán tratadas de manera Anónima.

INSTRUCCIONES: A continuación, se mostrarán 45 afirmaciones. Piense si lo que dice cada frase se ajusta a lo que su jefe o supervisor suele hacer en su trabajo. Marque una sola casilla con X o O por cada pregunta

- 1=Totalmente en desacuerdo.
- 2=En desacuerdo.
- 3=De acuerdo.
- 4=Completamente de acuerdo.

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
1	Me presta ayuda cuando observa mis esfuerzos				
2	Acostumbra a evaluar de forma critica las creencias y supuestos para ver si son apropiados				
3	Trata de no intervenir en los problemas hasta que se vuelvan serios				
4	Presta atención a aquello que no funciona de acuerdo con lo previsto (irregularidades, fallas o desviaciones con respecto a la norma esperada)				
5	Evita involucrarse cuando surge algún problema importante				
6	Nos habla de sus valores y creencias más importantes				
7	Está ausente cuando se le necesita				
8	Busca diferentes perspectivas a la hora de solucionar los problemas				
9	Habla del futuro con optimismo				
10	Me siento orgulloso/a de trabajar con él/ella				
11	Señala de forma concreta quien es el responsable de lograr unos determinados objetivos de rendimiento				

		Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Completamente de acuerdo
12	Espera que las cosas vayan mal antes de actuar				
13	Habla con entusiasmo acerca de los logros que debemos alcanzar				
14	Hace ver la importancia de llevar a cabo lo que nos proponemos				
15	Dedica tiempo a la enseñanza y formación				
16	Deja en claro lo que podemos recibir si se consigue los objetivos				
17	Demuestra que crees firmemente en el dicho: si no esta roto, no lo arregles				
18	Va más allá de su propio interés e beneficio del grupo				
19	Me trata como a una persona individual y no solo como a un miembro del grupo				
20	Deja que los problemas se vuelvan crónicos antes de actuar				
21	Se ha ganado mi respeto por su forma de actuar				
22	Concentra toda su atención para resolver los problemas, errores o quejas				
23	Considera las consecuencias éticas y morales de sus decisiones				
24	Hace un seguimiento de los errores que se producen				
25	Da muestras de confianza en si mismo				
26	Presenta una convincente visión del futuro				
27	Comunica a la gente a su cargo los fracasos con el fin de superarlos				
28	Evita tomar decisiones				
29	Considera que cada miembro del equipo tiene diferente necesidades capacidades y aspiraciones				
30	Me ayuda a contemplar los problemas desde muchos ángulos diferentes				
31	Me ayuda a mejorar mis capacidades				

32	Sugiere nuevas maneras de realizar el trabajo asignado				
33	Se retrasa en responder cuestiones urgentes				
34	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de la tarea a realizar				
36	Muestra confianza en que se alcanzarán los objetivos				
37	Es eficaz a la hora de satisfacer mis necesidades relacionadas al trabajo				
38	Usa métodos de liderazgo que me resultan satisfactorios				
39	Consigue que rinda más de lo que yo mismo esperaba				
40	Es eficaz a la hora de representar a la gente de mi equipo ante la autoridad superior				
41	Trabaja conmigo de forma satisfactoria				
42	Aumenta mi deseo de tener éxito				
43	Es eficaz a la hora de cumplir las demandas de la organización				
44	Incrementa en mi el deseo de trabajar más				
45	El grupo que dirige es eficaz				

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

AUTORIA DEL TRABAJO DE GRADO

Los resultados emitidos de la presente tesis: Liderazgo y estrés laboral en los colaboradores de una planta industrial de Lurín. Así como también los contenidos, análisis, interpretación, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este trabajo de grado.

Santiago de Surco, agosto 2020

LA AUTORA

ANGELA MARY CIELO VALDIVIA CHAVEZ