

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE ENFERMERÍA



Tesis

**“Los estilos de liderazgo de las estudiantes de Enfermería de una
Universidad en Lambayeque”- 2018**

Para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería

AUTORAS:

Bach. Galindo Altamirano, Lucero Elizabet

Bach. Tapia Chavesta, Meylin Stefany

ASESORA:

Dra. Aranda Moreno. Lucia

Lambayeque, Perú

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

FACULTAD DE ENFERMERÍA



Tesis

**“Los estilos de liderazgo de las estudiantes de Enfermería de una
Universidad en Lambayeque”- 2018**

Para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería

AUTORAS:

Bach. Galindo Altamirano, Lucero Elizabet

Bach. Tapia Chavesta, Meylin Stefany

ASESORA:

Dra. Aranda Moreno. Lucia

Lambayeque, Perú

2021

Aprobado por:

Mg. Sánchez de García Nora Elisa
Presidenta del jurado

Mg. Pais Lescano Doris Libertad
Secretaria del jurado

Dra. Vallejos Sosa Tomasa
Vocal de jurado

Dra. Aranda Moreno Lucia
Asesora

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Nosotras, Galindo Altamirano Lucero Elizabet, Tapia Chavesta Meylin Stefany, investigadores principales, y Aranda Moreno Lucia, asesora del trabajo de investigación “Los estilos de liderazgo de las estudiantes de Enfermería de una universidad en Lambayeque – 2018”, por medio de este documento declaramos bajo juramento que para realizar este estudio no se ha recurrido a ninguna copia que constituya plagio; por tanto, en caso se demostrara lo contrario, las autoras asumen con responsabilidad la anulación de este estudio y por ende se acepta someterse al proceso administrativo que pudiera haber, el mismo que puede conducir el título o grado emitido como consecuencia de tal hecho.

Por intermedio de este documento declaramos por juramento

Lambayeque, Abril del 2021

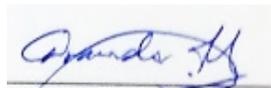
Bach. Galindo Altamirano Lucero Elizabet
DNI: 74207322



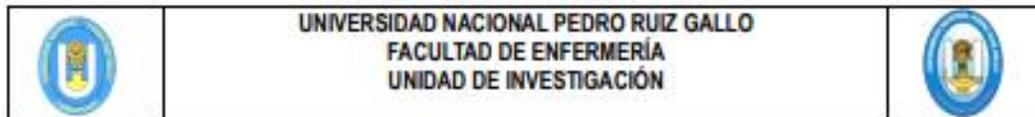
Bach. Tapia Chavesta Meylin Stefany
DNI:70915609



Dra. Aranda Moreno Lucia
DNI: 16415433



ACTA DE SUSTENTACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL N° 013 -2021-UI-FE



Siendo las 4:30 p.m del día 13 de Mayo del 2021, se reunieron vía plataforma virtual, <https://meet.google.com/vem-jknw-upt>, los miembros de jurado evaluador de la tesis titulada: "LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DE LAS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA DE UNA UNIVERSIDAD EN LAMBAYEQUE" - 2018", designados por DECRETO N° 078-2018-D-FE de fecha 10 de octubre del 2018 con la finalidad de evaluar y calificar la sustentación de la tesis antes mencionada, conformados por los siguientes docentes:

Mg. Nora Elisa Sánchez de García..... Presidenta
Mg. Doris Libertad Pais Lescano..... Secretaria
Dra. Tomasa Vallejos Sosa..... Vocal
Dra. Lucía Aranda Moreno..... Asesora

El acto de sustentación fue autorizado por DECRETO N° 063-V-2021-D-FE de fecha 11 de mayo 2021. La tesis fue presentada y sustentada por las **BACHILLERES: o LICENCIADOS:** Lucero Elizabet Galindo Altamirano y Meylin Stefany Tapia Chavesta y tuvo una duración de (60) minutos. Después de la sustentación, y absueltas las preguntas y observaciones de los miembros del jurado; se procedió a la calificación respectiva, otorgándole el calificativo de dieciocho (18) **mención MUY BUENO.**

Por lo quedan APTAS para obtener el Título Profesional de Licenciada en Enfermería de acuerdo con la Ley Universitaria 30220 y la normatividad vigente de la Facultad de Enfermería y la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.

Siendo las 6:15 p.m. se dio por concluido el presente acto académico, con la firma de los miembros del jurado

Mg. Nora Elisa Sánchez de García
Presidenta

Mg. Doris Libertad Pais Lescano
Secretaria

Tomasa Vallejos Sosa

Dra. Lucía Aranda Moreno
Asesora

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios quien nos guió y otorgó las fuerzas necesarias para continuar y no desfallecer en el trascurso de nuestros estudios universitarios y darnos la capacidad de enfrentar las dificultades.

A nuestros padres quienes nos brindaron su apoyo incondicional y la oportunidad de tener una educación de excelencia en el trascurso de nuestras vidas. Y por los valores inculcados, que fueron los pilares para el logro de nuestras metas.

A la Doctora Lucía Aranda Moreno, nuestra asesora, quien no sólo compartió sus conocimientos sino también su amistad.

A los sujetos quienes colaboraron en la recolección de datos, necesarios para el presente estudio.

ÍNDICE

	Pág.
Declaración jurada de originalidad	iv
Acta de sustentación	v
Agradecimiento	vi
Índice	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	10
Capítulo I. Métodos y materiales	13
Capítulo II. Resultados y discusión	22
Consideraciones finales	46
Recomendaciones	47
Referencias Bibliográficas	48
Anexos	54

RESUMEN

El mundo actual necesita de profesionales con capacidad de liderar, es así que el estudiante de Enfermería, futuro profesional, debe ir desarrollando actitudes para un liderazgo transformacional desde su formación universitaria, cuyos logros sean de gran beneficio para sí mismo, para la institución que trabaja y para las personas cuidadas. La manera en que las estudiantes muestran determinados estilos de liderazgo motivó a las investigadoras a realizar la presente investigación titulada: “Los estilos de liderazgo de las estudiantes de Enfermería de una universidad en Lambayeque – 2018”, teniendo como objetivo analizar y comprender los estilos de liderazgo que evidencien las estudiantes de Enfermería de una universidad en Lambayeque. Esta investigación es un estudio cualitativo con enfoque de estudio de caso, con una población formada por 306 estudiantes y una muestra de 13 estudiantes obtenida por saturación y redundancia. Los datos se recolectaron mediante la entrevista abierta a profundidad, los mismos que permitieron obtener los siguientes resultados: El proceso de liderazgo en las estudiantes de enfermería, El liderazgo del estudiante de Enfermería aplicando el proceso administrativo, Estilos de liderazgo en las estudiantes de Enfermería y El estudiante de enfermería como líder transformador y sus características. Finalmente se considera que los estudiantes de Enfermería tienen un estilo de liderazgo básicamente transformacional y el transaccional los cuales aportan diferentes parámetros para distintas situaciones que pueda enfrentar el equipo.

Palabras claves: liderazgo, enfermera, estudiante.

ABSTRACT

Today's world needs professionals with the ability to lead, so the nursing student, future professional, must develop attitudes for transformational leadership from their university training, whose achievements are of great benefit to themselves, to the institution they work for. and for people cared for. The way in which the students show certain leadership styles motivated the researchers to carry out the present investigation entitled: "The leadership styles of the Nursing students of a university in Lambayeque - 2018", aiming to analyze and understand the styles of leadership evidenced by nursing students from a university in Lambayeque. This research is a qualitative study with a case study approach, with a population made up of 306 students and a sample of 13 students obtained by saturation and redundancy. The data were collected through an in-depth open interview, which allowed obtaining the following results: The leadership process in nursing students, The leadership of the Nursing student applying the administrative process, Leadership styles in Nursing students and The nursing student as a transformative leader and its characteristics. Finally, it is considered that Nursing students have a basically transformational and transactional leadership style, which provide different parameters for different situations that the team may face.

Keywords: leadership, nurse, student

INTRODUCCIÓN

El liderazgo tiene muchas definiciones; sin embargo, se considera que es la capacidad adquirida que permite influir en los demás, entre quienes son y se sienten iguales. Y en el currículo de la carrera profesional de Enfermería¹ lo define “como un proceso de influencia interpersonal mediante el cual se ayuda al usuario a fijar y alcanzar metas para lograr un mayor bienestar”.

El liderazgo en Enfermería se considera factor relevante para el desarrollo y logro de metas personales y grupales, por lo tanto, hoy en día se solicitan más enfermeros no solo con los conocimientos propios de la profesión sino también con esa capacidad para conducir un equipo, tomar decisiones, gestionar y enfrentar desafíos de este siglo².

Es así que la formación universitaria, busca obtener una visión clara del liderazgo en las estudiantes desarrollando su propio estilo de liderar, optimizando la capacidad de motivar, enseñar, direccionar y guiar al grupo, generando un trabajo en equipo, donde todos se proyecten hacia un objetivo común; sin embargo, en las estudiantes tomar la posición de líder en ocasiones es aceptado por obligación o se cree que es una disposición para algunos, quienes nacen con esta capacidad. La mayoría de veces se deja que las exposiciones de cada asignatura sean realizadas por los estudiantes con las notas más altas; además dentro del currículo existe la asignatura denominada Liderazgo en Enfermería en la que se observa constantes inasistencias por parte de las estudiantes.

Durante los procedimientos asistenciales cuando la licenciada a cargo solicita la participación de las estudiantes para alguna intervención de enfermería, estas no se posicionan como líderes, sino que esperan ser las últimas en ejecutar. Además, algunas de ellas no suelen involucrarse en actividades organizadas por la Facultad de Enfermería. al realizar alguna actividad grupal en un inicio se muestran emocionadas, pero esta se va perdiendo por la ausencia de algún integrante líder del grupo; sin embargo, se han observado estudiantes del octavo al décimo ciclo mucho más motivados al ejercer algún estilo liderazgo, que las alumnas de los ciclos menores.

Por lo expuesto anteriormente surgen las siguientes preguntas:

¿Por qué las estudiantes no se posicionan como líderes?, ¿Qué sucede con su disposición para aceptar liderar?, ¿Por qué hay indiferencia de las estudiantes frente a las acciones que sugieren liderazgo?, ¿Por qué las estudiantes no suelen involucrarse con las actividades que organizan la facultad?, ¿Qué sucede con las emociones de querer realizar alguna actividad?, ¿Los estudiantes de enfermería son conscientes de que deben ejercer liderazgo en equipo?, ¿La mayoría de estudiantes exhiben algún estilo de liderazgo cuando son profesionales?, ¿El liderazgo que ejercen algunos estudiantes son de diferentes modos o maneras?.

De los hechos antes mencionados se origina el problema de investigación científica. ¿Cómo son los estilos de liderazgo de las estudiantes de Enfermería de una universidad en Lambayeque-2018?

El objeto de investigación los constituye los estilos de liderazgo de las estudiantes de Enfermería y el objetivo que direccionó la investigación fue: analizar y comprender los estilos de liderazgo de las estudiantes de Enfermería de una universidad en Lambayeque.

Actualmente al respecto no se cuenta con investigaciones con el mismo objeto y sujeto de estudio, no obstante, existen similitudes tal como se observa en el estudio realizado por las docentes y estudiantes de la asignatura Gerencia en los Servicios de Salud y Enfermería - semestre académico 2017-I³, en el año 2017, realizaron una investigación titulada “Capacidad de liderazgo en los estudiantes de Enfermería de una universidad pública, Lambayeque – 2017”. Cuyo objetivo fue analizar y comprender como es esta capacidad de liderazgo en los estudiantes de Enfermería de una universidad pública. Concluyendo que las estudiantes de los primeros ciclos proyectan ideas incipientes de un líder transformador, señalando a grandes rasgos características ideales, así mismo manifiestan que la familia y grupo social reconocen su capacidad para ejercer liderazgo, esto debido a que han ido desarrollando y fortaleciendo características positivas durante su formación académica.

De acuerdo a lo mencionado es una frecuente preocupación el desarrollar capacidades para el ejercicio del liderazgo en los nuevos profesionales de Enfermería y así puedan responder a las prioridades de salud que exige el país. Por consiguiente, las escuelas de Enfermería necesitan evaluar la existente preparación de las estudiantes para la gestión y liderazgo, puntos indispensables para el desarrollo y posicionamiento de la de la misma⁴.

Los sujetos en estudio no se muestran ajenos a la problemática expuesta, no solo se observa en ellos la dificultad para liderar un grupo sino también el uso de ciertos estilos de liderazgo no definidos claramente; además hoy en día el liderazgo es un elemento clave para toda institución que desea lograr sus objetivos, garantizando un rendimiento óptimo, lo que justifica la necesidad de realizar este estudio de manera ordenada y sistemática.

El presente estudio podrá ser utilizado como fuente bibliográfica para próximas investigaciones relacionadas con el objeto de investigación cuyos resultados servirán para motivar a los futuros profesionales de Enfermería a identificar los diferentes estilos de liderazgo, igualmente proporcionará información válida para la realización del Plan Estratégico dirigido hacia una cultura de liderazgo en las escuelas de Enfermería.

El presente informe tiene las siguientes partes: Capítulo I: Métodos y materiales, Capítulo II: Resultados y discusión.

CAPITULO I:

MÉTODOS Y MATERIALES

1.1. TRAYECTORIA METODOLÓGICA

La presente investigación es de tipo cualitativo con enfoque de estudio de caso.

Es cualitativo porque se llevó a cabo en una situación habitual con datos descriptivos; tiene un plan abierto y flexible y enfoca la realidad de forma compleja y contextualizada⁵.

Según Menga⁵, “define al estudio de caso como fenómeno natural, sea este simple y específico, cuya finalidad es retratar una unidad en acción. El caso es siempre bien delimitado, debiendo tener sus contornos claramente definidos en el desarrollo del estudio. Puede ser similar a otros, pero es al mismo tiempo distinto, pues tiene un interés propio”.

Asimismo, Nisbet e Watt, citado por Menga⁵, consideran tres fases en el desarrollo del estudio de caso:

“Fase exploratoria. El estudio de caso comienza con un plan muy incipiente, que se va delineando más claramente en la medida en que se desarrolla el estudio. Esta fase es fundamental para la definición más precisa del objeto de estudio. Pueden existir inicialmente algunas preguntas o puntos críticos que van siendo explicados, reformulados o eliminados en la medida en que se muestran más o menos relevantes en la situación estudiada⁵”.

La determinación del estudio fue producto de observaciones y declaraciones de la realidad de las estudiantes de una universidad de Lambayeque, definiendo poco a poco la problemática del proyecto. El problema de investigación científica se constituyó en una pregunta crítica en la medida en que no tiene una respuesta única, pudiendo ser enfocada sobre diferentes puntos de vista.

“Delimitación del estudio⁵. Una vez identificados los elementos claves y los límites aproximados del problema, el investigador puede proceder a recolectar sistemáticamente las informaciones, utilizando instrumentos más o menos estructurados, técnicas más o menos variadas, su elección determinada por las características propias del objeto de estudio”.

Por medio de la entrevista abierta a profundidad con su guía respectiva es que obtuvimos los datos, la misma que se realizó a la muestra seleccionada por saturación y redundancia.

“El análisis sistemático y elaboración del informe. Desde el principio de la fase exploratoria surge la necesidad de unir la información, analizarla y tornarla disponible a los informantes para que manifiesten sus reacciones sobre la relevancia e importancia de lo que ha relatado⁵”.

Esta fase se realizó mediante la transcripción de las diferentes entrevistas obtenidos de los discursos de las estudiantes de Enfermería que fueron leídos y re leídos, identificando similitudes y dando lugar a la desarticulación de los discursos y clasificación de acuerdo a la repetición y relevancia, teniendo en cuenta el objeto de estudio y los objetivos de la investigación para luego elaborar el informe.

CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES DE LOS ESTUDIOS DE CASO

Las características del estudio de caso se añaden a las características generales de la investigación cualitativa anteriormente descrita⁵. Las cuales son:

Se dirige al descubrimiento. Tal como lo describe Menga⁵ “A pesar que el investigador parta de algunos presupuestos teóricos iniciales, el procurará mantenerse constantemente atento a nuevos elementos que pueden surgir como importantes durante el estudio. El cuadro teórico inicial servirá así de esqueleto, de estructura básica a partir del cual podrán ser detectados nuevos aspectos, nuevos elementos o dimensiones que pueden ser sumados en la medida en que el estudio avance”.

En este estudio las investigadoras estuvieron atentas para descubrir los estilos de liderazgo que exhibieron las estudiantes de Enfermería, obteniendo nuevas respuestas e investigaciones.

Enfatizan la interpretación en el contexto. Tal como lo afirma Menga⁵.

“Un principio básico de ese tipo de estudio es que, para una comprensión más completa del objeto, es preciso llevar en cuenta el contexto en que él se sitúa. Así para comprender mejor la manifestación general de un problema, las acciones, las percepciones, los comportamientos y las interacciones de las personas deben estar relacionados a la situación específica donde ocurren o a la problemática determinada a la que están ligadas”.

Para la investigación se recopiló información de las estudiantes de Enfermería que cursaban el semestre académico 2019-I, y que permanecieran en las aulas de su Facultad de Enfermería.

Retratan la realidad en forma compleja y profunda. Según lo afirma Menga⁵:
“El investigador procurara revelar las múltiples dimensiones presentes en una determinada situación o problema enfocándolo como un todo”.

En la investigación se estudió los estilos de liderazgo de las estudiantes de Enfermería enfocándose en la dinámica de las clases, los contenidos de varias disciplinas del currículum, la actuación durante los procedimientos asistenciales en la universidad y en las características de las estudiantes, las cuales van a interactuar en el desarrollo de esta habilidad.

Utilizan gran variedad de fuentes de información. Tal como lo afirma Menga⁵ “Al desarrollar el estudio de caso, el investigador recurre a una variedad de datos, recolectados en diferentes momentos en situaciones variadas y con una variedad de tipos de informantes”.

Las investigadoras procuraron hacer observaciones en los comportamientos de las alumnas en diferentes situaciones: aulas, reuniones y actividades educativas organizadas por la facultad; se recolectó datos en los ciclos seleccionados, solo de estudiantes de la facultad de Enfermería.

Revelan experiencias secundarias que permiten generalizaciones naturales. Según Menga⁵ “El investigador procura relatar sus experiencias durante el estudio de modo que el lector o usuario pueda realizar sus generalizaciones naturales”; es decir, los resultados si bien son de una muestra generados de un número reducido de sujetos, estos hallazgos se pueden generalizar para toda la facultad en estudio.

El estudio de caso procura mostrar los distintos y a veces conflictivos puntos de vista presentes en una situación social⁵.

Para el estudio se consideró la variedad de criterios obtenidos de las estudiantes de Enfermería y se plasmó la diversidad de puntos de vista respecto a las vivencias de las entrevistadas.

Los relatos utilizan un lenguaje y una forma más accesible en relación a otros informes de investigación. Como sostiene Menga⁵:

“Los datos de estudio de caso pueden estar presentados en una variedad de formas tales como dramatizaciones, diseños fotografías, slides, mesas redondas. Los relatos escritos presentan generalmente, estilo informal, narrativo, ilustrado por figuras de lenguaje, citas, ejemplos y descripciones. Es posible también que en un mismo caso tengan diferentes formas de relato dependiendo del tipo de usuario a que se destina. La

preocupación aquí es como una trasmisión directa, clara y bien articulada del caso y en un estilo que se aproxime a la experiencia personal del lector”.

Se presentó los datos en estilo informal, narrativo- descriptivo en base a un marco teórico y haciendo uso del pensamiento crítico.

1.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población formada por los 306 estudiantes de la Facultad de Enfermería de la universidad.

La muestra estuvo conformada por 13 estudiantes, determinada por saturación y redundancia, lo que significa que cuando los discursos ya no aportan nueva información, se da por concluida la entrevista. Está constituida sólo por estudiantes de sexo femenino.

Criterios de inclusión:

- Estudiantes regulares y matriculadas en el séptimo y octavo ciclo de una universidad de Lambayeque. Siendo ellas las que generalmente exhiben estilo de liderazgo que es el objeto de estudio ya que se encuentran próximas a realizar el internado hospitalario

Criterios de exclusión:

- Se excluyeron estudiantes con matrícula no regular y estudiantes de ciclos inferiores por encontrarse en formación incluyendo el liderazgo como una competencia.

1.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica utilizada para el desarrollo de la investigación fue la entrevista no estructurada, abierta a profundidad.

Se define a la entrevista no estructurada como una técnica flexible de recolección de datos, que consiste en la formulación de interrogantes generales de manera no formal (preguntas de amplio espectro) acerca del objeto de estudio⁶.

La entrevista fue abierta ya que permitió al participante responder con sus propias palabras, por consiguiente, el entrevistador registró las respuestas en grabadoras, para luego plasmarlas textualmente, lo más exacto posible, para el estudio correspondiente.

A profundidad por los encuentros entre investigador e informante dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones tal como las expresan con sus propias palabras⁷.

La entrevista se realizó bajo este enfoque, permitiendo al participante que expusiera su sentir y que se tome el tiempo necesario, generalmente duraron 10 minutos y se realizó en un ambiente tranquilo, libre de elementos distractores.

Se utilizó la guía de entrevista en preguntas abiertas orientadoras que dieron origen a la información que requirieron los investigadores. Se aplicó una prueba piloto, asegurando que no existan errores de interpretación.

Cada unidad de análisis fue elegida al azar, con la finalidad de informarles el objetivo de la investigación, obteniendo su consentimiento, firmando el formato respectivo. Se solicitó a cada participante el permiso para grabar las entrevistas, utilizándose un grabador de voz. Durante la entrevista los informantes pudieron expresarse con libertad, se usó un lenguaje adecuado, aclarando las dudas que surgieron.

El procedimiento administrativo a seguir para obtener el permiso consistió en: solicitar vía documento a la Facultad de Enfermería de la Universidad Pública de Lambayeque, la autorización para realizar la entrevista en los ambientes de la Facultad, e indicando: días, horario y lugar, precisando que no se afectarían horarios de clase.

1.4 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para el análisis de datos, las investigadoras utilizaron el análisis temático.

El análisis temático según Breilh⁸, consiste en seleccionar documentos y elaborar indicadores referidos a las necesidades del estudio. Se establece una lectura preliminar de los materiales, se organiza el cuerpo de documentos que pasan a integrar la “muestra” asegurándose de que sean representativos, exhaustivos, homogéneos y pertinentes y, se fijan las unidades de registro, las unidades de contexto y recortes, las formas de categorización o separación de temas. Una vez efectuado aquello, se procede al análisis mediante la codificación, clasificación y conteo si es el caso o el estudio cualitativo de los temas.

La presente investigación se trabajó por categorías. Estas tienen una concepción abstracta que abarca elementos o aspectos con características comunes o que se relacionan entre sí.

En el presente estudio se procedió en primer lugar a la recolección de datos garantizando el anonimato de las personas entrevistadas, colocándoles un seudónimo para la diferenciación de cada relato, para ello las investigadoras les asignaron nombres de flores. Luego se procedió a su análisis y comprensión dando origen a 12 subcategorías que a su vez conformaron 4 categorías, según la semejanza de los contenidos encontrados en las entrevistas de los participantes. Lo obtenido fue analizado con base teórico, discutido y comparado con resultados de otras investigaciones.

1.5 PRINCIPIOS ÉTICOS

Se consideraron los principios de bioética aprobados en el Decreto Supremo N° 011-2011-JUS dado en la casa de gobierno.

Respeto de la dignidad humana. La humanidad es respetada no sólo como persona, sino también por su pertenencia al núcleo de la sociedad que es la familia. La dignidad intrínseca prohíbe la instrumentalización de la persona humana considerándola siempre como sujeto y no como objeto⁹.

A todas las estudiantes de Enfermería, antes, durante y después del estudio se consideraron como ser humano, respetando su dignidad.

Primacía del ser humano y de defensa de la vida física. Siempre debe ser mayor el interés humano que el interés de la ciencia, buscando el bien integral. La persona humana no está para servir a la ciencia, sino al contrario⁹.

En todo momento del estudio se consideraron a la estudiante de Enfermería como un ser primordial reconociendo el valor de su vida corporal y espiritual.

Autonomía y responsabilidad personal. Consiste en respetar a los seres humanos como sujetos autónomos, reconociendo así sus propias decisiones⁹.

Las estudiantes de Enfermería, quienes decidieron participar en el presente trabajo de investigación, lo hicieron por voluntad propia sin ninguna obligación o presión. Además, se les brindó la información que justificaba la importancia de la recolección de estos datos, procediendo a su autorización, constatado con sus respectivas firmas en el consentimiento informado.

Principio de sociabilidad y subsidiaridad. Considera a la salud y a la vida como un bien social. La subsidiaridad inicia con el respeto a la autonomía, atendiendo las necesidades sin suplir la capacidad de actuar y decidir⁹.

En este trabajo de investigación, hay preocupación por el desarrollo personal de las estudiantes, futuras profesionales de Enfermería, que les permitirá responder a las exigencias de la sociedad.

Beneficencia y ausencia de daño. Estos principios bioéticos cubren los intereses generales de la humanidad y sus condiciones familiares y sociales específicas. Lo que significa ayudar a los demás a obtener cosas que les beneficien, o promover el bienestar de los demás, y reducir el riesgo de maldades que puedan causar daños físicos y psicológicos. La investigación no debe involucrar riesgos y efectos dañinos que sean desproporcionados a los beneficios humanos⁹.

En este estudio las autoras no exhibieron a las estudiantes a daño alguno, pues la información que se obtuvo de ellas fue utilizada estrictamente sólo para fines de este estudio.

Igualdad, justicia y equidad. Toda investigación considera la igualdad ontológica de todos los seres humanos, independientemente del ciclo de vida por el que cursan, adoptando las medidas adecuadas que garanticen la atención de salud de manera justa y equitativa⁹.

En el trabajo de investigación actual, todos los participantes recibieron el mismo trato.

CAPITULO II:

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Una vez recolectada los datos, su análisis y comprensión dieron origen a 12 subcategorías, las cuales a su vez conformaron 4 categorías, según la semejanza de los contenidos encontrados en las entrevistas de los participantes. A continuación, se procede a mencionar cada uno de ellos:

El proceso de liderazgo en las estudiantes de enfermería

- a) El origen y nacimiento del liderazgo
- b) El Fortalecimiento del liderazgo en la universidad
- c) Las evidencias del líder en el día a día

El liderazgo del estudiante de Enfermería aplicando el proceso administrativo

- a) El liderazgo desde la planeación
- b) El liderazgo en la capacidad de organizar
- c) El liderazgo en la dirección

Estilos de liderazgo en las estudiantes de Enfermería

- a) Estilo de liderazgo transformador visión de futuro
- b) Estilo de liderazgo transaccional

El estudiante de Enfermería como líder transformador y sus características

- a) Capacidad de evitar conflictos
- b) Capacidad de potenciar cualidades de sus seguidores
- c) Capacidad de tomar decisiones
- d) Capacidad para brindar apoyo.

Seguidamente se discuten los resultados a la luz de la literatura.

EL PROCESO DE LIDERAZGO EN LAS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA:

El origen y el nacimiento del liderazgo

Existen diferentes teorías que definen y describen el origen del liderazgo. Sin embargo; a pesar de contar con teorías modernas, aún hay personas que consideran al liderazgo como la habilidad innata que poseen solo algunos seres humanos. Así lo anuncia:

“...El líder se nace” (ORQUÍDEA)

Al respecto esta definición está ligada a la teoría del gran hombre procedente del siglo XIX, teniendo como representante Thomas Carlyle. La premisa básica de esta teoría es: “Los líderes nacen, no se hacen”. Pues esta teoría es dada en relación al impacto generado por grandes hombres altamente influyentes que, gracias a su sabiduría, dotes políticos, carisma, hicieron uso de su autoridad de tal manera que impactara en la historia. En otras palabras, los líderes eran hombres dotados de atributos divino. Como representantes tenemos a: Alejandro Magno, Napoleón. Galileo Galilei, entre otros¹⁰.

También existen teorías modernas que tienen otra connotación sobre estilo de liderazgo que están en relación a la influencia del entorno, tal como lo menciona:

“...Considero que el liderazgo son habilidades que se van desarrollando, que hay ciertas personas que por su propio entorno han tenido la libertad de por ejemplo en sus familias hacer un tipo de liderazgo, que sus papás les han ayudado en su formación, pero de todas maneras si una persona no ha tenido la oportunidad, si se puede mejorar esas habilidades...” (LIRIO)

El liderazgo es una habilidad que se inicia y es alcanzada en el hogar, cuyos rasgos de la personalidad se ven desde su nacimiento, conforme al desenvolvimiento de la persona con sus integrantes de la familia. Esto se verifica cuando los padres inculcan sus propios valores y un estilo de liderazgo.

La formación de una persona proviene del hogar tal como lo mencionan; por tanto, la familia es la institución básica para la formación de toda persona; sin embargo, el ser humano se desenvuelve tanto en el contexto familiar como social donde la formación se refuerza y se refleja día a día en los diferentes niveles de educación³.

Cabe decir que la familia es una organización, donde se inicia la formación de valores, cual es dirigida usualmente por el padre, la madre, o ambos, denominados como líderes formales; se debe tener en cuenta que este es un trabajo compartido con los hijos, de tal forma que dicha familia marche de la manera correcta³. Por ende, es una de las organizaciones más importantes y que requiere liderazgo, ya que dentro de ella se persigue objetivos comunes y se controla su propio desempeño.

Por lo mencionado anteriormente, el liderazgo inicia en las familias; los responsables de orientar a los menores por el camino de la virtud son los padres, quienes también educan su mente y criterio, para ello deberá haber coherencia en lo que piensan, dicen y hacen¹¹. Esto requiere de aspectos fundamentales como: una buena comunicación, planificación, organización, coordinación, control y capacidad de corregirse y, sobre todo cultivar el arte de delegar, motivar, inspirar y confiar¹².

Respecto al liderazgo familiar, es un factor crucial para quienes aspiran a vivir en armonía y lograr la felicidad. Este tipo de líder es aquel a quien reconocen como un buen comunicador, empático, que conoce bien a todos los miembros de su familia, confían en él y de algún modo mantiene viva la cultura y los valores de esta; además en momentos difíciles o ante conflictos y disputas un integrante de la familia emerge como una autoridad, el cual al tener las características necesarias de un líder dirige al grupo, y así calma los ánimos, fomenta el diálogo y conduce a la familia hacia la paz y la armonía¹³. Por tanto, los padres al asumir el rol de líderes e inculcar el liderazgo a sus hijos desde el hogar, es seguro que tengan la suficiente comprensión del significado de liderazgo y puedan ponerlo en práctica en sus propias vidas, en su salón de clases y sitios de trabajo.

Actualmente al respecto no se cuenta con investigaciones con el mismo objeto y sujeto de estudio, no obstante, existen similitudes tal como se observa en el estudio realizado por docentes y estudiantes de la asignatura Gerencia en los Servicios de Salud y Enfermería - semestre académico 2017-I, titulada: "Capacidad de liderazgo en los

estudiantes de enfermería de una universidad pública, Lambayeque – 2017”; concluyeron que el liderazgo es evidenciado en las estudiantes de enfermería dentro de su familia, debido a que desde el momento de ingresar a la carrera han adquirido capacidades propias de un líder, potenciándolas a lo largo de su formación universitaria. Estas características son percibidas por los familiares, los cuales reconocen y solicitan a sus hijos, su participación con aportes y apoyo, buscando el bienestar de la familia³.

Al respecto, se puede afirmar que el liderazgo nacido en el hogar luego se va fortaleciendo y esto se verifica cuando surge la subcategoría.

El Fortalecimiento del liderazgo en la universidad

El liderazgo si bien se adquiere en el hogar, es necesario su fortalecimiento y moldeamiento, el cual es llevado a cabo a lo largo del desarrollo de la persona durante las actividades académicas, orientado a las tareas, trabajos en equipo, a las relaciones interpersonales, apoyado en actitudes, aptitudes y valores. Así lo refieren los sujetos del presente estudio:

” ...El liderazgo no es algo tan fácil, eso se va aprendiendo a poco y aquí en la universidad lo fortalecemos durante las clases...” (VIOLETA)

“...El liderazgo es una cualidad con la que se nace, pero en el proceso se va fortaleciendo esas aptitudes...” (AZUCENA)

“...No siempre se viene a la universidad sabiendo liderar, sino que aprendes a medida que avanzas en cada ciclo a base de valores...” (MARGARITA)

“...Todos podemos llegar a ser líderes...” (JAZMÍN)

El fortalecimiento del liderazgo durante la vida universitaria lleva a mejorar la capacidad de trabajar, encaminado a una calidad e innovación; Es así, que las instituciones de educación superior son fundamentales, ya que están destinadas a propagar el nuevo conocimiento y revisar la metodología, aspectos básicos para buen liderazgo, el cual es considerado como una estrategia imperiosa necesario en todo grupo. Además, Baquero y Sánchez, citado por García⁴, “mencionan que un líder requiere de tres grupos de

habilidades: Las técnicas, las humanas y las conceptuales, por lo que los estudiantes deben adquirir conocimientos, desarrollar habilidades, tanto intelectuales como emocionales, y formar sus actitudes. Para ello, se necesitan pautas metodológicas que guíen las actividades educativas”.

Es fundamental la enseñanza académica para promover el liderazgo, ya que con lo que se adquiere tanto en lo teórico como práctico, contribuirá esas habilidades en el desempeño profesional, quienes al egresar estarán en las facultades de responder a las exigencias de la sociedad, ejerciendo un liderazgo que genere impacto. En este logro los docentes asumen un rol importante porque serán ellos, quienes conducirán a los estudiantes para el desarrollo de un estilo de liderazgo.

Complementado a lo descrito anteriormente, Waldow ¹⁴. “señala que el docente debe estar siempre en busca de innovación proponiendo nuevas formas de actuación que faciliten el aprendizaje, eso significa que los docentes deben reflexionar sobre las cuestiones de enseñanza, consiguientemente priorizar en su práctica”; La formación es un punto clave ya que el modo de formar definirá el futuro del profesional. Asimismo, el mayor porcentaje de los estudiantes consideran importante las actitudes del cuidado en sus docentes para su aprendizaje⁴.

En este sentido, Macfarlane¹⁵ “refiere que la dimensión intelectual del liderazgo académico es evidente porque es la base de la profesión, y como especialistas desarrollan ideas originales, de ahí que se refiera a los académicos como líderes intelectuales que contribuyen, desde sus respectivos campos, a producir transformaciones paradigmáticas en la manera en que se entiende el conocimiento sobre el mundo”.

Puesto que la enfermería demanda de personas integrales y líderes, la docencia forma parte de la evolución de socialización en principios, conocimientos, juicio sanitario y capacidades gerenciales. Pues desde el pregrado se enfocan a formar profesionales comprometidos con el cuidado humanizado y competente, liderando con una participación responsable, constituyéndose en agentes de cambio en las organizaciones socio sanitarias y colaborando en el alcance de objetivos organizacionales. “En este sentido, la adquisición de herramientas para ejercer un liderazgo efectivo es fundamental. Por lo tanto, la

formación, así como la capacitación continua y el intercambio de experiencias exitosas lograrán establecerlo”⁴.

Los resultados descritos anteriormente, tienen similitud a los hallazgos del siguiente estudio realizado por Bonilla¹⁶ titulada: “Proceso de formación para el liderazgo en un programa de Enfermería: concepciones de estudiantes y docentes”; realizado en la universidad de Bogotá. Las conclusiones a la que llegó fue que “los estudiantes reconocen que la formación en el pregrado de alguna manera contribuye al desarrollo del liderazgo mediante diferentes actividades y metodologías pedagógicas como trabajos en grupo y estudios de casos, entre otras, y consideran las prácticas formativas como el escenario por excelencia para lograrlo”.

Al respecto se puede mencionar que en el trascurso en que la persona va fortaleciendo su liderazgo surgen características que definen y distinguen al líder, los cuales son percibidas por los propios colaboradores en la organización, y así se puede observar en la siguiente subcategoría.

Las evidencias del líder en el día a día

Al describir a un líder, se identifica sus capacidades, habilidades y atributos de su personalidad, inculcadas en el hogar y fortalecidas en la vida académica. Estas características y cualidades sirven de guía y llegan a ser identificadas lejos de presumir un cargo. Entre ellas tenemos: define metas y enrumba para cumplirlas, conoce sus debilidades y fortalezas y las de su grupo, apuesta por la comunicación asertiva efectiva, toma las decisiones teniendo en cuenta el bienestar de todos los involucrados; Infunde seguridad y confianza al grupo, está dispuesto a tener una comunicación asertiva, se hace cargo de las tareas asignadas; Actúa con comprensión, empática, equidad e impulsa el crecimiento de habilidades de sus seguidores. Así lo refieren los sujetos del presente estudio:

“...siempre viendo el bienestar de tus compañeros, no solo para sí misma sino ser empático, practicar valores con tus compañeros...” (MARGARITA)

“...Ser líder para mí, significa tener esa cualidad de comprender a los demás y al mismo tiempo tener un accionar...” (GIRASOL)

“...Cuando dejan trabajos, me toca coordinar y trato que cada una lleve una parte equitativa...” (GERANIO)

Dentro de cada organización, los colaboradores son quienes definen al líder atribuyendo características de acuerdo al papel que desarrollan dentro del grupo; Es así, que Varela mencionado por Almirón et al¹⁷, considera que “el líder, quién desarrolla un estilo de liderazgo transformacional, está centrado en el papel de un agente del cambio que promueve el compromiso y motiva al equipo concentrándose en las cualidades intangibles. Y también se fundamenta en los valores, creencias y cualidades personales tanto del propio líder como de los seguidores”. La mayoría de líderes son visionarios, denotan asertividad, confían en sí mismo. Además, demuestran habilidades interpersonales: son extraordinarios comunicadores e interlocutores¹⁸.

Por otra parte, es trascendental que las estudiantes como futuras profesionales reconozcan la importancia del porqué del fortalecimiento del liderazgo desde un aula y en el ejercicio de la profesión, ya que de acuerdo al estilo de liderazgo que ejerzan y a su desempeño contribuirán y darán valor a Enfermería, asumiendo el reto de un cuidado con eficiencia y calidad. Tal es así, que Malone, citado por García⁴, “plantea que el liderazgo es la competencia esencial de las enfermeras(os) con el objetivo de mejorar la salud de la sociedad aplicando un conocimiento integrado, anticipándose a los cambios con visión de futuro con un deseo de otorgar poder a la profesión ejerciéndola en base a los valores de la disciplina”.

Ciertamente los líderes disponen algunas cualidades: responden y alcanzan cambios para beneficio de todos, están seguros de las habilidades que poseen, se proyectan en el futuro, corren riesgos, pero no de manera irresponsable, examinan las situaciones minuciosamente antes de actuar, poseen capacidades cognoscitivas y valores que guían su comportamiento y están abiertos a aprender de la experiencia.

Los resultados descritos anteriormente, son similares a los hallazgos de la siguiente investigación realizada por Cerro y Gary¹⁹ titulada: “Características de liderazgo en los estudiantes de enfermería de la CURN de VII y VIII semestre, segundo periodo.

Cartagena”, donde las autoras concluyeron que, respecto al punto de vista de los estudiantes, para ellos ser un líder es “una persona que dirige un grupo, escucha las opiniones de los demás, para cumplir sus objetivos”; y en cuanto a las características que debe tener un líder como “responsabilidad, iniciativa, tolerancia, respeto, honesto, paciencia, entre otros”.

El líder tiene la facultad de lograr que los integrantes de su equipo se tracen metas que beneficien directamente los objetivos comunes de la organización de manera ordenada, por consiguiente, manejan paso a paso el proceso administrativo, a partir de ello surge la siguiente categoría.

EL LIDERAZGO DEL ESTUDIANTE DE ENFERMERÍA APLICANDO EL PROCESO ADMINISTRATIVO

En esta gran categoría se encuentra el desarrollo del liderazgo tal como se observa en la siguiente subcategoría.

El liderazgo desde la planeación

El líder inicia sus actividades con la etapa de planeación desde luego con un diagnóstico y así lo refieren los sujetos del presente estudio.

“...En primer lugar escucho las necesidades que pueda haber en el grupo, para en base a eso buscar estrategias que podamos utilizar por el bien del grupo...”

(AZUCENA)

“...Cuando tengo la oportunidad de ser el líder, para cumplir el objetivo converso con todas sobre este...” *(JAZMÍN)*

“...Primero tenemos que ver si todas las personas conocen sobre el objetivo que queremos lograr. Primera es que todas conozcan sobre el tema...” *(LIRIO)*

“...Liderazgo es tener la capacidad para guiar un determinado número de personas para llegar a un objetivo en común...” *(CLAVEL)*

La primera etapa del proceso administrativo es considerada como la base para que el proceso opere de la manera más adecuada. Es importante reconocer que el proceso de planeación es un trabajo de índole intelectual, es el acuerdo de metas, determinando estrategias con la finalidad de lograr las metas establecidas y elaborar un esquema detallado que debe realizarse¹⁹.

En esta etapa la idea es predecir situaciones eventuales, estar atentos a situaciones inesperadas y prever las actividades para lograr las metas establecidas.

Como lo mencionan las estudiantes, la persona cuya habilidad es liderar debe ser organizado, competente, activo y buen estratega. Establece las secuencias y tiempo que tarda las acciones elegidas, debe tener en cuenta a donde va, que busca y que espera como resultados del grupo. Luego de la planeación de hecho organiza su trabajo así se verifica en este estudio cuando surge la siguiente subcategoría.

El liderazgo en la capacidad de organizar

El trabajo en grupo a menudo se divide en actividades específicas. Al hacerse responsables de actividades más limitadas, las personas buscan una mayor eficiencia, precisión y destreza²⁰. Tal como lo confirman las estudiantes:

“...Como líder en primer lugar me encargo que todas conozcan el objetivo, designo actividades a cada una de ellas...” (CLAVEL)

“...Delegar funciones a las personas, con tu entorno, con quienes te encuentras...” (LIRIO)

Esta etapa es la estructura de las relaciones que deben existir entre las funciones, responsabilidades, el nivel y actividades de material biológico y elementos humanos con el fin de lograr la máxima eficiencia dentro de los planes y metas señalados, el propósito es maximizar los recursos materiales, financieros, técnicos y humanos, para un resultado satisfactorio²¹; así lo manifiestan:

“...Es por ello que escogemos una líder para que ella nos organice y luego partimos a un punto fijo, a un solo objetivo...” (MARGARITA)

“...Yo soy la que coordino, veo quienes no participan en el grupo y quienes si apoyan a conseguir el objetivo establecido. Para los trámites administrativos yo me encargo de agilizarlos, para toma de decisiones de aula y de algunos cursos he sido la coordinadora...” (GIRASOL)

“...Cuando dejan trabajos, me toca coordinar y trato que cada una lleve una parte equitativa...” (GERANIO)

Chiavenato²¹ define “la organización formal como la división racional de trabajo y la diferenciación e integración de los miembros, de acuerdo con algún criterio establecido por aquellos que tienen en sus manos el proceso decisorio”.

La capacidad de organización según Guzmán citado por Córdova²² es precisamente para la consecución de los objetivos perseguido, que la coordinación de actividades de todo el personal las integra para maximizar el aprovechamiento de los factores materiales, tecnológicos y humanos.

Se puede decir que la organización es importante no solo en la vida empresarial, sino también en la vida personal: cada uno de nosotros está organizando su propio tiempo y dinero. En la vida universitaria, también es necesario realizar tareas en grupo, pues cada actividad debe prepararse por separado para producir equidad y obtener una tarea más completa.

Una vez todo organizado, debe conseguir los objetivos propuestos el líder procede a llevar a cabo lo organizado y así se puede observar en la siguiente subcategoría.

El liderazgo en la dirección

La capacidad y habilidades de dirección desde estudiantes lo tienen muy claro, así lo manifiestan:

“...Tratamos de designar tareas a cada uno...” (VIOLETA)

“...El liderazgo es la característica que puede tener una persona para dirigir algo, siempre buscando la mejora de un grupo. Si dirigen una organización se busca la mejora continua de la misma...” (ROSA)

“...El liderazgo es una habilidad o capacidad que tiene una estudiante para dirigir algo...” (MARGARITA)

“...Líder es una persona que sabe dirigir a un grupo...” (GERANIO)

“...El liderazgo es el conjunto de aptitudes y actitudes que tiene una persona para poder desempeñarse en algún lugar y guiar al grupo...” (AZUCENA)

“...El liderazgo es una forma de dirigir...” (LIRIO)

Como parte de las actividades del directivo se encuentra el liderazgo, mediante esta es posible tener influencia sobre los comportamientos de los sujetos y grupos, para que voluntariamente confluyan hacia el logro de los objetivos deseados. Tal como lo dijo el estudioso Buchele citado por Madrigal²³ “comprende la influencia interpersonal del administrador a través de la cual logra que sus colaboradores obtengan los objetivos de la organización, mediante la supervisión, la comunicación y la motivación”.

La dirección se refiere al liderazgo de un grupo de personas para orientar y controlar las actividades, estas personas forman un grupo para avanzar hacia un objetivo común, que es la ejecución de las actividades que se formulan, lideran y dirigen en el plan y la organización. Obtener recursos a través de la forma de decisiones, la comunicación, la motivación y el liderazgo. Es a través de la cooperación y los esfuerzos de los subordinados para controlar las operaciones para lograr un alto nivel de productividad.

Las organizaciones y los países del mundo están creciendo, y la competencia por una buena dirección que les permita alcanzar sus objetivos también está creciendo. Contar con la última tecnología, suficientes recursos económicos, materiales y humanos no es suficiente. Las personas que lideran en grupo, una empresa o un país deben tener la capacidad suficiente para influir en los responsables para que puedan realizar sus actividades, es decir, ejecutar una buena dirección.

Cabe recalcar que las estudiantes en sus discursos solo mencionan tres etapas del proceso administrativo. Mas no consideran la etapa de control.

Es necesario mencionar que, en el ejercicio del liderazgo, se lleva a cabo en diferentes estilos. Esto dependerá de la personalidad y formación de cada persona respecto a esta habilidad. Es así que surge la siguiente categoría.

ESTILOS DE LIDERAZGO EN LAS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA

Las tareas universitarias siempre han implicado el papel de liderazgo, porque la docencia es una actividad humana en la que las personas ejercen poder sobre los demás. Los estudiantes tienden a especializarse según sus propias habilidades o motivaciones y la respuesta del grupo a sus propias intenciones. Los roles son interdependientes dentro del grupo y pueden distinguir roles que se enfocan en tareas, mantenimiento y aquellos que satisfacen necesidades. Un líder es una persona que percibe las necesidades del equipo y se esfuerza por satisfacerlas. Esta es una tarea única. Es importante establecer un ambiente armonioso para que todos puedan progresar en la realización de la tarea²⁴.

Por ello la enfermería responsable del cuidado humanizado; se capacitan en la universidad, adquiriendo los conocimientos científicos y prácticos necesarios para desarrollarse en su rubro²⁵.

Tal como lo afirma la Ley Universitaria Capítulo I, Artículo 6, N° 30220, la finalidad de la universidad es formación de estudiantes con responsabilidad social, de alta calidad, asumiendo íntegramente según necesidades, así como promover el desarrollo humano y sostenibilidad²⁶.

Las estudiantes de la facultad de Enfermería, tuvieron en su plan curricular aprobado desde el año 1999, la asignatura Liderazgo en Enfermería. El propósito de este era promover el desarrollo de sus potenciales de liderazgo personal, transformador y resonante, a partir del fortalecimiento de sus habilidades de autoconocimiento, autorregulación, automotivación, empatía, y destrezas relacionales, que le permitan actuar eficazmente en situaciones de carácter personal y profesional en las diferentes áreas del contexto socioeconómico, político y cultural en el que está inmerso el profesional de enfermería²⁷.

Esta tesis ha permitido comprender que a pesar de que las estudiantes pertenecen a ciclos avanzados, muchas de éstas aún no logran ejercer un liderazgo transformacional, como se esperaba en el perfil del estudiante de Enfermería de tercer año. Tal como lo manifiestan en los discursos que dio origen a la siguiente subcategoría:

Estilo de liderazgo transformador visión de futuro

El ingreso a la universidad viene con sinnúmeros de emociones, como el miedo, ansiedad, temor, incertidumbre, deseo por revelar y educarse en lo que será su profesión²⁸.

Dentro del ambiente universitario, los currículos expuestos en cada carrera profesional van a direccionar el tipo de líder que se ha explicitado en él. Existen muchos estilos de liderazgo, actualmente se apuesta por el liderazgo transformador, que le va a permitir al estudiante desarrollar planes, actividades, tareas asignadas y el deseo de lograr sus objetivos personales y académicos. Describen las ideas así se evidencia en lo siguiente:

“...El líder es una persona que tiene muchas características entre las cuales, tiene que ser carismático, que debe guiar a su grupo que están a su cargo, guiarlos a que todos tengan el mismo beneficio, a llevarlo un bien común, a que no solo el sobresalga, sino que cada uno de su grupo...” (DALIA)

“... Ser líder para mí, significa tener esa cualidad de comprender a los demás y al mismo tiempo tener un accionar...” (GIRASOL)

“...Liderazgo es una manera en la que una persona potencia habilidades de otras, las anima hacer cosas, las inspira, las compromete, pero siempre es para cumplir alguna tarea... aadmiro a mi delegada porque es muy paciente...” (JAZMÍN)

El estilo de liderazgo transformacional según Varela citado por Almirón¹⁷, “está centrado en el papel del líder como un agente del cambio, que promueve el compromiso y motiva al equipo; concentrándose en las cualidades intangibles, buscando generar relaciones y dotar significación a las actividades realizadas; también se fundamenta en los

valores, creencias y cualidades personales tanto del propio líder como de los seguidores, este modelo de liderazgo presenta un gran número de ventajas; el líder se convierte en un modelo a seguir”.

Asimismo, para Velásquez citado por Quintana²⁹, “el liderazgo transformacional es un estilo definido como un proceso de cambio positivo en los seguidores, centrándose en transformar a otros a ayudarse mutuamente, de manera armoniosa, enfocando de manera integral a la organización; lo cual aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de sus seguidores”.

Jiménez citado por Orbegoso³⁰ menciona que un líder transformador motiva intrínsecamente a sus seguidores pues hace que este asuma un problema como reto personal, logrando que este se sienta satisfecho sólo por el hecho de encontrar su solución, sin que haya esperanza o anhelo de recompensa externa por hacerlo.

Mantenerse siempre positivo trae consigo algunas limitaciones, un líder transformador para poder ganar la confianza de su equipo requiere de cierto tiempo generando resultados a largo plazo¹⁸.

Al no haber investigaciones con el mismo sujeto de estudio, se consideró la siguiente investigación por tener similitud en el objeto de estudio: Estilos de liderazgo de las enfermeras coordinadoras y supervisoras de una Institución prestadora de Servicios de Salud (IPS) de tercer nivel de Bogotá - 2016. Cuyo objetivo fue identificar los estilos de liderazgo de las enfermeras supervisoras y coordinadoras de una IPS de cuarto nivel de la ciudad de Bogotá. El investigador ultimó que el liderazgo transformacional es que predomina en el sujeto de estudio, también evidencia actitudes de liderazgo transaccional en gran medida³¹.

Estilos de liderazgo de los profesionales de enfermería en las áreas preventivo promocionales, de los establecimientos de la red de salud Huánuco-2016. Que tuvo como objetivo determinar el estilo de liderazgo que predomina en el sujeto de estudio. Obtuvo como resultado que el liderazgo transformacional es el de mayor acogida con un dato de 48,2%³².

Para Kouzes citado por Perez³³, considera que: “Los líderes transformacionales inspiran a otros a superarse; proporcionan reconocimiento individual, estimulan a buscar

nuevas alternativas o formas de pensar; facilitan la identificación o subordinación de sus propios intereses a los objetivos del grupo”.

Las investigadoras coinciden con los autores Varela, Velásquez y Kouses, quienes definen al liderazgo transformacional como aquel estilo que estimula el trabajo en equipo, a través del apoyo, compromiso y motivación impulsado por el líder, generando relaciones basadas en confianza y respeto mutuo entre el líder y sus seguidores, este también inspira a la superación individual, lo que promueve el cambio.

Según Bass citado por Pucheu³⁴ mencionan las características fundamentales que describen la teoría del liderazgo transformacional las cuales son; consideración individual, estimulación intelectual, influencia idealizada y motivación inspiracional.

Silva³⁵ describe estas características:

“la consideración individual representa el apoyo, escucha, desarrollo y seguimiento personal del líder hacia cada uno de sus seguidores. La estimulación intelectual, incita a sus seguidores a pensar lateralmente, cuestionar y ser creativos, en la Influencia idealizada o carisma, el líder es un modelo a seguir, comunica una visión clara y un sentido de misión colectiva, pone en evidencia comportamientos éticos y morales ganándose el respeto y la confianza de sus seguidores. Finalmente, la motivación inspiracional el líder persuade a sus seguidores con entusiasmo y optimismo que esta visión es posible y despierta el espíritu de equipo para alcanzarla”.

Todas las características mencionadas por las estudiantes muestran que saben identificar cuando están bajo la guía de un líder transformacional, pero este conocimiento no es en su totalidad pues solo una corta cantidad de entrevistas las mencionan. Por ello, nuestra sociedad actual requiere de profesionales enfermeros con esta naturaleza de liderazgo es por ello que las instituciones de formación como son las universidades juegan un rol fundamental al presentar a la sociedad profesionales con características de un liderazgo transformador, mediante el proceso formativo que se les brinda. A medida que el estudiante de Enfermería conozca las características de un líder transformador durante

su formación irá desarrollando o potenciando sus capacidades y habilidades que lo convertirán en el tipo de líder que la sociedad requiere.

Estilo de liderazgo transaccional

El liderazgo transaccional identifica las necesidades de los seguidores y como podrían satisfacerlas a través de recompensas, a cambio del logro de las metas establecidas. Entre los integrantes del equipo y su líder se realiza un intercambio¹⁷.

Se puede observar en los siguientes discursos de las estudiantes:

“...desde el primer momento pongo las cosas claras y digo que queremos esto, podemos aspirar a una buena nota, y necesito que nos ayudemos, para lograrlos, queremos esta nota, tú puedes hacer esto, tú lo otro, y si no lo haces tú no saldrá bien tú eres la indicada para hacerlo...el liderazgo en mi código es estricto las cosas tienen que ser así...” (JAZMÍN)

“...Sino envías el trabajo a la hora establecida, no te colocamos en el trabajo...” (LIRIO)

Es así que Contreras y Barbosa³⁶afirman que “el estilo de liderazgo transaccional resulta funcional y efectivo en el contexto organizacional, ya que éstas buscan líderes que planeen y generen estrategias que garanticen el cumplimiento estricto de los procesos que conduzcan a los resultados deseados”.

El líder y el seguidor asumen roles y responsabilidades para alcanzar metas específicas y comunes, realizando un trato para evitar sanciones y obtener recompensas, se considera justa siempre y cuando la recompensa haya sido distribuida equitativamente³⁷.

En este estilo existe una motivación extrínseca la cual se considera como el conjunto de compensación, pago, incentivos y beneficios adicionales que un individuo recibe a cambio de su trabajo. Estas dinámicas requieren que los trabajadores realicen tareas valiosas dentro de sus equipos³⁸.

Es importante referir que existen dos sub dimensiones en este estilo de liderazgo:

Según Bass citado por Robles³⁹, “en la recompensa contingente el líder recompensa a los seguidores por lograr los niveles de actuación especificados. La recompensa es dependiente del esfuerzo y el nivel de actuación de logro. Contrata el intercambio de recompensas por esfuerzos”.

También Robles³⁹ menciona que “Esto constituye también una de las estrategias empleadas en este estilo de liderazgo para controlar a los empleados, así como las acciones coercitivas para asegurarse de que el trabajo se lleve a cabo de una manera eficaz”.

Como segunda sub dimensión la dirección por excepción según Panta⁴⁰ “el líder busca sólo resolver los problemas que encuentra o los que su personal le presenta de manera pasiva o activa; es decir, el líder actuará sólo cuando exista la necesidad de hacerlo, orientándose a cumplir con los objetivos y metas institucionales más que atender las necesidades de sus colaboradores”. Esta característica no ha sido identificada, ni mencionada en ningún discurso de las estudiantes entrevistadas.

A partir de la información obtenida y al confrontarla con la literatura, se puede ostentar que ambos estilos de liderazgo el transformacional y transaccional proporcionan distintas medidas que ayudaran a solucionar escenarios¹⁷.

Así mismo se deduce que no hay un estilo de liderazgo que se mejor que otro, pues, así como proporcionan ventajas también existen limitaciones, es decir un líder es alguien que se adapta a las circunstancias y a la vez alguien flexible¹⁸, las estudiantes de enfermería muestran un determinado estilo de liderazgo, el cual se expone en la siguiente categoría.

EL ESTUDIANTE DE ENFERMERÍA COMO LÍDER TRANSFORMADOR Y SUS CARACTERÍSTICAS

Un verdadero líder se debe distinguir por sus habilidades gerenciales, los cuales direccionaran a desempeñar de manera eficaz su cargo y al cumplimiento de objetivos planteados en la organización, ya sean a corto o largo plazos.

El éxito o fracaso de la organización, partirá de la implementación de metas estratégicas juntamente con las habilidades que posean los que lideran, necesarias para enfrentar los retos en las que se puedan verse inmersos las organizaciones. También dependerá de las relaciones interpersonales, la tecnología, el estilo de liderazgo, la capacitación, la motivación que se da a los colaboradores en cada proceso y la forma de afrontar las diversas situaciones, considerando que la decisión tomada sea la más asertiva y ser consciente de las posibles consecuencias de estas⁴¹.

El personal de Enfermería no exentos de lo que exige la sociedad, y la universidad, asume también esta responsabilidad, es así que, en Enfermería, durante la formación académica profesional, se inculca el liderazgo, el cual se muestra en el accionar por solucionar los conflictos o adversidades que la vida universitaria pone en el trayecto para finalizar los estudios. Este afrontamiento, muchas veces determinan el perfil del futuro enfermero³.

Las características de un liderazgo transformador emergieron en este estudio, tal como se observa cuando surge la subcategoría.

Capacidad de evitar conflictos

Dentro del desempeño del líder está velar por la armonía entre sus colaboradores y lograr un desempeño óptimo. En efecto, el líder identifica la raíz de los problemas para luego hallar la solución idónea, por ende, es necesario hacer partícipe a todos los involucrados bajo una comunicación asertiva y efectiva y así evitar llegar a las discrepancias y consecuentemente llegar desarrollo de los objetivos planteados. Tal como lo señalan los siguientes discursos:

“... Es cierto que a veces se presentan algunas discrepancias, trato que eso desaparezca, porque no nos permite avanzar, y si vamos a estar discutiendo en todo momento no conseguiremos nada, me caracterizo por evitar los conflictos dentro del grupo...” (ROSA)

“...La debilidad que siempre hemos tenido como código es el no saber comunicarse, no utilizan técnicas de comunicación, no hay ese respeto cuando una está hablando

o se llega a un acuerdo y empiezan a murmurar y eso es lo que genera desunión y es lo que aún no se puede manejar en el grupo...” (AZUCENA)

“...Cuando tu estas en un ambiente donde las cosas no se puedan dar, si tú quieres algo tienes que hablar con todas para poder conseguirlo...Es difícil ser un líder porque una se encuentre con diferentes tipos de personas, algunas no les gusta que les des la contra o que tengas la razón y debemos lidiar con ellos, saber comunicarnos...” (JAZMÍN)

Es frecuente la resolución de conflictos en los grupos. Los conflictos pueden deberse a diferencia de ideología, valores, o la personalidad. Respecto a ello Kozier & Erb¹⁸ “considera necesario la gestión de conflictos, que para ser llevado a cabo se tiene que tener en cuenta principios básicos, los cuales comprenden: demostración de respeto hacia todas las partes, evitar las acusaciones, permitir la discusión completa, usar reglas básicas durante las reuniones para favorecer la imparcialidad, animar la escucha activa, identificar los temas y discusión y explorar soluciones alternativas. Sin dejar de lado una buena comunicación, que es esencial, y muchas veces determina el éxito”.

Además, en la resolución y evitación de conflictos, Bass citado por Gonzales⁴², considera que:

“la estimulación intelectual asume un rol importante ya que se desarrolla cuando el líder fomenta nuevos enfoques para resolver viejos problemas, hace hincapié en la inteligencia, la racionalidad en la solución de problemas; motiva a sus seguidores a pensar el modo de realizar las actividades diferentes. Así mismo la tolerancia psicológica logra que el líder use el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos, para manejar momentos duros, aprender a tolerar los errores de los demás, cultivando la paciencia en la resolución de problemas”.

Referente a lo anteriormente mencionado, Bracho y García⁴³ detalla que “el líder transformacional empodera a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades intelectuales, incitando la reflexión, creación, o nuevas ideas y

soluciones ante las situaciones de conflicto organizacional. La estimulación intelectual ayuda a los seguidores a cuestionarse, así como a generar soluciones más creativas a los problemas”.

Por lo tanto, en la evitación de conflictos, la estimulación intelectual conlleva a observar mayores innovadores referente al estudio del problema y de las técnicas usadas para resolverlos, conteniendo la buena comunicación que favorecerá en las relaciones interpersonales, pues ayuda a compartir nuevos conocimientos, ideas, e información, ofrecerá sostén y contribuirá a direccionar unos a otro, del mismo modo evitará las conflagraciones, facilitando al cumplimiento de objetivos.

Además, para el soporte de las organizaciones, es necesario que cada miembro asuma su valor dentro de la misma, exaltando y potenciando sus fortalezas. Es así que emerge la siguiente subcategoría.

Capacidad de potenciar cualidades de sus seguidores

Los líderes influyen en nosotros, nos inspiran e impulsa a entablar fuertes lazos interpersonales que ayudan a afrontar adversidades destacando sus pensamientos, habilidades y empoderamiento.

El líder transformacional motiva a la actuación con optimismo, inspira e incentiva a todos los que le rodean, sobrevalorando el trabajo en equipo que denota a la vez compromiso con las metas. Así mismo refieren los sujetos del presente estudio:

“...Pero sí sé que alguien sabe hacer lindas las diapositivas le digo que ella lo haga, porque estoy segura que con ella quedara mucho más bonito el trabajo y si sé que alguien es más responsable le digo que termine el Word, siempre resaltando las cualidades de cada persona...” (GERANIO)

“...Teniendo siempre en cuenta los potenciales de los integrantes de tu equipo...” (TULIPÁN)

“...Liderazgo es una manera en la que una persona potencia habilidades de otras, las anima hacer cosas, las inspira, las compromete, pero siempre es para cumplir alguna tarea...” (JAZMÍN)

“...Delegar dependiendo de las habilidades de la persona o de mis compañeras en este caso...” (LIRIO)

“...Cuando se trata de una presentación o exposición, vemos quien mejor tiene la mejor capacidad para que lo haga...” (VIOLETA)

Los líderes expresan sus sentimientos de manera positiva y pueden promover a los mejores seguidores. Pero cuando actúan de forma negativa, evitan que los seguidores brillen y triunfen. En el análisis final, el hecho de que una organización florezca o muera depende de la capacidad del líder para expresar su importancia y administrarla correctamente.

Situación que describen las estudiantes en estudio, al considerar que su líder vela por la potencialización de sus habilidades, capacidades, floreciendo lo mejor de cada uno. Consecuentemente los seres humanos son la existencia de las emociones, cuando nuestras emociones están dirigidas correctamente, nos llevara al triunfo y al liderazgo. Pues bien, el fortalecimiento y la potenciación son constante durante nuestra formación en nuestra vida profesional.

De igual modo, la capacidad del rendimiento del personal comprende la potenciación de habilidades que para ello se requiere brindar apoyo, recursos y oportunidades de participación y hallará que los trabajadores tengan mayor efectividad sus funciones, exhiben autoestima aumentada y son capaces de cumplir sus objetivos¹⁸.

El refuerzo de las destrezas en liderazgo es fundamental porque puede preparara los futuros profesionales de enfermería para asumir los desafíos de una mayor responsabilidad en el mediano plazo y ajustar su estilo de liderazgo de acuerdo a la cultura y antecedente de la organización, y acompañar al mismo grupo para asumir nuevos retos en la toma de decisiones. Así lo menciona en la siguiente subcategoría.

Capacidad de tomar decisiones

Para incentivar, orientar y liderar a un grupo de personas es necesario tener la capacidad de tomar decisiones, en este proceso se puede elegir opciones o formas para resolver distintas circunstancias, Así se describe en los siguientes discursos emitidas por las estudiantes:

“...he tenido que emplear varias herramientas, toma de decisiones, de manera grupal, viendo de la mejor manera que beneficie tanto a mi como a todo el grupo y poder llegar de alguna manera al objetivo que tenemos como equipo...”
(VIOLETA)

“...en los trabajos grupales, nosotras formulamos ideas y al ser muchas he tenido la necesidad de seleccionar la más acertada...” (GARDENIA)

Es una capacidad importante, la toma de decisiones, en el ejercicio del liderazgo, donde abarca una responsabilidad y seguridad en uno mismo; además, implica organización y evaluación de los posibles resultados.

Hax⁴⁴ “considera que el líder se caracteriza por tener una visión más general, analiza los problemas y situaciones y toma decisiones de forma rápida. Prefiere la eficiencia sin preocuparle mucho el corto plazo, se centra en las personas, fomenta las iniciativas de cada miembro de su equipo, aporta energía y arriesga para obtener resultados. Además, acepta todas aquellas ideas coherentes que puedan servir para alcanzar los objetivos propuestos”.

Si se tiene miedo correr riesgos, no se puede ser un buen líder, pero tampoco significa tomar las decisiones de manera apresurada sin tener en cuenta las consecuencias. Pues bien, “el razonamiento crítico es un proceso cognitivo creativo que incluye solución de problemas y toma de decisiones”¹⁹.

Miguel⁴⁵ “describe que, en el ejercicio del liderazgo, una de las grandes responsabilidades es la toma de decisiones, algunas orientadas a la meta establecida ubicadas en el medio y largo plazo, y otras para aplicar de inmediato. Sin embargo, una

de las principales dificultades a la hora de ejecutar la toma de decisiones, es el miedo al error”.

Lo cierto es que no hay decisión buena o mala, correcta o no a los objetivos, las circunstancias del momento en que se toman. Y llegado este momento, hay que diferenciar la toma de decisiones, de la solución de problemas. Mientras que la primera consistiría en seleccionar una alternativa entre varias, la segunda hace alusión a encontrar la respuesta a una pregunta⁴⁵.

Es así que, el líder al momento de decidir debe considerar lo siguiente: plantearse una meta que dirija, revisar los recursos disponibles, valorar las distintas alternativas y considerar el probable resultado de las alternativas elegidas; Sin embargo, para tener éxito en estas actividades es necesario que los pertenecientes de la organización se brinden apoyo entre todos. A si lo describen en la siguiente subcategoría.

Capacidad para brindar apoyo

El liderazgo transformacional promueve un trabajo en equipo, brindando el apoyo necesario en el desenvolvimiento de sus colaboradores, direccionados a desempeñar de manera eficaz su cargo y responsabilidades que tienen a su mando, a un cumplimiento de metas y objetivos trazados. Así lo mencionan en los siguientes discursos de los estudiantes:

“...Es tener la capacidad de apoyar a todas aquellas personas que están a tu alrededor...” (ROSA)

“...Cuando hay dos líderes ambos nos apoyamos, es como que tenemos las mismas ideas, y queremos el mismo objetivo del trabajo...” (GERANIO)

Gonzales⁴² describe que:

“la consideración individual es la habilidad que posee un líder para diagnosticar necesidades individuales y atenderlas de forma personalizada, trata individualmente a cada miembro del grupo, da formación, aconseja.

El líder tiene en cuenta las necesidades de cada persona para guiar a cada una según su potencial, el líder actúa como entrenador (coach), abriendo oportunidades de aprendizaje, creando un clima de apoyo, es un líder que escucha y sabe delegar, dando luego un feedback constructivo al subordinado”.

Los líderes transformacionales promueven el establecimiento de relaciones caracterizadas por la confianza, el respeto mutuo que conducen a la satisfacción personal y colectiva y apoyan su crecimiento en una atmosfera de armonía y compasión. De manera similar, este estilo de liderazgo inspira, alienta y motiva a los empleados a darse cuenta de la importancia del trabajo en equipo dentro de la organización y desarrollar la colaboración, la participación, el sentido de pertenencia y el servicio entre los miembros del grupo para lograr las metas organizacionales en beneficio de la comunidad⁴².

Por tanto, definen al liderazgo transformacional como aquel tipo de liderazgo que promueve el cambio estimulando el trabajo el equipo a través del apoyo, compromiso y motivación en el equipo impulsado por el líder, generando relaciones basadas en confianza y respeto entre todos.

CONSIDERACIONES FINALES

En este estudio se considera que.

Aún prevalece la concepción de que el liderazgo es una habilidad que nace con el ser humano (teoría del gran hombre); sin embargo, hay concepciones que consideran que el liderazgo se logra en el transcurso de la vida, influenciada por su entorno, siendo el hogar el primer lugar para desarrollarlo ya que la familia es la institución básica para la formación de toda persona. Asimismo, el liderazgo es reforzado en las actividades académicas-universitarias encaminado hacia la calidad, innovación e impacto y respondiendo a las exigencias de la sociedad.

El liderazgo de las estudiantes de Enfermería es aplicado en el proceso administrativo como una función dentro de las organizaciones, en este caso de salud donde llevan sus prácticas pre profesionales. Este aspecto enfatiza las circunstancias sobre las cuales grupos de estudiantes integran y organizan sus actividades hacia un determinado objetivo. Es así que la función del líder en este proceso es crear influencia en sus seguidores con la única finalidad de motivar voluntariamente al logro de objetivos.

Los estilos de liderazgo mostrados por las estudiantes de Enfermería en estudio son básicamente dos: el transformacional y el transaccional, ambos proporcionan distintas medidas para solucionar diversas circunstancias, es por ello que el líder debe ser flexible y fácil de adaptar para su posterior desempeño como profesionales.

El liderazgo transformacional develado en las estudiantes de Enfermería promueve el cambio, estimula el trabajo en equipo a través del apoyo, compromiso y motivación en el equipo, generando relaciones basadas en confianza y respeto mutuo entre el líder y sus seguidores, promueve vínculos emocionales para poder afrontar dificultades destacando el poder de sus ideas, habilidades, capacidades y su empoderamiento.

RECOMENDACIONES

A la Facultad:

- Continuar asignaturas de liderazgo para que las estudiantes generen habilidad para el pensamiento crítico, trabajo en equipo, liderazgo, toma de decisiones y solución de conflictos.

A las Docentes:

- Continuar con la implementación de modelos, estrategias y formas de generación de aprendizaje que promueve el trabajo en equipo como forma de lograr grandes resultados.

A los Estudiantes:

- Los estudiantes se deben convertir en líderes naturales donde tengan una mentalidad enfocada en el desarrollo a un liderazgo transformador.
- Demostrar su liderazgo durante el desarrollo de las clases, brindando siempre su opinión, ayudando a resolver conflictos, escuchando a sus compañeras, y así mantener un ambiente democrático y armonioso.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Chávez E. El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la UNMSM. [Tesis en Internet]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2012 [citado 27 Oct 2017]. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/2455/Chavez_fe.pdf?sequence=1&isAllowed=y
2. Souza L, et al. El liderazgo en la visión de enfermeros líderes. Scielo [Internet]. 2013 [citado 3 Nov 2017]; 280 (1): 268. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n30/administracion4.pdf>
3. Docentes y Estudiantes de la Asignatura Gerencia en los Servicios de Salud y Enfermería - Semestre Académico 2017-I. Capacidad de liderazgo en los estudiantes de enfermería de una Universidad Pública, Lambayeque – 2017 [Tesis]. Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; 2017.
4. García M. Liderazgo en el proceso de formación académica: Visión del interno de Enfermería [Tesis de Internet] Trujillo. 2018. [Citado 19 Jul 2020]. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13562/1797.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
5. Traducción de Lucía Aranda Moreno, Doctora en Enfermería P.P.T.C.- UNPRG
6. Polit D, Hungler B. Investigación Científica en Ciencias de la Salud. México. 2000. 6ta Ed. McGraw-Hill.
7. Robles B. La entrevista en profundidad: una técnica útil dentro del campo antropofísico. Cuicuilco [Internet]. 2011.[citado 1 Dic 2017]; 18 (52) Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/cuicui/v18n52/v18n52a4.pdf>
8. Dra. Enf. Aranda L. Metodología de la investigación científica. Perú: Facultad de Enfermería, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo; [Citado 18 Jun 2018].
9. Ministerio de Justicia. Aprueban Lineamientos para garantizar el ejercicio de la Bioética desde el reconocimiento de los Derechos Humanos. 2011 [citado 1 Dic. 2017]. Disponible en: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/wp-content/uploads/sites/39/2011/09/DS-N-011-2011-JUS-EL-PERUANO.pdf>

10. Sancho E. La teoría del gran hombre. [internet].2016. [Citado 7 Jun 2021].
Disponible en: <https://bocetosdekomarovo.wordpress.com/2016/05/29/teoria-gran-hombre/>
11. Sosa B. Liderazgo y Familia. Carlosllanocatedra [Internet] 2017 [citado 15 Jul 2020]. Disponible en: <https://www.carlosllanocatedra.org/blog-familia-y-sociedad/liderazgo-y-familia>
12. Carrasco I. Hablemos de liderazgo. Claves de un buen liderazgo: Motivación y compromiso. [Internet]. 2020. [Citado 20 Jul 2020]. Disponible en: <http://clavesliderazgoresponsable.blogspot.com/2020/03/claves-de-un-buen-liderazgo-motivacion.html>
13. Rosas S. Liderazgo Familiar. Instituto Nacional de Sonzacate. [Internet]. 2012. [Citado 18 Jul 2020]. Disponible en: <https://es.slideshare.net/5tIv3n/liderazgo-familiar>
14. Waldow V. Enseñanza de enfermería centrada en el cuidado disponible. Redalyc [Internet]. 2009 [citado 19 Jul 2020]; 9(3):246-256. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/741/74112147005.pdf>
15. Macfarlane, B. Intellectual Leadership in Higher Education. Renewing the Role of the University Professor. 1a ed. Londoh: Routledge;2012.
16. Bonilla A. Proceso de formación para el liderazgo en un programa de enfermería: concepciones de estudiantes y docentes. Dianet [Internet] 2013 [citado 20 Jul 2020]; 8(1):35-45. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6547145>
17. Almirón V, et al. Liderazgo transaccional vs Liderazgo transformacional. Reid. [Internet]. 2015. [citado 06 Jul 2018]; 4(4): 24-27. Disponible en: http://digibug.ugr.es/bitstream/10481/34629/6/AlmironArevalo_V4_Art4.pdf
18. Kozier & Erb. Fundamentos de Enfermería. Vol. 1. 9ª ed. Madrid: Pearson Educación; 2013.
19. Cerro M., Gary L. Características de Liderazgo en Los Estudiantes de Enfermería de la CURN de VII y VIII Semestre, segundo periodo. Cartagena 2013. [Tesis en internet]. Cartagena: Facultad de Ciencia de la Salud, Corporación Universitaria Rafael Núñez; 2013 [citado 11 Nov 2017]. Disponible en:

- <http://siacurn.app.curnvirtual.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/79/5/CARACTER%2B%C3%ACSTICAS%20DE%20LIDERAZGO%20EN%20LOS%20ESTUDIANTES%20DE%20ENFERMER%2B%C3%ACA%20DE%20LA%20CURN%20DE%20VII%20Y%20VIII%20SEMESTRE.pdf?sequence=1>
20. Robbins S, Coulter M. (2010). Administración. 10ª edición. México: Editorial Pearson. Disponible en: <http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administraci%C3%B3n-Robbins.pdf>
21. Chiavenato, I. (2001). Administración, teoría, proceso y práctica. 3ª edición. Bogotá: Editorial McGraw-Hill.
22. Córdova R. Proceso administrativos. [Internet]. México: Tercer Milenio; 2012. [Citado 16 julio de 2019]. Disponible en: <https://es.scribd.com/doc/183295078/Proceso-Administrativo-Rebeca-Cordova-Lopez>
23. Madrigal T. (2009). Habilidades directivas. 3ª edición. Bogotá: Editorial McGraw-Hill. Disponible en; <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MATI/MATI-06/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-1/002.pdf>
24. Scattolin M. El rol del líder en un grupo universitario. [Internet]. 2012. [Citado 05 Jul 2019]. Disponible en; http://fido.palermo.edu/servicios_dyc/publicacionesdc/vista/detalle_articulo.php?id_libro=443&id_articulo=9164
25. Castro A. Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil en una Universidad Nacional de la Ciudad de Lima 2015. [Tesis para Licenciatura en Internet]. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2016 [Citado 12 mayo de 2019]. Disponible en: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/4703/Castro_ma.pdf?sequence=1&isAllowed=y
26. Congreso de la República. Poder legislativo. Normas Legales. Ley N° 30220. [Internet]. Lima. 2014. [Citado 12 mayo de 2017]. Disponible en: <https://www.sunedu.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/Leyuniversitaria-30220.pdf>

27. Plan de estudios de Enfermería. UNPRG. 2016.
http://www.unprg.edu.pe/univ/portal/documentos_s/P14.pdf
28. Moya M. Introducción a la vida universitaria. [Internet]. 2015 [Citado 05 jul 2019].
Disponible en; <http://www.flr.utn.edu.ar/archivos/sec-academica/apunintviduni-2015.pdf>
29. Quintana C. Estilos de liderazgo y valores laborales en enfermeras del hospital José Agurto Tello de Chosica, Lima, 2016. [Tesis de Internet] Lima. 2016. [Citado 9 de Nov 2017]. Disponible en:
http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/690/Carmen_Tesis_Maestr%C3%ADa_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
30. Orbegoso G. La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. Educare [Internet]. 2016. [Citado 13 May 2021].
Disponible en: <file:///C:/Users/HP/Downloads/743-Texto%20do%20artigo-1404-1-10-20161129.pdf>
31. Calderón S. Estilos de liderazgo de las enfermeras coordinadoras y supervisoras de una IPS de tercer nivel de Bogotá. [Tesis en Internet]. Bogotá: Facultad de Enfermería, Universidad Nacional de Bogotá; 2016 [citado 10 Nov 2017].
Disponible en:
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/58940/1022363661.2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
32. Zambrano L. Estilos De Liderazgo de dos profesionales de Enfermería en las Áreas Preventivo Promocionales, de Los Establecimientos de la Red de Salud Huánuco-2016. [Tesis en Internet]. Huánuco: Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad de Huánuco; 2017 [citado 17 Nov 2017]. Disponible en:
http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/483/T047_72450631.pdf?sequence=1&isAllowed=y
33. Pérez G, et al. Caracterización del liderazgo transformacional de los directivos de instituciones de educación superior. Caso de estudio en una universidad del departamento de Antioquia. Entramado [Internet]. 2017 [Citado 4 Jul 2019]; Volumen 13: 48-61. Disponible en:
<http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v13n1/1900-3803-entra-13-01-00048.pdf>

34. Pucheu J. Liderazgo transformacional como relación de ayuda en enfermería evidencia de dos hospitales. [Tesis para optar al grado de Doctor en Psicología]. Santiago: Universidad de Chile. Facultad de ciencias sociales; 2009. [Citado 9 Nov 2017]. Disponible en: http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2009/cs-pucheu_j/pdfAmont/cs-pucheu_j.pdf
35. Silva P., López B., Vega R. Habilidades transformacionales en el liderazgo de coordinadores y voluntarios. [Internet]. Argentina (Mar del Plata): 2012. [Citado 4 Jul 2019]. Disponible en: <http://nulan.mdp.edu.ar/1648/1/01355.pdf>
36. Contreras, F, Barbosa, D. Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. Revista virtual Universidad Católica del Norte [Internet]. 2013 [citado el 6 Jul 2018]; 39, 152-164, <https://www.redalyc.org/pdf/1942/194227509013.pdf>
37. Neal H, Reyes G. Liderazgo transaccional y transformacional con el desempeño laboral según el Proceso de Atención de Enfermería en los profesionales de enfermería estudiantes de las especialidades en la Unidad de Posgrado UPeU, Lima – 2017. [Internet]. 2013 [citado el 6 Jul 2019] https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1265/Neal_Tesis_Maestr_o_2018.pdf
38. Martin N, et al. Influencia de la motivación intrínseca y extrínseca sobre la transmisión de conocimiento. El caso de una organización sin fines de lucro. Redalyc. [Internet]. España. 2009 [citado 13 mayo 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/174/17413043009.pdf>
39. Robles S., Suclla A. Relación entre el estilo de liderazgo y el desempeño laboral de los colaboradores de “Cineplanet – centro Trujillo” – I trimestre 2017. [Tesis de Internet]. Perú. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego. 2017. [Citado 9 de Nov 2017]. Disponible en: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/3004/1/RE_ADMI_SHELLAH_ROBLES_ARLYNE.SUCLLA_ESTILO.DE.LIDERAZGO_DATOS.PDF
40. Panta G. Factores determinantes del estilo de liderazgo de la directora de la Institución Educativa La Inmaculada del Distrito Pariñas. [Tesis de Internet] Piura: Facultad de ciencias de la educación. Universidad de Piura. 2018. [Citado 9 de

Nov 2017]. Disponible en:
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3685/MAE_EDUC_GE_1803.pdf?sequence=2&isAllowed=y

41. Socha J. Habilidades gerenciales fundamentales en la toma de decisiones en una organización. [Tesis de Internet]. Bogotá. 2017. [Citado 15 Jul 2020]. Disponible en:
https://pdfs.semanticscholar.org/a7d2/28029ba8cf316113c77f43b27f8ff6ba3254.pdf?fbclid=IwAR1DAWC3unvEalXIANuwDbT2pMVMed5tPd_0pORko-FO8_K29yBVNmepiYM
42. González O, et al. Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. Red [Internet]. 2013 [citado 6 Jul 2017]; 15(3): 355-371. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf>
43. Bracho O, García J. Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. Dialnet [Internet]. 2013 [citado 15 Jul 2020]; 15(2): 165-177. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4451074.pdf>
44. Hax A. Estrategias para el Liderazgo Competitivo. 1ra ed. Buenos Aires: Argentina. Granica; 2004. [citado 20 Jul 2020]. Disponible en: https://books.google.com.pe/books/about/Estrategias_para_el_liderazgo_competitivo.html?hl=es&id=Y34I6turglkC&redir_esc=y
45. Miguel J. La toma de decisiones y el liderazgo [Internet]. 2014 [actualizado 2 Agos 2018; citado 20 Jul 2020]. Disponible en: <https://josemiguelhernandez.es/la-toma-de-decisiones-y-el-liderazgo/>

ANEXOS

ANEXO 01: CONSENTIMIENTO INFORMADO



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ
GALLO**

FACULTAD DE ENFERMERÍA



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo:
identificado (a) con N° DNI.....declaro participar libremente de la entrevista realizada por autoras sobre la investigación “LOS ESTILOS DE LIDERAZGO QUE EXHIBEN LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA DE UNA UNIVERSIDAD EN LAMBAYEQUE”. Cuyo objetivo es recolectar información sobre el liderazgo de las estudiantes.

Declaro que me han informado en forma clara y precisa el objetivo de la misma, así como han asegurado el trato confidencial y digno de los datos que voy a dar a conocer, los cuales serán grabados, por lo que después de evaluar los beneficios; expreso mi deseo de participar voluntariamente del estudio.

Por lo cual firmo en señal de conformidad

(Firma)

APÉNDICE 01: GUÍA DE ENTREVISTA PARA ESTUDIANTES



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ
GALLO**

FACULTAD DE ENFERMERÍA



“LOS ESTILOS DE LIDERAZGO QUE EXHIBEN LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA DE UNA UNIVERSIDAD EN LAMBAYEQUE”

La presente entrevista tiene como finalidad la recolección de información el liderazgo que exhiben las estudiantes de Enfermería. La participación de las personas entrevistadas será de manera voluntaria o libremente y se garantizará total anonimato colocándole un seudónimo. Se solicitará autorización por medio de un consentimiento informado, para ser grabados. Los datos obtenidos serán utilizados solo para fines de investigación y no en contra de sus principios como persona humana.

DATOS GENERALES

SEUDÓNIMO:

CICLO ACADÉMICO:

PREGUNTAS ESPECÍFICAS

- ¿Qué idea tiene sobre liderazgo?
- Describe lo más amplio posible tus participaciones que reflejen liderazgo durante tus estudios
- Algo más que agregar.