

**UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS**

**FACULTAD DE MEDICINA**

**E.A.P. DE ENFERMERÍA**

**Percepción que tienen los estudiantes de enfermería  
sobre el liderazgo estudiantil en una Universidad  
Nacional de la Ciudad de Lima 2015**

**TESIS**

**Para optar el Título de Licenciado en Enfermería**

**AUTOR**

**Angel Ricardo Castro Mallma**

**ASESORA**

**Martha Nicolasa Vera Mendoza**

**Lima – Perú**

**2016**

**PERCEPCION QUE TIENEN LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERIA  
SOBRE EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN  
UNA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA  
CIUDAD DE LIMA 2015**

**DEDICATORIA:**

*A mis padres quienes me escuchan cada uno de mis ideales y los hacen suyos, por ellos soy quien soy ahora; a mi asesora la Dra. Martha Vera por brindarme su confianza y apoyo todo este tiempo; a la UNMSM por ser mi segundo hogar desde el día que ingrese a sus aulas; y para Erica, por estar ahí siempre a mi lado.*

## INDICE

	Pág.
Índice de Gráficos y tablas	vi
Resumen	viii
Summary	ix
Presentación	x
<b>CAPITULO I. INTRODUCCION</b>	
1.1. Planteamiento del problema	12
1.2. Formulación del problema	16
1.3. Objetivos	16
1.4. Justificación de la Investigación	17
1.5. Limitaciones del estudio	18
1.6. Marco Teórico	18
1.6.1. Antecedentes del estudio	18
1.6.2. Base Teórica Conceptual	24
1. Aspectos Teórico Conceptuales sobre Liderazgo	24
1.1. Definición	24
1.2. Teorías y Enfoques del Liderazgo	25
1.3. Características del Líder	27
2. Liderazgo en Enfermería	28
3. Liderazgo Estudiantil en enfermería	31
1.7. Variables	36
1.8. Hipótesis	36
1.9. Definición Operacional de Términos	37
<b>CAPITULO II. METODOLOGIA</b>	
2.1. Tipo, nivel y método	38
2.2. Sede de estudio	38

2.3. Población y/o muestra	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
2.5. Proceso de recolección, procesamiento y presentación de datos	41
2.6. Proceso de análisis e interpretación de datos	41
2.7. Consideraciones éticas.	42
<b>CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSION</b>	
3.1. Resultados	43
3.1.1. Datos Generales	43
3.1.2. Datos Específicos	43
3.2. Discusión	57
<b>CAPITULO IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
4.1. Conclusiones	62
4.2. Recomendaciones	63
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	65
<b>ANEXOS</b>	69

## INDICE DE GRAFICOS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.1</b>	
Percepción que tienen los estudiantes de Enfermería sobre el Liderazgo Estudiantil, respecto a las atribuciones para la elección de un líder, UNMSM. Lima - Perú 2015.	44
<b>Tabla 1.2</b>	
Percepción que tienen los estudiantes de Enfermería sobre el Liderazgo Estudiantil, respecto a las atribuciones para la elección de un líder, UNMSM. Lima - Perú 2015.	45
<b>Gráfico 1</b>	
Percepción que tienen los estudiantes de Enfermería sobre el Liderazgo Estudiantil, respecto a las atribuciones para la elección de un líder, UNMSM. Lima - Perú 2015.	47
<b>Tabla 2.1</b>	
Percepción que tienen los estudiantes de Enfermería sobre el Liderazgo Estudiantil, respecto a las expectativas del líder, UNMSM. Lima - Perú 2015.	48
<b>Tabla 2.2</b>	
Percepción que tienen los estudiantes de Enfermería sobre el Liderazgo Estudiantil, respecto a las expectativas del líder, UNMSM. Lima - Perú 2015.	49

**Gráfico 2**

Percepción que tienen los estudiantes de Enfermería sobre el Liderazgo Estudiantil, respecto a las expectativas del líder, UNMSM. Lima - Perú 2015. 51

**Tabla 3.1**

Percepción que tienen los estudiantes de Enfermería sobre el Liderazgo Estudiantil, respecto a su práctica de liderazgo, UNMSM. Lima - Perú 2015. 52

**Tabla 3.2**

Percepción que tienen los estudiantes de Enfermería sobre el Liderazgo Estudiantil, respecto a su práctica de liderazgo, UNMSM. Lima - Perú 2015. 53

**Gráfico 3**

Percepción que tienen los estudiantes de Enfermería sobre el Liderazgo Estudiantil, respecto a su práctica de liderazgo, UNMSM. Lima - Perú 2015. 55

**Gráfico 4**

Percepción que tienen los estudiantes de Enfermería sobre el Liderazgo Estudiantil UNMSM. Lima - Perú 2015. 56

## RESUMEN

En enfermería, el liderazgo estudiantil esta concedido como parte de la formación académica profesional, que demuestra su actuar frente a las situaciones que la vida universitaria pone en su trayectoria hasta el momento de culminar sus estudios. Este liderazgo estudiantil es percibido por tres características: atribuciones de la elección del líder, expectativas del líder y su práctica de liderazgo.

El presente estudio de investigación “Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil en una universidad nacional de lima, 2015”, tiene como objetivo general determinar la percepción que tienen los estudiantes de enfermería hacia el liderazgo estudiantil en la Facultad de Medicina UNMSM. Es un estudio de tipo cuantitativo, método descriptivo, nivel aplicativo, de corte transversal. La población estuvo conformada por 284 estudiantes y la muestra por 75 estudiantes de enfermería de la Facultad de Medicina UNMSM. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue la escala tipo Likert modificada.

Los principales hallazgos (53%) encontrados fueron que los estudiantes de enfermería tienen una percepción medianamente favorable sobre el liderazgo estudiantil en la facultad de Medicina UNMSM, evidenciado por los motivos que indujeron a la elección de los líderes estudiantiles, las expectativas que se tienen sobre el desarrollo de las funciones, y la práctica de liderazgo que desarrolla dentro del ejercicio mismo como líder estudiantil.

**PALABRAS CLAVE:** Percepción, estudiante de enfermería, liderazgo estudiantil.



## **SUMMARY**

In nursing, student leadership is conceived as part of the professional academic training, demonstrating its act against situations that college life puts in their path until they complete their studies. The student leadership is perceived by three characteristics: powers of the election of the leader, the leader expectations and practice leadership.

This research study "Perception of nursing students on student leadership in a national university of lima, 2015," the general objective is to determine the perception of nursing students to the student leadership at the Faculty of Medicine UNMSM. It is a quantitative study, descriptive method, application level and cross section. The population consisted of 284 students and the sample by 75 nursing students of the Faculty of Medicine UNMSM. The technique used was the survey and the instrument was modified Likert scale.

The main findings (53%) were that nursing students have a fairly favorable perception of the student leadership at the Faculty of Medicine UNMSM, evidenced by the reasons which led to the election of student leaders, the expectations placed on the development of the functions, and practice leadership that develops within the same year as a student leader.

**KEYWORDS:** Perception, nursing student, student leadership.

## **PRESENTACION**

El ejercicio del liderazgo en el ámbito universitario y sus distintas formas de reflejarse en la práctica siguen levantando interés a la hora de diseñar y desarrollar estudios que revelen sus consecuencias en el rendimiento de los estudiantes. Sin duda las repercusiones a nivel internacional que este tipo de estudios están teniendo a la hora de replantear las políticas educativas en distintos países, son una de las razones por las que la investigación en este ámbito ha vuelto a ser potenciada.

En este sentido, la carrera de enfermería defiende como característica principal del perfil profesional al “liderazgo”, estando además en las líneas del perfil del egresado o estudiante de las instituciones universitarias; de allí, la importancia de conocer en qué medida las universidades responden esta necesidad de la formación de líderes en sus aulas, comprometidos con la profesión y el desarrollo de la comunidad, habilidades que se ven reflejadas desde que el estudiante responde a las situaciones que se le presentan en la vida universitaria como tal.

La presente tesis tiene como objetivo determinar la percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil en la facultad de medicina UNMSM; para ello, conocer la opinión de los estudiantes sobre esta temática resulta de gran importancia para la universidad puesto que son ellos quienes reciben y aportan información al ámbito universitario durante los cinco años de la carrera profesional de Enfermería, además de resaltar al liderazgo como una característica elemental en el profesional de enfermería.

Para el desarrollo de esta investigación, la tesis consta de las siguientes partes: CAPITULO I. INTRODUCCION en el cual se aborda el planteamiento y delimitación del problema, la formulación del problema, objetivos, la justificación, las limitaciones, antecedentes, base teórica, hipótesis y definición operacional de términos. El CAPITULO II. METODOLOGIA, en el cual se presenta el tipo y nivel de investigación, método usado, descripción de la sede de estudio, la población y muestra, técnica e instrumento a utilizar, validez y confiabilidad de instrumentos, procedimientos y análisis de datos. CAPITULO III. RESULTADOS Y DISCUSION incluye presentación, análisis e interpretación de datos cuantitativos y por ultimo CAPITULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCION

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común.

Otra definición del término “liderazgo” es la que se encuentra en el Diccionario de Ciencias de la Conducta que define el liderazgo como “las cualidades de capacidad y personalidad que permiten que alguien se convierta en guía de un grupo, controlando a todos los individuos que de él forman parte”<sup>1</sup>. Por su parte, Rallph M. Stogdill, afirma que existen tantas definiciones de liderazgo como personas hayan pensado en dicho concepto, sin embargo la más exacta sería que “se trata del proceso de conducir las actividades de un grupo e influir sobre las conductas que estos desarrollen”<sup>2</sup>.

En la actualidad, el liderazgo se ha convertido verdaderamente en un tópico de interés por diferentes organizaciones e instituciones quienes lo consideran esencial para la formación integral de todos los ámbitos académicos, y en los diferentes niveles de educación: escolar, técnico superior, universitario y profesional/capacitación.

Debido a esto el interés en el estudio del liderazgo en la formación académica se ha incrementado en los últimos años. En este sentido

Boman y Deal (1995, 395) señalan que “en todas partes el liderazgo es considerado como la solución para casi todos los problemas organizacionales y que las escuelas funcionarían mejor si sus directores ejercieran un fuerte liderazgo institucional”<sup>3</sup>.

Por su parte, Lorenzo y Cáceres (2008) afirman que: “la importancia del liderazgo como función que reside en el grupo se inserta en una cultura y dinamiza el funcionamiento de una organización, en este caso, educativa, especialmente en los cambios y transformaciones que ya se están incorporando en las diferentes universidades europeas desde el nuevo modelo pedagógico surgido en la Declaración de Bolonia (1998), y se hace cada vez más interesante como un principio de calidad”<sup>4</sup>.

Cada vez van surgiendo mayor número de investigaciones sobre este tópico, cuyos resultados son válidos para la formación de nuevas líneas de acción en las atribuciones y competencias que deban tener los líderes escolares, su formación, su trabajo en los centros según prioridades y los modos de evaluación.

A pesar de que se hace referencia a algunos estudios sobre las prácticas de liderazgo en los centros educativos, y que son incontables los trabajos de investigación que se han venido centrando en estudiar el liderazgo desde la dirección, no ocurre así con las investigaciones focalizadas en conocer la función del liderazgo en estudiantes, ni siquiera mediante los diferentes cargos de representación política que pueden ejercer en su vida. Éste es el sentido con el que Leithwood (1994, 32) por ejemplo, habla de “distribuir el liderazgo de forma amplia por toda la organización escolar”<sup>5</sup>.

Por su parte, Lorenzo (2007) parte de la idea de que “dentro del mundo global de los estudiantes, políticamente el grupo que más peso e influencia tiene es el de los representantes o delegados porque, al menos teóricamente, son, en cuanto elegidos por los propios compañeros, los líderes del grupo-clase y de la institución”<sup>6</sup>.

Los profesionales de la salud, en especial la Enfermería quienes tienen la noble tarea de brindar cuidado humanizado a la persona, familia y comunidad dentro de la esfera biopsicosocial; son formados en la universidad dentro del ámbito peruano, donde adquieren los conocimientos científicos y prácticos necesarios para desarrollarse en la profesión. De allí que la universidad, dentro de sus estatutos y reglamentos normativos señale la importancia de la educación superior con base en el liderazgo a desarrollar en toda la organización de la institución superior educativa, desde las autoridades hasta los mismos estudiantes.

Por eso es importante que el estudiante de enfermería desarrolle, dentro de sus actividades en el ámbito universitario, capacidades y fortalezas que inspiren valores morales y éticos con sus demás compañeros, además de desempeñar el rol de líder dentro del grupo de estudiantes.

Al respecto, existen diversas instituciones que enmarcan la formación universitaria con base al liderazgo, tal es el caso que en el Perfil Académico del profesional de Enfermería egresado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (2013), se especifica que “(...) está capacitado para realizar acciones de salud en los diferentes niveles de atención y prevención, con responsabilidad social y compromiso

ciudadano, satisfaciendo las necesidades prioritarias de salud, emergentes y especiales del país e integrando equipos interdisciplinarios, multidisciplinarios y multisectoriales con liderazgo positivo”<sup>7</sup>.

Frente a esto, Gutiérrez Mancilla en el año 1993 UNMSM, Lima menciona que “si bien es cierto que la mayoría de estudiantes realizan actividades tendentes a desarrollar su capacidad de liderazgo, lo realizan a nivel insuficiente, esto pudiera indicar que el problema no radica en la realización de las actividades si no en la forma como se vienen desarrollando”<sup>8</sup>.

Sobre el tema, durante los años de formación se ha observado y podido apreciar diferentes percepciones sobre el liderazgo estudiantil entre los estudiantes de enfermería y algunos comentarios como: “Es mucha responsabilidad ser delegado de base”, “no puedo integrar la junta porque me quitara tiempo para hacer mis tareas”, “ella debe ser la líder del grupo porque es la más responsable”, “ya no voy a las reuniones del comité asesor porque los horarios son difíciles”, “ya fui delegado, ahora que alguien más sea...”, “yo votare por él porque creo es el más honesto de todos los candidatos”, “si pues me voy a postular al centro ya que nadie más quiere hacerlo porque tienen miedo”.

Al interactuar con un grupo de estudiantes de enfermería se les realizó la siguiente pregunta: ¿existe liderazgo entre los estudiantes de enfermería?, algunas de las respuestas fueron: “la verdad que no, porque lo único que hacemos es reunirnos y tomar las decisiones, pero no hay nadie quien dirija solo el delegado pero lo hace porque le indica la profesora”, “yo considero que de cierta manera estamos haciendo labor de liderazgo los delegados y representantes cuando concientizamos al grupo

de lograr la meta en común”, “si existe, muchas veces las mismas situaciones nos hacen desempeñar labor de líderes, pero creo que deberían enseñarnos a manejar mejor eso”.

Es por esto que en vista de lo revisado y lo observado, se hicieron las siguientes preguntas: ¿Qué interés le concede el estudiante de enfermería sanmarquino en el pregrado hacia la dirección de un grupo humano y la responsabilidad asignada como tal? ¿Cuál es la capacidad de liderar del estudiante de enfermería sanmarquino en el pregrado? ¿Cuál es la importancia que le concede a los espacios de elección de sus líderes? ¿Será importante fortalecer los conocimientos sobre el liderazgo en los estudiantes? ¿Qué percepción tienen los estudiantes sobre los líderes estudiantiles?

## **1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA**

Con lo anterior expuesto, se formuló el siguiente problema de investigación:

¿Cuál es la percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil en la Facultad de Medicina UNMSM, Lima 2015?

## **1.3. OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL:**

Determinar la percepción que tienen los estudiantes de enfermería hacia el liderazgo estudiantil dentro de la Facultad de Medicina UNMSM.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Identificar la percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil, respecto a las atribuciones.



- Identificar la percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil, respecto a las expectativas.
- Identificar la percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil, respecto a su práctica.

#### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACION**

El liderazgo “es el segundo factor más influyente en los resultados de la formación de los estudiantes, detrás de las prácticas pre profesionales, pues los líderes efectivos comparten características y prácticas similares”<sup>9</sup>. Este impacto en la mejora de los aprendizajes de los alumnos se produce indirectamente, mediante su influencia en las condiciones organizativas de las universidades y en la calidad de la formación académica.

También es importante conocer que no existen registros de investigaciones sobre liderazgo en el ámbito de los estudiantes universitarios a nivel local, y que son escasos los estudios que se vienen realizando en el ámbito nacional.

En la profesión de enfermería “se necesitan personas con habilidades para realizar acciones de salud en los diferentes niveles de atención y prevención, con responsabilidad social y compromiso ciudadano, además de la capacidad de poder dirigir grandes grupos de las diferentes esferas sociales para conseguir objetivos en común que contribuyan al crecimiento y desarrollo social; profesionales capacitados con liderazgo y empoderamiento que contribuyendo a la solución de la problemática de salud y de enfermería tanto al interior como al exterior del país”<sup>10</sup>.

Por ello es importante que los estudiantes de enfermería practiquen el liderazgo estudiantil con el ánimo de formar profesionales competentes, ya que es un factor que fortalecerá el perfil que se espera del enfermero(a) además no solo contribuirá en la calidad de la formación integral sino que también se pretende generar cambios positivos para la carrera.

El propósito de esta investigación fue proporcionar información válida que sirva de base para sentar los inicios de la formulación de un Plan Estratégico orientado al fortalecimiento y desarrollo del “Liderazgo y Empoderamiento Estudiantil” en la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

## **1.5. LIMITACIONES DEL ESTUDIO**

- La falta de estudios, en el ámbito nacional, relacionadas directamente con el problema de investigación y la profesión de enfermería, resultó ser una limitación en cuanto al enriquecimiento de la base teórica y antecedentes.

## **1.6. MARCO TEÓRICO**

### **1.6.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

En la revisión bibliográfica accesible no se logró encontrar estudios que enfoquen directamente el problema propuesto, sin embargo, a continuación se presenta una síntesis de las investigaciones revisadas que guardan relación con el presente estudio:

En el ámbito internacional:

Cáceres, Lorenzo y Sola realizaron un trabajo en Granada (España) en el año 2009 titulado *“El Liderazgo Estudiantil en la Universidad de Granada desde una dimensión introspectiva”*, con el objetivo de conocer el liderazgo de los representantes estudiantiles en la Universidad de Granada, atendiendo a sus percepciones acerca de por qué son elegidos (atribuciones), para qué (funciones a desarrollar, expectativas), cómo desarrollan su rol como tales (práctica del liderazgo) y la valoración que realizan de todo ello (satisfacciones y decepciones). Para su estudio utilizó la metodología descriptiva e interpretativa basada en el método del grupo de discusión, en función de su adecuación para recoger opiniones, creencias o actitudes. En este estudio, la muestra ha sido seleccionada aplicando un muestreo aleatorio estratificado sin acordar ningún tipo de afijación, de esta forma, tras la selección aleatoria de la muestra por las diferentes facultades y escuelas que integran cada ámbito científico, se obtuvo una muestra productora de datos, compuesta por 43 sujetos, que finalmente participarían en la investigación. Se implementaron diversos instrumentos para la recogida de información como el cuestionario (escala Likert), la entrevista semiestructurada, la historia de vida y el grupo de discusión. Las principales conclusiones fueron:

“Defender los intereses del grupo, informar, cumplir con los objetivos planteados (eficacia, compromiso) y promover la comunicación entre los diferentes sectores (profesorado, alumnado y PAS) son las principales funciones que consideran que sus compañeros esperan de ellos.”

“Son fundamentales los valores éticos en la representación

estudiantil para asegurar el cumplimiento de los objetivos del grupo y no intereses particulares.”<sup>11</sup>

Cáceres Reche, Pilar ejecutó en Granada (España) en el año 2007 la investigación “*El Liderazgo Estudiantil en la Universidad de Granada desde una perspectiva de género*”, con el objetivo de describir la influencia de la variable género como dimensión transversal presente en la percepción que el/la líder estudiantil de la Universidad de Granada tiene sobre sí mismo en diferentes ámbitos (quienes son los/las líderes, cuales son las causas de su elección, que expectativa proyecta el grupo sobre ellos/as, como desarrollan la práctica de liderazgo, que dificultades encuentran, ventajas, satisfacciones, aspectos que habría que mejorar). Para su estudio utilizó el método no experimental descriptivo – ecléctico (mixto) de corte transversal con un enfoque cualitativo. Utilizó una muestra aleatoria estratificada de 43 sujetos correspondiente al 31.45% de la población comprendida por todos aquellos representantes estudiantiles pertenecientes a una serie de centros o escuelas propios de la Universidad Nacional de Granada (España). Para la recolección de datos se utilizaron instrumentos de carácter cuantitativo, un cuestionario estructurado de tipo Likert con una graduación de respuesta del 1 al 4; además de entrevistas, historias de vida y el grupo de discusión para profundizar la investigación según los aportes emitidos por los representantes, instrumentos de carácter cualitativo. Sus principales conclusiones fueron:

“La práctica del liderazgo supone una gran dificultad basada en los enfrentamientos con el profesorado (temor a las represalias, etc.) y con el alumnado (pasividad, desinterés, desconocimiento y

recelos).”

“La falta de candidatos en la representación estudiantil se asocia con la escasa participación del alumnado debido a su individualismo, pasividad, desinterés; desconocimiento y desconfianza ante estas tareas funcionales.”<sup>12</sup>

A su vez, y continuando con los estudios realizados en el seno del grupo de investigación Análisis de la Realidad Educativa Andaluza (AREA), nos encontramos con investigaciones, ya mencionadas, de Lorenzo et al. (2007), fundamentadas en estudios sobre el liderazgo estudiantil como componente de autonomía y política universitaria, u otras llevadas a cabo por Cáceres, Lorenzo y Sola (2009) en distintos contextos universitarios como la Universidad de Granada en España, el Instituto Superior de Ciencias Educativas en Portugal o, dentro del contexto anglosajón, la Universidad de Sheffield. Todas han perseguido como objetivos prioritarios los siguientes: describir la autopercepción del líder universitario sobre el ejercicio de su función. Las principales conclusiones de estos estudios detallan:

“Con respecto a las atribuciones: existe una ausencia de candidatos, se consideran escudo y/o «chivo expiatorio», poseen diferentes habilidades de persuasión, compromiso, fidelidad, honestidad..., son valores personales inherentes a la elección como representante.”

“Con respecto a las expectativas: se pretende informar al grupo de iguales, ser un buen comunicador entre la institución y el alumnado, se aspira a ser un buen solucionador de conflictos, no implica la promoción en la Universidad.”

“Práctica del liderazgo: El ambiente es una de las principales fuentes de formación y mejora de su actividad de representación. La gran importancia de la experiencia, del conocimiento y de la necesidad de formación continua sobre: funcionamiento de la propia institución, habilidades sociales y de comunicación...”<sup>13</sup>

En el ámbito nacional:

Chávez Flores, Erik publicó en Lima en el año 2007 la tesis para optar el título de Magister en Enfermería “*El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la UNMSM*”, con el objetivo de evaluar las características del Liderazgo personal e interpersonal de los docentes y estudiantes de Enfermería de la UNMSM identificando sus Fortalezas y Debilidades. El estudio fue de tipo aplicativo – analítico comparativo de enfoque cuantitativo, donde utilizo un muestreo aleatorio estandarizado con 37 internos de Enfermería de la UNMSM matriculados en el año académico 2004 correspondiente al 50% de la población y 23 docentes del Departamento Académico de Enfermería de la UNMSM que participaban o participaron en el desarrollo de las asignaturas profesionales cursados por los internos y que tenían por lo menos un año de servicio en la institución (80% de la población). Para la recolección de datos se utilizó la Escala de Evaluación de Liderazgo personal e Interpersonal propuesto por David Fishman, con adaptaciones o modificaciones en 7 ítems de acuerdo a las sugerencias planteadas en el juicio de expertos, y confeccionadas en dos versiones equivalentes: uno para estudiantes y otro para docentes, que consta de 131 ítems.

Sus principales conclusiones fueron:

“La responsabilidad y el control del ego constituyen las principales fortalezas del liderazgo personal de los docentes y estudiantes. El equilibrio orgánico constituye la más importante debilidad del liderazgo personal de los docentes y estudiantes. La dimensión desapego constituye una debilidad específica de los estudiantes ya que muestran niveles moderados de afrontamiento productivo y de capacidad para superar frustraciones, que se diferencian de manera significativa con los niveles altos alcanzados por los docentes en estas dos subdimensiones estudiadas.”

“La dimensión destrezas gerenciales constituye la fortaleza más importante del liderazgo interpersonal de docentes y estudiantes. El trabajo en equipo constituye la principal y la más preocupante debilidad del liderazgo interpersonal de docentes y estudiantes.”<sup>14</sup>

Gutiérrez Mancilla, Juan; Mazzetti Dávila, Norma y Ortiz Coronado, Ygnacio realizaron en Lima en el año 1993 el estudio descriptivo exploratorio de tipo transversal titulado *“Nivel de Suficiencia de las Actividades Tendentes a Desarrollar la Capacidad de Liderazgo, que realiza el Estudiante de Enfermería de la UNMSM, durante su formación Profesional”* con el objetivo de caracterizar las actividades orientadas al desarrollo de la capacidad de liderazgo del estudiante de enfermería de la UNMSM, establecer el nivel de suficiencia alcanzado e identificar áreas críticas. La población sujeto de estudio estuvo conformada por 214 estudiantes (100 %) de las promociones 87, 88, 89, 90 y 91 de la Escuela

Académico-Profesional de Enfermería de la UNMSM a quienes les aplican un cuestionario con 20 preguntas. Sus principales conclusiones fueron:

“Si bien es cierto que la mayoría de estudiantes realizan actividades tendentes a desarrollar su capacidad de liderazgo, lo realizan a nivel insuficiente, esto pudiera indicar que el problema no radica en la realización de las actividades si no en la forma como se vienen desarrollando”.

“A medida que el estudiante va alcanzando ciclos superiores en sus estudios, no incrementa significativamente su capacidad de liderazgo”.<sup>15</sup>

Las investigaciones presentadas, aportaran al estudio en la metodología a utilizar, aspectos teóricos en la base teórica, la operacionalización de la variable y la elaboración del instrumento.

Además, los estudios revisados pretendieron fortalecer la discusión y orientar la medición de los resultados, así mismo, en la construcción y elaboración de la investigación.

## **1.6.2. BASE TEÓRICA CONCEPTUAL**

### **1. ASPECTOS TEORICO CONCEPTUALES SOBRE LIDERAZGO**

#### 1.1 Definición (etimología, conceptos, enunciados)

La palabra liderazgo define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.



El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente.<sup>16</sup>

La labor del líder consiste en establecer una meta y conseguir que la mayor parte de las personas deseen y trabajen por alcanzarla. Es un elemento fundamental en los gestores del mundo empresarial, para sacar adelante una empresa u organización, pero también lo es en otros ámbitos, como los deportes (saber dirigir un equipo a la victoria), la educación (profesores que consiguen que sus alumnos se identifiquen con su forma de pensar) y hasta en la familia (padres o hermanos mayores que son tenidos como absoluto ejemplo por parte de sus hijos, por ejemplo).

## 1.2 Teorías y enfoques del Liderazgo

En general las principales teorías sobre el liderazgo se pueden agrupar en relación a una serie de elementos:

En función de las características del líder:

- Teoría de los **rasgos del líder** (principios s. XX): un líder tiene una serie de rasgos innatos que le proporcionaban la capacidad de liderazgo, por lo tanto no se puede aprender a ser un líder, tan sólo podemos identificar a los que poseen unas determinadas características.

- Teorías del **Comportamiento del líder** (en los 50 y 60): un líder no se define por lo que es, sino por lo que hace. Estos estudios se centraron en qué tipo de conductas debía desplegar un líder para conseguir influir en el grupo de trabajo. De esta forma se abre la opción de que las conductas pueden ser observables y definidas, y que por tanto los líderes se pueden formar y desarrollar en base a ellas.<sup>17</sup>

En función de la situación:

- Teorías de **Contingencias o Situacionales** (en los 60 y 70): se empiezan a estudiar los factores circunstanciales (características de los seguidores, tipo de organización, actividad a realizar, entorno...) que afectan o limitan el ejercicio del liderazgo. La propuesta principal de esta teoría es que no existe una única mejor forma de liderar, sino que el estilo de liderazgo óptimo es contingente en función de cada situación; por lo tanto estilos totalmente opuestos pueden ser efectivos en diferentes contextos organizativos. Las principales teorías en este periodo son: Teoría de la Contingencia, Teoría de las Expectativas, Teoría del Camino/Objetivo, Teoría Liderazgo Situacional <sup>18</sup>

Teorías actuales de enfoque integral:

- Teoría del **carisma o del líder transformador**: centradas en el papel del líder como agente del cambio y promotor del compromiso y motivación del equipo en tiempos y entornos difíciles. Se crea la definición de líder transformador que

apela a los valores humanistas más profundos y al sentido de logro de los individuos para conseguir su participación en el cambio.

- Teoría del **liderazgo participativo**: Hay un cambio de paradigma y se propone que el liderazgo pertenece a los grupos y no sólo a determinados individuos. Se centra en la creencia de que todo individuo de la organización puede hacer una contribución valiosa al logro colectivo. Este modelo es especialmente interesante para las entidades de cooperación puesto que deben manejar situaciones complejas, entornos cambiantes y trabajar en red, en las que es necesaria la involucración y el liderazgo desde distintas partes de la organización.
- **Liderazgo Emocional**: Basada en los fundamentos de la inteligencia emocional.<sup>19</sup>

### 1.3 Características del líder

Las bases para ser un buen líder son: mantenerse al tanto de lo último en el campo en el que se desarrolla el trabajo, observar la labor de otros líderes y modificar la forma de trabajo siempre que sea necesario. Por otro lado, las cualidades que debe tener alguien que ejerce el liderazgo <sup>20</sup> son: **conocimiento, confianza, integridad**, y, por su puesto, **carisma** para inspirar a sus subordinados.

Los mejores líderes son aquellos que son **visionarios**, que son capaces de comprender las situaciones productivas para la empresa antes de que estas se presenten, son innovadores y están

a favor del cambio. Podemos poner como ejemplo a Bill Gates, un frustrado estudiante de Harvard, que gracias a sus cualidades de líder fue capaz de fundar una de las empresas más importantes en el sector tecnológico, Microsoft y, gracias a las decisiones que supo tomar y a que consiguió que empresas influyentes confiaran en él, se convirtió en la persona más rico del mundo. Él fue capaz de comprender que los ordenadores un día se convertirían en una parte indispensable de los hogares, y trabajó desarrollando los productos que lo permitieran, supongo que es el mejor ejemplo de un líder visionario.

Pero tener una buena idea no basta para convertirse en líder, es necesario saber llevarla a cabo y convencer a los que te rodean de que dicha idea es el mejor invento en el que se haya pensado jamás y que tiene como objetivo resolver nuestros problemas más importantes. Si conseguimos cautivar al público con nuestra idea, posiblemente nos convirtamos en un líder visionario y valorado por el entorno.

## **2. LIDERAZGO EN ENFERMERÍA**

El liderazgo y la dirección de grupos, se considera como un tema importante en las instituciones en general y en especial las instituciones de salud, donde las necesidades de las personas, la globalización y el impacto de la tecnología generan necesidades de ser instituciones competitivas, con recurso humano eficiente, preparado y con habilidades en la gestión dentro de la organización, principalmente de liderazgo.<sup>21</sup>

Las instituciones sanitarias ofrecen un servicio basado en el conocimiento científico, en principios y valores, en responsabilidad, creatividad y liderazgo; siendo este último uno de los factores de mayor relevancia para el desarrollo y cumplimiento de metas personales, grupales y organizacionales. El liderazgo en enfermería se evidencia en el seno mismo del proceso de atención de enfermería. Cuando enfermería planea y ejecuta un plan de cuidados es capaz de involucrar y guiar a las personas en el proceso de atención. Pero la realidad es que a pesar de que enfermería influye y modifica conductas en el paciente y su entorno, este proceso de liderazgo de enfermería no es valorado dentro de la sociedad y del propio equipo de salud.

Enfermería requiere entonces de un liderazgo que les permita participar en la toma de decisiones, generar nuevas ideas y ayudar en la solución de problemas que a diario se enfrentan.

### **Características del líder en enfermería**

Las enfermeras ayudan a las personas de todas las edades y con todo tipo de problemas de salud. Los miembros de un equipo de enfermería deben trabajar juntos con el fin de ayudar a la gente de la mejor manera posible, para conseguir el cambio en el proceso de salud/enfermedad de los pacientes, he ahí el margen del *liderazgo transformador* que debe desarrollar un enfermero(a).

El personal debe conocer lo que está pasando con cada paciente de modo que puedan ayudarlos a sentirse mejor o a recuperarse de una enfermedad o lesión exitosamente. El equipo de enfermería siempre tiene un líder para mantener a todos de

acuerdo a lo planeado. Ser un líder en enfermería abarca muchas características importantes, como son:

- Capacidad de Resolución de problemas

La resolución de problemas y el mantenimiento de unas expectativas claras son características importantes para un(a) líder de enfermeros(as). Todo el mundo quiere un líder que sea honesto y establezca lo que espera y desea de sus compañeros de trabajo. Enseñar a otros a mantener la calma en una crisis demuestra liderazgo y conocimiento de las técnicas para la resolución de problemas; en otras palabras el líder de enfermeros debe manejar sus emociones para resolver conflictos y/o problemas.

- Confianza

Tener confianza es importante en cualquier situación de liderazgo en especial de enfermería. Si una persona tiene confianza en su trabajo, las personas son más propensas a respetar su opinión y orientación. La confianza es clave en la enfermería, no sólo para el personal sino también para que los pacientes sepan que sus necesidades serán atendidas.

- Observación

Ser líder en enfermería implica tener la capacidad de observar una situación en su totalidad. Esta característica es una parte importante en la resolución de problemas. Tienes que observar y saber lo que está sucediendo a tu alrededor para poder tomar decisiones acertadas.<sup>22</sup>

### **3. LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN ENFERMERÍA**

El ejercicio del liderazgo en el ámbito estudiantil y sus distintas formas de reflejarse en la práctica siguen levantando interés a la hora de diseñar y desarrollar estudios que revelen sus consecuencias en el rendimiento de los estudiantes. Sin duda las repercusiones a nivel internacional que los informes como PISA, TALIS o McKinsey <sup>23</sup> están teniendo a la hora de replantear las políticas educativas en distintos países son una de las razones por las que la investigación en este ámbito ha vuelto a ser potenciada.

El liderazgo estudiantil es actualmente objeto de una atención sin precedentes. La agenda de la reforma educacional, en su permanente evolución, parece haber captado el rol del liderazgo como una importante meta en sí para la reforma, y simultáneamente, como un vehículo para que otras cosas sucedan. En ese contexto, es importante remitirnos nuevamente a un cuerpo teórico confiable y bien fundado en busca de información y orientación sobre este fenómeno.<sup>24</sup>

En enfermería, el liderazgo estudiantil está concedido como parte de la formación académica profesional, que demuestra su actuar frente a los problemas que la vida universitaria pone en su trayectoria para culminar sus estudios, las diversas situaciones que el/la futuro(a) enfermero(a) afrontan en calidad de alumno muchas veces determinan el perfil del profesional que se está formando. Aquí se hace referencia a que esta formación del liderazgo se realiza en forma pasiva mayormente (situaciones extrínsecas

presentes) comparada con las que se obtiene de forma activa (actividades intrínsecas del estudiante).

Ante ello, Gutiérrez Mancilla realizó un estudio de investigación en el año 1993 titulado “Nivel de Suficiencia de las Actividades tendentes a desarrollar la capacidad de Liderazgo, que realiza el estudiante de enfermería de la UNMSM, durante su formación profesional”, cuyos resultados detallaron que: “si bien es cierto que la mayoría de estudiantes realizan actividades tendentes a desarrollar su capacidad de liderazgo, lo realizan a nivel insuficiente, esto pudiera indicar que el problema no radica en la realización de las actividades si no en la forma como se vienen desarrollando”.<sup>25</sup>

Según lo último, podemos afirmar que el liderazgo estudiantil en los estudiantes de enfermería se viene desarrollando de manera extrínseca e intrínseca, siendo la parte extrínseca ajena al estudiante y más relacionada con la institución educativa, la familia, la sociedad y las situaciones como se presentan al estudiante; en cambio, es la parte intrínseca donde el estudiante realiza actividades por cuenta y razón propia demostrando capacidad para la resolución de los conflictos, adquiere características que lo identifican como líder frente a sus compañeros motivo por lo que es electo para desempeñar cargos o representatividad y también como realiza su práctica de liderazgo en la posición de estudiante universitario. Ambas partes son importantes, y se suman cuando de la identificación del líder estudiantil de enfermería se quiere explicar, determinar, dimensionar.



Con todo lo anterior expuesto, y considerando los postulados de Manuel Lorenzo (2010) sobre *“La percepción sobre el liderazgo estudiantil”* definimos que “el líder estudiantil se basa estrictamente en tres características definitorias: atribuciones para la elección de un líder, expectativas del líder y la práctica del liderazgo”<sup>26</sup>.

### **1) Atribuciones para la elección de un líder**

En esta característica se pretende identificar el tipo de razones o atribuciones externas (sorteo, azar, circunstancias del grupo) e internas (aspecto físico, cualidades personales, de género, intelectuales, experiencia), a través de las cuales los líderes universitarios justifican su situación en el “poder”, o como también lo perciben quienes realizan la elección de los líderes universitarios que son sus compañeros de aula quienes definen su voto tras analizar las atribuciones y el perfil de los candidatos a presentarse ante un cargo representativo en la vida política de la universidad.

Esto último, se relaciona con la pregunta que se hace a los electores ¿Por qué elegiste a ese candidato para el cargo?, las respuestas varían entre: “me parece una persona muy responsable, honesta y veraz”, “es uno de los primeros puestos dentro del mérito”, “ya ha tenido cargos antes y creo que lo hará muy bien”, o también “es amigo mío así que le debo mi voto”, “no sabía por quién votar”.

### **2) Expectativas del líder**

Es la característica donde se pretende descubrir las expectativas que los representantes universitarios perciben como

las funciones propias o que el grupo considera que han de ejercer (información, innovador, creativo, comprensivo, defensor de intereses, mediador de conflictos, comprometido con la problemática), es decir, las funciones a desempeñar una vez ocupado el cargo para el cual fue elegido muchas de las cuales las detalla como parte de las propuestas al presentarse.

Aquí observamos una síntesis de ambas partes, intrínseca y extrínseca, pues tanto el estudiante que se propone toma en cuenta lo que él cree necesario para su gestión, lo referido por el grupo para el cual desempeñara sus funciones de líder, las situaciones de la vida política universitaria a las que se enfrente, información de asesores, etc. Se da respuesta a la pregunta ¿Para qué quiero estar en el cargo? o ¿Qué finalidad que el representante “A” salga electo? Siendo respondida de la siguiente manera: “resulta muy innovador con sus propuesta, me parecen interesante”, “ojala salga por qué quiero que defienda los intereses de mi sociedad”, “se le siente comprometido con la situación actual de nosotros los estudiantes, “mi objetivo será mantener al grupo informado de todo lo que pase durante mi gestión”.

### **3) La práctica del liderazgo**

Esta característica se adquiere al indagar en los mecanismos, las estrategias, las formas de actuar más utilizadas por los líderes universitarios para “movilizar” al alumnado, así mismo las capacidades y habilidades del estudiante que ha sido elegido y que desempeña actualmente un cargo.

El desarrollo de las funciones como líder, dependerá de las habilidades conseguidas y formadas con anterioridad sumados a las capacidades que deberá desarrollar según las situaciones que se presenten en su periodo de gestión, determinando así la asociación de ambas partes intrínseca y extrínseca como tal. Muchas veces el líder se basa de lo que tiene para conseguir nuevas habilidades, y con base a la experiencia esta nueva habilidad se fortalece, dando como producto una lección aprendida para el líder estudiantil.<sup>27</sup>

Si queremos determinar las percepciones u opiniones de un líder durante su gestión, podemos preguntar al alumnado ¿Cómo es él ahora que está en el cargo? o ¿Cómo desarrolla su función de líder hasta ahora?, cuyas respuestas podrán afirmar: “tiene habilidad para resolver los problemas que suceden”, “se basa de buenas estrategias para cumplir con lo que el cargo le pide”, “se nota que ha aprendido bastante”.

En sentido general, el liderazgo ha sido conceptualizado como la capacidad de ejercer influencia sobre otros individuos, de manera que estos tomen los principios propuestos como premisa para actuar. Esa influencia cristaliza en aquellas propuestas que alcanzan consenso, y en la capacidad para movilizar al grupo en esa dirección.<sup>28</sup> Bajo las características antes mencionadas, podemos afirmar que tanto el líder como el grupo juegan un papel muy importante dentro de lo que llamamos “liderazgo estudiantil” en las diferentes carreras profesionales que se desarrollan.

La disciplina profesional de enfermería exige tener una adecuada formación sobre gestión, administración y un desarrollo de habilidades personales e interpersonales que facilitan el logro de la misión y visión de la organización, lo que justifica que en enfermería el liderazgo sea un talante permanente en los profesionales que permita la participación y planeación de actividades inherentes a la práctica profesional dentro de un equipo.

Siendo enfermería, una profesión donde se exige la formación en datos de gestión, administración y en las áreas asistencial, docencia e investigación, el hecho de desarrollar liderazgo estudiantil en los futuros enfermeros del país resulta de gran importancia para la carrera. Esto debido, a lo que representa tener líderes desde el claustro universitario de enfermería quienes pudieran ser grandes líderes profesionales de enfermería, lo que resulta un objetivo de la calidad de la formación integral de las universidades en el país, característica que incrementa el desarrollo social de la población y sostenibilidad dentro del país, una tarea que demarca esfuerzo de las autoridades y los mismo estudiantes.

### **1.7. VARIABLES**

**Variable cualitativa:** Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el Liderazgo estudiantil.

### **1.8. HIPOTESIS DE TRABAJO**

Los estudiantes de enfermería tienen una percepción “desfavorable” sobre el liderazgo estudiantil.

## **1.9. DEFINICION OPERACIONAL DE TERMINOS**

**Percepción.** Es la respuesta que expresa el/la estudiante de enfermería sobre la impresión obtenida a través de los sentidos acerca de algún comportamiento de otro(a) estudiante de enfermería de la misma EAP Enfermería UNMSM.

**Estudiantes de enfermería.** Son las personas de sexo femenino o masculino que cursan estudios de enfermería de pre grado en la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la Facultad de Medicina de la UNMSM, que asisten con regularidad a las clases teórico – prácticas.

**Liderazgo estudiantil.** Capacidad de un(a) estudiante de enfermería de ejercer influencia favorable o desfavorable sobre el resto del grupo de estudiantes de enfermería de su mismo año de estudios.

**Atribuciones para la elección del líder.** Son las razones o motivos las cuales inducen al estudiante de enfermería para la elección del líder estudiantil, expresadas de manera escrita en el instrumento.

## **CAPITULO II**

### **METODOLOGIA**

#### **2.1. TIPO, NIVEL Y METODO**

Teniendo en cuenta la naturaleza del problema y los objetivos del presente estudio corresponde a una investigación de nivel aplicativo, ya que apporto información novedosa a la mejoría de la educación universitaria en enfermería, es de enfoque cuantitativo porque se obtuvieron datos susceptibles a cuantificación, método descriptivo porque nos permitió describir la información tal y como se obtuvo de la realidad, y de corte transversal por el tiempo de ocurrencia y registro de datos.

#### **2.2. SEDE DE ESTUDIO**

La presente investigación se realizó en la Escuela Académico Profesional de enfermería de la Facultad de Medicina “San Fernando” de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos ubicada en la Av. Grau cuadra 7 perteneciente al cercado de Lima limitando por el sur con el Jirón Huanta por el norte con el Jirón Cangallo y por el este con el jirón Puno.

La Escuela Académico Profesional de Enfermería, tiene como visión y misión:

#### **VISIÓN**

En el año 2021, somos una Escuela Académico Profesional de Enfermería, referente nacional e internacional en la formación de enfermeros comprometidos con el desarrollo humano y sostenible, respetando el medio

ambiente, líder en la atención primaria de la salud, cuidado humano e investigación.

## **MISIÓN**

La Escuela Académico Profesional de Enfermería, es la unidad académico administrativa encargada de formar enfermeros con calidad profesional y sólida formación científica, técnica y humanística comprometida con la solución de los problemas y necesidades de salud de la población.

### **2.3. POBLACION Y/O MUESTRA**

La población del estudio estuvo conformada por los estudiantes de Enfermería de los 5 años de estudios de pre grado en la UNMSM y matriculados en el año académico 2015, cuya cantidad total son: 284 estudiantes para el semestre 2015 – II.

La muestra estuvo constituida por 75 estudiantes, quienes respondieron una escala tipo Likert modificada cuyo autor es Manuel Lorenzo (España, 2010) sobre **“Percepción del Liderazgo Estudiantil en la Universidad”**, se utilizó un muestreo probabilístico estratificado, siendo determinada la cantidad de estudiantes por la Fórmula de Afijación Proporcional, para luego seleccionar la muestra de estudiantes por año con método aleatorio simple. (Ver anexo D)

Los criterios de inclusión fueron:

- Estudiantes de Enfermería de 1er, 2do, 3er, 4to y 5to año de estudios
- Matriculados en el año académico 2015, semestre II.
- Que asisten regularmente a las clases teórico – prácticas.

## 2.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

La técnica que se utilizó fue la encuesta y para la recolección de datos se aplicó un instrumento ya validado cuyo autor es Manuel Lorenzo (España, 2010) adquiriendo algunas modificaciones para la población objetivo, que a continuación se detalla:

El instrumento fue una escala tipo R. Likert modificada que permite medir datos acerca de la percepción que tienen los estudiantes de enfermería hacia el liderazgo estudiantil, comprendiendo las siguientes partes: (Ver anexo A)

- ✓ Introducción
- ✓ Ejemplo de resolución
- ✓ Datos Generales
- ✓ Contenido

El cuestionario en mención considera cuatro alternativas de respuesta:

- (1) Totalmente en desacuerdo.....(TD)
- (2) Poco de Acuerdo.....(PA)
- (3) De Acuerdo.....(DA)
- (4) Totalmente de Acuerdo.....(TA)

La validez del instrumento se realizó mediante la presentación del perfil de la investigación pasando por Juicio de Expertos a docentes de la Universidad de Granada en España durante el año 2010 (Ver Anexo E) cuyos resultados fueron menores de 0.05 por lo tanto el grado de concordancia es SIGNIFICATIVA. Se obtuvo la confiabilidad por medio de la realización del coeficiente de  $\alpha$  de Cronbach (Ver Anexo F) cuyo resultado fue mayor a 0.79 lo cual es considerado ACEPTABLE.



## **2.5. PROCESO DE RECOLECCION, PROCESAMIENTO Y PRESENTACION DE DATOS**

Para la ejecución del estudio se realizaron los trámites administrativos correspondientes, en primer lugar se solicitó la autorización correspondiente a través de documentos que se emitieron hacia la Escuela Académico Profesional de Enfermería por medio de la firma y recepción de una Carta de Presentación. Luego se envió una solicitud a la Dirección de la EAPE para la entrega del Listado de Estudiantes Matriculados en el año académico 2015 correspondientes a los 5 años de estudios, se mantuvo una entrevista con la Mg. Mistral Carhuapoma Acosta, donde se expuso el tema de investigación. Luego en las fechas programadas se prosiguió a la recolección de datos que se realizaron en los días del mes de Octubre del 05 al 16 contando con la autorización de las jefas de las asignaturas por año de estudios.

Los datos fueron procesados de manera virtual con apoyo de la estadística utilizando el programa Microsoft Excel de última versión en el mercado.

## **2.6. PROCESO DE ANALISIS E INTERPRETACION DE DATOS**

Para el análisis e interpretación de los datos recolectados, se tomaron en cuenta cada ítem evaluado según la teoría propuesta de “Liderazgo estudiantil en enfermería” considerando los postulados de Manuel Lorenzo (España, 2010). Los datos recolectados fueron presentados en tablas y gráficos, logrando de esta manera una mejor interpretación de los datos considerando el marco teórico expuesto anteriormente.

## 2.7. CONSIDERACIONES ÉTICAS

En esta investigación, se realizaron procedimientos que no atentaron contra la dignidad y confidencialidad de los estudiantes de Enfermería. En todo momento de la investigación se tuvo en cuenta la práctica de los siguientes valores éticos:

- **Anonimato:** se protegió en todo momento la privacidad de los informantes así como su derecho a dejar de participar en la investigación en cualquier momento.
  
- **Confidencialidad:** la información personal o identificable acerca de la persona que participa, fue recolectada con el entendimiento que no serían revelados a otros sin un consentimiento.
  
- **Consentimiento Informado:** Cuando los participantes del estudio se encuentran debidamente informados acerca de la naturaleza de este y de los objetivos del trabajo, para poder tomar una decisión razonada sobre su participación. (Ver Anexo C)

## **CAPITULO III**

### **RESULTADOS Y DISCUSION**

#### **3.1. RESULTADOS**

Luego de haber recolectado los datos, los cuales fueron vaciados en una Tabla Matriz General de Microsoft Excel 2013; para luego ser procesados y presentados en 3 tablas estadísticas y 4 gráficos para facilitar su análisis e interpretación.

##### **3.1.1. Datos Generales**

La muestra estuvo conformada por 75 estudiantes de enfermería de los 5 años de estudios de la E.A.P. de Enfermería de la UNMSM, de los cuales el 88% (66) son mujeres y la edad promedio con 89,3% (67) son mayores de 20 años. (Anexo J)

A su vez, la frecuencia de cargos estudiantiles que han desarrollado los estudiantes de enfermería en su vida son: el cargo de “Delegado de Curso” con el 50% (38) seguido del cargo de “Representante de Junta” con el 29,3% (22), mientras que los cargos de “Comité Asesor”, “Asamblea Universitaria”, “Consejo Facultad”, “SOCEESAM”, “ANEPP” han sido representados en la mínima proporción 1,3% (1) respecto al total de encuestados. (Anexo K)

##### **3.1.2. Datos Específicos**

Por cuestiones didácticas, se decidió presentar primero los resultados específicos y por último el resultado general.

**A. Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el Liderazgo estudiantil, respecto a las atribuciones para la elección de un líder, UNMSM Lima – Perú. 2015**

TABLA 1.1

PERCEPCION QUE TIENEN LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERIA SOBRE EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL, RESPECTO A LAS ATRIBUCIONES PARA LA ELECCION DE UN LIDER, UNMSM. LIMA PERU 2015

DIMENSION  ATRIBUCIONES PARA LA ELECCION DE UN LIDER	Percepción					
	Desfavorable		Medianamente Favorable		Favorable	
	N	%	N	%	N	%
1. Ser un alumno con buenas calificaciones es una de las razones principales por las que se elige el representante estudiantil	15	20	54	72	6	8
2. El aspecto físico del candidato es un elemento decisivo para el grupo al emitir su voto.	2	2.7	33	44	40	53.3
3. La experiencia previa en los cargos de participación son motivos de elección.	1	1.3	65	86.7	9	12
4. La cuestión del género y sus tópicos siguen estando presentes en este tipo de elecciones.	4	5.3	46	61.4	25	33.3
5. Para ser elegido se requiere una personalidad fuerte.	5	6.7	54	72	16	21.3
6. La inteligencia va ligada al liderazgo estudiantil.	5	6.7	56	74.6	14	18.7
7. El carisma es la cualidad fundamental del líder universitario para influenciar y atraer a las personas.	5	6.7	55	73.3	15	20
8. Habilidades como la capacidad de persuasión, la comunicación, debate y consenso son valorados en la elección.	1	1.3	44	58.7	30	50
9. La ausencia de candidatos es un motivo generalizado de elección.	6	8	59	78.7	10	13.3
10. Algún profesor y/o cargo directivo ha sugerido o ha organizado la presentación como representante.	33	44	41	54.7	1	1.3
11. Los valores personales (compromiso, lealtad, responsabilidad) son también importantes para la elección.	1	1.3	25	33.4	49	65.3
12. Para ser elegido lo más importante es el “ser”.	0	0	49	65.3	26	34.7
13. Para ser elegido lo más importante es el “saber”.	1	1.3	47	62.7	27	36
14. Para ser elegido lo más importante es el “hacer”.	1	1.3	41	54.7	33	44

**B. Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el Liderazgo estudiantil, respecto a las atribuciones para la elección de un líder, UNMSM Lima – Perú. 2015**

TABLA 1.2

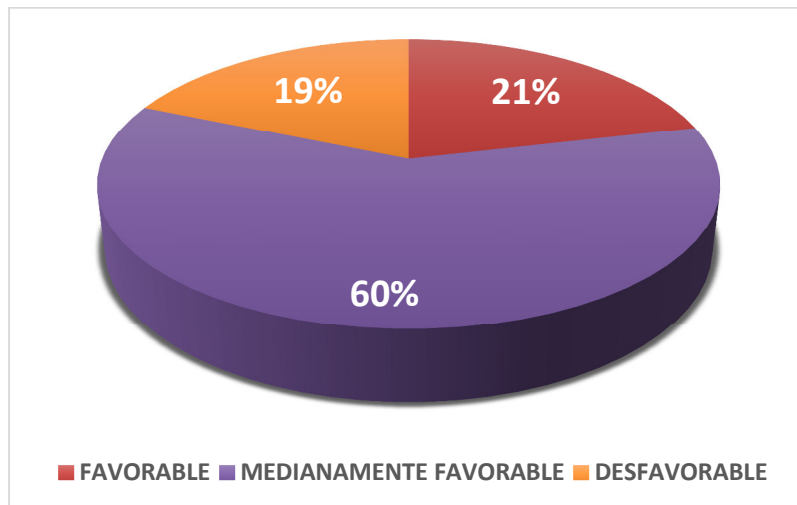
PERCEPCION QUE TIENEN LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERIA SOBRE EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL, RESPECTO A LAS ATRIBUCIONES PARA LA ELECCION DE UN LIDER, UNMSM. LIMA PERU 2015

<b>15. Las razones por las que creo que se eligen a los representantes estudiantiles son:</b>						
a) La necesidad de tener un representante	2	2.7	51	68	22	29.3
b) La confianza que se consigue entre colegas	2	2.7	64	85.3	9	12
c) La capacidad para mediar conflictos	2	2.7	54	72	19	25.3
d) Servir de escudo y “chivo expiatorio”	3	4	36	48	36	48
e) Servir de nexo entre docentes y grupos de poder académico	1	1.3	52	69.4	22	29.3
f) La capacidad para evitar conflictos con los docentes	10	13.3	56	74.7	9	12
g) Por la falta de candidatos	4	5.3	58	77.4	13	17.3
h) Para que “las cosas cambien”	1	1.3	61	81.3	13	17.4
i) Mejorar las condiciones de enseñanza – aprendizaje	3	4	45	60	27	36

Leyenda:  Aspecto Positivo  Aspecto Negativo

En la tabla 1 “Percepción que tienen los estudiantes de Enfermería sobre el Liderazgo Estudiantil, respecto a las atribuciones para la elección de un líder”, se obtuvieron los siguientes resultados: para el ítem 1 “Ser un alumno con buenas calificaciones es una de las razones principales por las que se elige el representante estudiantil” con un 72%; para el ítem 3 “La experiencia previa en los cargos de participación son motivos de elección” el 86.7%; para el ítem 9 “La ausencia de candidatos es un motivo generalizado de elección” el 78.7%, todos los datos anteriores demuestran una percepción “medianamente favorable”. Para el ítem 11 “Los valores personales (compromiso, lealtad, responsabilidad) son también importantes para la elección” el 65.3% tienen una percepción “favorable”. Respecto al ítem 15 sobre las razones por las que creo que se eligen a los representantes estudiantiles, se analizaron los resultados de cada sub-item, obteniéndose: para el sub-item (b) “La confianza que se consigue entre colegas” un 85.3%; para sub-item (d) “Servir de escudo y <chivo expiatorio>” un 48%; sub-item (g) “Por la falta de candidatos” un 77.4%; y sub-item (i) “Mejorar las condiciones de enseñanza – aprendizaje” 60%, los datos anteriores demuestran tener una percepción “medianamente favorable”.

GRAFICO 1  
PERCEPCION QUE TIENEN LOS ESTUDIANTES DE  
ENFERMERIA SOBRE EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL,  
RESPECTO A LAS ATRIBUCIONES PARA  
LA ELECCION DE UN LIDER,  
UNMSM. LIMA - PERU  
2015



En el gráfico 1, haciendo uso de la Escala de Stanones para una medición general de los resultados, se observa que la percepción de los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil en relación a las atribuciones para la elección de un líder; el 60% de los estudiantes tienen una percepción medianamente favorable, mientras que el 19% tienen una percepción desfavorable.

**C. Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el Liderazgo estudiantil, respecto a las expectativas del líder, UNMSM. Lima – Perú. 2015**

TABLA 2.1

PERCEPCION QUE TIENEN LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERIA SOBRE EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL, RESPECTO A LAS EXPECTATIVAS DEL LIDER, UNMSM. LIMA PERU 2015

DIMENSION EXPECTATIVAS DEL LIDER	Percepción					
	Desfavorable		Medianamente Favorable		Favorable	
	N	%	N	%	N	%
16. El género influye en la calidad del desempeño de la función de representante estudiantil.	4	5.3	40	53.4	31	41.3
<b>17. Las funciones de un representante, según los compañeros son:</b>						
a) Informarles de todo lo que acontece en la vida académica	0	0	55	73.3	20	26.7
b) Velar por sus intereses académicos	34	45.3	41	54.7	0	0
c) Colaborar con el profesorado en la formación	0	0	59	78.7	16	21.3
d) Ser una “agenda” de las actividades de los representados	12	16	56	74.7	7	9.3
e) Ser un buen comunicador entre las instituciones y el alumnado	0	0	49	65.3	26	34.7
f) Realizar actuaciones de mejora enfocadas a la relación profesor – alumno	1	1.3	52	69.3	22	29.4
g) Generar actividades e iniciativas nuevas y creativas más allá de lo académico (mesa redonda, actividades lúdicas, etc.)	6	8	45	60	24	32
h) Ser un buen mediador en los conflictos que vayan surgiendo	2	2.7	46	61.3	27	36
j) Defenderlos de las posibles arbitrariedades	26	34.7	48	64	1	1.3





**D. Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el Liderazgo estudiantil, respecto a las expectativas del líder, UNMSM. Lima – Perú. 2015**

TABLA 2.2

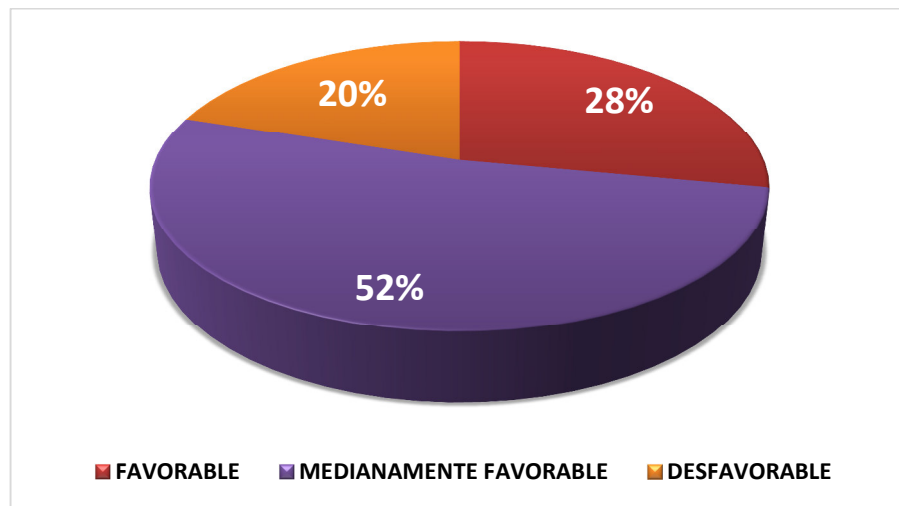
PERCEPCION QUE TIENEN LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERIA SOBRE EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL, RESPECTO A LAS EXPECTATIVAS DEL LIDER, UNMSM. LIMA PERU 2015

<b>18. El desarrollo de las funciones del representante, según los compañeros, frecuentemente supone:</b>						
a) Enfrentamientos con los propios compañeros	2	2.7	50	66.6	23	30.7
b) Enfrentamientos con el profesorado	6	8	47	62.7	22	29.3
c) Enfrentamientos con el Personal de Administración y Servicios	2	2.7	48	64	25	33.3
d) Enfrentamientos directivos de la institución	4	5.3	49	65.4	22	29.3
e) La utilización del cargo para el logro de intereses particulares de otros grupos	0	0	48	64	27	36
f) Perjuicios personales	3	4	45	60	27	36
g) Conocer a nuevas personas relevantes en la vida universitaria	7	9.3	59	78.7	9	12
h) Dificultades en algunas asignaturas	12	16	60	80	3	4
i) Facilidades en algunas asignaturas	9	12	59	78.7	7	9.3
j) Ventajas para sus calificaciones	6	8	53	70.7	16	21.3
k) Posibilidades para una futura promoción en la universidad	10	1.3	55	73.4	10	1.3
l) La antesala para lograr becas de algún tipo (iniciación, colaboración, etc.)	9	12	59	78.7	7	9.3
m) Aprender a moverse en los entresijos de la cultura del poder universitario	0	0	63	84	12	16
n) Aprender a ser un buen negociador	2	2.7	60	80	13	17.3
o) Defender las promesas realizadas en las campañas electorales	1	1.3	59	78.7	15	20
p) Dificultad para compaginar la representación con los estudios	8	10.7	64	85.3	3	4

Leyenda:  Aspecto Positivo  Aspecto Negativo

En la tabla 2 “Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el Liderazgo Estudiantil, respecto a las expectativas del líder”; se obtuvieron los siguientes resultados: en el ítem 17 sobre las funciones de un representante según los compañeros: para el sub-ítem (c) “Colaborar con el profesorado en la formación” con un 78.7%; para el sub-ítem (e) “Ser un buen comunicador entre las instituciones y el alumnado” el 65.3%; en el sub-ítem (g) “Generar actividades e iniciativas nuevas y creativas más allá de lo académico (mesa redonda, actividades lúdicas, etc.)” el 60%; y en el sub-ítem (h) “Ser un buen mediador en los conflictos que vayan surgiendo” el 61.3%. En el ítem 18 sobre el desarrollo de las funciones del representante según los compañeros, se obtuvo: en el sub-ítem (a) “Enfrentamientos con los propios compañeros” un 66.6%; para el sub-ítem (e) “La utilización del cargo para el logro de intereses particulares de otros grupos” un 64%; para el sub-ítem (h) “Dificultades en algunas asignaturas” un 80%; para el sub-ítem (m) “Aprender a moverse en los entresijos de la cultura del poder universitario” un 84%; y para el sub-ítem (p) “Dificultad para compaginar la representación con los estudios” un 85.3%; en todos los datos anteriormente mencionados resulta que los estudiantes de enfermería tienen una percepción “medianamente favorable”.

GRAFICO 2  
PERCEPCION QUE TIENEN LOS ESTUDIANTES DE  
ENFERMERIA SOBRE EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL,  
RESPECTO A LAS EXPECTATIVAS DEL LIDER,  
UNMSM. LIMA – PERU  
2015



En el grafico 2, se utilizó la escala de Stanones para determinar la medición global de los resultados, observándose que la percepción de los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil en relación a las expectativas del líder; el 52% tienen una percepción medianamente favorable, mientras que el 20% tienen una percepción desfavorable.

**E. Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el Liderazgo estudiantil, respecto a su práctica, UNMSM. Lima – Perú. 2015**

TABLA 3.1

PERCEPCION QUE TIENEN LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERIA SOBRE EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL, RESPECTO A PRACTICA DEL LIDERAZGO, UNMSM. LIMA – PERU. 2015

DIMENSION PRACTICA DEL LIDERAZGO	Percepción					
	Desfavorable		Medianamente Favorable		Favorable	
	N	%	N	%	N	%
19. “No se nace líder universitario sino que se aprende a serlo”	1	1.3	41	54.7	33	44
20. El liderazgo del estudiante universitario se caracteriza tanto por la persona que lo encarna, como por ser una función compartida por un grupo e integrada en un contexto concreto.	1	1.3	45	60	29	38.7
21. Debería existir formación específica para los representantes de los alumnos.	2	2.7	60	80	13	17.3
22. El conocimiento exhaustivo de la institución universitaria es vital.	0	0	57	76	18	24
23. La función de representación se aprende con la práctica.	2	2.7	48	64	25	33.3
24. Para mantener el liderazgo entre los compañeros es necesario ser honesto, coherente y tener unos valores éticos manifiestos.	2	2.7	27	36	46	61.3
25. El grado de satisfacción que tienes del desempeño del cargo o ejercicio del liderazgo es muy alto.	1	1.3	60	80	14	18.7
26. El enriquecimiento personal que proporciona el cargo es muy alto.	2	2.7	54	72	19	25.3

**F. Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el Liderazgo estudiantil, respecto a su práctica, UNMSM. Lima – Perú. 2015**

TABLA 3.2

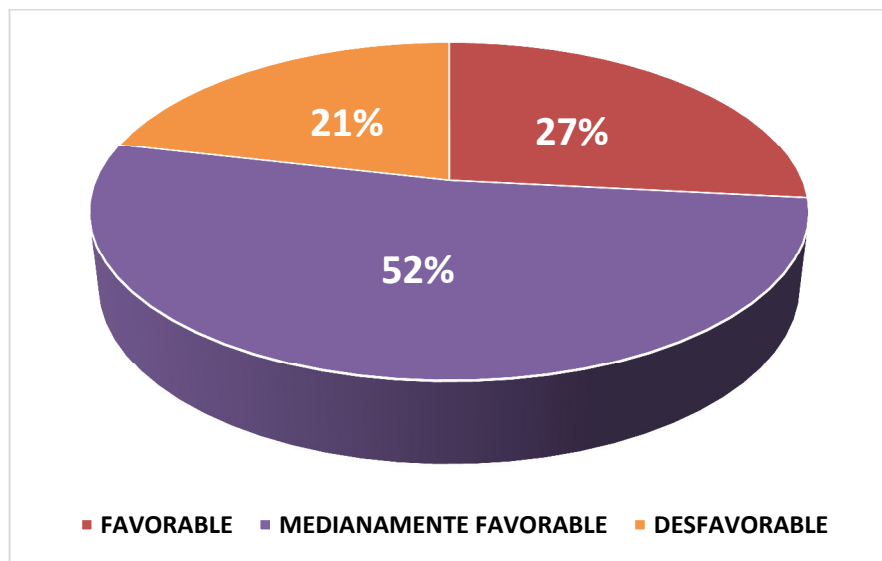
PERCEPCION QUE TIENEN LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERIA SOBRE EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL, RESPECTO A PRACTICA DEL LIDERAZGO, UNMSM. LIMA – PERU. 2015

<b>27. En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como:</b>						
a) Saber enfrentarse a nuevos retos	1	1.3	33	44	41	54.7
b) Argumentar opiniones	0	0	36	48	39	52
c) Aprender a escuchar	0	0	35	46.7	40	53.3
d) Tolerar puntos de vista contrarios	0	0	33	44	42	56
e) Mediar en los conflictos	0	0	40	53.3	35	46.7
f) Afianzar un auto concepto y autoestima sanos y positivos	0	0	41	54.7	34	45.3
g) Aprender los trucos de la micro política universitaria	1	1.3	56	74.7	18	24
28. Se debería recompensar académicamente la representación estudiantil (puntos para becas, etc.)	9	12	55	73.3	11	14.7
29. La labor de los representantes estudiantiles debe ser remunerada económicamente.	17	22.7	48	64	7	9.3
30. El porcentaje de representantes del alumnado en diferentes órganos universitarios es suficiente.	19	25.3	52	69.3	4	5.3

Leyenda:  Aspecto Positivo  Aspecto Negativo

En la tabla 3 “Percepción que tienen los estudiantes de Enfermería sobre el Liderazgo Estudiantil, respecto a Práctica del liderazgo”, se obtuvieron los siguientes resultados: en el ítem 21 “Debería existir formación específica para los representantes de los alumnos” un 80%; en el ítem 22 “El conocimiento exhaustivo de la institución universitaria es vital” un 76%; en el ítem 24 “Para mantener el liderazgo entre los compañeros es necesario ser honesto, coherente y tener unos valores éticos manifiestos” un 61.3%; y para el ítem 28 “Se debería recompensar académicamente la representación estudiantil (puntos para becas, etc.)” un 73.3%; todos los datos anteriormente mencionados demuestran que los estudiantes tienen una percepción “medianamente favorable”. Respecto al ítem 27 sobre las cualidades que destacan en el enriquecimiento personal del líder, se obtuvo: en el sub-item (a) “Saber enfrentarse a nuevos retos” un 54.7%; y en el sub-item (d) “Tolerar puntos de vista contrarios” un 56%, mantienen una percepción “favorable” en ambos casos; mientras que en el sub-item (g) “Aprender los trucos de la micro política universitaria” un 74.7% los estudiantes demuestran tener una percepción “medianamente favorable”.

GRAFICO N° 3  
PERCEPCION QUE TIENEN LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERIA  
SOBRE EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL, RESPECTO A SU  
PRACTICA, UNMSM.  
LIMA – PERU  
2015



En el gráfico 3, utilizando la escala de stanones para determinar los resultados de manera global, se observa que la percepción de los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil en relación a la práctica de liderazgo; el 52% tienen una percepción medianamente favorable, mientras que el 21% tienen una percepción desfavorable.

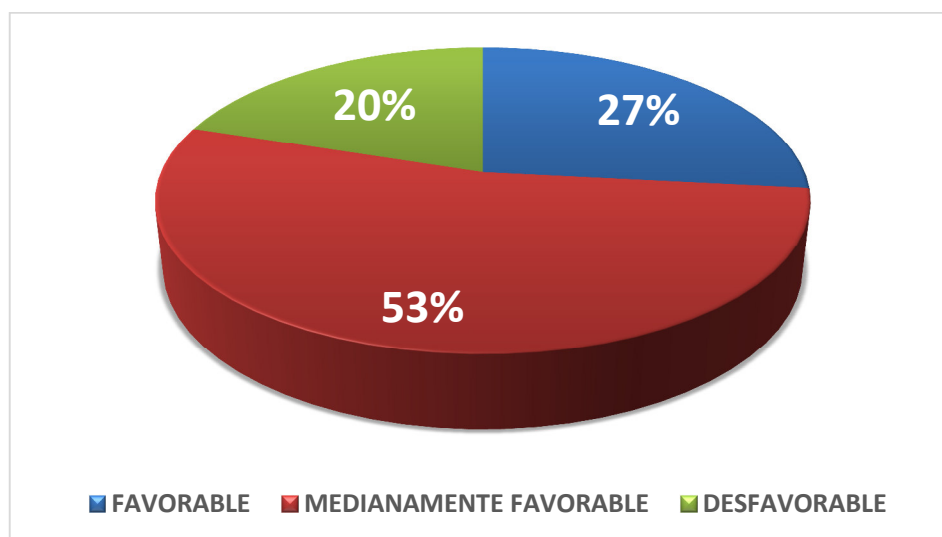
**G. Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el Liderazgo estudiantil UNMSM Lima – Perú. 2015**

GRAFICO 4

PERCEPCION QUE TIENEN LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERIA  
SOBRE EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL UNMSM.

LIMA – PERU

2015



En el gráfico 4, se observa que la percepción de los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil; el 53% tienen una percepción medianamente favorable; mientras que el 20% tienen una percepción desfavorable.



### **3.2. DISCUSION**

En enfermería, el liderazgo estudiantil esta concedido como parte de la formación académica profesional, que demuestra su actuar frente a las diversas situaciones que la vida universitaria pone en su trayectoria para culminar sus estudios. Esta característica de los estudiantes debe ser fortalecida en los años de estudio, para culminar con un perfil del profesional líder en los diferentes espacios de acción de la enfermería.

Se tomara en cuenta los postulados de Manuel Lorenzo (2010) quien propone “Percepción sobre el liderazgo estudiantil” determinada a la formación de líderes, aplicada en los estudiantes de enfermería para este estudio, cuyas características se agrupan en tres: atribuciones para ser elegido líder, donde se determina el motivo o razón de elección de los líderes estudiantiles; también, acerca de las expectativas del líder, es decir sobre las funciones a realizar; y por último, la práctica de liderazgo, respecto a cómo desarrolla sus actividades en el cargo de líder estudiantil.

De acuerdo a lo descrito anteriormente comprendemos las diferentes percepciones que se evidencian entre los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil.

Sobre la dimensión “Atribuciones para la elección de un líder” se manifiesta ampliamente la experiencia previa en los cargos de participación como uno de los motivos principales de elección considerando a aquellos estudiantes que han ocupado la posición de líderes estudiantiles anteriormente cuando se postulan para una nueva representación indicando la confianza que se depositan en ellos o el reconocimiento a su labor desarrollada; mayormente ser un alumno con buenas calificaciones es otro de los motivos concretos por los que se elige al representante estudiantil lo que manifiesta la importancia

de la imagen que proyecta el líder estudiantil frente a sus pares comparándose con las características que debe tener el representante; y otro aspecto positivo, resultan los valores personales (compromiso, lealtad, responsabilidad) importantes frente a la elección de los líderes, aportando información relevante sobre la importancia que le confiere el estudiante a la imagen proyectada por el representante. Además, algunas de las razones por las que se eligen a los representantes estudiantiles son: la confianza que se consigue entre colegas y el hecho de mejorar las condiciones enseñanza – aprendizaje, hallazgos que aportan al estudio sobre estas atribuciones.

En cuanto a los aspectos negativos, destaca el hecho de ausencia o falta de candidatos para ocupar los cargos representativos como uno de los motivos de elección secundarios a lo anterior mencionado; al igual, que los estudiantes consideran que otra razón por la que se eligen a los líderes estudiantiles es porque deben servir de escudo y “chivo expiatorio” frente a las situaciones de la vida universitaria, ambos datos indican cierto nivel de pasividad en los estudiantes de enfermería frente a representar a sus compañeros, lo que se podría identificar como que en la UNMSM existe un liderazgo estudiantil incipiente entre los estudiantes de enfermería.

En la dimensión “Expectativas del Líder”, se considera que colaborar con el profesorado en la formación de los estudiantes es una de las funciones principales de los representantes estudiantiles lo que propone fortalecer el trabajo conjunto de profesor – alumno para el logro de objetivos de la institución; también que ser un buen comunicador entre las instituciones y el alumnado es otra función primordial del líder estudiantil, interpretándose de ello que se debe enriquecer la comunicación docente – alumno frente a las situaciones de la vida universitaria; además, como otra función representativa del líder, ser un buen mediador en los conflictos que vayan

surgiendo en las circunstancias de la vida universitaria, de ello se destaca la importancia que se le confiere a las características que debe tener el representante estudiantil para las funciones que deberá cumplir una vez ocupado el cargo.

Entre los aspectos negativos, la mayoría de estudiantes indica que existe una dificultad para compaginar la representación con los estudios, sobre todo dificultad en algunas asignaturas, hecho que también afecta la percepción hacia el liderazgo estudiantil catalogándolo como una carga más frente a las responsabilidades académicas del estudiante; además, los estudiantes mencionan que el desarrollo de las funciones como representante supone: enfrentamientos con los propios compañeros y la utilización del cargo para el logro de intereses particulares de otros grupos, dando a entender que los mismos compañeros tienen una imagen errónea sobre lo que significa ocupar un cargo representativo, hecho que limita la percepción que se tiene a “medianamente favorable” dejando a entender que no se percibe del todo “favorable” y que existe un grupo considerable de estudiantes quienes desprestigian la participación de los líderes estudiantiles considerando esta posición como una oportunidad para conseguir intereses personales, y no del grupo, como se espera lo desarrolle un verdadero líder.

En la dimensión “Practica de liderazgo” se considera que debería existir formación específica para los representantes de los alumnos dando a entender que los estudiantes exigen se les oriente, apoye, capacite, brinde información sobre lo referente a la política universitaria sugiriendo que el desarrollo de estas funciones se da de manera empírica una vez ocupado el cargo; también se menciona que el conocimiento exhaustivo de la institución universitaria es vital para el desarrollo de la práctica de liderazgo,

nuevamente sugiere que se debería hacer un reconocimiento de todos los espacios a los cuales tiene acceso el estudiante, conocer el organigrama, revisar los planes operativos de la institución, saber a qué organismos se puede recurrir en diversas circunstancias, etc. es decir, se pide haya una orientación general a todos los estudiantes sobre la información básica a tener de la universidad; además de lo anterior mencionado, señala que para mantener el liderazgo entre los compañeros es necesario ser honesto, coherente y tener unos valores éticos manifiestos, dato que converge con el hecho de que un motivo de elección es poseer valores como lealtad, confianza y responsabilidad, resaltando la importancia de la imagen que proyecta el líder estudiantil frente a sus estudiantes; y se considera que se debería recompensar académicamente la representación estudiantil (puntos para becas, créditos extra, etc.), de donde se puede inferir la importancia de que exista un estímulo para quienes deseen participar como líderes estudiantiles, promoviendo así a que se sumen más estudiantes a la representación de sus compañeros, una estrategia que podría significar de provecho en el contexto de la UNMSM.

Lo que más se valora como parte del enriquecimiento personal que adquiere el representante estudiantil, es: saber enfrentarse a nuevos retos, tolerar puntos de vista contrarios y aprender los trucos de la micro política universitaria; hechos que se dan tras haber cumplido el periodo del cargo para el que fue asignado, cualidades y habilidades que refuerzan la formación del estudiante a lo largo de su desarrollo profesional.

La formación del estudiante universitario debe ser integral, es decir, no solo se brinda a través de conocimientos teórico – prácticos que imparten los docentes, sino además están las habilidades que determinan quien será y como se desarrollara en el futuro como profesional; esta formación

comprende impartir una cultura social y fortalecer sus cualidades como la toma de decisiones que lo llevaran a discutir en las múltiples circunstancias de la vida universitaria.

La EAPE de la UNMSM, es ente formador de profesionales de enfermería con liderazgo y empoderamiento, quienes salen a la acción laboral tanto por sus conocimientos como por las habilidades que demuestran en su actuar diario; siendo el docente actor principal de la formación universitaria quien sería el encargado de impartir o estimular en los actos de decisiones de la vida universitaria a los estudiantes, que para cual sirvan como ejemplos aplicativos de la futura tarea que le espera.

## **CAPITULO IV**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **4.1. CONCLUSIONES**

- Los estudiantes de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos tienen una percepción “medianamente favorable” sobre el liderazgo estudiantil, evidenciado por los motivos que indujeron a la elección de los líderes estudiantiles, las expectativas que se tienen sobre el desarrollo de las funciones, y la práctica de liderazgo que desarrolla dentro del ejercicio mismo como líder estudiantil.
  
- Los estudiantes de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos tienen una percepción “medianamente favorable” sobre el liderazgo estudiantil respecto a las atribuciones para la elección de un líder, evidenciado por las razones más comunes a la hora de elegir a sus líderes como son: la confianza en el candidato, las buenas notas del postulante, la búsqueda de mejores condiciones de aprendizaje y la experiencia sobre la institución universitaria, además de los valores ético morales, pero la ausencia de candidatos sigue siendo un factor importante en esta elección, lo que indica pasividad del alumnado universitario.
  
- Los estudiantes de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos tienen una percepción “medianamente favorable” sobre el liderazgo estudiantil respecto a las expectativas del líder, porque las funciones de los líderes estudiantiles de enfermería como: colaborar con el profesorado en la formación de sus compañeros y ser un buen

mediador en los conflictos, resultan una dificultad para compaginar las responsabilidades como líder y los estudios.

- Los estudiantes de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos tienen una percepción “medianamente favorable” sobre el liderazgo estudiantil respecto a su práctica de liderazgo; referido a que estas actividades suponen un enriquecimiento y empoderamiento del alumno quien adquiere nuevas habilidades, cualidades, estrategias y experiencias que le servirán en su desarrollo personal y profesional, pero los estudiantes consideran que debería existir formación específica y recompensas académicas para los líderes estudiantiles.

#### **4.2. RECOMENDACIONES**

Las recomendaciones del presente estudio son:

- Que la Escuela Académico Profesional de Enfermería de la UNMSM, aborde estrategias para fomentar y reforzar el “Empoderamiento y Liderazgo del estudiante de Enfermería”, sobre el liderazgo como gestión y resolución de problemas, y sobre la tutoría desarrollada con los estudiantes de enfermería por año de estudios.
- Realizar investigaciones con la aplicación de la misma u otras teorías de Enfermería para buscar similitudes y profundizar en el estudio del liderazgo estudiantil.

- Realizar más estudios similares del tema, con un enfoque cualitativo, para profundizar la percepción de los estudiantes de enfermería y de los mismos líderes estudiantiles.
- Realizar otros estudios buscando relación entre el año de estudios y la percepción de liderazgo estudiantil en los estudiantes de enfermería.



## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Diccionario de Ciencias de la Conducta (2000). Anexo 5 Liderazgo. "Liderazgo, la capacidad de impulsar a gente ordinaria, para lograr cosas extraordinarias".  
Disponible en: [http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/PremioNSH/servicio\\_profesional\\_carrera/PLAZASIFT/ANEXO%205%20LIDERAZGO.pdf](http://www.stps.gob.mx/bp/micrositios/PremioNSH/servicio_profesional_carrera/PLAZASIFT/ANEXO%205%20LIDERAZGO.pdf)
2. Cuevas, Mercedes. Directores eficaces en contextos multiculturales. Ceuta: C. A. de la UNED. 428 págs. España. 2002.  
Disponible en: <http://www.rinace.net/arts/vol3num2/art10.htm>
3. Senge, Peter M. «*Liderando Organizaciones de Aprendizaje. Lo oscuro, lo poderoso, y lo Invisible*». Jossey Bass, Inc. Mexico. 2003
4. Cáceres, P. Lorenzo, M. y Sola, T. "El liderazgo estudiantil desde una dimensión introspectiva". Revista Bordón, Tomo V. Granada España. 2009.
5. Leithwood, K. "El liderazgo con éxito. El liderazgo educacional transformador en un mundo de políticas transnacionales". en VILLA, A. (coord.) *Dirección para la incorporación: Apertura de los centros a la sociedad del conocimiento*. Bilbao, Universidad de Deusto. España. 2004
6. Lorenzo, M. «*El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales*». Revista Española de Pedagogía, 232, 367-388. Granada: Adhara. España. 2007
7. Perfil Académico Profesional de la EAP de Enfermería. UNMSM. Pagina virtual Facultad de Medicina UNMSM.  
Disponible en: <http://medicina.unmsm.edu.pe/index.php/enfermeria/perfil-profesional>
8. Gutiérrez Mancilla y Col. Tesis para optar el título de licenciado. Cap. III Conclusiones, limitaciones y recomendaciones. UNMSM. 1993
9. Pascual, R. Villa, A. y Auzmendi, E. "El liderazgo transformacional en los centros docentes". Bilbao, Rev. Mensajero. España. 2003

- Disponible en:  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4676/MEDINA\\_ZUTA\\_PATRICIA\\_LIDERAZGO\\_LIMA.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4676/MEDINA_ZUTA_PATRICIA_LIDERAZGO_LIMA.pdf?sequence=1)
10. Lorenzo, M. «*El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales*». Revista Española de Pedagogía, 232, 367-388. Granada: Adhara. España. 2007
  11. Cáceres Reche, Pilar. «*El liderazgo estudiantil desde una perspectiva de género*». Tesis Doctoral - Universidad de Granada. España. 2007
  12. Cáceres, P. Lorenzo, M. y Sola, T. «*El liderazgo estudiantil desde una dimensión introspectiva*». Revista Bordón, Tomo V. Granada España. 2009.
  13. Cuevas, M.; Díaz, F. y Hidalgo, V. «*El liderazgo como criterio de calidad en el Modelo Europeo de Excelencia: un estudio sobre la importancia que le atribuyen los directores*», *Revista Española de Pedagogía*, 65 (237), 295-316. España. 2007
  14. Chávez Flores, Erik M. Tesis para optar el título de Magister. Cap. IV Conclusiones, limitaciones y recomendaciones. UNMSM. 2007
  15. Gutiérrez Mancilla y Col. Tesis para optar el título de licenciado. Cap. III Conclusiones, limitaciones y recomendaciones. UNMSM. 1993
  16. Dilts, R. «*Liderazgo creativo*». Editorial Urano – Barcelona. España. 2008.  
Disponible en:  
<http://www.equilibrepnl.com/wp-content/uploads/2012/05/liderazgo-creativo.pdf>
  17. Pascual, R. Villa, A. y Auzmendi, E. «*El liderazgo transformacional en los centros docentes*». Bilbao, Rev. Mensajero. España. 2003  
Disponible en:  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4676/MEDINA\\_ZUTA\\_PATRICIA\\_LIDERAZGO\\_LIMA.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4676/MEDINA_ZUTA_PATRICIA_LIDERAZGO_LIMA.pdf?sequence=1)
  18. Pascual, R. Villa, A. y Auzmendi, E. «*El liderazgo transformacional en los centros docentes*». Bilbao, Rev. Mensajero. España. 2003

- Disponible en:  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4676/MEDINA\\_ZUTA\\_PATRICIA\\_LIDERAZGO\\_LIMA.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4676/MEDINA_ZUTA_PATRICIA_LIDERAZGO_LIMA.pdf?sequence=1)
19. Pascual, R. Villa, A. y Auzmendi, E. "El liderazgo transformacional en los centros docentes". Bilbao, Rev. Mensajero. España. 2003
- Disponible en:  
[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4676/MEDINA\\_ZUTA\\_PATRICIA\\_LIDERAZGO\\_LIMA.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4676/MEDINA_ZUTA_PATRICIA_LIDERAZGO_LIMA.pdf?sequence=1)
20. Gento, S. «*Liderazgo pedagógico del director del centro educativo*». En: Medina, A. y Gento, S. (coords.). *Organización pedagógica del nuevo centro educativo*. Madrid: UNED, 79-92. España. 2006
21. Garrido, M. Mojarro, S. Tierra, P. "Liderazgo en Enfermería: su importancia para el desarrollo de la disciplina". Diplomadas en enfermería. Máster en ciencias de la enfermería. 2008
22. Marriner Tomey, Ann. "Guía de Gestión y Dirección de Enfermería". 8ª Edición p. 119 – 143. Ed. Elsevier. Madrid, España. 2013
23. "El liderazgo en los estudiantes universitarios de Enfermería". Universidad de Granada. Revista Educar, vol. 48/1 pág. 107. 2012
24. "El liderazgo en los estudiantes universitarios de Enfermería". Universidad de Granada. Revista Educar, vol. 48/1 pág. 123. 2012
25. Gutiérrez Mancilla y Col. Tesis para optar el título de licenciado. Cap. III Conclusiones, limitaciones y recomendaciones. UNMSM. 1993
26. Cuevas, M.; Díaz, F. y Hidalgo, V. «*El liderazgo como criterio de calidad en el Modelo Europeo de Excelencia: un estudio sobre la importancia que le atribuyen los directores*», *Revista Española de Pedagogía*, 65 (237), 302-310. España. 2007
27. Cuevas, M.; Díaz, F. y Hidalgo, V. «*El liderazgo como criterio de calidad en el Modelo Europeo de Excelencia: un estudio sobre la importancia que le atribuyen los directores*», *Revista Española de Pedagogía*, 65 (237), 311-315. España. 2007

28. Cuevas, M.; Díaz, F. y Hidalgo, V. «*El liderazgo como criterio de calidad en el Modelo Europeo de Excelencia: un estudio sobre la importancia que le atribuyen los directores*», *Revista Española de Pedagogía*, 65 (237), 316-320. España. 2007

## **ANEXOS**

## INDICE DE ANEXOS

Anexo	Contenido
<b>“A”</b>	Instrumento de Recolección de Datos
<b>“B”</b>	Operacionalización de la Variable
<b>“C”</b>	Consentimiento Informado
<b>“D”</b>	Formula Estadística: Tamaño de Muestra
<b>“E”</b>	Prueba Binomial: Jueces Expertos
<b>“F”</b>	Confiabilidad del Instrumento
<b>“G”</b>	Libro de Códigos
<b>“H”</b>	Tabla Matriz General
<b>“I”</b>	Medición de la Variable – Escala de Estanones
<b>“J”</b>	Tabla de Datos Generales
<b>“K”</b>	Tabla de Frecuencia de Cargos

**ANEXO A**  
**INSTRUMENTO**

**CUESTIONARIO SOBRE LA PERCEPCION DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL**

Estimado compañero:

El presente instrumento tiene por objeto recolectar información de carácter anónimo y confidencial sobre algunos aspectos importantes acerca del liderazgo estudiantil en la EAP de Enfermería de la Facultad de Medicina de la UNMSM y será usado exclusivamente en un estudio de investigación que se viene ejecutando.

Indica con una (x) el valor numérico con el que más te identificas, según las afirmaciones presentadas. En el apartado *Cargos que ha representado* debes rellenar tantas casillas como cargos has ocupado en tu vida universitaria.

Las respuestas oscilan en un rango valorativo del 1 al 4. Siendo:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Totalmente en Desacuerdo (TD)	Poco de acuerdo (PA)	De acuerdo (DA)	Totalmente de Acuerdo (TA)

**EJEMPLO:**

<b>ENUNCIADOS</b>	<b>TD</b>	<b>PA</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
La labor de los representantes estudiantiles debe ser remunerada económicamente.	1	2	3	<del>4</del>

La persona considera que está **TOTALMENTE DE ACUERDO (TA)** en que la labor de los representantes estudiantiles debe ser remunerada económicamente.

**RECUERDE:** los resultados emitidos con esta herramienta solo serán válidos si responde con total franqueza. Procure no detenerse demasiado en cada una de las afirmaciones que se plantean, pero tampoco conteste sin reflexionar.

**Datos Generales:**

Fecha: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: ( ) M ( ) F

**Cargos que ha representado:**

Delegado de curso ( )	Representante de junta ( )	Delegado de base ( )
Secretario del CEENF ( )	Comité asesor ( )	Tercio Estudiantil ( )
Asamblea Universitaria ( )	Consejo Facultad ( )	SOCEESAM ( )
ANEPP ( )	Comité electoral ( )	Otros: _____ (Especificar)

**Por favor, pasar a las preguntas siguientes:**

<b>ENUNCIADOS</b>	<b>TD</b>	<b>PA</b>	<b>DA</b>	<b>TA</b>
1. Ser un alumno con buenas calificaciones es una de las razones principales por las que se elige el representante estudiantil	1	2	3	4
2. El aspecto físico del candidato es un elemento decisivo para el grupo al emitir su voto.	1	2	3	4
3. La experiencia previa en los cargos de participación son motivos de elección.	1	2	3	4
4. La cuestión del género y sus tópicos siguen estando presentes en este tipo de elecciones.	1	2	3	4
5. Para ser elegido se requiere una personalidad fuerte.	1	2	3	4
6. La inteligencia va ligada al liderazgo estudiantil.	1	2	3	4
7. El carisma es la cualidad fundamental del líder universitario para influenciar y atraer a las personas.	1	2	3	4
8. Habilidades como la capacidad de persuasión, la comunicación, debate y consenso son valorados en la elección.	1	2	3	4
9. La ausencia de candidatos es un motivo generalizado de elección.	1	2	3	4
10. Algún profesor y/o cargo directivo ha sugerido o ha organizado la presentación como representante.	1	2	3	4
11. Los valores personales (compromiso, lealtad, responsabilidad,...) son también importantes para la elección.	1	2	3	4
12. Para ser elegido lo más importante es el "ser".	1	2	3	4
13. Para ser elegido lo más importante es el "saber".	1	2	3	4
14. Para ser elegido lo más importante es el "hacer".	1	2	3	4
<b>15. Las razones por las que creo que se eligen a los representantes estudiantiles son:</b>				
a) La necesidad de tener un representante	1	2	3	4
b) La confianza que se consigue entre colegas	1	2	3	4
c) La capacidad para mediar conflictos	1	2	3	4
d) Servir de escudo y "chivo expiatorio"	1	2	3	4
e) Servir de nexo entre docentes y grupos de poder académico	1	2	3	4
f) La capacidad para evitar conflictos con los docentes	1	2	3	4
g) Por la falta de candidatos	1	2	3	4
h) Para que "las cosas cambien"	1	2	3	4
i) Mejorar las condiciones de enseñanza - aprendizaje	1	2	3	4
16. El género influye en la calidad del desempeño de la función de representante estudiantil.	1	2	3	4
<b>17. Las funciones de un representante, según los compañeros son:</b>				
a) Informarles de todo lo que acontece en la vida académica	1	2	3	4
b) Velar por sus intereses académicos	1	2	3	4
c) Colaborar con el profesorado en la formación	1	2	3	4
d) Ser una "agenda" de las actividades de los representados	1	2	3	4
e) Ser un buen comunicador entre las instituciones y el alumnado	1	2	3	4
f) Realizar actuaciones de mejora enfocadas a la relación profesor - alumno	1	2	3	4
g) Generar actividades e iniciativas nuevas y creativas más allá de lo académico (mesa redonda, actividades lúdicas, etc.)	1	2	3	4
h) Ser un buen mediador en los conflictos que vayan surgiendo	1	2	3	4
i) Defenderlos de las posibles arbitrariedades	1	2	3	4
<b>18. El desarrollo de las funciones del representante, según los compañeros, frecuentemente supone:</b>				



a) Enfrentamientos con los propios compañeros	1	2	3	4
b) Enfrentamientos con el profesorado	1	2	3	4
c) Enfrentamientos con el Personal de Administración y Servicios	1	2	3	4
d) Enfrentamientos directivos de la institución	1	2	3	4
e) La utilización del cargo para el logro de intereses particulares de otros grupos	1	2	3	4
f) Perjuicios personales	1	2	3	4
g) Conocer a nuevas personas relevantes en la vida universitaria	1	2	3	4
h) Dificultades en algunas asignaturas	1	2	3	4
i) Facilidades en algunas asignaturas	1	2	3	4
j) Ventajas para sus calificaciones	1	2	3	4
k) Posibilidades para una futura promoción en la universidad	1	2	3	4
l) La antesala para lograr becas de algún tipo (iniciación, colaboración,...)	1	2	3	4
m) Aprender a moverse en los entresijos de la cultura del poder universitario	1	2	3	4
n) Aprender a ser un buen negociador	1	2	3	4
o) Defender las promesas realizadas en las campañas electorales	1	2	3	4
p) Dificultad para compaginar la representación con los estudios	1	2	3	4
19. "No se nace líder universitario sino que se aprende a serlo"	1	2	3	4
20. El liderazgo del estudiante universitario se caracteriza tanto por la persona que lo encarna, como por ser una función compartida por un grupo e integrada en un contexto concreto.	1	2	3	4
21. Debería existir formación específica para los representantes de los alumnos.	1	2	3	4
22. El conocimiento exhaustivo de la institución universitaria es vital.	1	2	3	4
23. La función de representación se aprende con la práctica.	1	2	3	4
24. Para mantener el liderazgo entre los compañeros es necesario ser honesto, coherente y tener unos valores éticos manifiestos.	1	2	3	4
25. El grado de satisfacción que tienes del desempeño del cargo o ejercicio del liderazgo es muy alto.	1	2	3	4
26. El enriquecimiento personal que proporciona el cargo es muy alto.	1	2	3	4
<b>27. En ese enriquecimiento personal destacan cualidades como:</b>				
a) Saber enfrentarse a nuevos retos	1	2	3	4
b) Argumentar opiniones	1	2	3	4
c) Aprender a escuchar	1	2	3	4
d) Tolerar puntos de vista contrarios	1	2	3	4
e) Mediar en los conflictos	1	2	3	4
f) Afianzar un auto concepto y autoestima sanos y positivos	1	2	3	4
g) Aprender los trucos de la micro política universitaria	1	2	3	4
28. Se debería recompensar académicamente la representación estudiantil (puntos para becas, etc.)	1	2	3	4
29. La labor de los representantes estudiantiles debe ser remunerada económicamente.	1	2	3	4
30. El porcentaje de representantes del alumnado en diferentes órganos universitarios es suficiente.	1	2	3	4

**¡MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACION!**

## ANEXO B

### OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

<b>Formulación del problema:</b> ¿Cuál es la percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil en la Facultad de Medicina UNMSM, Lima 2015?				
<b>VARIABLE</b>	<b>DEF. CONCEPTUAL DE LA VARIABLE</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>VALOR FINAL</b>
<b>Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil</b>	Es un proceso mediante el cual los estímulos son captados por los receptores de una persona que recibe o extrae información acerca del liderazgo estudiantil; el cual se basa en las atribuciones para la elección de un líder, las expectativas del líder tomadas en cuenta y la práctica del liderazgo que desarrolla el líder estudiantil.	Atribuciones para la elección de un líder	a) Atribuciones externas: - Sorteo - Azar - Circunstancias del grupo  b) Atribuciones internas: - Aspecto físico - Cualidades personales	Favorable Medianamente favorable  Desfavorable
		Expectativas del líder	- Información - Innovador - Creativo - Comprensivo - Defensor de intereses	

			- Comprometido con la problemática	
		Práctica del liderazgo	- Estrategias - Habilidades - Características	

**DEFINICION OPERACIONAL DE LA VARIABLE:** Es la manifestación verbal expresada por los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil en cuanto a las atribuciones para la elección de sus líderes, las expectativas que se tienen de ellos y según la práctica del liderazgo que desarrollan, que será medido a través de un cuestionario en escala de tipo Likert en favorable, medianamente favorable o desfavorable.

## ANEXO C

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....

He recibido la información completa de la investigación que realiza el Sr. Angel Ricardo Castro Mallma, Interno de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, titulado “PERCEPCION QUE TIENEN LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERIA SOBRE EL LIDERAZGO ESTUDIANTIL EN UNA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA CIUDAD DE LIMA 2015”, y estoy de acuerdo en participar de esta investigación.

Así como la investigadora se compromete a guardar la confidencialidad de la información obtenida y que la información obtenida será utilizada para fines de investigación.

.....

FIRMA

## ANEXO D

### FORMULA ESTADISTICA: TAMAÑO DE MUESTRA

La fórmula de “Afijación Proporcional” se utiliza cuando existen subgrupos o estratos en una población con características diferentes, se aplica para muestreos de tipo probabilístico estratificado. Lo que se realiza es hallar un factor de proporción para cada subgrupo, que indique una cantidad sustantiva para realizar el estudio, aplicando luego un muestreo aleatorio.

(1) Se toma el total de estudiantes que integran la población del estudio.

(2) Se aplica la fórmula:  $n_h = n \left( \frac{N_h}{N} \right) = nW_h$

Dónde:  $n_1 + n_2 + n_3 + \dots + n_L = n$

AÑO DE ESTUDIOS	CANTIDAD DE ESTUDIANTES	% Factor	Muestra
1º AÑO	82	28.87	24
2º AÑO	88	30.98	27
3º AÑO	55	19.36	10
4º AÑO	33	11.63	8
5º AÑO	26	9.16	6
TOTAL	284	100	75

(3) Entonces, tenemos que del grupo total obtenemos un % factor (proporción) para cada estrato, que se aplica al valor inicial del sub grupo y se obtiene el numero sustantivo; obteniendo así una **muestra de 75 estudiantes**.

## ANEXO E

### TABLA DE CONCORDANCIA

#### PRUEBA BINOMIAL: JUECES EXPERTOS

ITEMS	JUECES							P
	1	2	3	4	5	6	7	
1	1	1	1	1	1	1	1	0.008
2	1	1	1	1	1	1	1	0.008
3	1	1	1	0	1	1	1	0.062*
4	1	1	1	1	1	1	1	0.008
5	1	1	1	1	1	1	1	0.008
6	1	1	1	1	1	1	1	0.008
7	1	1	1	1	1	1	1	0.008

\* Se han considerado las observaciones del J4 respecto al ítem 3.

Se ha considerado:

Favorable= 1 (si)                      Desfavorable= 0 (no)

Si  $P < 0.05$  el grado de concordancia es SIGNIFICATIVO

De acuerdo a los resultados obtenidos por cada juez los resultados son menores de 0.05 por lo tanto el grado de concordancia es **SIGNIFICATIVA**

## ANEXO F

### CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

La confiabilidad del instrumento fue determinada mediante el Coeficiente de Alfa de Cronbach ( $\alpha$ )

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

**K:** El número de ítems

$\sum S_i^2$ : Sumatoria de Varianzas de los Ítems

$S_T^2$ : Varianza de la suma de los Ítems

**a** : Coeficiente de Alfa de Cronbach

K (número de ítems)= 67

$\sum S_i^2$  (sumatoria de varianzas por ítems) = 35

$S_T^2$  (varianza de la suma de ítems) = 156.68

$$\alpha = \frac{67}{66} \left[ 1 - \frac{35}{156.68} \right]$$

$$\alpha = (1.015) \times (1 - 0.223)$$

$$\alpha = 0.7917$$

$\alpha$  : Coeficiente de Alfa de Cronbach = 0,79

(\*) Entre más cerca de 1 está  $\alpha$ , más alto es el grado de confiabilidad

Según criterio de George y Mallery (2003), el coeficiente  $\alpha$  de Cronbach igual o mayor a 0.7 es considerado **ACEPTABLE**

## **ANEXO G**

### **LIBRO DE CODIGOS**

#### **I. DATOS GENERALES**

##### **1.1 EDAD**

15 – 19 años (1)

20 – 44 años (2)

##### **1.2 SEXO**

Masculino (1)

Femenino (2)

##### **1.3 CARGOS QUE HA REPRESENTADO**

Delegado de Curso (1)

Representante de Junta (2)

Delegado de Base (3)

Secretario del CEENF (4)

Comité Asesor (5)

Tercio Estudiantil (6)

Asamblea Universitaria (7)

Consejo Facultad (8)

SOCEESAM (9)

ANEEP (10)

Comité Electoral (11)

Otros (12)



## II. CODIFICACION POR DIMENSIONES

DIMENSIONES/ ITEMS		TOTALMENTE EN DESACUERDO (TD)	POCO DE ACUERDO (PA)	DE ACUERDO (DA)	TOTALMENTE DE ACUERDO (TA)
Atribuciones para la elección de un Líder	Items 1 – 14 Item 15 (Sub items: a – i)	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Expectativas del Líder	Item 16 Item 17 (Sub items: a – i) Item 18 (Sub items: a – p)	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Práctica del Liderazgo	Items 19 – 26 Item 27 (Sub items: a – g) Items 28, 29, 30	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

### III. CODIFICACION POR ITEMS

<b>Nº ITEMS / SUB ITEMS</b>		<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>POCO DE ACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTALMENTE DE ACUERDO</b>
<b>ITEM 1</b>		1	2	3	4
<b>ITEM 2</b>		4	3	2	1
<b>ITEM 3</b>		1	2	3	4
<b>ITEM 4</b>		4	3	2	1
<b>ITEM 5</b>		1	2	3	4
<b>ITEM 6</b>		1	2	3	4
<b>ITEM 7</b>		1	2	3	4
<b>ITEM 8</b>		1	2	3	4
<b>ITEM 9</b>		4	3	2	1
<b>ITEM 10</b>		1	2	3	4
<b>ITEM 11</b>		1	2	3	4
<b>ITEM 12</b>		1	2	3	4
<b>ITEM 13</b>		1	2	3	4
<b>ITEM 14</b>		1	2	3	4
<b>ITEM 15</b>	<b>Sub Item (a)</b>	1	2	3	4
	<b>Sub Item (b)</b>	1	2	3	4
	<b>Sub Item (c)</b>	1	2	3	4

	<b>Sub Item (d)</b>	4	3	2	1
	<b>Sub Item (e)</b>	1	2	3	4
	<b>Sub Item (f)</b>	4	3	2	1
	<b>Sub Item (g)</b>	4	3	2	1
	<b>Sub Item (h)</b>	1	2	3	4
	<b>Sub Item (i)</b>	1	2	3	4
<b>ITEM 16</b>		4	3	2	1
<b>ITEM 17</b>	<b>Sub Item (a)</b>	1	2	3	4
	<b>Sub Item (b)</b>	4	3	2	1
	<b>Sub Item (c)</b>	1	2	3	4
	<b>Sub Item (d)</b>	4	3	2	1
	<b>Sub Item (e)</b>	1	2	3	4
	<b>Sub Item (f)</b>	1	2	3	4
	<b>Sub Item (g)</b>	4	3	2	1
	<b>Sub Item (h)</b>	1	2	3	4
	<b>Sub Item (i)</b>	1	2	3	4
<b>ITEM 18</b>	<b>Sub Item (a)</b>	4	3	2	1
	<b>Sub Item (b)</b>	4	3	2	1
	<b>Sub Item (c)</b>	4	3	2	1
	<b>Sub Item (d)</b>	4	3	2	1
	<b>Sub Item (e)</b>	4	3	2	1
	<b>Sub Item (f)</b>	4	3	2	1

	<b>Sub Item (g)</b>	1	2	3	4
	<b>Sub Item (h)</b>	4	3	2	1
	<b>Sub Item (i)</b>	4	3	2	1
	<b>Sub Item (j)</b>	4	3	2	1
	<b>Sub Item (k)</b>	4	3	2	1
	<b>Sub Item (l)</b>	4	3	2	1
	<b>Sub Item (m)</b>	1	2	3	4
	<b>Sub Item (n)</b>	1	2	3	4
	<b>Sub ítem (o)</b>	1	2	3	4
	<b>Sub ítem (p)</b>	4	3	2	1
	<b>ITEM 19</b>	1	2	3	4
	<b>ITEM 20</b>	1	2	3	4
	<b>ITEM 21</b>	1	2	3	4
	<b>ITEM 22</b>	1	2	3	4
	<b>ITEM 23</b>	1	2	3	4
	<b>ITEM 24</b>	1	2	3	4
	<b>ITEM 25</b>	1	2	3	4
	<b>ITEM 26</b>	1	2	3	4
<b>ITEM 27</b>	<b>Sub Item (a)</b>	1	2	3	4
	<b>Sub Item (b)</b>	1	2	3	4
	<b>Sub Item (c)</b>	1	2	3	4
	<b>Sub Item (d)</b>	1	2	3	4

	<b>Sub Item (e)</b>	1	2	3	4
	<b>Sub Item (f)</b>	1	2	3	4
	<b>Sub Item (g)</b>	1	2	3	4
	<b>ITEM 28</b>	1	2	3	4
	<b>ITEM 29</b>	1	2	3	4
	<b>ITEM 30</b>	1	2	3	4

# ANEXO H

## TABLA MATRIZ GENERAL

Nº	ITEMS																														TOTAL																																	
	ATRIBUCIONES PARA LA ELECCION DE UN LIDER														EXPECTATIVAS DEL LIDER												PRACTICA DEL LIDERAZGO																																					
	Esudiantes	Cod.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15					16					17							18							19	20	21	22	23	24	25	26	27				28	29	30									
a			b	c	d	e	f	g	h	i	a	b	c	d	e	f	g	h	i	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	a	b	c	d	e	f	g																						
5º año	1	1	3	4	3	4	2	2	4	4	1	1	4	3	3	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	216																				
	2	2	1	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	2	2	1	4	2	2	3	4	3	2	1	2	1	2	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	1	199															
	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	215														
	4	4	4	1	3	3	1	4	2	4	3	2	2	4	4	4	2	3	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	1	3	3	4	3	4	1	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	4	3	2	1	199													
	5	5	4	3	3	1	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	215													
	6	6	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	3	3	4	1	4	1	4	1	4	4	4	4	1	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	221										
4º año	1	7	1	4	3	4	3	3	4	4	2	1	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	1	2	3	4	3	4	4	1	2	2	3	2	3	1	3	1	3	4	4	4	4	4	4	1	215												
	2	8	1	4	3	4	2	3	3	4	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	4	1	3	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	2	216									
	3	9	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	4	3	1	3	3	4	3	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	205										
	4	10	3	3	2	3	4	4	4	4	2	1	4	3	4	3	4	2	3	3	3	2	1	2	2	4	3	3	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	1	4	4	4	4	4	2	1	200									
	5	11	2	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	189											
	6	12	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	204									
	7	13	1	4	3	4	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	1	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	206									
	8	14	3	4	3	3	1	4	3	3	2	1	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	1	1	2	1	1	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	206						
3º año	1	15	2	4	3	3	3	4	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	2	4	2	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	191							
	2	16	4	2	3	4	1	3	2	4	1	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	1	3	1	3	2	2	3	2	2	3	1	1	2	3	2	2	3	2	1	4	3	1	174					
	3	17	2	2	2	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	191						
	4	18	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	180							
	5	19	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	4	3	4	1	4	2	4	4	4	1	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	2	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	1	198			
	6	20	2	2	3	2	3	3	4	4	2	2	4	4	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	2	2	187							
	7	21	2	4	3	3	3	3	3	4	3	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	3	3	4	3	4	1	4	1	4	4	4	4	4	1	1	2	1	2	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	3	208				
	8	22	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	1	3	4	4	3	4	1	3	2	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	221						
	9	23	1	4	3	3	1	3	3	4	3	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	1	3	3	4	4	4	1	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	2	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	1	3	206
	10	24	2	3	4	2	2	3	4	3	3	1	4	3	3	4	3	2	3	4	4	2	1	4	4	1	4	1	4	1	4	2	4	3	3	4	1	3	1	3	3	4	4	4	3	4	4	1	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	1	1	1	197	



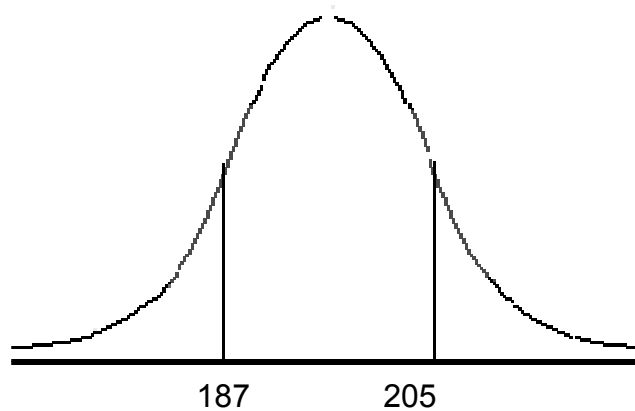
**ANEXO I**  
**MEDICION DE LA VARIABLE – ESCALA DE ESTANONES**

A. Categorización de la Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil en una universidad nacional de la ciudad de Lima Perú. 2015

Para la clasificación de la percepción que tienen los estudiantes de enfermería, en tres categorías se utilizó la comparación cualitativa a través de la Campaña de Gauss, donde se consideró una constante de 0.75 a través del siguiente procedimiento.

1. Se calculó el promedio ( $\bar{x}$ ): 195.98
2. Se calculó la desviación estándar (S): 12.60
3. Se establecieron los valores de a y b respectivamente:

$$\begin{array}{ll}
 a = \bar{x} - 0.75(DS) & b = \bar{x} + 0.75(DS) \\
 a = 195.98 - 0.75(12.60) & b = 195.98 + 0.75(12.60) \\
 a = 195.98 - 9.45 & b = 195.98 + 9.45 \\
 a = 186.53 & b = 205.43
 \end{array}$$



Favorable:	205 – 268
Medianamente Favorable:	187 – 204
Desfavorable:	67 – 186



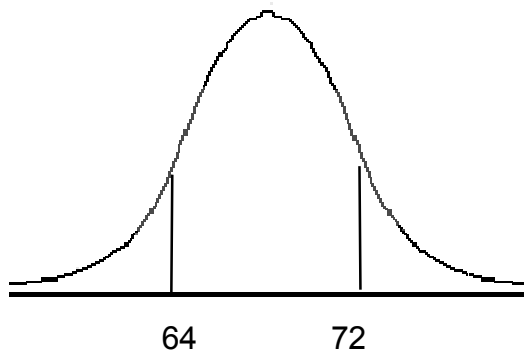
B. Distribución de la Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil respecto a las atribuciones para la elección de un líder, en una universidad nacional de la ciudad de Lima Perú. 2015

Siguiendo los pasos anteriormente señalados tenemos:

$$a1 = x1 - 0.75(DS1) \quad b1 = x1 + 0.75(DS1)$$

$$a1 = 67.84 - 0.75(4.84) \quad b1 = 67.84 + 0.75(4.84)$$

$$a1 = 64.21 \quad b1 = 71.47$$



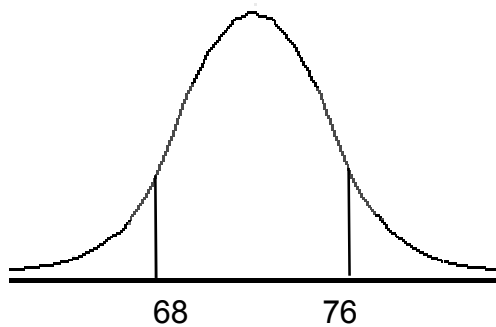
Favorable:	Mayor a 72
Medianamente Favorable:	64 – 71
Desfavorable:	Menor de 63

C. Distribución de la Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil respecto a las expectativas del líder, en una universidad nacional de la ciudad de Lima Perú. 2015

Siguiendo los pasos anteriormente señalados tenemos:

$$a2 = x2 - 0.75(DS2) \quad b2 = x2 + 0.75(DS2)$$

$$a2 = 67.956 \quad b2 = 76.39$$



Favorable:	Mayor a 76
Medianamente Favorable:	68 – 75
Desfavorable:	Menor de 67

D. Distribución de la Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil respecto a la práctica de liderazgo, en una universidad nacional de la ciudad de Lima Perú. 2015

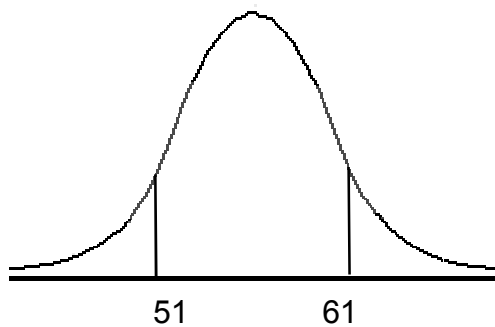
Siguiendo los pasos anteriormente señalados tenemos:

$$a_3 = x_3 - 0.75(DS_3)$$

$$a_3 = 50.81$$

$$b_3 = x_3 + 0.75(DS_3)$$

$$b_3 = 61.00$$



Favorable:	Mayor a 61
Medianamente	51 – 60
Favorable:	
Desfavorable:	Menor de 50

## ANEXO J

### DATOS GENERALES DE LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERIA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA CIUDAD DE LIMA PERU 2015

<b>Datos Generales</b>		<b>Estudiantes</b>	
		<b>N</b>	<b>%</b>
Edad	15 – 19 años	8	10.70
	20 – 44 años	67	89.30
<b>Total</b>		<b>75</b>	<b>100.00</b>
Sexo	Masculino	9	12.00
	Femenino	66	88.00
<b>Total</b>		<b>75</b>	<b>100.00</b>

## ANEXO K

### FRECUENCIA DE LOS CARGOS QUE HAN REPRESENTADO LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERIA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA CIUDAD DE LIMA PERU 2015

Cargos	Estudiantes	
	N	%
Delegado de Curso	38	50.60
Representante de Junta	22	29.30
Delegado de Base	12	16.00
Secretario del CEENF	4	5.30
Comité Asesor	1	1.30
Tercio Estudiantil	2	2.60
Asamblea Universitaria	1	1.30
Consejo Facultad	1	1.30
SOCEESAM	1	1.30
ANEEP	1	1.30
Comité Electoral	3	4.00
Otros	5	6.60

