

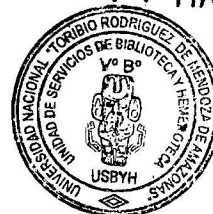


**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO  
RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



11 MAR 2014

**FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA  
SOBRE EL LIDERAZGO DE SUS DOCENTES, UNIVERSIDAD  
NACIONAL "TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA"  
AMAZONAS-2013**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL: LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

**AUTOR : Br. DÍAZ ESPEJO ROSA PURIFICACIÓN**

**ASESORA : Ms. C. Sonia Tejada Muñoz**

**Chachapoyas - Amazonas - Perú**

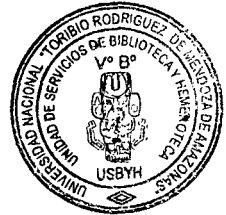
**2013**



**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO  
RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**11 MAR 2014**

**PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA  
SOBRE EL LIDERAZGO DE SUS DOCENTES, UNIVERSIDAD  
NACIONAL “TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA”,  
AMAZONAS -2013.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL: LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTOR : Br. DÍAZ ESPEJO ROSA PURIFICACIÓN

ASESORA : Ms. C. Sonia Tejada Muñoz

Chachapoyas – Amazonas -Perú

2013



**UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO  
RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**FACULTAD DE ENFERMERÍA**

**PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA  
SOBRE EL LIDERAZGO DE SUS DOCENTES, UNIVERSIDAD  
NACIONAL “TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA”,  
AMAZONAS -2013.**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL: LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTOR : Br. DÍAZ ESPEJO ROSA PURIFICACIÓN

ASESORA : Ms. C. Sonia Tejada Muñoz

Chachapoyas – Amazonas -Perú

2013

## **DEDICATORIA**

*A mi querida familia, hermanos e hijos: quienes se esforzaron para brindarme su apoyo incondicional moral y económico y haber contribuido en mi formación personal y profesional permitiendo alcanzar mis metas.*

*A mis maestros por su calidad docente y paciencia para iniciarme en el fascinante mundo de la investigación.*

*A mi asesora quien desde el inicio del estudio me apoyó anímicamente y confió en mi trabajo.*

*A Dios por fortalecer mi fe, esperanza y sabiduría, para salir adelante y alumbrar mis pasos y no dejarme caer en la penumbra.*

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por la bendición que derrama sobre mí, para que éste trabajo se haga con mayor dedicación y que el mismo sea de mucho beneficio para las futuras generaciones que opten por la carrera de Enfermería.

A los estudiantes de enfermería que en el desarrollo de esta investigación han colaborado incondicionalmente, a quienes deseo expresar mi gratitud por desarrollar las preguntas del test de percepción, durante la etapa de recolección de datos.

A la Ms. C. Sonia Tejada Muñoz por su apoyo incondicional, su asesoramiento, sugerencias e ideas brindadas durante la elaboración y ejecución del proyecto de investigación, así como para la tabulación de los datos y la presentación de los mismos; a otros miembros del profesorado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, por su guía, ayuda y útiles sugerencias en cada etapa de la investigación para armonizar el nivel y la claridad del contenido, durante la formulación y elaboración del proyecto de investigación.

De igual manera a los profesionales médicos y enfermeras quienes participaron en la validación del instrumento, a todas aquellas personas que ayudaron y colaboraron de diferentes formas para mejorar el contenido y enriquecer la investigación de tesis.

La autora

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ  
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

Ph. D. Dr. Hab. Vicente Marino Castañeda Chávez.

Rector.

Dr. José Roberto Nervi Chacón

Vice. Rector Académico (e).

Dr. Ever Lazaro Bazán

Vice. Rector Administrativo (e).

Mg. Enf. Gladys Bernardita León Montoya

Decana (e) de la Facultad de Enfermería.

**VISTO BUENO DE LA ASESORA**

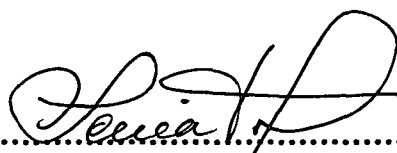
Yo, Sonia Tejada Muñoz con DNI N° 33409092, domiciliada en el Jr. Libertad N° 480, Licenciada en Enfermería con CEP N° 37715, actual docente de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” de Amazonas

**DOY VISTO BUENO**, al informe final del proyecto de tesis denominado: **“PERCEPCIÓN DE LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA, SOBRE EL LIDERAZGO DE SUS DOCENTES UNIVERSIDAD NACIONAL “TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA” AMAZONAS -2013**, realizado por la Bachiller de Enfermería Rosa Purificación Díaz Espejo, para optar el título de Licenciada de Enfermería.

Por tanto

Firmo la presente para mayor constancia

Chachapoyas, Diciembre del 2013



.....  
**Ms. C. Sonia Tejada Muñoz**  
**DNI N° 33409092**  
**CEP 37715**

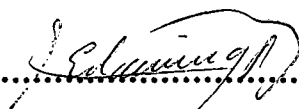
**JURADO EVALUADOR**

**(RESOLUCIÓN DECANATURAL N° 091-2012-UNTRM-VRAC/F.E.)**



.....  
**Mg. Enf. Gladys Bernardita León Montoya**

**Presidente**



.....  
**Dr. Enf. Edwin Gonzales Paco**

**Secretario**



.....  
**Mg. Enf. María Esther Saavedra Chinchayan**

**Vocal**



## ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria .....	i
Agradecimiento .....	ii
Autoridades universitarias .....	iii
Visto bueno del asesor .....	iv
Jurado evaluador .....	v
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de gráficos .....	viii
Índice de anexos .....	ix
Resumen .....	x
Abstract .....	xi
<b>CAPÍTULO I</b>	
Introducción .....	1
<b>CAPÍTULO II</b>	
<b>MATERIAL Y MÉTODOS</b>	
2.1 Tipo y diseño de investigación .....	4
2.2 Población y muestra .....	4
2.3 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	5
2.4 Procedimiento de recolección de datos .....	6
2.5 Análisis de los datos .....	7
<b>CAPÍTULO III</b>	
Resultados .....	8
<b>CAPÍTULO IV</b>	
Discusión .....	13
<b>CAPÍTULO V</b>	
Conclusiones .....	19
<b>CAPÍTULO VI</b>	
Recomendaciones .....	20
<b>CAPÍTULO VII</b>	
Referencias bibliográficas .....	21
Anexos .....	24

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA 01: Distribución porcentual de la percepción de los estudiantes de Enfermería sobre el liderazgo de sus docentes, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Amazonas 2013.	8
TABLA 02: Distribución porcentual de la percepción de los estudiantes de Enfermería sobre el liderazgo de sus docentes según dimensiones: Influencia idealizada, motivación inspiradora, estímulo intelectual, consideración individual, tolerancia psicológica, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Amazonas 2013.	10

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
GRÁFICO 01: Distribución porcentual de la percepción de los estudiantes de Enfermería sobre el liderazgo de sus docentes, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Amazonas 2013.	9
GRÁFICO 02: Percepción de los estudiantes de Enfermería sobre el liderazgo de sus docentes según dimensión: Influencia idealizada, motivación inspiradora, estímulo intelectual, consideración individual, tolerancia psicológica, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Amazonas 2013	11

## ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 01:	Validez de los instrumentos. 25
ANEXO 02:	Confiabilidad de los instrumentos. 29
ANEXO 03:	Escala dicotómica para evaluar instrumento de medición por juicio de expertos. 31
ANEXO 04:	Test de Percepción sobre Liderazgo. 32
ANEXO 05:	Tabla Nª 03: Distribución porcentual de la percepción de los estudiantes de Enfermería sobre el liderazgo de sus docentes según ciclo de estudio, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza 2013. 34
ANEXO 06:	Tabla Nª 04: Distribución porcentual del sexo de los estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza 2013. 35
ANEXO 07:	Tabla Nª 05: Distribución porcentual de la edad de los estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2013. 36

## RESUMEN

El presente estudio se realizó con el objetivo de determinar la percepción de los estudiantes de Enfermería frente al liderazgo de sus docentes, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2013; el nivel de investigación utilizado fue el exploratorio, el tipo de investigación es descriptivo simple, de corte transversal prospectivo con enfoque cuantitativo; la muestra estuvo constituido por 100 estudiantes del VI al VIII ciclo matriculados en cursos de formación disciplinaria (Universo Muestral). Para medir la variable se utilizó el método de la encuesta, técnica del cuestionario y como instrumento un test de percepción con 24 preguntas cerradas con escala de Likert, propuesto por: Odriz González (2007) y Luis Cerda Suarez (2009) modificado por la autora, los cuales fueron sometidos a una validez mediante el juicio de expertos (5) y se utilizó la prueba binomial y Z de Gauss ( $VC = 8.88 > VT = 1.6449$ ) y la confiabilidad mediante la fórmula de Spearman Brown: 0.63, considerándole moderadamente confiable. Los datos fueron procesados en el programa SPSS versión 20.0. Cuyos resultados fueron: del 100% de los estudiantes encuestados; el 63% tienen una percepción buena sobre el liderazgo de sus docentes; el 28% tienen una percepción regular y el 9% tienen una percepción mala. Respecto a las dimensiones: influencia idealizada (84.9%); consideración individual (52%) y tolerancia psicológica (47%) predomina una percepción buena y en las dimensiones motivación inspiradora (76%) y estímulo intelectual (48%) prevalece una percepción regular- Concluyendo que existe una percepción buena por los estudiantes de Enfermería, resaltando que el docente desarrolla eficazmente un liderazgo en su desempeño laboral y que responde a las características en todas sus dimensiones evidenciando un liderazgo efectivo, sustentado en la teoría de Bass.

**Palabras claves:** Percepción de liderazgo, estudiantes de enfermería.

## ABSTRACT

The present study was made with the purpose of determining the perceptions of nursing students in leadership of their teachers, Toribio Rodríguez de Mendoza National University from Amazonas- 2013; the level of research used was exploratory, the type of research was simple descriptive with prospective cross section and quantitative approach; the sample consisted of 100 students from VI to VIII cycle enrolled in disciplinary training courses (universal sample). We used the survey method, the questionnaire technique to measure the variable and as a instrument a perception test with 24 questions using scale of Likert, proposed by: Odriz González (2007) and Luis Cerda Suarez (2009) modified by the author, which were submitted to validity by expert judgments (5) it was used the binomial test and Z of Gauss ( $VC = 8.88 > VT = 1.6449$ ) and reliability through Spearman Brown formula: 0.63 considering strongly reliable. Information were processed on SPSS program, version 20.0. The results were: 100% of students surveyed: 63% have a good perception about the leadership of their teachers, 28% have a regular perception, and 9% have a bad perception. According to the dimensions: idealized influence (84.9%); individual consideration (52%) and psychological tolerance (47%) prevails a good perception and inspiring motivation in the dimensions (76%) and intellectual stimulation (48%) a regular perception prevails. Concluding that there is a good perception of nursing students, standing out that the teachers develop their efficient leadership in their job performance and show characteristics in all their dimensions, demonstrating efficient leadership, based of the theory of Bass

**Keywords:** perception of leadership, nursing students.

## INTRODUCCIÓN

Hoy en día, resulta cada vez más importante desarrollar competencias en el aprendizaje de los estudiantes universitarios (es decir, adquirir conocimientos pero también destrezas, habilidades, actitudes y valores). El desarrollo de competencias de carácter profesional en la formación de los estudiantes universitarios, es uno de los pilares fundamentales de cualquier sistema educativo que pretenda contribuir a elevar el nivel de vida y la cohesión social y económica de un país. Esto es así porque la práctica profesional requiere que los futuros egresados diseñen y comercialicen productos, defiendan los intereses de sus clientes, se introduzcan en la Administración o, incluso, en la Política. Las universidades han de formar a profesionales que se conviertan en líderes sociales y de opinión, consejeros, asesores o emprendedores; en fin, personas con capacidad para resolver problemas.

A nivel mundial la Formación Profesional Basado en Competencias es un paradigma educativo vigente e imprescindible para poder hacer realidad el derecho al trabajo, la libre elección de profesión y la promoción mediante el trabajo. Dentro de éste contexto, la función docente se considera como una tarea compleja. Ortega y Velasco quienes sugieren una clasificación de los roles docentes considerando la actuación del profesorado en aspectos educativos, administrativos/gerenciales y de relaciones públicas, por lo que se crea la necesidad de obtener la medición de otras dimensiones de las funciones y competencias que el desempeño de los docentes deben contener y dentro de estas, se encuentran los diferentes factores de liderazgo transformacional que dentro del aula es deseable que presenten los docentes a fin de buscar una acción transformadora que induzca a la aprehensión por parte de los alumnos de las mismas actitudes de liderazgo transformacional dentro de su cotidianidad escolar y su futuro desempeño profesional, temática poco tratada en las diferentes investigaciones y sobre todo considerando como fuente de información a los alumnos. (Aguilar y otros, 2008)

En lo concerniente al liderazgo, los docentes Universitarios se caracterizan por la tendencia hacia un liderazgo racional (49%), el cual evidencia una condición de líder que destaca por hacer que el grupo marche en su ausencia captando las necesidades del grupo, recibiendo ideas y sugerencias, respetando y confiando en el grupo, considerándose servicial y amistoso.

Luego se evidencia un liderazgo emotivo libre (35%), caracterizado por docentes que hacen lo que sienten, mostrándose naturales y espontáneos, expresando emociones auténticas, aspirando en algún momento a llegar a un liderazgo racional. Por otro lado, se encuentran los docentes con un liderazgo generativo nutritivo (15%), caracterizados por establecer un liderazgo que busca hacer el bien al grupo, nutriéndolo dándole libertad, mostrándose generoso y tranquilo ante los progresos del grupo; y finalmente se halló un mínimo porcentaje (1%) de docentes con un liderazgo generativo punitivo, los cuales ejercen un liderazgo caracterizado por ser preocupados en la producción, siendo posesivos e inflexibles, exigentes y conservadores, generando presión al grupo.

Lo analizado permite corroborar con investigaciones anteriores, se resaltan que los líderes eficaces son capaces de dirigir, impulsar y supervisar a sus colaboradores; promoviendo en los demás el desarrollo de sus potencialidades y a través de ello la transformación permanente de las personas, del desempeño y de los logros, generando confianza y respeto, inspirando compromiso, es decir un líder transformacional efectivo. Además de considerar el carácter multidimensional y multifacético del docente como líder, siendo éste un transformador cultural a partir del diagnóstico y observación de la realidad. (Aguilar y otros, 2008)

En el Perú el liderazgo en los docentes universitarios más predominante es el participativo en un 40%. No delega su derecho a tomar decisiones finales y señala directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre muchas decisiones que les incumben. El docente líder, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subordinados y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico. Impulsa también a sus estudiantes a incrementar su capacidad de auto control y los insta a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos. Asimismo el liderazgo permisivo tuvo un porcentaje considerable con un total de 29.95%, demostrando de ésta manera, que el liderazgo ejercido por los docentes universitarios, está influenciado también por el permisivismo, caracterizado por una conducta altamente indulgente, permitiendo gran libertad y autonomía que se traduce en un exceso, por lo que hay subalternos carentes de conducción, aplican su propio criterio y marco de referencia. El estilo patronal y paternista tuvieron un bajo porcentaje de 7.25% y 12.40% respectivamente. (Amorós, 2008)



La universidad en este contexto es fuertemente sacudida, docentes y directivos se enfrentan a un cambio constante, tienen que adquirir un proceso de adaptación rápido para lograr una gestión eficaz. La universidad debe responder con nuevas estrategias institucionales, distintas habilidades y destrezas en el estudiante, una administración eficiente, vinculación con el sector productivo y visión de futuro, sin embargo se observa todo lo contrario. Para que esto suceda es necesario que el personal que labora como docente esté capacitado para ejercer su labor con calidad, pertinencia, eficiencia y eficacia; sin embargo se observa que los docentes en una determinada situación dentro o fuera del aula no siempre en su actuación aplican estilos de liderazgo que desarrollen estas capacidades y que los estudiantes puedan tomar estos modelos. La presión del “día a día” de los docentes y en muchas ocasiones la falta de un aprendizaje explícito de técnicas didácticas, introduce incertidumbre en los docentes por lo que resulta necesario reflexionar sobre la calidad de trabajo en el aula. (Gonzales, 2008)

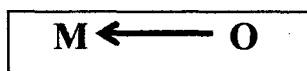
En efecto todo esto conlleva a que en un porcentaje los docentes al momento de ejercer la profesión no puedan desarrollarse plenamente como líderes dentro de una organización y/o institución, por sus características y cambios continuos que lo define y distingue, demanda en lo sucesivo un líder; en la que sus funciones y características son percibidas por los estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, durante las clases, prácticas y eventos históricos de nuestra casa de estudios, quienes formaran un concepto propio de su docente como líder a través de la siguiente interrogante: ¿Cuál es la Percepción de los estudiantes de Enfermería frente al liderazgo de sus docentes, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2013?; cuyo objetivo general fue determinar la percepción de los estudiantes de Enfermería, sobre el liderazgo de sus docentes, los objetivos específicos fueron: Valorar la percepción de los estudiantes de Enfermería, sobre el liderazgo de sus docentes en sus dimensiones: influencia idealizada; motivación inspiradora; estímulo intelectual; consideración individual y tolerancia psicológica; Caracterizar la población objeto de estudio.

## MATERIALES Y MÉTODOS

### 1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

El nivel de investigación utilizado fue el exploratorio, el tipo de investigación es descriptivo simple, de corte transversal prospectivo con enfoque cuantitativo. (José Supo)

El diseño de investigación usado fue:



Dónde:

M: Estudiantes de la Facultad de Enfermería del VI – VIII ciclo de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” Amazonas

O: Percepción de los Estudiantes frente al liderazgo del docente.

### 2. UNIVERSO, POBLACION Y MUESTRA.

**UNIVERSO:** El universo estuvo conformado por estudiantes del VI al VIII ciclo matriculados en los cursos de formación de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza” Amazonas, representado por 125 estudiantes (Oficina de Registros y Asuntos Académicos 2013-I) distribuidos de la siguiente manera: VI Ciclo (2010): 25 estudiantes; VI Ciclo (2002): 36 estudiantes; VII Ciclo (2002): 22 estudiantes; VIII Ciclo (2002): 42 estudiantes.

**POBLACIÓN:** La población estuvo constituida por estudiantes del plan curricular 2002 determinado por los criterios de inclusión, representado por 100 estudiantes distribuidos de la siguiente manera: VI Ciclo (2002): 36 estudiantes; VII Ciclo (2002): 22 estudiantes; VIII Ciclo (2002): 42 estudiantes.

**MUESTRA:** La muestra estuvo constituida por el 100% de la población (100 estudiantes).

#### **Criterios de inclusión:**

- Los estudiantes de enfermería del VI al VIII ciclo matriculados en los cursos de formación disciplinaria y correspondiente al plan curricular 2002 (Atención de enfermería al niño con problemas de salud y psiquiatría; Atención de enfermería al adulto y anciano II; Gerencia y Gestión en Enfermería).

#### **Criterios de exclusión:**

- Los estudiantes del I al VI ciclo de los cursos de formación disciplinaria que corresponden al plan curricular 2010); IX y X ciclo de Enfermería.

### **3. MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

- ✓ **Método:** Se hizo uso de la encuesta (Sampieri Hernández Roberto 2006)
- ✓ **Técnica:** Se utilizó como técnica el cuestionario (Sampieri Hernández Roberto 2006)

- ✓ **Instrumentos de recolección de datos:**

Se aplicó el instrumento elaborado por: Odriz González (2007) y Luis Cerda Suarez (2009), modificado por la autora cuya validez se determinó mediante el juicio de expertos (5) y se utilizó la prueba binomial y Z de Gauss ( $VC = 8.88 > VT = 1.6449$ ) y la confiabilidad mediante la fórmula de Splith Halves y la máxima confiabilidad con el Spearman Brown cuyo valor fue: 0.63, considerándolo moderadamente confiable. (Ver Anexo N° 01 y N° 02)

El instrumento constó de presentación, instrucciones, datos generales y el contenido, el instrumento estuvo conformado por 24 ítems por cada dimensión estuvo distribuido de la siguiente manera: Influencia idealizada (07), motivación inspiradora (05), estímulo intelectual (04), consideración individual (05), tolerancia psicológica (03).

Se utilizó una escala de Likert con las siguientes preguntas: Nunca (1), A veces (2), Siempre (3).

Para la variable Percepción fue medido de la siguiente manera:

- a. Percepción buena : 72- 57puntos
- b. Percepción regular : 56- 41puntos
- c. Percepción mala : 40- 24puntos

Las dimensiones fueron medidas:

❖ Influencia idealizada:	Percepción buena	: 21-17 puntos
	Percepción regular	: 16-12 puntos
	Percepción mala	: 11-7 puntos
❖ Motivación inspiradora:	Percepción buena	: 15-13 puntos
	Percepción regular	: 12-9 puntos
	Percepción mala	: 8-5 puntos
❖ Estímulo intelectual:	Percepción buena	: 12-10 puntos
	Percepción regular	: 9-7 puntos
	Percepción mala	: 6-4 puntos
❖ Consideración Individual:	Percepción buena	: 15-13 puntos
	Percepción regular	: 12-9 puntos
	Percepción mala	: 8-5 puntos
❖ Tolerancia psicológica:	Percepción buena	: 9-8 puntos
	Percepción regular	: 6-7 puntos
	Percepción mala	: 3-5 puntos

✓ **Procedimiento de recolección de datos**

- \* Se seleccionó y elaboró el instrumento de medición teniendo en cuenta la operacionalización de las variables.
- \* Se sometió los instrumentos a la validez y confiabilidad.
- \* Se realizó el trámite correspondiente a la Facultad de Enfermería para la aplicación del instrumento en la población objeto de estudio.
- \* El instrumento se aplicó a los actores involucrados en la presente investigación.
- \* Se elaboró la tabulación de los datos obtenidos y su respectivo análisis estadístico.

#### **4. ANÁLISIS DE LOS DATOS.**

Los datos fueron clasificados de acuerdo a las dimensiones consideradas en el presente estudio y procesados en el software SPSS versión 20; los resultados se presentan en tablas simples, tabla de contingencia y gráficos de barras; en dicho estudio se trabajó con un intervalo de confianza del 95% y un margen de error del 5%.

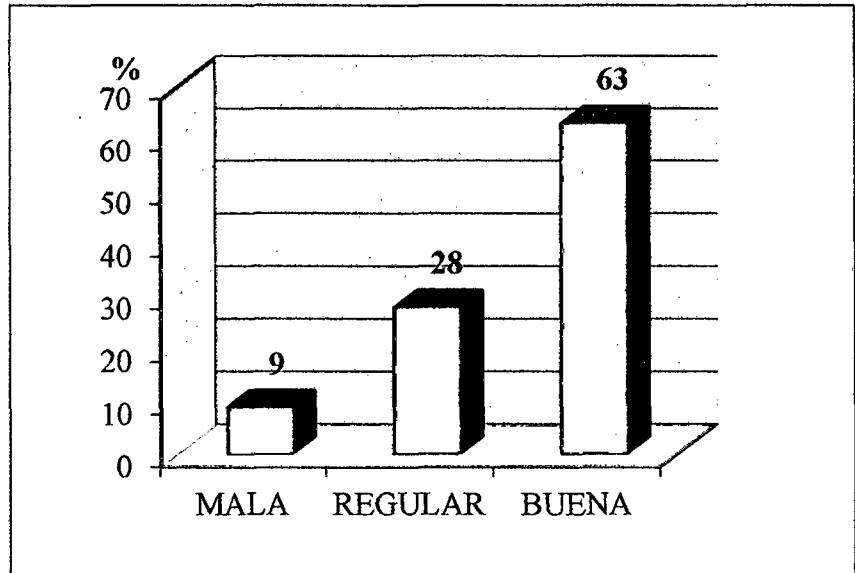
## RESULTADOS

**TABLA N° 01:** Distribución porcentual de la percepción de los estudiantes de Enfermería sobre el liderazgo de sus docentes, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Amazonas 2013.

<b>PERCEPCIÓN SOBRE LIDERAZGO</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
MALA	9	9
REGULAR	28	28
BUENA	63	63
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Fuente: Test de percepción de liderazgo.*

**GRÁFICO N° 01:** Distribución porcentual de la percepción de los estudiantes de Enfermería sobre el liderazgo de sus docentes, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Amazonas 2013.



*Fuente: Tabla N° 01*

**INTERPRETACIÓN:**

En la tabla y gráfico N° 01 se observa con respecto a la percepción de los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo de sus docentes, del 100% de los estudiantes encuestados el 63% manifiesta una percepción buena, el 28% tienen una percepción regular, el 9% refiere una percepción mala.

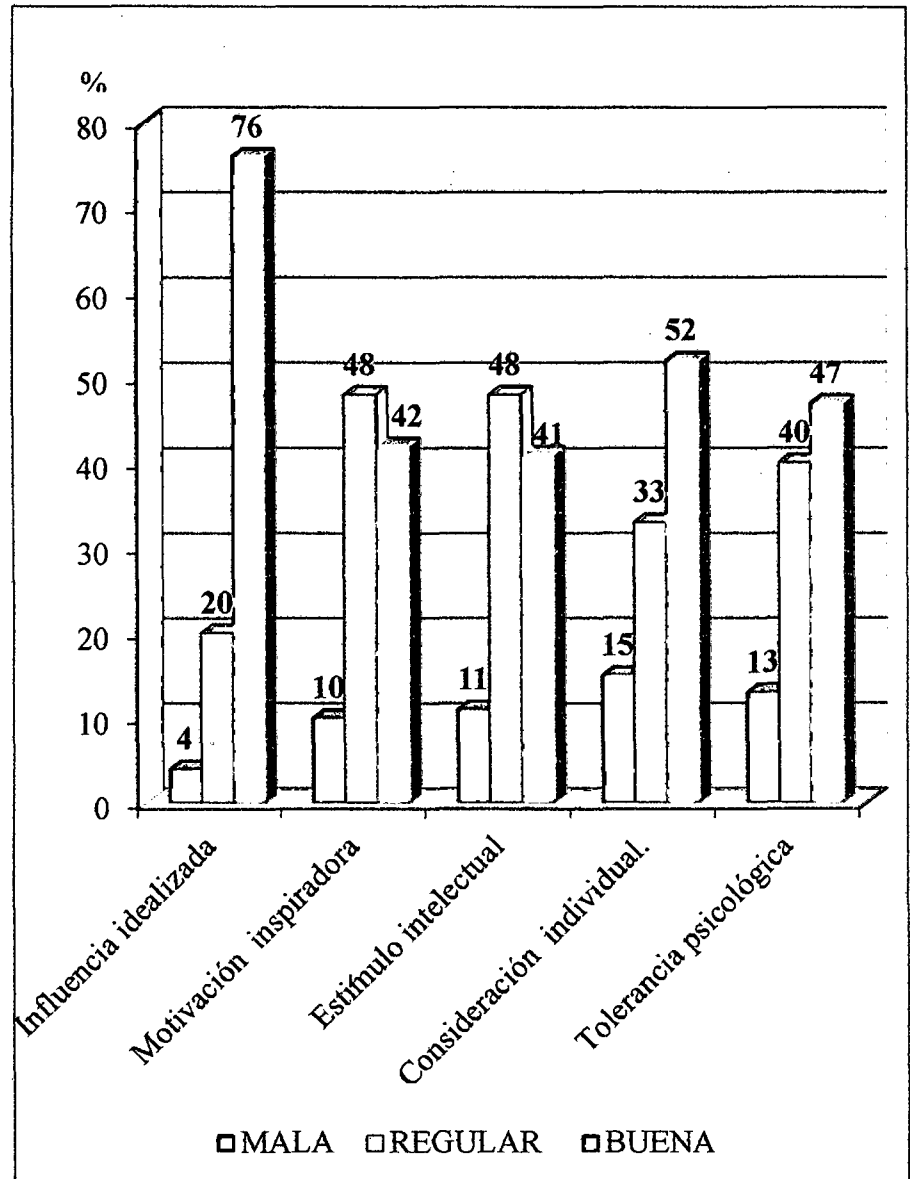
**TABLA N° 02:** Distribución porcentual de la percepción de los estudiantes de Enfermería sobre el liderazgo de sus docentes según dimensiones, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Amazonas 2013.

DIMENSIONES DE LA PERCEPCIÓN	MALA		REGULAR		BUENA		TOTAL
	fi	%	fi	%	fi	%	
Influencia idealizada	4	4.0	20	20.0	76	76.0	100
Motivación inspiradora	10	10.0	48	48.0	42	42.0	100
Estímulo intelectual	11	11.0	48	48.0	41	41.0	100
Consideración individual.	15	15.0	33	33.0	52	52.0	100
Tolerancia psicológica	13	13.0	40	40.0	47	47.0	100

*Fuente: Test de percepción de liderazgo.*



**GRÁFICO N° 02:** Percepción de los estudiantes de Enfermería sobre el liderazgo de sus docentes según dimensiones, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Amazonas 2013.



Fuente: Tabla N° 02

## **INTERPRETACIÓN:**

En la tabla 02 se observa con respecto a la percepción de los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo de sus docentes; según la dimensión Influencia Idealizada del 100% de los estudiantes el 76% manifestaron una percepción buena, seguida del 20% refieren una percepción regular y el 4% presentan una percepción mala. Según la dimensión Motivación Inspiradora del 100% de los estudiantes el 48% poseen una percepción regular, asimismo el 42% refieren una percepción buena y al mismo tiempo el 10% tienen una percepción mala; según la dimensión estímulo intelectual del 100% de los estudiantes el 48% manifestaron una percepción regular, el 41% refieren una percepción buena y el 11% manifiestan una percepción mal. Según la dimensión consideración individual del 100% de los estudiantes el 52% manifestaron una percepción buena, el 33% refieren una percepción regular y el 15% que presentan una percepción mala. Al mismo tiempo según la dimensión tolerancia psicológica del 100% de los estudiantes el 47% manifestaron una percepción buena, seguida del 40% que refieren una percepción regular y el 13% presentan una percepción mala.

## DISCUSIÓN

En la tabla y gráfico N° 01 se observa que la percepción de los estudiantes de enfermería, sobre el liderazgo de sus docentes; del 100% de los estudiantes encuestados el 63% tienen una percepción buena sobre el liderazgo de sus docentes; el 28% posee una percepción regular y el 9% tienen una percepción mala.

Al respecto Gonzales O., (2008), en su estudio titulado “Liderazgo transformacional en los docentes de la Universidad de Zulia”. Venezuela, afirma que el 75% de la población en estudio, demostró que el docente se desempeña de acuerdo a las características postuladas por la Teoría de Bass.

Gonzales. O (2007), en su estudio titulado: “Percepción de los estudiantes universitarios de la Facultad de Arquitectura y Diseño, frente al liderazgo del docente”, obtuvo que del 100% de los encuestados, el 50% consideran que sus docentes desarrollan eficazmente un liderazgo en su desempeño laboral y un 22% manifiesta estar en total desacuerdo. Concluyendo que se evidencia un liderazgo transformacional propuesto por Bass (1985).

Similares resultados se obtuvo con Gonzales en sus dos estudios realizados y el presente trabajo, ya que el estudiante tiene una buena percepción frente al liderazgo de sus docentes, además posee las características postuladas por Bass.

Esta analogía en los estudios puede deberse a que la muestra estuvo conformada por docentes universitarios, en su mayoría pertenecientes al género femenino en la etapa adulto joven (Ver anexo N° 05 y N° 06), perteneciendo al continente de América del Sur en la cual se tiene culturas similares

Esta semejanza a la opinión de género puede deberse a que en los últimos años la mujer ha ido creciendo, participando y empoderándose en grandes logros dentro de los campos de liderazgo, gerencial, político, empresarial, etc. Así dejando de lado las creencias pasadas los “techos de cristal” o «Glass ceiling barriers» (barreras invisibles a las que se veían expuestas las mujeres trabajadoras altamente calificadas y capacitadas que les impedía alcanzar los niveles jerárquicos más altos en el mundo de los negocios, independientemente de sus logros y méritos). El rol de las mujeres hoy en día es otro, más completo y más retador gracias a que están más preparadas; han demostrado una y otra vez que hacen un buen papel dentro del mercado laboral.

Contrastando con la Teoría del Liderazgo Transformacional sostenida por Bass, refiere que el líder desempeña actividades tales como creatividad, estimulación intelectual, capacidad para estimular e inspirar a sus seguidores más allá de las expectativas, dándole sentido a cada uno de los procesos y eventos; además demuestra su atención y consideración individual al tomar en cuenta a la persona, preocupándose por sus necesidades, apoyando su crecimiento y desarrollo en medio de un clima de armonía y empatía.

Se concuerda con Bass, que el líder transformacional se caracteriza por favorecer las metas comunes y compartidas, haciendo hincapié en el desarrollo de la creatividad, estimulación intelectual, capacidad para estimular e inspirar a sus seguidores, carismático visionario transformativo, más flexible, democrático, el cual se enfoca en la línea de ejercer el liderazgo mediante significados (visión, misión, compromiso de un modo compartido con los miembros de una organización). Dándole sentido a cada uno de los procesos y eventos por promover ambientes sanos y productivos, buenas relaciones interpersonales, cooperación y se centra en las relaciones humanas que son eficaces en situaciones de riesgo y de cambio.

Por tanto se puede decir que los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, en su mayoría desarrollan un estilo de liderazgo adecuado, apegado a la teoría presentada por Bass, donde se encuentran presentes características tales como: carisma, consideración individual, respeto al prójimo y fortalecimiento de valores que permiten una actuación creativa e independiente. En síntesis, se puede decir que existe un buen desempeño laboral del docente de la Facultad de Enfermería, sin embargo existiendo nudos críticos que deben ser atendidos para dar respuestas satisfactorias a la población que lo requiere.

**En la tabla y gráfico N° 02**, se puede observar respecto a la percepción de los estudiantes de enfermería, frente al liderazgo de sus docentes, según dimensiones: Influencia Idealizada del 100% de los estudiantes el 76% manifestaron una percepción buena, seguida del 20% refieren una percepción regular y el 4% presentan una percepción mala. Según la dimensión motivación inspiradora del 100% de los estudiantes el 48% posee una percepción regular, asimismo el 42 % refieren una percepción buena y al mismo tiempo el 10% tienen una percepción mala. Según la dimensión estímulo intelectual del 100% de los estudiantes el 48% manifestaron una percepción regular, el 41% refieren una percepción buena y el 11% manifiestan una

percepción mal. Según la dimensión consideración individual del 100% de los estudiantes el 52% manifestaron una percepción buena, seguida del 33% refieren una percepción regular y el 15% que presentan una percepción mala; al mismo tiempo según la dimensión Tolerancia Psicológica del 100% de los estudiantes el 47% manifestaron una percepción buena, seguida del 40% que refieren una percepción regular y el 13% presentan una percepción mala.

Al respecto Gonzales O., (2008), reveló que en la dimensión: influencia idealizada el 83.75% brindan carisma y confianza; el 13.75% mencionan que a veces tienen esta característica y un 2.5% plantean que no poseen esta característica. Con respecto a la dimensión motivación inspiradora, el resultado fue que el 88.75% consideran que el docente es perseverante en los objetivos propuestos y el 11.25% refirió que a veces el docente cumple con estas características respecto a la dimensión estímulo intelectual, se evidenciando que el 95% de la población encuestada manifestó que el docente si desarrolla esta característica y el 5% opina diferente, los docentes que manejan estas características con respecto a la dimensión consideración Individual, el 87% manifiestan que los docentes escuchan a los estudiantes que están a su alrededor con mucha facilidad; sin embargo el 10% plantean que en ocasiones y el 2.5% plantean que no saben escuchar mientras que en la dimensión tolerancia psicológica el 88.75% manifiestan que el docente sabe escuchar ante sus errores y el 11.25% mencionan que el docente no posee dicha cualidad.

Gonzales. O (2007), en su estudio titulado: “Percepción de los estudiantes universitarios de la Facultad de Arquitectura y Diseño, frente al liderazgo del docente” Venezuela”, respeto a la dimensión influencia idealizada sustentó que el 67.5% asume estar totalmente de acuerdo con la afirmación y el 5.5% en desacuerdo. En relación a la dimensión: motivación inspiradora, el 50% de los estudiantes consideran que sus docentes suelen ser optimistas y motivadores en el desempeño laboral y el 50% no lo consideran que sus docentes desarrollen es su rol estas características. Respecto a la dimensión estímulo intelectual el 55.5% propician estímulos y motivan a sus estudiantes y el 9% dicen estar totalmente en desacuerdo. Respecto a la dimensión consideración individual, el 77.5% manifiestan que son escuchados por sus profesores cuando lo han necesitado; es decir son capaces de escucharlos activamente y el 4% plantea estar en total desacuerdo ya que no aprecian esta competencia es sus docentes. Respeto a la dimensión: Tolerancia psicológica el 77.5% asumen que sus docentes se muestran

tolerantes ante los errores de sus estudiantes y el 11% manifiesta estar en total desacuerdo

Similares resultados se obtuvo con Gonzales en sus dos estudios realizados y el presente trabajo, solo se puede apreciar una pequeña diferencia en cuanto a la Dimensión motivación inspiradora, estímulo intelectual y tolerancia psicológica en donde el muestra que en más del 50% de estudiantes afirman que sus docentes presentan estas cualidades a diferencia de éste estudio en la cual se evidencia que menos del 50% refieren que sus docentes si poseen dichas cualidades.

Contrastando con la Teoría de Bass , refiere que el líder actúa de modo que sus seguidores le admiran y le quieren imitar, se convierte en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico. Con la capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza, respeto, previsión a fin de que puedan juzgar como encuadran las visiones en el ambiente en el cual evoluciona la organización; percepción a posteriori para que la visión traspase las tradiciones y la cultura de las organizaciones; una visión del mundo, dentro de la cual interpretar el impacto de nuevos desarrollos y tendencias; una percepción de la profundidad para que pueda ver todo el panorama con detalle y perspectiva apropiados, visión periférica, para que pueda comprender la respuesta de los competidores; y un proceso de revisión, de manera que todas las visiones previamente sintetizadas se revisen constantemente a medida que cambie el medio. Más allá de esto, deberán tomarse decisiones acerca del panorama temporal apropiado al cual hay que prestarle atención, la sencillez o complejidad de la imagen, hasta qué punto representará continuidad del pasado en oposición a una transformación radical, el grado de pesimismo o de optimismo que contenga, su realismo y credibilidad y su impacto potencial sobre la organización.(Chávez, 2007).

De acuerdo con la Teoría de Bass y Avolio, refiere que el liderazgo del académico universitario centrado en la transformación social e individual del docente, utiliza equilibradamente su coeficiente intelectual, emocional y operacional, influyendo positivamente en tres aspectos para cambiar el concepto que el seguidor tiene de sí mismo. Fomenta la motivación, aumenta los valores y obtiene apoyo para trascender hacia transformaciones con altas expectativas. En su faceta de aula: de transmisor de conocimientos al de conductor de alumnos, enseñándoles los contenidos relevantes, a asimilarlos, a interrelacionarlos y operativizándolos. En su faceta de evaluador: este

estilo para liderar enseña al docente a utilizar su intuición y sus capacidades emocionales e intelectuales para poder equilibrar su subjetividad y su objetividad al calificar el trabajo de sus estudiantes.

Según Alvarado (2009) en su estudio "Liderazgo y motivación en el ambiente educativo universitario". Refiere que el éxito de un líder depende en gran medida de la utilización efectiva de las estrategias motivacionales considera que el liderazgo y motivación están estrechamente interrelacionados lo que supone que todo líder debe imprimir energía a sus seguidores motivándolos al logro de objetivos visionarios. Debe poseer y demostrar sus capacidades para lograr motivar porque de ello dependerá fundamentalmente, su desarrollo y permanencia como tal.

Contrastando con Alvarado se puede afirmar que la Motivación Inspiradora es fundamental en el docente debe ser comprometido efectivamente con su significativa función dentro del quehacer educativo con una gran comprensión social y competente para enfrentar el reto de la novedad con estrategias y que faciliten la interiorización de aprendizajes permanentes y significativos, deben ejecutar dos tipos de funciones: unas académicas y otras administrativas entre las cuales se encuentran asignar las labores del grupo, recalcar la importancia del desempeño y el cumplimiento de los plazos de la planificación escolar, orientar el proceso de aprendizaje, diseñar las políticas institucionales. y promover las relaciones interpersonales.

Contrastando con la "Teoría del Liderazgo Personal" sostenida por David Fichman, refiere que el el liderazgo no se puede enseñar con discursos de un profesor de tiza y pizarra, es una competencia que tiene un componente de conocimientos, habilidades y actitudes. Sólo los conocimientos del liderazgo se pueden enseñar de una forma teórica, pero las habilidades y actitudes necesarias para la formación de líderes requieren otro tipo de metodologías." Se requiere generar un entorno donde el estudiante aprenda haciendo, experimentando y viviendo los conceptos.

De acuerdo con David Fischman, el liderazgo no sólo se aprende con la teoría, esto indica que también es percibido por sus seguidores mediante acciones que el líder realice, esto concuerda con los resultados obtenidos en éste estudio, el cual se evidencia mediante la percepción favorable en todas sus dimensiones por parte de los estudiante de enfermería de esta casa superior de estudios.

Por lo expuesto se puede decir; que el docente de la Facultad de Enfermería presenta una percepción favorable respecto al liderazgo transmite carisma, entusiasmo, respeto, confianza, generan lealtad y compromiso en el desarrollo de sus clases académicas comportándose de forma honesta y coherente, preocupándose por la salud psicológica de sus estudiantes y por ende produce satisfacción en los mismos. Los docentes de la Facultad de Enfermería son líderes educativos que están encaminados a dar respuestas emocionales, ayudando así a mejorar el trabajo, reafirmando la motivación, el estímulo constante y, sobretodo, fortaleciendo cada día más la autoestima de sus seguidores, promocionando confianza y seguridad que hace que se desempeñen más allá de las exigencias establecidas. En consecuencia, los docentes que presentan estas cualidades obtienen el esfuerzo y colaboración extra de sus estudiantes para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño; contribuyendo a formar futuros profesionales competitivos que respondan a las demandas y requerimientos que la sociedad en constante cambio le impone.



## CONCLUSIONES

1. El mayor porcentaje de los estudiantes de enfermería encuestado del VI al VIII ciclo de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, tienen una percepción buena frente al liderazgo de sus docentes, seguido de una percepción regular y siendo mínimo el porcentaje de una percepción mala.
2. En la percepción de los estudiantes de enfermería, frente al liderazgo del docente, según la dimensiones: Influencia Idealizada; en un mayor porcentaje tiene una percepción buena frente al liderazgo de sus docentes, seguido de una percepción regular y una percepción mala; en las dimensiones motivación inspiradora y estímulo intelectual; casi en la mitad de la población presentaron una percepción regular frente al liderazgo de sus docentes, seguida de una percepción buena y una percepción mala y referentes a la dimensiones consideración individual y tolerancia psicológica ; presentaron en más de la mitad una percepción buena frente al liderazgo de sus docentes; seguida de una percepción regular y una percepción mala.
3. El presente estudio estuvo conformado en su mayoría por estudiantes del VIII ciclo del sexo femenino y adultos jóvenes que tienen entre 21 – 25 años de edad.
4. Ante lo expuesto se puede decir; que los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, en su mayoría desarrollan un estilo de liderazgo adecuado, apegado a la teoría presentada por Bass. En síntesis, se puede decir que existe un buen desempeño laboral del docente de la Facultad de Enfermería, sin embargo existen nudos críticos en estímulo intelectual y motivación extrínseca debilidades que deben ser superadas para dar respuestas satisfactorias a la población que lo requiere.

## **RECOMENDACIONES**

### **A la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.**

1. Gestionar presupuesto para el desarrollo de capacitaciones que consideren el tema de liderazgo para todo el personal ya sean docentes y administrativos.

### **A la Facultad de Enfermería de la UNTRM**

1. Gestionar capacitaciones que consideren el desarrollo del liderazgo en los docentes de la facultad de enfermería para así potencializar el liderazgo en los docentes y por ende en sus seguidores
2. Realizar estudios comparativos con otras universidades relacionadas con el tema de liderazgo.
3. Reconocimiento a los docentes que resalten por sus buenas prácticas de liderazgo durante cada ciclo académico.
4. Contratar docentes con características de líderes quienes tengan apertura para la formación de los futuros profesionales de enfermería líderes.

### **A los Docentes de la Facultad de Enfermería de la UNTRM**

1. A los docentes que sigan demostrando durante sus clases teóricas y prácticas sus habilidades y fortalezas promoviendo ambientes sanos y productivos, buenas relaciones interpersonales centradas en la comunicación asertiva y el buen trato lo cual permita fomentar el desarrollo de un liderazgo transformacional en sus seguidores; que permita superar las debilidades que aún se encuentran latentes (estimulo intelectual y motivación extrínseca)
2. A favorecer climas organizacionales favorables y trabajo en equipo entre profesionales.

### **A los estudiantes de la Facultad de Enfermería de la UNTRM**

1. Continuar realizando trabajos de investigación relacionados al liderazgo con el propósito de tener mayor conocimiento de la realidad de los docentes de la Facultad de Enfermería para así implementar estrategias que contribuyan al éxito organizacional de la facultad de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, de la región Amazonas y del país.
2. Realizar estudios con enfoque cualitativos sobre la percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo de sus docentes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### DE LIBROS:

- ❖ Ardila, A. (1980). "Psicología de la percepción". Editores Trillas. México. Pág. 45-65
- ❖ Carterette, E; Morton, F. (1982). "Manual de percepción: raíces, historia y filosofía". Editores Trillas. México. Pág. 34-43
- ❖ Chiavenato, Idalberto (1993). "Administración de Recursos Humanos". 5º Edición, McGraw-Hill Interamericana. Pág. 160 – 172.
- ❖ Fischman, David. (2000) "El camino Del Líder". Editorial: diario el comercio. Perú. Pág.: 99
- ❖ Day, R. (1999)." Psicología de la percepción". Editores Limusa - México. Pág. 178-183
- ❖ Feldman, R. (1999). "Psicología". McGraw-Hill Interamericana Editores S. A. México. Pág. 76-86.
- ❖ Huber. D. 1999 "Liderazgo y Administración en Enfermería". Mc Graw- Hill Interamericana Editores S. A. – México. Pág. 48-56
- ❖ Matlin, M; Foley, H. (1996). "Sensación y percepción". Prentice Hall.- México. Pág. 123-145
- ❖ Merleau, M. (1975). "Fenomenología de la percepción". Ediciones Harcourt, S. A Península- Barcelona. Pág. 476-486
- ❖ Potter A. Patricia. y Griffin A (2002) "Fundamentos de Enfermería" Vol. I. 5º Edición. Ediciones Harcourt, S. A. – España. Pág. 86-104
- ❖ Sampieri Hernandez, Roberto (2006). "Metodología de la Investigación". 4º Edición Mc Graw- Hill Interamericana Editores S. A. Pág. 407-498, 501-518.
- ❖ Siliceo A y Otros (1999) "Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional" Mc Graw- Hill Interamericana Editores S. A. – México. Pág. 45-76

- ❖ Siliceo A y Otros (2001) “Liderazgo, Valores y Cultura Organizacional” Mc Graw- Hill Interamericana Editores S. A. – México. Pág. 34-53
- ❖ Schiffman, R. (1983).” La percepción sensorial”. Mc Graw- Hill Interamericana Editores S. A - Limusa. México. Pág. 145-165.
- ❖ Supo José (2011) “Seminario de Investigacion”.
- ❖ Torres Bardales Canales (2000) “Metodología de la Investigación Científica”. 7º Edición – México. Pág.326-346, 565-603.

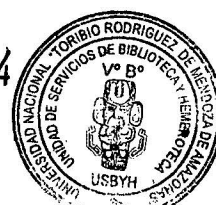
#### **DE TESIS Y MONOGRAFÍAS:**

- ❖ Hagei Janet, (2008). “Percepción de pacientes y familiares sobre el cuidado que brinda el interno de enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos en los servicios generales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión”. Perú. Tesis. Escuela Académico Profesional de Enfermería. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Pág.: 16-18.

#### **SITIOS EN RED:**

- ❖ Aguilar Armas Mercedes y otros (2008) “Estilos de pensamiento, tipos de liderazgo y estilos educativos en docentes universitarios” Disponible en: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev\\_psicologia\\_cv/v09\\_2007/pdf/a08.pdf](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/rev_psicologia_cv/v09_2007/pdf/a08.pdf). Acceso: 12 Diciembre 2012.
- ❖ Chávez Flores Erick (2007) El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la UNMSM. Disponible en: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2455>. Acceso: 25 Agosto 2013.
- ❖ Fernández Enrique Neira (2009) “Perfil del buen docente universitario”. Disponible en: <http://webdelprofesor.ula.ve/cjuridicas/neirae/pdf/ensayos/8docenteuniversitario.pdf> . Acceso:16 de setiembre del 2012.
- ❖ González Odriz (2008) “Liderazgo del docente universitario del siglo XXI”. Disponible en: <http://www.docstoc.com/docs/21479416/EL-LIDERAZGO-DEL-DOCENTE-UNIVERSITARIO-DEL-SIGLO-XXI>. Acceso: 15 de setiembre del 2012

- ❖ González Odriz (2007) “Percepciones de los estudiantes universitarios, frente al liderazgo del docente. Disponible en [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S166575272008000100008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S166575272008000100008). Acceso: 01 de setiembre del 2012
- ❖ Herrera Edel Luis (2009). “El Docente Universitario como Líder Transformacional. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos67/docente-universitario-lider-transformacional/docente-universitario-lider-transformacional2.shtml>. Acceso: 01 de setiembre del 2012
- ❖ Jerez Magnolia Esther (2011) starMedia: “liderazgo”. Disponible en [http://html.rincondelvago.com/liderazgo\\_14.html](http://html.rincondelvago.com/liderazgo_14.html) . Acceso: 15 de enero 2012
- ❖ Rodríguez María, (2007). “Percepción y cuidado” México. Disponible en <http://www.Enfermeria.unal.edu>. Acceso: 15 de enero 2012
- ❖ Serey S. Raul (2009) “Liderazgo en un mundo cambiante. Disponible en: <http://www.docstoc.com/docs/21479416/EL-LIDERAZGO-DEL-DOCENTE-UNIVERSITARIO-DEL-SIGLO-XXI>. Acceso: 01 de setiembre del 2011
- ❖ Solorzano Cojulum Juan Eduardo Guatemala (2009) Disponible en: <http://heptagrama.com/liderazgo-evolucion.htm>. Acceso: 01 de setiembre del 2011
- ❖ Solorzano Cojulum Juan Eduardo Guatemala (2009) “Definición y estilos de liderazgo” Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos71/definicion-estilos-liderazgo/definicion-estilos-liderazgo2.shtml> . Acceso: 15 de enero 2013
- ❖ Vargas Melgarejo, Luz (1994) Sobre el concepto de percepción Disponible en: <http://www.uam-antropologia.info/alteridades/alt8-4-vargas.pdf>. Acceso: 17 de enero 2013.
- ❖ Vargas María del Carmen (2000) EL NUEVO PAPEL DEL DOCENTE UNIVERSITARIO: EL PROFESOR COLECTIVO. Disponible en: <http://www.fcecon.unr.edu.ar/fcecon.unr.edu.ar/sites/default/files/u16/Decimocuartaspengler,%20craveri,%20el%20profesor.PDF>. Acceso: 30 de enero 2013.



# ANEXOS

**ANEXO N° 01**

**DETERMINACIÓN DE LA VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**

**A. APRECIACIÓN DE EXPERTOS SOBRE EL INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

ITEM EVAL.	JUECES EXPERTOS				P VALOR ≤α	SIGNIFIC. ESTAD.
	ADECUADO		INADECUADO			
	N°	%	N°	%		
1	5	100%	0	0%	0.03125	*
2	5	100%	0	0%	0.03125	*
3	5	100%	0	0%	0.03125	*
4	5	100%	0	0%	0.03125	*
5	5	100%	0	0%	0.03125	*
6	5	100%	0	0%	0.03125	*
7	5	100%	0	0%	0.03125	*
8	5	100%	0	0%	0.03125	*
9	5	100%	0	0%	0.03125	*
10	5	100%	0	0%	0.03125	*
<b>TOTAL</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>	<b>0</b>	<b>0%</b>	<b>8.88178</b>	

Fuente : Apreciación de los expertos

\* : Significativa (P < 0.05)

\*\* : Altamente significativa (P < 0.01)

**PROFESIONALES CONSULTADOS:**

1. Lic. Enf. Clarita Chozo -Jefe de Dpto. de Enfermeras del Hospital Regional Virgen de Fátima.
2. Lic. Enf. Sonia C. Huyhua Gutiérrez – Docente de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza”
3. Ps. Juan Alberto Girón Gutiérrez – Psicólogo del Hospital Virgen de Fátima.
4. Mg. Enf. Zoila Roxana Pineda Castillo - Docente de la Facultad de enfermería de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza”.
5. Dr. Edwin Gonzales Paco - Docente de la Facultad de enfermería de la Universidad Nacional “Toribio Rodríguez de Mendoza”.

## B. PRUEBA DE LA Z GAUSS PARA PROPORCIONES

### 1) Hipótesis estadística

Ho:  $P = 50\%$  versus Ha:  $P > 50\%$

#### Dónde:

P es el porcentaje de respuestas de los jueces que consideran los ítems del instrumento de medición como adecuados.

La Hipótesis alternativa (Ha) indica que el instrumento de medición es válido, entonces se espera que el porcentaje de respuestas de los jueces que califican a los ítems como adecuados debe ser mayor que el 50%.

### 2) Nivel de significancia ( $\alpha$ ) y nivel de confianza ( $\gamma$ )

$\alpha = 0.05$  (5%);                       $(1 - \alpha) = \gamma = 0.95$  (95%)

### 3) Función de prueba

En vista que la variable a evaluar “validez del instrumento de medición” es nominal (cuantitativa), cuyas categorías posibles son “válido” y “no válido” y únicamente se puede calcular porcentajes o proporciones para cada categoría, y como la muestra (respuestas) es 62, la estadística para probar la hipótesis nula es la función normal o Z de Gauss para porcentajes:

Fórmula:

$$Z = \frac{\bar{P} - P_0}{\sigma_p}, \quad \sigma_p = \sqrt{\frac{P_0(1 - P_0)}{n}}$$



Dónde:

Z: se distribuye como una distribución normal estandarizada con media 0 y varianzal

$\bar{P}$ : es el porcentaje de respuestas de los jueces que califican a cada ítem como adecuado (éxito).

$\sigma_p$ : es la desviación estándar

$P_0$ : es el porcentaje de aceptación o rechazo a favor de la hipótesis nula ( $H_0$ )

n: es el número de repuestas de los jueces que califican a los ítems como adecuadas.

#### 4) Regla de decisión

Para 95% de confianza estadística y una prueba unilateral de cola a la derecha, se tiene el valor teórico de la distribución normal VT = 1.6449

Con estos indicadores, la región de rechazo (RR/ $H_0$ ) y aceptación (RA/ $H_0$ ) de la hipótesis nula es:

Al 5%: RR/ $H_0$ : VC > 1.6449; RA/ $H_0$ : VC < 1.6449.

#### 5) Valor calculado (VC)

El valor calculado de la función Z se obtiene reemplazando los valores de:

$n = 62$ ,  $\bar{P} = 98.4\%$  y  $P_0 = 50\%$ . De donde resulta que: VC = 8.88178

#### 6) Decisión estadística

Comparando el valor calculado (VC = 8.88178) con el valor teórico (VT = 1.6449) y en base a la regla de decisión, se acepta la hipótesis alterna al 95% de confianza estadística; con este resultado, se acepta la validez del instrumento de medición.

**B. GRADO DE CONCORDANCIA ENTRE LOS JUECES SEGÚN PRUEBA BINOMIAL**

ITEM	EXPERTO*					TOTAL	P VALOR $\leq \alpha$
	1	2	3	4	5		
01	1	1	1	1	1	5	0.03125
02	1	1	0	1	1	4	0.03125
03	1	0	1	1	1	4	0.03125
04	1	0	1	1	1	4	0.03125
05	1	1	1	1	1	5	0.03125
06	1	0	0	1	1	3	0.03125
07	1	1	1	1	1	5	0.03125
08	1	1	1	1	1	5	0.03125
09	1	1	0	1	1	4	0.03125
10	1	0	1	1	1	4	0.03125

\* Respuesta de los profesionales: 1 = Sí, 0= No

$$P = \frac{\sum P}{N}$$

Donde: P = Valor Binomial

N = Número de jueces

$$\text{Entonces: } P = \frac{\sum P}{N} = \frac{0.3125}{5} = 0.062$$

La validez es altamente significativa para cada ítem ya que  $P < 0.05$

Los resultados obtenidos por cada juez fueron menores de 0.05 por lo tanto el grado de concordancia es significativo.

## ANEXO N° 02

### CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DE CONSISTENCIA INTERNA POR LA FÓRMULA DE SPEARMAN-BROWN

Formula: Split Halves

$$rip = \frac{n\Sigma IP - \Sigma I(\Sigma P)}{\sqrt{[n\Sigma I^2 - (\Sigma I)^2][n\Sigma p^2 - (\Sigma p)^2]}}$$

$$rip = \frac{10(2322) - 151(153)}{\sqrt{[10(2293) - (151)^2][10(2389) - (153)^2]}}$$

$$rip = \frac{23220 - 23103}{\sqrt{[22930 - 22801][23890 - 23409]}}$$

$$rip = 0.46$$

Formula: Spearman Brown

$$Rip = 2(r_{ip}) / 1 + r_{ip}$$

$$Rip = 2(0.46) / 1 + 0.46$$

$$Rip = 0.63$$

Donde:

n= N° casos

rip= relación de los  
ítems impares  
con los pares.

iuo	PO1	PO2	PO3	PO4	PO5	PO6	PO7	PO8	PO9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	I	P	IP	I <sup>2</sup>	P <sup>2</sup>	I+P		
casos																															T	T <sup>2</sup>
C01	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	15	14	210	225	196	29	
C02	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	14	14	196	196	196	28	
C03	1	1	2	1	1	3	3	3	2	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	17	20	340	289	400	37	
C04	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	14	13	182	196	169	27	
C05	2	1	1	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	16	224	196	256	30	
C06	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	15	16	240	225	256	31	
C07	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	1	14	17	238	196	289	31	
C08	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	15	13	195	225	169	28	
C09	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	16	13	208	256	169	29	
C10	2	1	1	3	3	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	17	17	289	289	289	34	
Σ	14	10	17	14	12	14	14	12	15	14	10	15	11	10	12	13	12	17	10	13	11	11	13	10	151	153	2322	2293	2389	304		

**ANEXO N° 03**

**ESCALA DICOTÓMICA PARA EVALUAR INSTRUMENTO DE MEDICIÓN  
POR JUICIO DE EXPERTOS**

Solicito a Usted tenga a bien revisar y opinar sobre el instrumento adjunto.

Marque con una X en SI o NO, en cada criterio, según su opinión.

N°	ITEMS	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica		
2	La secuencia de presentación de ítems es óptima		
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems es aceptable		
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles		
5	Los reactivos reflejan el problema de investigación		
6	Los instrumentos abarcan en su totalidad el problema de investigación		
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación		
8	Los ítems permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación		
9	El instrumento abarca las variables e indicadores		
10	Los ítems permitirán contrastar las hipótesis		

**SUGERENCIAS:**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

**Fecha:** ...../...../.....

\_\_\_\_\_  
**Nombre y Firma del Experto**



UNIVERSIDAD NACIONAL

TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA" - AMAZONAS

FACULTAD DE ENFERMERÍA



ANEXO N° 04

CONTENIDO:

TEST DE PERCEPCIÓN SOBRE LIDERAZGO  
(Modificado por la autora basado en: Odriz Gonzáles y Luis Suarez.)

I. PRESENTACIÓN:

Con mucho respeto me dirijo a Ud. Para realizar el presente Test de Percepción con fines de estudio; responda por favor con mucha sinceridad y veracidad las siguientes preguntas respecto al liderazgo desempeñado por el docente, según lo que Ud. Observa durante la clases Teórico-Práctico de los cursos de línea. El informe servirá para determinar la percepción sobre el liderazgo de los docentes. Tus respuestas serán anónimas y confidenciales, las personas que fueron seleccionadas no se eligieron por su nombre sino por un muestreo aleatorio sistemático y a la vez agradecerle por haberse tomado el tiempo de contestar el presente Test.

II. INSTRUCCIONES:

A continuación se le presenta un cuestionario con alternativas, marque con un aspa (x) según crea conveniente.

III. DATOS GENERALES:

Ciclo:..... Asignatura:.....

Edad: ..... Sexo: F( ) M( )

N°	INFLUENCIA IDEALIZADA <i>Consideras que el docente.....</i>	Nunca (1)	A veces (2)	Siemp. (3)
01	.....transmite entusiasmo durante sus clases.			
02	.....es amable y confiable (carisma).			
03	.....manifiesta autoconfianza en el desarrollo sus clases.			
04	.....demuestra respeto hacia si mismos y hacia Ud.			
05	.....genera lealtad			
06	.....transmite compromiso con el desarrollo de su clase.			
07	.....es honesto			
<b>MOTIVACIÓN INSPIRADORA</b> <i>Consideras que el docente.....</i>				
08	.....es optimista y motivador es su desempeño laboral.			
09	.....expresa con entusiasmo sobre las metas a alcanzar.			
10	.....te brinda, entrena y orienta pautas para alcanzar tu desarrollo personal.			
11	.....expresa confianza en que se alcanzarán las metas propuestas brindándote seguridad.			
12	.....es efectivo al asignar tareas para el logro de objetivos, aumentando tu nivel de responsabilidad.			

Nº	ESTÍMULO INTELECTUAL <i>Consideras que el docente.....</i>	Nunca (1)	A veces (2)	Siemp. (3)
13	.....favorece en ti estímulos intelectuales para la solución de problemas.			
14	.....proporciona formas nuevas de hacer las cosas.			
15	.....te orienta y guía en la toma de nuevas responsabilidades.			
16	.....te ayuda a analizar los problemas desde diferentes puntos de vista, facilitando el entendimiento. (brinda conocimientos a profundidad)			
<b>CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL</b>				
<i>El docente.....</i>				
17	.....considera las necesidades individuales de cada estudiante, te escuchan cuando los necesitas.			
18	.....te propone oportunidades de aprendizaje cuando lo necesitas.			
19	.....comunica sus visiones a futuro con ánimo			
20	.....crea un clima de apoyo dentro y fuera del aula			
21	.....fortalece en ti la autoestima.			

Nº	TOLERANCIA PSICOLÓGICA <i>EL docente.....</i>	Nunca (1)	A veces (2)	Siemp. (3)
22	.....se muestran tolerante ante los errores de sus estudiantes.			
23	.....muestra paciencia ante los errores del estudiante.			
24	.....tiene sentido del humor para indicar mis equivocaciones.			



## ANEXO N° 05

**TABLA N° 03:** Distribución porcentual de la percepción de los estudiantes de Enfermería sobre el liderazgo de sus docentes según ciclo de estudio, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza 2013.

PERCEPCIÓN	VI		VII		VIII	
	fi	%	fi	%	fi	%
MALA	4	11.1	5	22.7	0	0
REGULAR	13	36.1	11	50	4	9.5
BUENA	19	52.8	6	27.3	38	90.5
<b>TOTAL</b>	<b>36</b>	<b>100</b>	<b>22</b>	<b>100</b>	<b>42</b>	<b>100</b>

*Fuente: Test de percepción de liderazgo.*

### INTERPRETACIÓN:

En la tabla 03 se observa con respecto a la percepción de los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo de sus docentes según ciclo de estudios, del VI ciclo del 100% (36) de los estudiantes encuestados el 52.8% (19) presentan una percepción buena sobre el liderazgo de su docente, el 36.1% (13) tienen una percepción regular seguida del 11.1% (4) mostraron una percepción mala; del VII ciclo del 100% (22) de los estudiantes encuestados el 50% (11) presentan una percepción regular sobre el liderazgo de su docente, el 27.3% (6) tienen una percepción buena y el 22.7% (5) mostraron una percepción mala; del VIII ciclo del 100% (42) de los estudiantes encuestados el 90.5% (38) y el 9.5% (4) tienen una percepción regular.



## ANEXO N° 06

**TABLA N° 04:** Distribución porcentual del sexo de los estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza 2013.

<b>SEXO</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
MASCULINO	23	23.00
FEMENINO	77	77.00
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100.00</b>

*Fuente: Test de percepción de liderazgo.*

### **INTERPRETACIÓN:**

En la tabla 04 se observa con respecto al sexo de los estudiantes de enfermería, del 100% (100) de los estudiantes encuestados el 77% (77) son del sexo femenino y el 23% (23) son del sexo masculino.

## ANEXO N° 07

**TABLA N° 05:** Distribución porcentual de la edad de los estudiantes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza 2013.

<b>EDAD</b>	<b>fi</b>	<b>%</b>
17-20	11	11
21-25	80	80
26-30	6	6
30-MAS	2	2
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

*Fuente: Test de percepción de liderazgo.*

### **INTERPRETACION:**

En la tabla 05 se observa con respecto a la edad de los estudiantes de enfermería del 100% (100) de los estudiantes encuestados el 11% se encuentran entre 17 a 20 años, el 80% se encuentran entre 21 a 25 años, el 6% se encuentran entre 26 a 30 años y el 2% son mayores de 30 años.