

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS Y SU RELACION CON EL
LIDERAZGO DE LOS ESTUDIANTES DE LA
ESEN – UNJBG 2011**

TESIS

Presentada por:

Bach. Rosmery Pari Ticona

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

TACNA – PERÚ

2013

**UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-
TACNA**

Facultad Ciencias de la Salud

Escuela Académico Profesional de Enfermería

**FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS Y SU RELACIÓN CON EL
LIDERAZGO DE LOS ESTUDIANTES DE LA
ESEN – UNJBG 2011**

TESIS

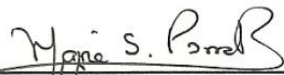
Presentada por:

Bach. Rosmery Pari Ticona

Para optar el Título Profesional de:

LICENCIADA EN ENFERMERIA

Aprobado por UNANIMIDAD ante el siguiente jurado:



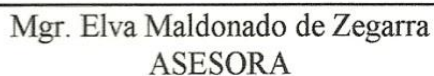
Mgr. María Porrás Roque
PRESIDENTA



Mgr. María Lourdes Vargas Salcedo
JURADO



Lic. Gladys Rosario Arratia Torres
JURADO


Mgr. Elva Maldonado de Zegarra
ASESORA

Dedicatoria:

El presente trabajo está dedicado a Dios, por permitirme amanecer cada día, a mis padres por su fuerza y amor, a mi esposo por su apoyo incondicional y a mi hijo que es la luz de mi camino.

AGRADECIMIENTOS

Al término de esta etapa de vida, quiero expresar un profundo agradecimiento a quienes con su ayuda, apoyo y comprensión me alentaron a lograr esta hermosa realidad.

- A Dios, por permitirme ser parte de este mundo y disfrutar del privilegio de la vida, y por hacerme saber que a pesar de las adversidades siempre existe un nuevo día.
- A mis padres Antonio y Pastora, por darme la vida y hacer posible mis más grandes sueños.
- A mi esposo e hijo, por su amor, fuerza y apoyo, a través del cual hoy veo llegar a su fin una de mis más grandes metas
- A la Lic. Elva Maldonado de Zegarra, por su asesoría y apoyo en la realización del presente trabajo.
- A la Mg. Carla Mori Fuentes por su apoyo y ánimo constante a lo largo del presente estudio.
- A la Mg. María Porrás Roque por su apoyo y aporte en la realización del presente estudio.

- A mis docentes, por haber contribuido en mi formación profesional; inculcándome siempre el amor a la Enfermería y el rol que cumple nuestra profesión en la sociedad.
- A los estudiantes de Enfermería que colaboraron desinteresadamente en la aplicación de los cuestionarios, motivo del presente estudio, gracias.

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

Pág.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Objetivos.....	5
1.3. Justificación.....	6
1.4. Formulación de la Hipótesis.....	7
1.5. Operacionalización de Variables.....	8

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la Investigación.....	13
2.2. Bases Teóricas.....	21
2.3. Definición conceptual de términos.....	34

CAPITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. Material y Métodos.....	36
3.2. Población y Muestra.....	36
3.3. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	37
3.4. Procedimientos de recolección de Datos.....	40

3.5. Procesamiento de Datos.....	40
CAPITULO IV: DE LOS RESULTADOS	
4.1. Resultados.....	42
4.2. Discusión.....	51
CONCLUSIONES.....	60
RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS	
BIBLIOGRAFICAS.....	62
ANEXOS	

RESUMEN

El presente estudio de investigación es de tipo no experimental prospectivo, descriptivo correlacional de corte transversal se realizó con el objetivo de determinar los Factores sociodemográficos y su relación con el liderazgo de los estudiantes de la ESEN – UNJBG 2011. La muestra estuvo conformada por 140 estudiantes de enfermería de primero a quinto año, a quienes se les aplicó el cuestionario de factores sociodemográficos y cuestionario estructurado para la medición de liderazgo. Los resultados evidenciaron que presentan buena interacción familiar y las relaciones interpersonales regulares, factor demográfico: estudiantes 16 a 19 años, sexo femenino, solteros(as) de la costa. La gran mayoría presenta liderazgo democrático. Existe relación entre los estilos de liderazgo con interacción familiar, relaciones interpersonales, año de estudios, edad del estudiante. No hay relación entre los estilos de liderazgo con sexo del estudiante, estado civil, lugar de procedencia según el chi-cuadrado de Pearson. Conclusión los resultados sugieren que los factores sociodemográficos pueden influir en el estilo de liderazgo de los estudiantes de enfermería.

Palabras claves: Factores sociales, factores demográficos, estilo de liderazgo, estudiante de enfermería.

ABSTRACT

This research study is a prospective, non-experimental descriptive correlational cross-section was performed in order to determine the socio-demographic factors and their relationship to leadership students ESEN - UNJBG 2011. The sample consisted of 140 nursing students from first to fifth year, who are to apply the questionnaire for sociodemographic factors and structured questionnaire measuring leadership. The results showed that exhibit good family interaction and regular relationships, demographic factor: students 16-19 years old, female, single (as) from the coast. The vast majority have democratic leadership. There a relationship between leadership styles with family interaction, relationships, year of study, age of the student. There is no relationship between leadership styles with student sex, marital status, place of origin according to the chi-square Pearson. Conclusion The results suggest that sociodemographic factors may influence the leadership style of nursing students.

Keywords: social factors, demographic factors, leadership style, a nursing student.

INTRODUCCIÓN

La población estudiantil de enfermería, actualmente se encuentra en un proceso de formación académica y al concluir sus estudios superiores tendrán que enfrentarse al mundo de la sociedad llevando a cabo acciones dirigidas al progreso. El objetivo de nuestro trabajo es establecer la relación entre los factores sociodemográficos y el liderazgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería, Facultad Ciencia de la Salud Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann 2011.

En este sentido, se ha realizado una revisión de los diversos estudios a la temática y a los problemas observados a lo largo de mi formación profesional, que motivan la presente investigación.

La finalidad en la presente investigación fue determinar los Factores sociodemográficos y su relación con el liderazgo de los estudiantes de la Escuela de enfermería – Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann 2011, debido a los estudiantes de enfermería están conscientes de la importancia del liderazgo, pero el interés por practicarlo es regular, repercutiendo así en su rendimiento estudiantil y profesional.

El presente estudio evidencia como se encuentran los estudiantes de enfermería en relación al liderazgo, recordando que son futuros profesionales del equipo de salud, los resultados nos van a permitir que la institución, tome acciones innovadoras de estrategias educativas para fortalecer la capacidad del desarrollo de liderazgo del estudiante.

Para dar respuesta a esta investigación, el presente estudio consta de Capítulo I, Planteamiento del Estudio; Capítulo II, marco metodológico; Capítulo III, metodología de la investigación; capítulo IV, de los resultados: conclusiones; recomendaciones y anexos.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO

1.1.- DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:

La salud de las personas y de las poblaciones constituye en la actualidad una de las mayores preocupaciones no sólo de cada uno de nosotros, sino también de los gobiernos de cada país y también de muchas Organizaciones no gubernamentales. Su problemática va más allá de los límites nacionales para adquirir una dimensión verdaderamente mundial. La salud del cuerpo y de la mente es necesaria para la vida cotidiana, trabajo, placer, sufrimiento, ocio, creación y, por tanto, para el desarrollo de todas las funciones individuales y sociales del hombre.⁽¹⁾

Y que más como la profesión de enfermería que contribuye mucho en el cuidado de la salud del ser humano considerado con todos sus valores, potencialidades y debilidades, mismos que son valorados junto con las experiencias que la persona está enfrentando en el momento que ha perdido su salud, a medida que transcurren las décadas, la enfermería parece tornarse cada vez más importante en los servicios de salud, más creativa y objetiva

para analizar sus esfuerzos y metas profesionales, no obstante siguen presente múltiples dificultades que obstaculizan su desarrollo, muchos de los cuales han existido durante años.⁽²⁾

El Personal de Enfermería resulta importante para cumplir con el compromiso del cuidado y la protección de la salud de las familias. Cabe resaltar que los organismos internacionales han dado siempre una gran importancia al trabajo de enfermería en el campo de la salud y se han pronunciado sobre sus conocimientos y funciones.⁽³⁾

La Organización Mundial de la Salud (OMS) definió a la enfermera como la persona que ha terminado los estudios básicos de enfermería y está capacitada y autorizada para asumir la responsabilidad de los servicios de enfermería, que exigen el fomento de la salud, la prevención de la enfermedad y la prestación de asistencia a los enfermos.⁽⁴⁾

En la actualidad el liderazgo de enfermería a nivel mundial e internacional es resaltante por que la enfermería es hoy un pilar importante en el Sistema Nacional de Salud.⁽⁵⁾

En la actualidad, nadie duda que el éxito de una organización, dependa fundamentalmente de la calidad de un liderazgo. Los líderes eficientes prevén el cambio, explotan vigorosamente las oportunidades, motivan a sus seguidores a alcanzar niveles más elevados de productividad, conocen las fallas y dirigen la organización hacia el logro de sus objetivos. Pero también el liderazgo contribuye a integrar las diversas actividades, a coordinar la comunicación entre las subunidades, a vigilar las acciones y controlar la desviación respecto a las normas. ⁽⁶⁾

El Consejo Internacional de Enfermería (CIE) menciona: El liderazgo es un componente esencial de la gestión, asimismo, es de importancia crítica preparar a enfermeras líderes para la enfermería. El liderazgo de enfermería comprende las actividades de instruir a otras personas y ser sus mentores, y crear un entorno y condiciones para el perfeccionamiento constante y la calidad de los cuidados. El liderazgo a través de las asociaciones profesionales de enfermeras mejora la profesión y la sitúa estratégicamente para influir en la planificación y en la política de salud. ⁽⁷⁾

El Colegio Nacional de Enfermeros del Perú menciona que la visión de enfermería “Ser una institución líder en el desarrollo humano y profesional a través de una gestión eficiente y transparente que contribuye a elevar la calidad de vida de la población humana”.⁽⁸⁾

A nivel local es evidente que en la actualidad los grupos de las instituciones están muy interesadas en desarrollar los servicios de enfermería hacia un nivel de calidad. Frente a esta situación surge la inquietud de saber si en la escuela de enfermería contamos con líderes y que estilo de liderazgo adoptan, es interesante saber cuál o cuáles son los factores que se relacionan con la actitud de liderazgo de los estudiantes de enfermería, siendo el motivo que llevo a la realización del presente trabajo de investigación.

1.1.1.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Se planteó la siguiente interrogante:

¿Cuáles son los factores sociodemográficos y su relación con el liderazgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería Facultad Ciencias de la Salud – Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann 2011?

1.2.- OBJETIVOS

1.2.1.- OBJETIVO GENERAL:

Establecer la relación entre los factores sociodemográficos y el liderazgo de los Estudiantes de la Escuela profesional de Enfermería de la Facultad Ciencias de la Salud - Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna 2011.

1.2.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar factores sociodemográficos; social (interacción familiar, relaciones interpersonales), demográfico (edad, sexo, año de estudios, estado civil, lugar de procedencia) de los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería.
- Identificar el estilo de liderazgo (Autoritario, Democrático y Laizzer - Faire) resaltante en los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería.
- Relacionar factores sociodemográficos con el estilo de liderazgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería.

1.3.- JUSTIFICACIÓN

Se realizó el presente trabajo de investigación sobre factores sociodemográficos y su relación con el liderazgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería – UNJBG 2011.

Actualmente en la profesión de enfermería se ha observado una serie de cambios muy acelerados que le exigen al profesional de enfermería estar al mismo nivel de la dinámica de las organizaciones que se dedican a prestar servicios de salud. Los cambios bruscos que se presentan en los tiempos actuales, ameritan que los líderes se decidan ampliamente a ser democráticos y que permita enfrentar airoosamente los retos que se presentan.

El presente estudio nos va a dar una visión de cómo están los estudiantes de Enfermería en cuanto al liderazgo el cual es importante para tener conocimiento de como se desenvuelven como educando ya que formaran parte del sector salud.

Para el profesional de Enfermería la investigación será útil porque contribuirá con conocimientos acerca del liderazgo y la importancia de fortalecerlo en el estudiante, desde una perspectiva

educativa, permitirá fortalecer las relaciones interpersonales para que al estudiante le permita tener éxito a nivel personal, profesional y participar activamente en el desarrollo institucional, social a nivel local, regional, nacional e internacional y por ende en la carrera de enfermería.

1.4.- FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Los factores sociodemográficos se relaciona significativamente con el liderazgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de enfermería –Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann 2011

1.5.- OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Se estudió las siguientes variables:

- Variable dependiente: Factores Sociodemográficos
- Variable independiente: Liderazgo

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA
FACTORES SOCIODEMO GRAFICOS	<p>FACTORES SOCIALES: Se refiere a los parámetros que afectan los elementos de los sistemas sociales del entorno, son las características relacionadas con las interacciones familiares y relaciones interpersonales, que se realizan en determinados espacios familiares, Universidad y grupos sociales. ⁽²⁵⁾</p>	<p>Interacción familiar: Referido a todas aquellas interacciones que se dan en la atmosfera familiar, relación con los demás miembros de la familia por medio de la comunicación. ⁽²⁶⁾</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Tipo de familia: Nuclear, monoparental y extensa ❖ Atmosfera familiar: afecto, agresividad e indiferencia ❖ Comunicación: siempre, a veces, nunca ❖ Tipos de autoridad de los padres: democrática, autoritaria permisiva <p>(0-4) deficiente, (5-8) regular, (9-12) bueno</p>	<p>Ordinal</p> <p>Nominal</p> <p>Nominal</p> <p>Nominal</p>
		<p>Relaciones interpersonales: se van a originar en función del ámbito o contexto.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Organización social: Compañía de bomberos, Juntas vecinales, Ninguna. ❖ Participación en comité de aula: siempre, A veces, nunca ❖ Participación con los compañeros: líder, amigo, compañero. <p>(0-4) deficiente, (5-8) regular, (9-12) bueno</p>	<p>Nominal</p> <p>Nominal</p> <p>Nominal</p>

	FACTORES DEMOGRÁFICOS : Asimismo el líder está influenciado por ciertos factores como Sexo, edad, año de estudio, estado civil, lugar de procedencia ⁽³³⁾	Sexo: Es una variable física, producida biológicamente, que tiene un resultado predeterminado en una de dos categorías	Femenino o masculino.	Nominal
		Edad: Tenida en cuenta por el Derecho para determinar la capacidad de obrar de las personas, distinguiéndose en síntesis entre mayor y menor de edad.	Años: 16 a 19 años, 20 a 23 años, 24 a 27 años, 27 a más.	Ordinal
		Año de estudio: Se refiere al número total de años de estudio que haya aprobado efectivamente en la enseñanza formal, una persona de 5 años o más	1ero, 2do, 3ero, 4to, 5to.	Ordinal
Estilo de liderazgo	Varían según los deberes que el líder debe desempeñar solo.	Estilos básicos: El líder autócrata: Asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones, dirige, motiva y controla al subalterno.	Ejecución tareas, presiona logros, incita esfuerzos, examina sus ideas, trabaja duro, expone en nombre del grupo, tarea en ritmo acelerado, dirige los diferendos, se ocupa de los detalles, decide lo que se debe hacer y cómo se debe hacer, presiona obtención de	Nominal

			resultados, las cosas se llevan tal como está previsto, distribuye funciones, solicita que trabajen, explicar acciones al grupo, convence puntos de vista les convienen, actúa sin consultar al grupo, duda en conceder libertad acción, solicita al grupo que actúe acorde al reglamento.	
		El líder participativo: No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben.	Trabaja como mejor creyeran, insiste ideas con el grupo, realiza las tareas de acuerdo a sus puntos de vista, incita obtener mejores logros, representa al grupo, permite cierta autoridad por el grupo, posibilita gran grado de iniciativa, cambia ciertas cosas, confía en el buen criterio, dispuesto explicar acciones al grupo, actúa consultar al grupo, actúa acorde al reglamento, portavoz del grupo, estimula el trabajo.	Nominal

		<p>Líder rienda suelta: El líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones.</p>	<p>Ofrece libertad, Se acomoda a situaciones de demora e incertidumbre, Los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control, Libertad para realizar trabajo, Permite al grupo el ritmo que quiere llevar, Realiza las tareas de acuerdo a sus puntos de vista, Ofrece libertad, Trabaja como mejor creyeran.</p> <p>Escala de medición: Nominal Siempre (S), Frecuentemente (F), Ocasionalmente (O), Rara vez (R), Nunca (N)</p>	Nominal
--	--	---	---	---------

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes de la Investigación:

A nivel internacional:

Gonzales V. ⁽⁹⁾ ejecuta el trabajo de investigación titulado: “Percepciones sobre el estudio de casos, como estrategia de aprendizaje, en estudiantes de Enfermería en la Universidad del Mar País de Chile en el año 2011”; los resultados dan a conocer que la población estudiada asume un liderazgo democrático con un 76%, como conclusiones, los estudiantes revelaron que, experimentaron un proceso fundamental en su formación profesional, fortalecer el trabajo en equipo y desarrollar cualidades para liderar un grupo.

Herrera L. y Rivera M. ⁽¹⁰⁾ ejecuta su trabajo de investigación titulado: “Prevalencia de malestar psicológico en estudiantes de enfermería relacionada con factores sociodemográficos, académicos y familiares 2011”: Estudio descriptivo correlacional realizado con el objetivo de medir la

prevalencia y nivel de síntomas de malestar psicológico y su relación con variables sociodemográficas, familiares y académicas, en estudiantes de pregrado de la carrera de Enfermería. La muestra se caracteriza por un predominio de mujeres (96,1%), estudiantes solteras(os) (94,3%) y sin hijos (91,2%), con un promedio de edad de 21,9 años. El 19,2% proviene de provincia, la mayoría de los estudiantes (73,2%) vive con uno o ambos padres; el resto (26,8%) no vive con ellos.

Núñez M. ⁽¹¹⁾ en su trabajo de investigación titulado “Comportamiento de estudiantes y profesores de enfermería en la búsqueda de información en internet de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo - Chiclayo Perú 2010”; del total de alumnos encuestados en la Escuela de Enfermería, el 94% de los encuestados fueron mujeres y el 6% fueron varones, teniendo en cuenta que la profesión de enfermería la mayoría de los alumnos son mujeres.

Herrera O. y Cuba M. ⁽¹²⁾ ejecuta el trabajo de investigación titulada: “Liderazgo en el personal de Enfermería Hospital Pediátrico Universitario Paquito González Cueto Cienfuegos Cuba 2009”. Objetivo de determinar el comportamiento de los diferentes

estilos de liderazgo, como resultado el sexo femenino predomina entre los jefes de sala del Hospital Pediátrico, el 100% de los encuestados tienen una percepción sobre el estilo de liderazgo de tipo democrático, por otro lado el 50% de los encuestados del servicio Hematología tiene una percepción sobre el estilo de liderazgo Autocrático.

Alonso L. y Murcia G. ⁽¹³⁾ ejecutan el trabajo de investigación titulado: “Autoestima y relaciones interpersonales en jóvenes estudiantes de primer semestre de la División Salud de la Universidad del Norte, Barranquilla Colombia 2007”. El 71% de sexo femenino, 29% masculino; el 94% consideró tener una buena relación con sus padres, el 6%, regular en cuanto a relación con sus compañeros, el 89% contestó que tiene una buena relación con ellos y el 11% consideró que su relación con sus compañeros es regular.

Torres A. y Linares Y. ⁽¹⁴⁾ ejecuta la investigación Titulada: “Comportamiento del estilo de liderazgo de enfermería en el Cardiocentro Ernesto Che Guevara Villa Clara – Argentina 2006”. Se recogió información de interés el 85.7% de los jefes de sala, son del sexo femenino, 57.1% tienen 20 años en el ejercicio del cargo,

el 56.4% del personal de enfermería clasifican a sus jefes como Democráticos. Concluyéndose que el estilo de liderazgo más común en la administración de los servicios de enfermería del Cardiocentro es el democrático. Aún están presentes estilos menos apropiados como el Autocrático y el Laizzer - Faire.

Girardi C. y Lambe J. ⁽¹⁵⁾ ejecutan el trabajo de investigación titulado: “Padres autoritarios y democráticos y características de personalidad de estudiantes de Licenciatura y Posgrado Distrito Federal – México 2006”. Los resultados evidenciaron que la percepción de la actitud autoritaria de los padres refleja el estilo educativo que utilizan y éste se relaciona con la actitud perfeccionista de los estudiantes. La actitud autoritaria de los padres parece indicar que fundan las relaciones con sus hijos en bases desiguales, estableciendo su superioridad, mientras que la actitud democrática parece reflejar una relación más igualitaria y marcada por la comprensión.

Herrera L. y Rivera S. ⁽¹⁶⁾ ejecutan la investigación titulado: “Prevalencia de malestar psicológico en estudiantes de Enfermería relacionada con factores sociodemográficos, académicos y

familiares de la Pontificia Universidad Católica de Chile 2006”, la distribución porcentual por año académico fue de 19,7% de primer año, 17,1% de segundo, 24,1% de tercero; 21,1% de cuarto y 18% de quinto. Predominio de mujeres (96,1%), solteras(os) (94,3%) y sin hijos (91,2%), con un promedio de edad de 21,9 años. El 19,2% proviene de provincia, la mayoría de los participantes (73,2%) vive con uno o ambos padres; el resto (26,8%) no vive con ellos. Se concluye que existe una alta prevalencia de malestar psicológico entre los estudiantes de enfermería, relacionado con características propias del estudiante de orden personal, académico y familiar.

Alcalá M. ⁽¹⁷⁾ en su trabajo de investigación titulado: “Liderazgo de la enfermera supervisora y la motivación de la enfermera de atención directa en la unidad de Perinatología Pediátrica del Complejo Universitario, Ruiz y Páez, de ciudad Bolívar 2do. Semestre del año 2004” Universidad central de Venezuela”, el 36,4% perciben el estilo de liderazgo del supervisor de enfermería, como autocrático porque casi siempre les ordena el cumplimiento de los planes de trabajo, el 50% indicó que casi siempre actúa como líder democrático, al promover un clima de libertad en el ejercicio de la práctica de enfermería y el resto

Laizzer – Faire, 13,6% para indicar que el supervisor de enfermería, promueve el dejar hacer en cada uno de los miembros del equipo.

Garita V. y Solís M. ⁽¹⁸⁾, en su estudio de investigación titulado: “Práctica de liderazgo del profesional en Enfermería Costa Rica 2003”. Objetivo conocer su opinión acerca de las características del liderazgo que exige el momento actual y sus prácticas de liderazgo. Se obtuvo que el 80% es democrático opina estar orientado hacia las necesidades del cliente, el 77% considera que las relaciones interpersonales son buenas. El estudio demuestra que aún existen profesionales en Enfermería que no poseen las características esenciales para el desarrollo de su liderazgo.

A nivel Nacional:

Alvarado V. ⁽¹⁹⁾ en su trabajo de investigación titulado: “Factores que influyen en el rendimiento académico de los estudiantes de Enfermería de la UNMSM - 2009” Lima-Perú, en

cuanto a los datos generales de (100%) estudiantes de Enfermería, (27.8%) pertenecen al segundo año, (26.7%) al tercer año, (22.2%) del cuarto año y (23.3%) del quinto año, (93.3%) son de sexo femenino y (6.7%) son de sexo masculino. En cuanto a la edad: (7.8%) están dentro del rango de 17 a 19 años, (70%) en el rango de 20 a 22 años y (22.2%) entre 23 y 25 años. Por lo expuesto podemos expresar que la mayoría de los estudiantes es de sexo femenino y tienen entre 20 y 22 años.

Arteaga V. ⁽²⁰⁾ en su trabajo de investigación titulado: “Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la institución educativa nacional “A” del Perú Trujillo 2006”. El liderazgo autocrático (72%) es predominantemente percibido como bueno, pero para un 38% no lo es, lo que significa que no hay una adecuada valoración al personal ni muestran ser proactivos. Las relaciones interpersonales son regulares que lo tipifican como deficientes. La conclusión general a la que hemos llegado es que existe una relación directa entre liderazgo y las relaciones interpersonales y el clima organizacional.

Mendoza M. ⁽²¹⁾ en su trabajo de investigación titulado: “Estilos de vida de los estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos 2006” Lima – Perú, respecto a los datos generales, tenemos que de un total de (100%) de alumnos encuestados, (13,75%) tienen la edad comprendida entre 15 y 19 años, (78,75%) entre 19 a 25 años y (7,5%) más de 25 años. Acerca del año académico que cursan (21,25%) son de primer año, (17,5%) del segundo año, (22,5%) del tercer año, (18,75%) del cuarto año y (20%) son del quinto año. Respecto al lugar de procedencia tenemos que (90%) provienen de la costa, (8,75%) de la sierra y (1,25%) de la selva. Sobre su estado civil (8,75%) son casados y (91,25%) solteros.

A nivel local:

En cuanto a nivel local en la ciudad de Tacna, Mamani S. y Estuco J. ⁽²²⁾ en la investigación titulada: “Factores socioculturales que influyen en el estilo de liderazgo de los estudiantes de la Facultad de Enfermería UNJBG Tacna 2002”, los resultados en cuanto al estilo de liderazgo predominante fue el estilo democrático 91,79%, el factor social más influyente en el estilo de liderazgo es la interacción familiar, el factor cultural más influyente son los

valores. Permite analizar que en nuestra sociedad el líder democrático practica regularmente sus costumbres, por ser normas consideradas vitales para el bienestar de los mayores valores, en la que se impone perspectivas sobre la sociedad.

2.2.- BASE TEÓRICO CIENTÍFICAS

2.2.1.- FACTORES SOCIODEMOGRÁFICOS

Terminología usada para englobar el conjunto de datos que caracterizan a un individuo, donde se refieren a sus características demográficas y sociales que va adquiriendo en el trayecto de su vida. ⁽²³⁾

Son los relativos a los aspectos y modelos culturales así como a las características demográficas de una sociedad. ⁽²⁴⁾

- **Los factores sociales**

Se refiere a los parámetros que afectan los elementos de los sistemas sociales del entorno, son las características relacionadas con las interacciones familiares y relaciones interpersonales, que

se realizan en determinados espacios familiares, escuela, Universidad y grupos sociales. ⁽²⁵⁾

La interacción familiar (medio interno), referido a todas aquellas interacciones que se dan en la atmosfera familiar, relación con los demás miembros de la familia por medio de la comunicación. ⁽²⁶⁾

La familia, como sistema social está compuesta de dos o más personas, que mantienen entre sí relaciones afectivas, de amor, respeto, solidaridad, confianza, etc. Desde el enfoque sistémico, se define a la familia, como un sistema abierto, ligadas por reglas de comportamientos por funciones dinámicas en constante interrelación entre sí e intercambio con el exterior. ⁽²⁷⁾

La estructura familiar puede ser; nuclear, extensa, reconstituida o monoparental. Las relaciones intrafamiliares, se describen como subsistemas o sistemas abiertos. Tipo de autoridad de los padres, así mismo, la familia según el ejercicio de la autoridad tenemos a la autocrática, donde la autoridad es ejercida bajo la premisa de la protección; en la democrática, la

autoridad se ejerce con un cierto nivel de consenso con el grupo; con reglas claras, flexibles y estables, en la permisiva la autoridad es dejada en las manos de los miembros del grupo.⁽²⁸⁾

La comunicación, es el intercambio de información que ocurre por lo menos entre dos personas, en la que una emite un mensaje, mientras que la otra la recepciona y la decodifica.⁽²⁹⁾

Relaciones Interpersonales; Existen varios tipos de relaciones interpersonales, los cuales se van a originar en función del ámbito o contexto.⁽³⁰⁾ Es decir si pertenece al grupo, actualmente trabaja, como es considerado dentro del grupo y si participa activamente.⁽³¹⁾

- **Los factores demográficos**

La demografía es el estudio de poblaciones humanas en términos de sexo, edad, nivel de instrucción u ocupación, estado civil y otros datos estadísticos.⁽³²⁾

Sexo, es una variable física, producida biológicamente, que tiene un resultado predeterminado en una de dos categorías, el hombre o la mujer.⁽³³⁾

Edad, La edad es tenida en cuenta por el Derecho para determinar la capacidad de obrar de las personas, distinguiéndose en síntesis entre mayor y menor de edad.⁽³⁴⁾

Nivel de instrucción.- Estado de conocimientos adquiridos. Por lo tanto, cuando hablamos de instrucción, tanto el que aprende como el que enseña, deben ser líderes: uno en la potencia, otro en la acción.⁽³⁵⁾

Estado civil: condición particular que caracteriza a una persona en lo que hace a sus vínculos personales con individuos de otro sexo o de su mismo sexo. El concepto de estado civil existe desde el momento en que el ser humano crea la institución del matrimonio, pero el mismo se vincula específicamente con el alcance que tiene el Estado como institución política para organizar y regir el establecimiento de vínculos de este tipo.⁽³⁶⁾

Lugar de procedencia: Espacio ocupado por un individuo en un periodo de tiempo determinado. Es necesario conocer la situación en que se encuentra el estudiante. ⁽³⁶⁾

2.2.2.- LIDERAZGO

➤ **Definiciones:**

Definen el liderazgo proceso de ejercer influencia sobre un individuo o un grupo de individuos en los esfuerzos para la realización de los objetivos en una determinada situación. ⁽³⁸⁾

El liderazgo es la capacidad de transformar la visión en realidad. ⁽³⁹⁾

Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación y dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. ⁽⁴⁰⁾

El liderazgo a pesar de implicar una acción sobre otros, no debe ser concebido como uso de poder, autoridad o influencia. A ese respecto asevera que el líder debe contar con la capacidad para motivar y promover la voluntad del personal para seguirlo,

generando la confianza suficiente en las acciones que ejecuta y cuestiona⁽⁴¹⁾

En su resumen de teorías e investigación del liderazgo, señala que existen casi tantas definiciones del liderazgo como personas que han tratado de definir el concepto.⁽⁴²⁾

Al escribir sobre el liderazgo, a efecto de exagerar la diferencia, ha dicho que la mayor parte de las organizaciones están sobreadministradas y sublidereadas.⁽⁴²⁾

➤ **Características del liderazgo**

- **Visión:** una idea o perspectiva del futuro y de las oportunidades potenciales
- **Influencia:** puede significar contribuir a las decisiones y las políticas de gestión general
- **Motivación:** generar en otros un entusiasmo, compromiso y sentido de finalidad ante metas compartidas

- **Confianza:** crear confianza en otras personas exponiendo claramente las estrategias para conseguir la visión, y estar seguro de que esas estrategias son adecuadas
- **Competencia política:** entender y aceptar metas y comportamientos diferentes de los distintos grupos de personas interesadas
- **Revisión y cambio:** Significa que no siempre se aceptan los procesos y estructuras de la organización, sino que se revisan en respuesta a una evaluación de resultados o/a necesidades cambiantes. ⁽⁴⁰⁾

➤ **Estilos de liderazgo:**

Se han usado muchos términos para definir los estilos de liderazgo, pero tal vez el más importante ha sido la descripción de los tres estilos básicos: el líder autócrata, el líder participativo y el líder de rienda suelta. (Lewin, Lippit y Withe). ⁽⁴³⁾

El Líder Autócrata: Un líder autócrata asume toda la responsabilidad de la toma de decisiones, inicia las acciones,

dirige, motiva y controla al subalterno, la decisión y la guía se centralizan en el líder, puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control. La respuesta pedida a los subalternos es la obediencia y adhesión a sus decisiones, el autócrata observa los niveles de desempeño de sus subalternos con la esperanza de evitar desviaciones que puedan presentarse con respecto a sus directrices.⁽⁴³⁾

El Líder Participativo: Cuando un líder adopta el estilo participativo, utiliza la consulta para practicar el liderazgo, no delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. El líder participativo cultiva la toma de decisiones de sus subalternos para que sus ideas sean cada vez más útiles y maduras.⁽⁴³⁾

El Líder Liberal o Laizzer - Faire: El líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones, puede decir a sus seguidores "Aquí hay un trabajo que hacer, no me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien". Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control, excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, este estilo de liderazgo, proporciona muy poco contacto y apoyo para los seguidores, evidentemente, el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz para que este enfoque tenga un resultado final satisfactorio. ⁽⁴³⁾

➤ **Importancia del liderazgo**

- Es importante por ser la capacidad de un jefe para guiar y dirigir.
- Es vital para la supervivencia de cualquier organización
- Una organización puede tener una planeación adecuada, control y procedimiento de organización y no sobrevivir a la falta de un líder apropiado.

- Por lo contrario, muchas organizaciones con una planeación deficiente y malas técnicas de organización y control han sobrevivido debido a la presencia de un liderazgo dinámico.

(40)

➤ **Teorías del liderazgo: Teorías más tradicionales**

- **Teoría de los rasgos de la personalidad**

Los primeros estudios del liderazgo se enfocaron sobre la “Teoría del gran hombre”, de que los líderes nacen, no se hacen. Estos estudios se enfocaron a los rasgos personales de los líderes e intentaron identificar un grupo de características o rasgos individuales que distinguían a los líderes de los seguidores, a los líderes con éxito de los líderes fracasados. ⁽⁴⁶⁾

La comparación de rasgos físicos, intelectuales, personalidad ha sido un enfoque popular, pero controversial realizado por investigadores y practicantes. ⁽⁴⁶⁾

- **Teoría del comportamiento**

Se desarrollo en los EE.UU una corriente de psicología fundada por John Watson y continuada por Skinner. Desde aquí se cambia el ángulo de la pregunta y se orienta más a lo directamente observable: ¿Cómo se comportan las personas con liderazgo?, tratan de identificar características de comportamientos de los líderes.

Estilo autocrático/ democrático: Universidad de Iowa por Kurt Lewin (autocráticos - demócratas - laissez faire). No existe un comportamiento determinante, pero el estilo laissez faire es inefectivo. Los autócratas y demócratas son efectivos, pero los miembros de los demócratas están más satisfechos. ⁽⁴⁶⁾

Teoría de la estructura inicial y consideración: Universidad de Ohio (tarea – personas), las investigaciones demuestran que los líderes más efectivos son aquellos con alta estructura inicial y alta consideración, pero esto no es definitivo. ⁽⁴⁶⁾

Teoría orientación al empleado y producción: Universidad Michigan (matriz gerencial) una rejilla de 9 x 9 que describe 81 estilos diferentes de liderazgo. ⁽⁴⁶⁾

- **Teoría situacional.**

Los líderes no solo están determinados por los rasgos o por su estilo de comportamiento sino que influyen factores situacionales. ⁽⁴⁶⁾

Modelo de Fiedler; centrado en el estilo del líder, la situación, y la adecuación del estilo del líder a la situación.

Modelo Hersey – Blanchard; hace énfasis en la madurez del subordinado ⁽⁴⁶⁾

Teoría de la ruta meta: La efectividad del líder es función de interacciones con los subordinados, ayudan a estos a identificar que es lo que hay que hacer. ⁽⁴⁶⁾

Modelo Vroom – Yetton: Esta teoría relaciona el comportamiento del líder con la participación en la toma de decisiones. ⁽⁴⁶⁾

El líder debe ser un experto en transformarlos de gente ordinaria a seres extraordinarios, los conocimientos y tecnología que se transmiten en esta clase aseguran convertir al líder ordinario en líder transformador. ⁽⁴⁷⁾

El líder de excelencia no se apoya en las debilidades de sus seguidores, se apoya en sus propias potencialidades. Ahí está el secreto de un gran líder: en que busca la expresión máxima de cada subordinado y con ella hace una obra maestra. ⁽⁴⁷⁾

2.2.2.6.- Ventajas y desventajas de liderazgo

Ventajas

- Se mantiene excelentes relaciones humanas con el grupo.
- Se está actualizando en los temas de interés.
- Es la cabeza y responsable frente a otros directrices
- Se da sentido humano a la administración.
- Se gana aprecio, gratitud y respeto de las personas.
- La persona líder construye el ser persona.

Desventajas

- Se tiene demasiadas responsabilidades.
- Quita mucho tiempo personal.
- Ser responsable cuando un miembro comete un error.
- No es fácil, se tiene que mantener un aprendizaje continuo y rápido.
- Se pierde confianza de grupo, cuando el líder tiene un fracaso en un proyecto.
- Se está a la zozobra del ambiente externo, creando estrés y preocupaciones.⁽⁴⁸⁾

2.3.- Definición conceptual de términos

Factores sociodemograficos: Se establecerán en función de: la zona de procedencia y residencia; edad y género de los estudiantes; tipo de familia del estudiante.⁽³²⁾

Liderazgo: Consiste en la capacidad o habilidad que tiene una persona para influir, inducir, animar o motivar a otros a llevar a cabo determinados objetivos, con entusiasmo y por voluntad propia.⁽⁴⁰⁾

Estilos de liderazgo: Se definirán en función de la forma que utiliza el “líder” al momento de ejercer esta influencia en los otros. Existen muchas teorías que presentan diferentes clasificaciones de líderes. Básicamente existen tres tipos o estilos de liderazgo: el liderazgo autoritario, el liderazgo democrático y el liderazgo liberal.

(40)

Estudiantes de enfermería: persona que cursa estudio generalmente de primero a quinto año de enfermería.

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.- MATERIAL Y METODOS

El presente proyecto de investigación utilizó un diseño descriptivo correlacional de corte transversal. ⁽⁵¹⁾

3.2.- POBLACION Y MUESTRA

Para fines de la presente investigación el universo estuvo conformado por los estudiantes de primero a quinto año, estudiantes de la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna en el periodo de diciembre del año 2011 a Enero 2012.

La muestra de esta investigación estuvo conformada por un total de 140 estudiantes de enfermería. El método de muestreo fue probabilístico estratificado, consistió en extraer una parte de la población (escuela de enfermería) y estratificarlo aplicando la formula correspondiente, fue conveniente para el propósito del caso. (Ver anexo N° 05)

3.3.- TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

En el presente trabajo de investigación se utilizó la técnica de la encuesta para la recolección de los datos.

El instrumento de medición que se utilizó es el cuestionario, del cual se aplicó a los estudiantes de la Escuela de Enfermería Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. (Ver anexo N° 01)

INSTRUMENTO N° 01: Cuestionario de factores sociodemográficos diseñado para la evaluación de factores sociales (interacción familiar – relaciones interpersonales) y factores demográficos, de fácil aplicación y calificación, el instrumento consta de 17 ítems: 05 ítems que valora el factor demográfico, 12 ítems que valora factores sociales (6 ítems para interacción familiar y 6 ítems de relaciones interpersonales). (Ver anexo N° 02)

Este cuestionario asume un rango de puntaje de 24 puntos para factores sociales, obtenidos de la sumatoria de los puntajes parciales, cada uno de los ítems asumen los valores de:

A: 2 ptos

B: 1 pto

C: 0 pto

El puntaje de calificación para la valoración de factores sociales se clasifica de la siguiente manera:

De 17 a 24 ptos : Bueno

De 9 a 16 ptos : Regular

De 0 a 8 ptos : Deficiente

INSTRUMENTO Nº 2: “Cuestionario estructurado para la medición de liderazgo”: diseñado por el Instituto Centroamericano de Administración de Empresas INCAE, Guatemala 2008 y utilizado en la multinacional Tryon Incorporated del mismo País, como también utilizado por el Hospital oncológico Solón Espinoza Ayala Quito – Ecuador 2010, son preguntas de selección múltiple permite determinar el estilo de liderazgo (Lippit y White), consta de 35 ítems, la medición de los elementos y unidades muestrales se realizó asignando escalas a los datos (la escala típica de Likert), de acuerdo con el número de categorías a evaluar y la acuciosidad requerida para la descripción verbal de las mismas. (Ver Anexo Nº 02)

Escala:

Siempre **(S)**

Frecuentemente **(F)**

Ocasionalmente **(O)**

Rara vez **(R)**

Nunca **(N)**

Para evaluar la validez y confiabilidad de las preguntas del cuestionario estructurado, previo a aplicar el rigor analítico concluyente en los resultados obtenidos, se realizó:

Validez: El instrumento destinado para el estudio fue observado por expertos en el tema 3 enfermeras y 1 estadista. (Ver anexo N°03)

Confiabilidad: Se aplicó la prueba piloto a estas similar a la población de estudio, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach para medir la varianza de los ítems de la muestra de los estudiantes de enfermería, obteniendo como resultado para el cuestionario de factores sociodemográficos un valor de 0,908 y de la lista de medición de liderazgo 0,7, encontrándose ambos dentro de los

valores que brinda confiabilidad para la recolección de datos. (Ver anexo N° 04)

3.4.- PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de los datos se solicito permiso a la Escuela de Enfermería para la ejecución de la presente investigación.

Durante los meses de Diciembre 2011 – Enero 2012 se realizó la ejecución del instrumento, con previa coordinación con los sujetos de estudio acordar las fechas y horas de la aplicación de las encuestas, según la disponibilidad horaria de los estudiantes.

3.5.- PROCESAMIENTO DE DATOS:

Los datos fueron procesados haciendo uso del paquete estadístico SPSS versión 17.0 (Statistical Package for the Social Science), tanto para la realización de la prueba de confiabilidad como para la prueba de significancia mediante el chi cuadrado de independencia de criterios.

Se utilizó patrones de codificación simple como tabulación nominal porcentual. Los resultados fueron procesados en cuadros estadísticos, completamente con representaciones grafica.

CAPITULO IV DE LOS RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

En este capítulo se presentan los datos obtenidos, en cuadros estadísticos descriptivos y la comprobación de la hipótesis entre las variables, se utilizó la prueba estadística del chi cuadrado con el 95% de confiabilidad y con un nivel de significancia $P < 0.05\%$.

CUADRO Nº 1

**FACTORES DEMOGRAFICOS DE LOS ESTUDIANTES DE
ENFERMERIA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE
GROHMANN – 2012**

CARACTERISTICAS DEMOGRAFICOS		TOTAL	
AÑO DE ESTUDIO	Primero	38	27,1
	Segundo	38	27,1
	Tercero	29	20,7
	Cuarto	10	7,1
	Quinto	25	18,0
	Total	140	100,0
EDAD	16 a 19 años	75	53,6
	20 a 23 años	55	39,3
	24 a 27 años	9	6,4
	27 a mas años	1	0,7
	Total	140	100,0
SEXO	Femenino	122	87,1
	Masculino	18	12,9
	Total	140	100,0
ESTADO CIVIL	Soltera(o)	138	98,6
	Casada(o)	1	0,7
	Padre (madre) soltero(a)	1	0,7
	Total	140	100,0
LUGAR DE PROCEDENCIA	Costa	130	92,9
	Sierra	9	6,4
	Selva	1	0,7
	Total	140	100,0

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería FACS UNJBG Diciembre - Enero 2012

Descripción:

En el cuadro N° 1, se observa que los estudiantes de enfermería encuestados, el 54, 2% de estudiantes corresponde a primero y segundo año respectivamente y con menor porcentaje 7,1% corresponde a cuarto año.

En cuanto a la edad se aprecia que casi la mitad de los estudiantes en un 53,6% está conformada por el grupo de 16 a 19 años y con un 39,3% está el grupo de 20 a 23 años de edad.

Según el sexo el femenino predomina con el 87,1%, respecto a los hombres con 12,9%.

En cuanto al estado civil, en las diferentes categorías, el 98,6% de los estudiantes de enfermería encuestados refiere ser solteros(as).

Según el lugar de procedencia el 92,9% de los estudiantes de enfermería son procedentes de la costa, solo el 6,4% a la sierra y el 0,7% a la selva.

CUADRO Nº 2

**FACTOR SOCIAL: (interacción familiar y relaciones interpersonales)
DE LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERIA FACULTAD CIENCIAS DE
LA SALUD UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE
GROHMANN – 2012**

Factor Social	Interacción Familiar		Relaciones Interpersonales	
	Nº	%	Nº	%
Deficiente	5	3,6	42	30,0
Regular	59	42,1	87	62,1
Bueno	76	54,3	11	7,9
Total	140	100	140	100

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería FACS UNJBG Diciembre - Enero 2012

Descripción:

En el presente cuadro Nº 2, se observa que el 54,3% corresponde a estudiantes de enfermería con buena interrelación familiar, seguida del 42,1% con regular interacción familiar

En cuanto a las relaciones interpersonales el 62,1% responde relación interpersonal regular, el 30% relación interpersonal deficiente.

CUADRO Nº 3

LIDERAZGO DE LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – 2012

ESTILO DE LIDERAZGO	Nº	%
Autoritario	36	25,7
Democrático	83	59,3
Liberal	21	15,0
Total	140	100

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería FACS - UNJBG Diciembre - Enero 2012

Descripción:

Del presente cuadro podemos describir que el 59,3% de estudiantes de enfermería han desarrollado un liderazgo democrático, el 25,7% un liderazgo autoritario, mientras que el 15% presenta un liderazgo liberal.

CUADRO Nº 4
RELACION DE FACTORES DEMOGRAFICOS Y EL LIDERAZGO DE LOS
ESTUDIANTES DE ENFERMERIA FACULTAD CIENCIAS DE LA
SALUD UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE
GROHMANN – 2012

CARACTERISTICAS DEMOGRAFICAS		LIBERAL		AUTOCRATICO		DEMOCRATICO		TOTAL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
AÑO DE ESTUDIO	Primero	11	7,9%	5	3,6%	22	15,7%	38	27,1%
	Segundo	4	2,9%	8	5,7%	26	18,6%	38	27,1%
	Tercero	4	2,9%	6	4,3%	19	13,6%	29	20,7%
	Cuarto	0	,0%	6	4,3%	4	2,9%	10	7,1%
	Quinto	2	1,4%	11	7,9%	12	8,6%	25	18,0%
	Total	21	15,0%	36	25,7%	83	59,3%	140	100,0%
		X² = 20,440 VALOR (P) 0,009 (p > 0,05).							
EDAD	16 a 19 años	15	10,7%	13	9,3%	47	33,6%	75	53,6%
	20 a 23 años	4	2,9%	21	15,0%	30	21,4%	55	39,3%
	24 a 27 años	1	0,7%	2	1,4%	6	4,3%	9	6,4%
	27 a mas años	1	0,7%	0	0,0%	0	0,0%	1	0,7%
	Total	21	15,0%	36	25,7%	83	59,3%	140	100,0%
		X² = 15,049 VALOR (P) 0,020 (p > 0,05).							
SEXO	Femenino	16	11,4%	33	23,6%	73	52,1%	122	87,1%
	Masculino	5	3,6%	3	2,1%	10	7,1%	18	12,9%
	Total	21	15,0%	36	25,7%	83	59,3%	140	100,0%
		X² = 2,964 VALOR (P) 0,228 (p < 0,05).							
ESTADO CIVIL	Soltera(o)	21	15,0%	36	25,7%	81	57,9%	138	98,6%
	Casada(o)	0	0,0%	0	0,0%	1	0,7%	1	0,7%
	Padre (madre) soltero(a)	0	0,0%	0	0,0%	1	0,7%	1	0,7%
	Total	21	15,0%	36	25,7%	83	59,3%	140	100,0%
		X² = 1,393 VALOR (P) 0,845 (p < 0,05).							
LUGAR DE PROCED.	Costa	20	14,3%	34	24,3%	76	54,3%	130	92,9%
	Sierra	1	0,7%	1	0,7%	7	5,0%	9	6,4%
	Selva	0	0,0%	1	0,7%	0	0,0%	1	0,7%
	Total	21	15,0%	36	25,7%	83	59,3%	140	100,0%
		X² = 4,283 VALOR (P) 0,369 (p < 0,05).							

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería FACS - UNJBG Diciembre - Enero 2012

Descripción:

En el presente cuadro se observa; según año de estudios, de los 59,3% del liderazgo democrático el 18,6% cursan el segundo año y el 25,7% del liderazgo autocrático el 7,9% cursan el quinto año.

Con respecto a la edad de los 59,3% del liderazgo democrático el 33,6% se encuentran entre las edades 16 a 19 años y el 25,7% del estilo de liderazgo autocrático el 15% entre las edades 20 a 23 años.

Con respecto al sexo de los 59,3% de liderazgo democrático el 52,1% son de sexo femenino y el 25,7% del liderazgo autocrático el 23,6% son de sexo femenino.

En cuanto al estado civil de los 59,3% del liderazgo democrático el 57,9 son solteros (as) y el 25,7% del liderazgo autocrático el 25,7% son solteros(as).

Según el lugar de procedencia de los 59,3% del liderazgo democrático el 54,3% es de la costa y el 25,7% del liderazgo autocrático el 24,3% son de la costa.

Se encontró relación entre año de estudio, edad con el liderazgo, dado que arrojaron estadísticamente ($p > 0,05$).

No se encontró relación significativa entre sexo, estado civil, procedencia y el liderazgo dado que arrojaron diferencias estadísticamente significativas ($p < 0,05$).

CUADRO Nº 5

RELACION DE FACTOR SOCIAL Y EL LIDERAZGO DE LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERIA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN – 2012

FACTORES SOCIALES		LIDERAZGO								
		LIBERAL		AUTORITAR IO		DEMOCRAT ICO		TOTAL		
		Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
INTERACCION FAMILIAR	Deficiente	3	2,1	1	0,7	1	0,7	5	3,6	$X^2= 11,66$ $P= 0,020$ $(p > 0,05).$
	Regular	11	7,9	12	8,6	36	25,7	59	42,1	
	Bueno	7	5	23	16,4	46	32,9	76	54,3	
	TOTAL	21	15	36	25,7	83	59,3	140	100	
RELACIONES INTERPERSON ALES	Deficiente	12	8,6	8	5,7	22	15,7	42	30	$X^2= 9,880$ $P=0,042$ $(p > 0,05).$
	Regular	9	6,4	24	17,1	54	38,6	87	62,1	
	Bueno	0	0	4	2,9	7	5	11	7,9	
	TOTAL	21	15	36	25,7	83	59,3	140	100	

Fuente: Encuesta aplicada a los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería FACS - UNJBG Diciembre – Enero 2012

Descripción:

En el siguiente cuadro se aprecia que del 59,3% de los estudiantes con liderazgo democrático, el 32,9% si presenta buena interacción familiar frente al 25,7% que presentan regular interacción familiar.

Se aprecia que el 38,6% de los estudiantes de enfermería con liderazgo democrático presentan relaciones interpersonales regulares frente al 17,1% de liderazgo autoritario que presentan relaciones interpersonales regulares.

DISCUSIÓN

En el cuadro N° 1, se evidencia la distribución porcentual de los estudiantes de enfermería en la dimensión factor demográfico, donde se observa que un mediano porcentaje (54, 2%) de estudiantes corresponde a primero y segundo año respectivamente, en cuanto a la edad se aprecia que el 53,6% está conformado por el grupo de 16 a 19 años y en segundo lugar 39,3% está el grupo de 20 a 23 años de edad, según el sexo el femenino predomina con el 87,1%, respecto a los hombres con 12,9%, en cuanto al estado civil, en las diferentes categorías, el 98,6% de los estudiantes de enfermería encuestados refiere ser solteros(as), según el lugar de procedencia el 92,9% de los estudiantes de enfermería son procedentes de la costa, solo el 6,4% a la sierra y el 0,7% a la selva.

Este resultado se asemeja al obtenido por Herrera L. y Rivera M. ⁽¹⁰⁾ ejecuta su trabajo de investigación titulado: “Prevalencia de malestar psicológico en estudiantes de enfermería relacionada con factores sociodemográficos, académicos y familiares 2011”: Estudio descriptivo correlacional realizado con el objetivo de medir la prevalencia y nivel de síntomas de malestar psicológico y su relación con variables sociodemográficas, familiares y académicas, en estudiantes de pregrado

de la carrera de Enfermería. La muestra se caracteriza por un predominio de mujeres (96,1%), solteras(os) (94,3%) y sin hijos (91,2%), con un promedio de edad de 21,9 años. El 19,2% proviene de provincia La mayoría de los participantes (73,2%) vive con uno o ambos padres; el resto (26,8%) no vive con ellos.

Según Munduate L. ⁽³³⁾ con su estudio titulado “Género y Liderazgo diferencias entre hombres y mujeres 2003”. Las mujeres se han ido incorporando al liderazgo tímidamente, con humildad, e imitando los modelos existentes. El hallazgo de diferencias en el ejercicio de dicha función directiva, supondría un avance en esta dirección hacia el desarrollo de modelos propios y enlazaría con los trabajos que recoge y que abogan por un liderazgo ‘femenino’, en oposición al ‘masculino’, y que se caracterizaría, sintéticamente, por enfatizar la cooperación frente a la competición y la igualdad frente a la jerarquía puede que no se den muchas diferencias en el modo en que hombres y mujeres ejerzan el liderazgo, gestionen el conflicto, o trabajen en equipo, pero vivimos en una sociedad marcada por el género, y las diferencias biológicas resultan cruciales para el modo en que somos entendidas.

De la misma manera la Organización Mundial de la Salud (OMS), definió a la enfermera como la persona que ha terminado los estudios básicos de enfermería.

En consecuencia se evidencia que los estudiantes de enfermería de la UNJBG a medida que transcurren las décadas, la enfermería parecen tornarse cada vez más importante, no obstante siguen presente múltiples dificultades que obstaculizan que el sexo masculino pueda escoger la profesión de enfermería por lo mismo de los estereotipos que perduran en la actualidad. De ahí la importancia de analizar los factores demográficos.

En el cuadro N° 2, se presenta la distribución del factor social como es la interacción familiar y relaciones interpersonales; la interacción familiar de los estudiantes de enfermería es buena (54,3%), seguida del (42,1%) regular interacción familiar, en cuanto a las relaciones interpersonales el 62,1% presenta relación interpersonal regular, el 30,0% relación interpersonal deficiente.

Asimismo estos resultados concuerdan con Alonso L. y Murcia G. ⁽¹³⁾ en su estudio “Autoestima y relaciones interpersonales en jóvenes estudiantes de la división salud de la universidad del norte barranquilla –

Colombia 2007” obteniendo 94% con una buena interacción familiar (padres), el resto, regular.

Asimismo el estudio de investigación se asemeja a Girardi C. y Lambe J. ⁽¹⁵⁾ “Padres autoritarios y democráticos y características de personalidad de estudiantes de licenciatura y posgrado distrito federal – México 2006”. Los resultados evidenciaron que la percepción de la actitud autoritaria de los padres refleja el estilo educativo que utilizan y éste se relaciona con la actitud perfeccionista de los estudiantes. La actitud autoritaria de los padres parece indicar que fundan las relaciones con sus hijos en bases desiguales, estableciendo su superioridad, mientras que la actitud democrática parece reflejar una relación más igualitaria y marcada por la comprensión.

Existen varios tipos de relaciones interpersonales, los cuales se van a originar en función del ámbito o contexto. ⁽³⁰⁾ Se puede determinar que el estudiante se aflige ante un problema y esto perjudica en cuanto al trabajo en equipo con los demás compañeros.

En consecuencia se puede deducir el núcleo de la sociedad es la familia y por lo tanto es importante dedicar tiempo a la convivencia familiar ya que

los conocimientos, actitudes y prácticas que el individuo posee las adquiere principalmente en el ambiente familiar que permitirá desarrollar, generar y aplicar estilos de vida saludable para mejorar el nivel funcional óptimo de cada miembro de la familia.

En el cuadro N° 3, los estudiantes presentan (59,3%) liderazgo democrático, (25,7%) liderazgo autoritario, (15%) estilo de liderazgo liberal.

Estos resultados guardan relación con Gonzales V. ⁽⁹⁾ en su investigación titulado: “Percepciones sobre el estudio de casos, como estrategia de aprendizaje, en estudiantes de enfermería en la Universidad del Mar País de Chile en el año 2011”; los resultados dan a conocer que la población estudiada asume un liderazgo democrático con un 76%.

Así también Herrera O. y Cuba M. ⁽¹²⁾ en su trabajo de investigación titulado: “Liderazgo en el personal de Enfermería Hospital Pediátrico Universitario Paquito González Cueto Cienfuegos Cuba 2009”, el 100% de los subalternos tienen una percepción sobre el estilo de liderazgo de sus jefes de tipo democrático, por otro lado el 50% de los subalternos del

servicio Hematología opinan que su líder tiene un estilo de liderazgo Autocrático.

Según Chiavenato I. ⁽⁴⁰⁾ Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

Por ello depende del contexto del estudiante el liderazgo que va asumir.

En el cuadro N° 4, de acuerdo al año de estudios, si existió relación significativa con el liderazgo, el (59,3%) desarrolla liderazgo democrático concluyendo que los estudiantes de segundo (18,6%) predominan el liderazgo democrático. Con respecto a la edad, si existió relación significativa ya que el (33,6%) de los estudiantes de 16 a 19 años presento liderazgo democrático. De acuerdo al sexo no existe relación significativa con el liderazgo concluyendo que las personas de sexo masculino (7,1%) desarrollan el liderazgo democrático similar al de la mujer (52,1%). Esto puede ser debido a que en este estudio la mayoría lo conforman las mujeres.

En cuanto al estado civil y lugar de procedencia no existió relación significativa con el liderazgo dado la baja frecuencia de estudiantes casados y lugar de procedencia siendo la mayoría de la costa.

Estos resultados coinciden con la investigación de Torres A. y Linares Y.⁽¹⁴⁾ en su investigación Titulado: “Comportamiento del estilo de liderazgo de enfermería en el Cardiocentro Ernesto Che Guevara Villa Clara – Argentina 2006”. Se recogió información de interés el 85.7% de los jefes de sala, son del sexo femenino, 57.1% tienen 20 años en el ejercicio del cargo, el 56.4% del personal de enfermería clasifican a sus jefes como Democráticos.

El liderazgo a pesar de implicar una acción sobre otros, no debe ser concebido como uso de poder, autoridad o influencia. A ese respecto asevera que el líder debe contar con la capacidad para motivar y promover la voluntad del personal para seguirlo, generando la confianza suficiente en las acciones que ejecuta y cuestiona⁽⁴¹⁾

Enfermería es la profesión que realiza el trabajo en equipo por ser una carrera enfocada en el cuidado de la persona y su salud.

En el cuadro N° 5 el estudio reveló que la interacción familiar sí tuvo relación significativa con el liderazgo ya que el 32,9 % de los estudiantes con buena interrelación familiar presentó liderazgo democrático. Por otro lado las relaciones interpersonales tuvieron relación significativa con el liderazgo ya que los estudiantes con regulares relaciones interpersonales desarrollan también el liderazgo democrático en un 38,6%.

Este resultado difiere al estudio realizado por Arteaga V. ⁽²⁰⁾ en su trabajo de investigación titulado “Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la institución educativa nacional “A” del Perú Trujillo 2006”. El liderazgo autocrático (72%) es predominantemente percibido como bueno, pero para un 38% no lo es, lo que significa que no hay una adecuada valoración al personal ni muestran ser proactivos. Las relaciones interpersonales son regulares que lo tipifican como deficientes. La conclusión general a la que llegaron es que existe una relación directa entre liderazgo y las relaciones interpersonales y el clima organizacional.

Según Marriner ⁽⁴⁵⁾ no existen formulas mágicas para crear líderes ni para ser líder. Es casi igual como la vida de pareja, tiene que ver con la relación interpersonal entre los que están involucrados. Es común el

hecho de que un excelente líder en una empresa es contratado por otra debido a su prestigio y ocurre que su gestión no termina siendo la mejor. Y esto se deriva del hecho de algunos líderes son buenos con ciertos colaboradores o incluso, estos son los que realmente mantienen el liderazgo de quien los dirige.

El estudiante de enfermería en la actualidad debe desarrollar una buena interacción familiar como también relaciones interpersonales buenas para facilitar actitudes positivas ante la vida, que le permitan desarrollar sus habilidades sociales, el lograra estimular la empatía y favorecer actitudes para afrontar conflictos, fracasos y frustraciones provocadas por una mala comunicación el estudiante debe promover el bienestar social.

CONCLUSIONES

- En relación a los factores sociodemográficos más de la mitad de los estudiantes de enfermería son de primero y segundo año, tienen de 16 a 19 años, la mayoría de sexo femenino, soltera y de la costa. En cuanto a la interacción familiar más de la mitad son buenas y en su mayoría tiene relaciones interpersonales regulares. Lo cual demuestra que enfermería es una carrera donde predominan las mujeres y las actitudes que el estudiante posee las adquiere principalmente en el ambiente familiar.
- Más de la mitad de los estudiantes de enfermería tienen un estilo de liderazgo democrático, lo cual indica que hay un ambiente satisfactorio.
- Se determinó que existe relación significativa entre los factores sociodemográficos y el liderazgo de los estudiantes de enfermería, comprobándose estadísticamente que hay relación significativa ($p > 0.05$), entre la interacción familiar, año de estudios, con la edad del estudiante y el liderazgo. Se concluye que el liderazgo es un aspecto universal lo cual involucra a todas las personas en diferentes niveles de desarrollo y en distintos contextos de expresión cotidiana.

RECOMENDACIONES

Sobre la base de los resultados obtenidos en el presente estudio se presentan las siguientes recomendaciones

- Brindar los resultados obtenidos a la Escuela de Enfermería con la finalidad de contribuir con aportes importantes para el desarrollo del liderazgo.
- La Universidad debe crear políticas, programas y actividades para el estudiante universitario, enfocadas al liderazgo, con la participación activa de todos los actores involucrados.
- De acuerdo a los resultados obtenidos la Escuela de enfermería, debe diseñar programas y actividades dirigidos al desarrollo del liderazgo y las relaciones interpersonales de los futuros profesionales de enfermería, por existir la necesidad de mejorar.
- Continuar realizando investigaciones similares en este campo, donde se pueda obtener mayor información del problema.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Piedrola Gil “concepto de salud y enfermedad” Unidad I, Salud sociedad y estado 2008.
2. Cenetc Salud “Metodología para la integración de guías práctica clínica” Subsecretaria de innovación y calidad centro nacional de excelencia y tecnología en salud México D.F. 2006 pag 11
3. Travieso E. “La responsabilidad del profesional de enfermería en el cumplimiento de la indicación médica verbal” monografías. Com pag 1
4. Organización mundial de Salud (OMS), Ginebra, Suiza 2009
5. Álvarez E, Liderazgo en enfermería Murcia España 2007
6. Herrera Ortiz Miguel, “Liderazgo en el personal de enfermería Hospital Pediátrico” publicado 2009, gestión sanitaria, pediatría y neonatología.
7. Alcala Miraldy “Liderazgo de la enfermera supervisora y la motivación de la enfermera de atención directa en la unidad de

perinatología pediátrica del complejo universitario, Ruis Paez, de ciudad bolívar 2do semestre del año 2004, escuela de enfermería, universidad central de Venezuela pag 16.

8. Consejo Internacional de Enfermeras. Gestión de los Servicios de Enfermería y Atención de Salud. Biblioteca Lascasas, 2006; 2(3).
9. Gómez C., Liliana y Jiménez D., Pablo J. “Aplicación de técnicas audiovisuales para concientizar acerca del ejercicio del liderazgo en la unidad de hospitalización del departamento de enfermería en el centro cardiovascular oriental Dr. Mariano Álvarez”, Maturín” 2003 pag 15
10. Arenas Angulo Ana María Decana Nacional de enfermeros del Peru septiembre 2012
11. Mendigure A. “Liderazgo en enfermería desde la perspectiva profesional lima - Perú 2007”.
12. Morales Castro Clara Viviana, “Perfil de la mujer en la alta Dirección en Colombia” tesis de maestría en dirección y gerencia de empresas Universidad del Rosario Facultad de Administración de Empresas Bogotá D.C., julio de 2011.

13. Asofamech y Soeducsa Concepción – Chile Revisión Educativa
Ciencia Salud 2011; 8 (1): 3
14. Herrera Ortiz Miguel “Liderazgo en el personal de Enfermería Hospital Pediátrico”. 2009, Gestión Sanitaria , Pediatría y Neonatología.
15. Córcega Ana, Subero Luisa, (2009). “Análisis de los factores que influyen en el Clima Organizacional del Liceo Bolivariano “Creación Cantarrana”, Cumaná-Estado Sucre. Año 2007-2008”. Trabajo de Grado presentado a la Universidad de Oriente como Requisito Parcial para Optar al Título de Licenciado en Educación mención Biología.
16. Alonso Palacio Luz Marina, Murcia Gandara Gerardo, Autoestima y relaciones interpersonales en jóvenes estudiantes de primer semestre de la División Salud de la Universidad del Norte, Barranquilla (Colombia), División Salud de la Universidad del Norte, Barranquilla, 2005.

17. Jiménez, Gloria Angel. (2006). Concepciones Acerca del Liderazgo en Enfermería. En Enfermería Global. Revista Electrónica Semestral de Enfermería. N° 9, Noviembre 2006
18. Dra. Alina Torres Clúa, Lic. Yurien Zorrilla Linares. "Comportamiento del estilo de liderazgo de enfermería en el Cardiocentro Ernesto Che Guevara" Publicado: 2007. Gestión Sanitaria , Enfermería.
19. Garita-Vargas María Cristina, Elvia Lucía Solís-Marín. "Práctica de liderazgo del profesional en Enfermería" 2003 Colegio de Enfermeras de Costa Rica.
20. Girardi Celina y Lambe; "Padres autoritarios y democráticos y características de personalidad de estudiantes de licenciatura y posgrado distrito federal – México 2006", Instituto de Posgrado, Investigación y Educación Continua, Universidad Intercontinental.
21. Parra Jiménez Águeda y Alfredo Oliva Delgado, "Comunicación y conflicto familiar durante la adolescencia" 2002, Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia (España).vol. 18, nº 2.

22. Jiménez, Gloria Ángel. (2006). Concepciones Acerca del Liderazgo en Enfermería. En Enfermería Global. Revista Electrónica Semestral de Enfermería. N° 9, Noviembre 2006
23. Rojas Valenciano Ligia, Lobo da Costa Junior, Pereira Vasters Gabriela; Caracterización de estudiantes de la carrera de licenciatura en enfermería y sus percepciones sobre el consumo de drogas lícitas e ilícitas. Rev. Latino-Am. Enfermagem 2010 May-Jun; 18(Spec):535-42.
24. Cuadrado Isabel, Fernando Molero, Marisol Navas. “El liderazgo de hombres y mujeres: diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional” 2003 Universidad de Almería vol. 2, nº2, 115 – 129.
25. Aguilar Agustín. Alma M. Rodríguez. Marisa Salanova. Estilos de liderazgo y riesgo psicosociales en los empleados. Área de Psicología social 2005 España.
26. Herrera L Luz María. María Soledad Rivera M. “Prevalencia de malestar psicológico en estudiantes de enfermería relacionada con

factores sociodemográficos, académicos y familiares”. Ciencia y Enfermería XVII (2): 55-64, 2011.

27.Br. Arteaga Chigne Victoria “Grado de relación entre liderazgo, relaciones interpersonales y el clima organizacional percibido por los trabajadores de la institución educativa nacional “A” del Perú”. 2006 Lima – Perú.

28.LIC. MAMANI Madueño Silvia Joyci, Lic Jenny Edelina Estuco CCora. 2002. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann Tacna; “Factores socioculturales que influyen en el estilo de liderazgo de los estudiantes de la facultad de enfermería”.

29.<http://es.Wikipedia.org>.Definamos los siguientes parámetros.

30.Slideshare. Definamos los siguientes parámetros.

31.Sembrar familia. Las relaciones en la familia.

32.Jeffrey P. Feffer, organización y teoría de las organizaciones y teoría de la organización, el ateneo 1982 pág. 187.

33. Rodríguez Velásquez Mercedes. Relaciones interpersonales, Psicopedagogia.com. Psicología de la educación para padres y profesionales.
34. Elósegui María. Profesor Titular de Filosofía del Derecho. sexo, género, identidad sexual y sus patologías Facultad de Derecho. Universidad de Zaragoza.
35. Word. Reference.com, Diccionario de la lengua española.
36. Lic. Galasso Laura. Argentina. Buenos Aires. M.N. 32 120- Psicóloga clínica Psicoterapeuta Cognitivo Conductual. Directora ECCOT - Equipo Interdisciplinario y Psicoterapéutico.
37. Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. © 2007 Larousse Editorial, S.L.
38. Blanchard, K; Patricia Zigarmi y Drea Zigarmi (1990): "El líder ejecutivo al minuto". Ediciones Griljalbo, Barcelona.
39. Bennis, W. y B. Nanus (1995): "Líderes: las cuatro claves del liderazgo eficaz". Norma, Colombia.

40. Hersey, P; Blanchard, K. y Johnson, D. (1998). Administración del comportamiento organizacional. Liderazgo situacional. 7ma. Ed, Prentice-Hall Hispanoamericana México.
41. Chiavenato Idalberto, Introducción a la teoría general de la administración, 5ta edición, Mc Graw Hill, 2000 México pág. 371.
42. Stogdill, R. (1948). Personal factors associated with leadership: Survey of the literature. Journal of applied psychology. En: (6), 176 –177
43. Bennis, W. (1984). The competencies of leadership. Training and development journal. En: Robbins, S. Comportamiento organizacional. Prentice - Hall Hispanoamericana, 380-419. México.
44. LEWIN, K; Lippitt, R. y White, R. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates. En: Lawrence, P., Harriman, P. Twenty Century Psychology: Recent Developments, p. 200,231.
45. ANN MARRINER Administración y liderazgo en enfermería, 5ta edición, Mosby 1996 pág. 271.

46. Balderas, administración de los servicios de enfermería, 3ra edición, editorial Mc Graw Hill, pág. 169.
47. Chiavenato Idalberto Introducción a la teoría general de la administración, 5ta edición, Mc Graw Hill, 2000 México pág. 371
48. Peter F. Drucker, la Gerencia, Tarea, responsabilidades y prácticas, el Ateneo 1992 pág. 411.
49. Diane Huben, Liderazgo y administración de enfermería, editorial Mc Graw Hill, pág. 47.
50. Balderas, administración de los servicios de enfermería, 3ra edición, editorial Mc Graw Hill, pág. 169.
51. Chiavenato Idalberto Introducción a la teoría general de la administración, 5ta edición, Mc Graw Hill, 2000 México pág. 371

ANEXOS

ANEXOS

ANEXO N° 01

CUESTIONARIO DE FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS
CUESTIONARIO ESTRUCTURADO PARA LA MEDICION DE
LIDERAZGO

ANEXO N° 02

PUNTAJES ASIGNADOS AL INSTRUMENTO

ANEXO N° 03

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTOS

ANEXO N° 04

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

ANEXO N° 05

POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

ANEXO Nº 01

CUESTIONARIOS

Presentación

Buenos días, estimado compañero/a estoy realizando un estudio de investigación con el propósito de proporcionar a nuestra institución formadora, información que sugiera cambios en el liderazgo del estudiante de enfermería. La información que obtenga será confidencial, agradezco por anticipado su participación.

Instrucciones

Lea atentamente cada uno de los ítems y conteste las alternativas que mejor describa su situación presente.

1.- FACTORES DEMOGRAFICOS

- 1.1. Código de estudiante: _____
- 1.2. Año de estudios: a)1ro b)2do c)3ro d)4to
- 1.3. Sexo: a) F b)M
- 1.4. Edad: a)16 a 19 años b)20ª 23 años c) 24 a 27 años d) 27 a mas años
- 1.5. Estado civil: a)soltero/a b)casado/a c)conviviente d) padre (madre) soltero/a
- 1.6. Lugar de procedencia: a) Costa b) Sierra c) Selva

2.- FACTORES SOCIALES

INTERACCION FAMILIAR:

- 2.1. En tu vivienda habitas con:
 - a) Padre, madre y hermanos
 - b) Padre o madre y hermanos
 - c) Otros
- 2.2. Entre los miembros de familia se aprecia con más frecuencia
 - a) Afecto
 - b) Agresividad
 - c) Indiferencia
- 2.3. Cuando decides asistir a alguna reunión (asamblea, fiesta u otra), tus padres:
 - a) Respetan tu decisión
 - b) No respetan tu decisión
 - c) Son indiferentes

2.4. Tienes conversaciones regulares sobre asuntos personales y/o estudios en tus padres:

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

2.5. El comportamiento más frecuente de tus padres contigo es:

PADRES

- a) Democrático
- b) Autoritario
- c) Permisivo

2.6. Organizas reuniones o fiestas en tu casa:

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

RELACIONES INTERPERSONALES

2.7. A que organización social perteneces

- a) Compañía de bomberos
- b) Defensa civil
- c) Juntas vecinales
- d) N.A

2.8. Participas como miembro de la junta directiva en tu comunidad

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

2.9. Actualmente trabaja

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

2.10. En el colegio pertenecías a:

- a) Policía escolar
- b) Cruz roja y/o defensa civil
- c) Al comité de aula
- d) N.A

2.11. Tus compañeros de la escuela de enfermería como te consideran a ti:

- a) Líder
- b) Amigo

c) Compañero

2.12. En la escuela de enfermería participas en el centro federado, tercio estudiantil, actividades artísticas, etc.

a) Siempre

b) A veces

c) Nunca

**Cuestionario estructurado para la medición de liderazgo
INCAE Guatemala 2008**

Trace un círculo alrededor de la letra que crea usted que se aproxima más a su comportamiento en cada caso.

Siempre (S)
Frecuentemente (F)
Ocasionalmente (O)
Rara vez (R)
Nunca (N)

Este cuestionario es anónimo

Año de estudio: _____ Sexo: (M) (F)

Nº	Pregunta	ESCALA				
		S	F	O	D	N
1	Estoy seguro que actuaría como interlocutor del grupo					
2	Fomentaría el trabajo en horas extras					
3	Daría a mis subordinados libertad absoluta en su trabajo					
4	Fomentaría el uso de actuaciones uniformes					
5	Permitiría que mis subordinados resolvieran, ellos, mismos, los problemas.					
6	Haría hincapié en que fueran por delante de grupos competitivos					
7	Hablaría como representante del grupo					
8	Insistiría más ideas con el grupo					
9	Contrastaría mis ideas con el grupo					
10	Dejaría que hicieran su trabajo como ellos mejor creyeran					
11	Haría lo posible para obtener un ascenso					
12	Permitiría retrasos y dudas					
13	Haría de interlocutor del grupo si hubiera visitas					
14	Mantendría el trabajo a un ritmo rápido					
15	Si se nos presentara la oportunidad de hacer un trabajo les daría libertad para que ellos hicieran lo que creyeran más conveniente					
16	Resolvería los posibles conflictos que pudieran surgir en el grupo					
17	Acabaría abrumado por los pequeños detalles					
18	Representaría al grupo en las reuniones de otros lugares (exteriores al lugar de trabajo)					

19	Dudaría en conceder cualquier tipo de libertad de acción					
20	Decidiría lo que se debe hacer y cómo se debe hacer					
21	Insistiría en aumentar la producción					
22	Permitiría que algunos tuvieran cierta autoridad y se la dejaría tener					
23	Las cosas sucedieron como yo lo había decidido previamente					
24	Concedería la grupo un alto grado de iniciativa					
25	Daríá tareas especiales a miembros del grupo					
26	Estaría predispuesto a cambiar cosas					
27	Pediría a mis subordinados que trabajaran mas					
28	Confiaría en la sensatez de las decisiones de los miembros del grupo					
29	Haría un programa en el trabajo indicado lo que se debe de hacer y cuando se debe de hacer					
30	Me negaría a dar información sobre mis acciones al grupo					
31	Intentaría persuadir a los demás de que las ideas que tengo van a repercutir en beneficio suyo					
32	Permitiría que el grupo decidiría el ritmo que quiere llevar					
33	Insistiría para que el grupo recobrará el record anterior					
34	Actuaría sin consultar en el grupo					
35	Pediría al grupo que actuara de acuerdo con las reglas establecidas y el reglamento					

ANEXO N° 02 PUNTAJES ASIGNADOS AL INSTRUMENTO

Los puntajes son asignados son obtenidos de la sumatoria del puntaje de cada ítem, teniendo en cuenta la siguiente escala.

Criterios para la puntuación

INSTRUMENTO N° 01: Cuestionario de factores sociodemográficos diseñado para la evaluación de factores sociales (interacción familiar – relaciones interpersonales) y factores demográficos, de fácil aplicación y calificación, el instrumento consta de 17 ítems: 05 ítems que valora el factor demográfico, 12 ítems que valora factores sociales (6 ítems para interacción familiar y 6 ítems de relaciones interpersonales).

Este cuestionario asume un rango de puntaje de 24 puntos para factores sociales, obtenidos de la sumatoria de los puntajes parciales, cada uno de los ítems asumen los valores de:

A: 2 ptos

B: 1 pto

C: 0 pto

Como se puede observar las respuestas que son correctas equivalen a 2, las regulares 1 y las poco sobresalientes 0.

El puntaje de calificación para la valoración de factores sociales se clasifica de la siguiente manera:

(0-4) DEFICIENTE
(5-8) REGULAR
(9-12) BUENO

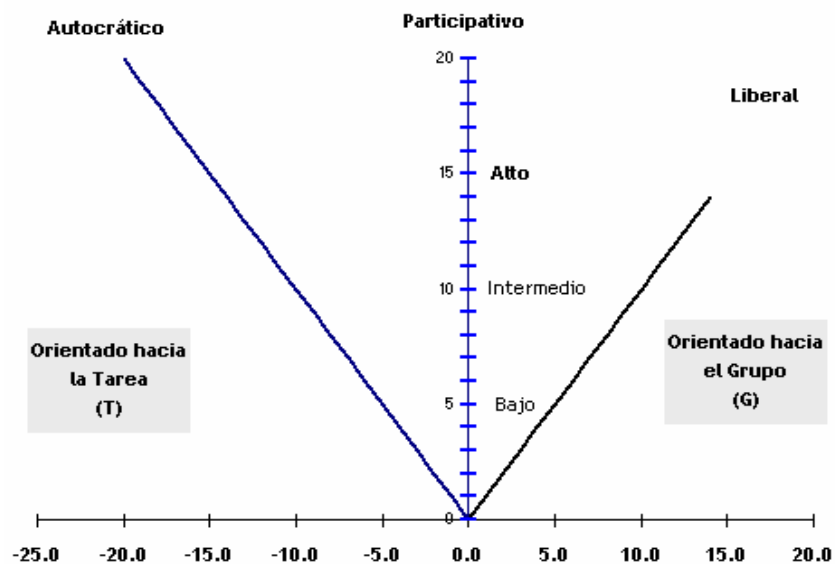
**MÉTODO DE TABULACIÓN PREDEFINIDO PARA EL
CUESTIONARIO
ESTRUCTURADO DE EVALUACIÓN DE LIDERAZGO**

La orientación hacia el grupo (G) y la orientación hacia la tarea (T) de los estudiantes a través del cuestionario estructurado para determinación de liderazgo, se calcularon de la siguiente manera:

- Se marcaron con una letra “T” las siguientes preguntas del cuestionario: 1, 2, 4, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 19, 20, 22, 24, 26, 28, 30 y 32.
- De estas preguntas, se escribió el número “1” al lado de las siguientes: 1, 2, 4, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 15, 19, 20, 22, 24, 26, 28, 30 y 32, si la respuesta fue “Siempre” (A) o “Muchas Veces” (B); y al lado de las preguntas 11 y 16 si la respuesta fue “Pocas Veces” (C) o “Nunca (D)”.
- Se marcaron con una letra “G” las siguientes preguntas del cuestionario: 3, 5, 9, 14, 17, 18, 21, 23, 25, 27, 29, 31, 33 y 34.

- De estas preguntas, se escribió el número “1” al lado de las siguientes: 3, 5, 9, 14, 21, 23, 25, 27, 29 y 31, si la respuesta fue “Siempre” (A) o “Muchas Veces” (B); y al lado de las preguntas 17, 18, 33 y 34 si la respuesta fue “Pocas Veces” (C) o “Nunca (D)”.

Para graficar el tipo de liderazgo identificado para cada estudiante, se utilizó un diagrama base para determinación de estilo y orientación de liderazgo, en el cual el total de espacios marcados en los ejes de escala representa el máximo de respuestas posibles en cada inclinación, sea hacia el grupo o hacia la tarea.



Se procedió de la siguiente forma:

- Se contaron los números “1” que se registraron para las preguntas marcadas con la letra “G”, que son un total de 14. El número obtenido reflejó la orientación del estudiante hacia el grupo (G).

- Se contaron los números “1” que se registraron para las preguntas marcadas con la letra “T”, que son un total de 20. El número obtenido reflejó la orientación del estudiante hacia la tarea (T).
- Se marcó el número que indicaron los estudiantes, que refleja su orientación hacia la tarea (T), sobre la escala de la línea izquierda del diagrama.
- Se marcó el número que indicaron los estudiantes, que refleja su orientación hacia el grupo (G), sobre la escala de la línea derecha del diagrama.
- Se unieron ambos puntos por medio de una recta. El punto en el cual la recta cortó la línea central, que corresponde a un estilo participativo, reflejó la ubicación de cada estudiante en relación a este estilo.

Para el efecto se consideró que una orientación alta hacia la tarea combinada con una orientación baja hacia el grupo, reflejaba un estilo *autocrático*; o por el contrario una orientación alta hacia el grupo, combinada con una orientación baja hacia la tarea, reflejaba un estilo *liberal*. Pero también se consideró una posible orientación baja, media o alta para ambos factores, lo cual reflejaba un estilo *participativo*, dado que no supone mayor interés por un factor en particular, sino que da igual importancia a ambos.

ANEXO N° 03
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
(Mediante el criterio de expertos)

Instrucciones:

La validación del instrumento tiene como objetivo el de recoger información útil de personas especializadas en el tema

FACTORES SOCIODEMOGRAFICOS Y SU RELACION CON EL
LIDERAZGO DE LOS ESTUDIANTES DE LA
ESEN – UNJBG 2011

Se compone de 10 ítems, los que se acompañan con su respectiva escala de estimación que significa lo siguiente:

1. Representa una ausencia de elementos que absuelven la interrogante planteada
2. Representa una abolición escasa de la interrogante.
3. Significa la absolución del ítem en términos intermedios,
4. Representa estimación que el trabajo de investigación absuelve en gran medida la interrogante planteada
5. Representa el mayor valor de escala y debe ser asignado cuando se aprecia que el ítem es absuelto por el trabajo de investigación de manera totalmente suficiente.

Marque con una “X” en la escala que figura a la derecha de cada ítem, según la opción que le merezca el instrumento de investigación

HOJA DE PREGUNTAS PARA LA VALIDACIÓN

PREGUNTAS	ESCALA DE VALIDACIÓN				
	1	2	3	4	5
1. ¿Considera Ud. que los ítems del instrumento mide lo que se pretende medir?					
2. ¿Considera Ud. que la cantidad de ítems registrados en esta versión son suficiente para tener una comprensión de la materia de estudio?					
3. ¿Considera Ud. que los ítems contenidos en este instrumento son una muestra representativa del universo material del estudio?					
4. ¿Considera Ud. que si aplicamos en reiteradas oportunidades este instrumento a muestras similares, obtendríamos también datos similares?					
5. ¿Considera Ud. que los conceptos utilizados en este instrumento, son todos y cada uno de ellos, propios de la variable?					
6. ¿Considera Ud. que todos y cada uno de los ítems contenidos en este instrumento tiene los mismos objetivos?					
7. ¿Considera Ud. que el lenguaje utilizado en este instrumento es claro, sencillo y no da lugar a diversas interpretaciones?					
8. ¿Considera Ud. que la estructura del presente instrumento es adecuada al tipo de usuario a quien se dirige el instrumento?					
9. ¿Considera Ud. que las escalas de medición son pertinentes a los objetivos materia de estudio?					

10. ¿Qué aspectos habrían que modificar, que aspectos tendrá que incrementar o que aspectos habría que suprimirse?

.....

Firma del experto

PROCEDIMIENTO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

1. Se construye una tabla donde se coloca los puntajes por ítems y sus respectivos promedios:

Nº DE ÍTEMS	EXPERTOS				PROMEDIO
	A	B	C	D	
1	4	4	5	4	4,25
2	4	4	4	4	4,00
3	3	4	5	4	4,00
4	4	4	4	4	4,00
5	3	3	5	3	3,50
6	4	4	5	3	4,00
7	4	3	5	4	4,00
8	4	4	4	5	4,25
9	4	5	5	5	4,75

2. Con las medidas resumen (promedio) de cada uno de los ítems se determina la distancia de puntos múltiples (DPP), mediante la siguiente ecuación:

$$\mathbf{DPP} = \sqrt{(X - Y_1)^2 + (X - Y_2)^2 + \dots + (X - Y_9)^2}$$

$$\mathbf{DPP} = \sqrt{(5 - 4.25)^2 + (4 - 4)^2 + (5 - 4)^2 + (4 - 4)^2 + (5 - 3.50)^2 + (5 - 4)^2 + (5 - 4)^2 + (5 - 4.25)^2 + (5 - 4.75)^2}$$

$$\mathbf{DPP} = \sqrt{0.5625 + 0 + 1 + 0 + 2.25 + 1 + 1 + 0.5625 + 0.0625}$$

En este estudio: **DPP = 2,54**

Donde X = Valor máximo de la escala para cada ítem

Y = Valor promedio de la escala para cada ítem

- Determinar la distancia máxima (D máx.) del valor obtenido respecto al punto de referencia cero(0), con la ecuación.

Hallado con la fórmula:

$$\mathbf{Dmax} = \sqrt{(X_1 - 1)^2 + (X_2 - 1)^2 + \dots + (X_9 - 1)^2}$$

$$\mathbf{Dmax} = \sqrt{(5 - 1)^2 + (4 - 1)^2 + (5 - 1)^2 + (4 - 1)^2 + (5 - 1)^2 + (5 - 1)^2 + (5 - 1)^2 + (5 - 1)^2 + (5 - 1)^2}$$

$$\mathbf{Dmax} = \sqrt{16 + 9 + 16 + 9 + 16 + 16 + 16 + 16 + 16}$$

$$D_{\max} = 11.40$$

Donde X = Valor máximo de la escala para cada ítem

Y = Valor mínimo de la escala para cada ítem (1)

4. Con éste último valor hallado se construye una nueva escala valorativa a partir de cero, hasta llegar a D máx. dividiéndose en intervalos iguales entre si. Llamándose con las letras A, B, C, D, E.

Siendo:

A y B : Adecuación total

C : Adecuación promedio

D : Escasa adecuación

E : Inadecuación

5. El punto DPP debe caer en las zonas A y B, en caso contrario la encuesta requiere reestructuración y/o modificación, luego de los cuales se somete nuevamente a juicio de expertos.

A.

0,00 2,28

B.

2,28 4,56

C.			
4,56	6,84		
		D.	
		6,84	9,12
		E.	
		9,12	11,40

En el caso nuestro, El valor DPP fue **2,54** cayendo en la zona “**B**” lo cual significa una ***adecuación total*** del instrumento y que puede ser aplicado en la recolección de información de este estudio.

ANEXO N° 04

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Confiabilidad del cuestionario factores sociodemograficos:

N° de ITEMS	17
Alfa de Crombach	0.908

Confiabilidad del cuestionario medición de liderazgo:

N° de ITEMS	35
Alfa de Crombach	0.7

ANEXO N° 05
UNIVERSO POBLACIONAL Y TAMAÑO DE MUESTRA

FORMULA PARA POBLACIONES FINITAS:

$$n = \frac{Z_{\alpha/2}^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{E^2 (N-1) + Z_{\alpha/2}^2 p \cdot q}$$

N	220	Población de estudiantes de la ESEN 2011
Z	1.96	Valor Z para un nivel de significancia = 0,05
P	0.5	Proporción de estudiantes que tienen la característica de interés
E	0.05	Margen de Error
n	140	Tamaño de muestra

N=220
Z=1.96
P=0.05
q=(1-p)=0.50
E=0.05

$$n = \frac{(196)^2 (220) (0.5) (0.5)}{(0.05)^2 (220 - 1) + (196)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{(3.8416) (220) (0.5) (0.5)}{(0.0025)^2 (119) + (3.8416) (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{211,288}{0.2975 + 0.9604}$$

$$n = \frac{211,288}{1,2579}$$

$$n = 140$$