



UNIVERSIDAD NACIONAL  
"TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA"  
DE AMAZONAS



**FACULTAD DE ENFERMERÍA**



20 ENE 2014

"AUTOCONCEPTO Y LIDERAZGO PERSONAL EN  
DOCENTES, FACULTAD DE ENFERMERÍA. UNIVERSIDAD  
NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE  
AMAZONAS - CHACHAPOYAS - 2013"

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE: LICENCIADA EN ENFERMERÍA

AUTORA:

Br. Enf. DANY VARGAS ROCHA

ASESORA:

Lic. Enf. SONIA CELEDONIA HUYHUA GUTIERREZ

CHACHAPOYAS - AMAZONAS - PERÚ

2013



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



**FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**20 ENE 2014.**

**“AUTOCONCEPTO Y LIDERAZGO PERSONAL EN  
DOCENTES, FACULTAD DE ENFERMERÍA. UNIVERSIDAD  
NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE  
AMAZONAS - CHACHAPOYAS - 2013”**

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

**AUTORA : Br. Enf. DANY VARGAS ROCHA**

**ASESORA : Lic. Enf. SONIA CELEDONIA HUYHUA  
GUTIERREZ**

**CHACHAPOYAS – AMAZONAS -PERÚ**

**2013**

## **DEDICATORIA**

A mis padres, por su incondicional apoyo en mi sistema de creencias, haciéndome comprender que yo soy la fuerza creadora de mi porvenir.

A la Lic. Enf. Huyhua Gutierrez Sonia Celedonia, asesora de éste trabajo de investigación, por guiarme en el desarrollo del presente estudio.

A los docentes de la Facultad de Enfermería por su participación y apoyo en el proceso de recolección de datos.

## **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 docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, por su apoyo desinteresado y su consentimiento para el desarrollo del presente trabajo.

Al Ing. Guadalupe Chuqui Grobert A., por su apoyo activo e incondicional en el desarrollo del presente estudio.

Un agradecimiento especial al jurado de tesis, por sus acertadas sugerencias en el desarrollo del presente estudio.

**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**

**Vicerrector Académico.**

**Dr. Ever Lazaro Bazán**

**Vicerrector Administrativo.**

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

**Decana (e) de la Facultad de Enfermería.**

**VISTO BUENO DE LA ASESORA**

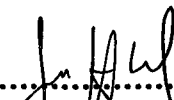
Yo, Lic. Enf. Huyhua Gutierrez Sonia Celedonia, identificado con DNI: 40623694, con domicilio legal en Jr. Piura N°220, actual docente asociada a dedicación exclusiva de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza – Amazonas, Facultad de Enfermería.

**DOY VISTO BUENO**, al informe final del proyecto de tesis denominado: **“Autoconcepto y Liderazgo Personal en Docentes, Facultad de Enfermería. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - 2013”**, realizado por la Br. Dany Vargas Rocha, para optar el título de Licenciada de Enfermería.

Por tanto

Firmo la presente para mayor constancia

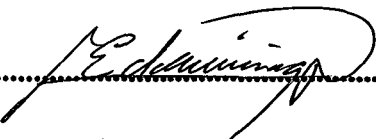
Chachapoyas, noviembre del 2013

.....  


Lic. Enf. Huyhua Gutierrez Sonia Celedonia

DNI: 40623694


**JURADO EVALUADOR**



.....

**Dr. Enf. Edwin González Paco**

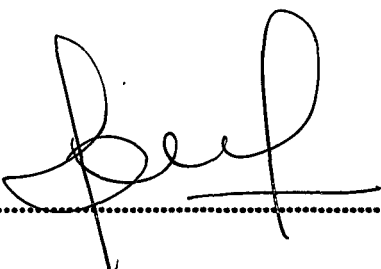
**Presidente**



.....

**MsC. Sonia Tejada Muñoz**

**Secretaria**



.....

**Mg. Enf. Zoila Roxana Pineda Castillo**

**Vocal**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Autoridades universitarias .....	iii
Visto bueno de la asesora.....	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>BASE TEÓRICA</b>	
3.1. Autoconcepto.....	4
3.1.1 Definición.....	4
3.1.2 Características del autoconcepto.....	5
3.1.3 Funciones del autoconcepto.....	6
3.1.4 Dimensiones del autoconcepto .....	6
3.1.5 Naturaleza del autoconcepto .....	8
3.1.6 Desarrollo del autoconcepto .....	9
3.2. Liderazgo .....	11
3.2.1 Definición .....	11
3.2.2 Elementos del liderazgo.....	11
3.2.3 Dimensiones del liderazgo personal .....	13
3.2.4 Filosofía del liderazgo personal .....	14
3.2.5 Características del liderazgo .....	15
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>MATERIAL Y MÉTODOS</b>	
2.1 Tipo y diseño de investigación .....	17



2.2 Universo Muestral.....	17
2.3 Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
2.4 Análisis de datos .....	20
<b>CAPÍTULO IV</b>	
Resultados .....	21
<b>CAPÍTULO V</b>	
Discusión . .....	27
<b>CAPÍTULO VI</b>	
Conclusiones.....	32
<b>CAPÍTULO VII</b>	
Recomendaciones .....	33
<b>CAPÍTULO VIII</b>	
Referencias bibliográficas.....	35
<b>Anexos</b> .....	39

## ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

TABLA 01:	Autoconcepto de los docentes. Facultad de Enfermería UNTRM – Amazonas 2013.....	21
TABLA 02:	Liderazgo personal de los docentes. Facultad de Enfermería UNTRM – Amazonas – 2013 .....	23
TABLA 03:	Autoconcepto y liderazgo personal de los docentes. Facultad de Enfermería UNTRM – Amazonas – 2013 .....	25

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Pág.

GRÁFICO 01:	Autoconcepto de los docentes. Facultad de Enfermería UNTRM - Amazonas – 2013 .....	22
GRÁFICO 02:	Liderazgo personal de los docentes. Facultad de Enfermería UNTRM - Amazonas – 2013 .....	24
GRÁFICO 03:	Autoconcepto y liderazgo personal de los docentes. Facultad de Enfermería UNTRM - Amazonas – 2013.....	26

## ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 01:	Operacionalización de variables.....40
ANEXO 02:	Validez de los instrumentos .....42
ANEXO 03:	Confiabilidad de los instrumentos.....44
ANEXO 04:	Test de autoconcepto y liderazgo personal.....48
ANEXO 05:	Dimensiones del autoconcepto de los docentes. Facultad de Enfermería UNTRM – Amazonas – 2013 .....55
ANEXO 06:	Dimensiones del liderazgo personal de los docentes. Facultad de Enfermería UNTRM – Amazonas – 2013 .....56
ANEXO 07:	Autoconcepto y liderazgo personal según sexo de los docentes. Facultad de Enfermería UNTRM – Amazonas – 2013 .....57

## **RESUMEN**

El presente estudio se realizó con el objetivo de determinar la relación que existe entre el autoconcepto y el liderazgo personal en los docentes de la Facultad de Enfermería. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas - 2013. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel relacional; el tipo de investigación fue: de acuerdo a la toma de datos del investigador transversal, prospectivo y analítico; el método utilizado fue inductivo deductivo. El universo muestral estuvo conformado por 16 docentes que dictan cursos de teoría en la Facultad de Enfermería. Para medir las variables de estudio se utilizó el método de la encuesta, la técnica del cuestionario y como instrumentos: el test de autoconcepto elaborado por la investigadora y el test de liderazgo personal propuesto por David Fischman; los cuales fueron sometidos a la validez (7.18067) y confiabilidad (0.667 y 0.994 respectivamente). Los datos fueron procesados en el programa (SPSS versión 20.0). En los resultados se tiene que: el 81.2% (13) presenta autoconcepto bueno y el 18.8% (3) autoconcepto regular. Referente al liderazgo personal el 81.2% (13) tiene un alto liderazgo personal, el 12.5% (2) muy alto liderazgo personal y sólo el 6.3% (1) presenta un liderazgo personal moderado. Por otro lado el 68.7% (11) tiene autoconcepto bueno con alto liderazgo personal, el 12.5% (2) autoconcepto bueno y muy alto liderazgo personal, asimismo el 12.5% (2) autoconcepto regular con un alto liderazgo personal, y el 6.3% (1) presenta un regular autoconcepto con un moderado liderazgo personal. Para contrastar la hipótesis se utilizó la prueba estadística no paramétrica Ji cuadrado, aceptando la hipótesis nula y rechazando la alterna ( $X^2 = 4.892$ ;  $G1 = 2$ ;  $P = 0.087 > 0.05$ ). Conclusión: no existe relación significativa entre el autoconcepto y el liderazgo personal de los docentes de Enfermería. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

**Palabras claves:** autoconcepto, liderazgo personal, docentes de Enfermería.

## ABSTRACT

The present study was carried with the objective of determined the relationship between the autoconcept and personal leadership in the teachers of the faculty nursing of the Toribio Rodriguez de Mendoza University National Chachapoyas 2013. Research of quantitative, approach of relational level; the type of investigation was: according to data collection cross prospective and analytical; the method used was inductive deductive. The sample universe was formed by 16 teachers that to teach theory courses at the nursing faculty. To measure the study variables was used the poll method, questionnaires and as instruments techniques: the test of autoconcept developed by the rescarchen and the test of personal leadership proposed by David Fischman; wich were subjected to the validity (7.18067) and reliability (0.667 y 0.994 respectively). The data was processing in the program (SPSS vertion 20.0). In the results there is had that the 81.2% (13) presents good autoconcept and the 18.8% (3) autoconcept to regulate. To modal to personal leadership the 81.2% (3) has high; the 12.5% (2) very high personal leadership and only the 6.3% (1) presents a personal leadership moderate. On the other hand the 68.7% (11) they have a good autoconcept with high personal leadership, the 12.5% (2) they have a good autoconcept and very high personal leadership, which the 12.5% (2) have regular autoconcept with a high personal leadership, and the 6.3% (1) have a regular autoconcept with a moderate personal leadership. To contrast the hypothesis square Ji was in use the stadistical test not paramétrica, accepting the void hypothesis and rejecting the alternate ( $X^2 = 4.892$ ;  $G1 = 2$ ;  $P = 0.087 > 0.05$ ). Conclusión: don't exist significant between the autoconcept and personal leadership of the nursing teachers of the Toribio Rodriguez de Mendoza University National Amazonas.

**Key words:** autoconcept, personal leadership, nursing teachers.

## CAPÍTULO I

### INTRODUCCIÓN

Desde ya un largo tiempo se viene reflexionando e investigando acerca del liderazgo personal y el autoconcepto, así como su importancia durante el desarrollo personal y en el desarrollo de las diversas organizaciones (Atoche, 2011).

Actualmente en la sociedad mundial existe una escasez de líderes auténticos además de la concepción equivocada de liderazgo. La antropología dominante parece proponer un ser humano privado de la capacidad de adquirir conciencia de sí mismo y de lo que lo rodea, que se muestra apático para construir una sólida conciencia moral que le oriente en un mar de confusiones y en consecuencia incapaz de tomar decisiones responsables (Siliceo, 2001).

Generalmente no hay docentes líderes y cotidianamente se cae en la rutina de la enseñanza aprendizaje, además se repite el conocimiento en vez de producirlo y sobretodo no se considera la investigación como base fundamental para el mejoramiento profesional. Ante tal situación, se hace necesaria la insistencia de docentes con características de líder; entendiéndose como tal “La capacidad de influir en un grupo para que logren las metas” (Robbins, 1999).

No hay la menor duda que los docentes universitarios de las escuelas o facultades de Enfermería necesitan desarrollar capacidades de liderazgo, el cual en su esencia se caracteriza por su potencial para influir, motivar, inspirar confianza, renovar, y aceptar retos; todo ello bajo la perspectiva de una visión amplia y futurista de las organizaciones de la enfermería, así como de la salud de las personas, de las familias y de la sociedad en su conjunto (Robbins, 1999).

Además se evidencia en todas las personas ya sean profesionales o no, un autoconcepto muy vulnerable que se está tratando de cambiar a diario, el cual no permite tener una imagen real del tipo de personas que somos. Una encuesta aplicada a docentes universitarios de la Universidad de Sevilla muestra que se presenta una gran problemática en el querer demostrar que unos son mejores que otros, muchas veces conllevando a la formación errónea de una imagen personal en la cual puede verse como una persona extremadamente valiosa o a una persona sin utilidad y esto posteriormente

trae consigo un docente autoritario, liberal y en muchos casos apático y sin motivación. (González, 2008).

En un artículo publicado a principios de los 90 en Costa Rica, señala que los profesionales de enfermería que desempeñan el campo de la docencia muestran más baja autoestima, autoconcepto e iniciativa que los docentes de otras profesiones, situación que se agudiza por la falta de enseñanza de habilidades directivas en las escuelas y el estilo autocrático de la supervisión en los servicios. Esta situación que aparentemente aún no se ha podido revertir en su totalidad puede estar influyendo negativamente en el desarrollo de la profesión (Alvarado, Y., et. al 2009).

A nivel nacional, la situación no difiere significativamente de la situación internacional, tanto docentes universitarios como otros profesionales presentan cierta apatía. En algunos lugares las acciones dirigidas al liderazgo son pocas y se reducen a un grupo de docentes y/o profesionales que tienen acceso a una capacitación continua (Mendigure, 2007).

El liderazgo que proyectan las asociaciones de enfermería en el país se identifican bajo dos puntos de vista diferentes: algunos reconocen que el liderazgo de las asociaciones está basada en el conocimiento que sus dirigentes tienen de la situación interior de la enfermería y del medio nacional e internacional en la que se desarrollan; también lo definen como participativo, proactivo y propositivo en virtud de que proponen proyectos, gestionan recursos, se comprometen con las instituciones y los ciudadanos, muestran efectividad en sus propuestas de legislación y se les reconoce como la voz autorizada por sus miembros para dialogar con la sociedad y las autoridades. El otro punto de vista señala la existencia de asociaciones intrascendentes, que proyectan un liderazgo sumiso, que no presentan propuestas por incapacidad y poco conocimiento de la realidad profesional y nacional, y que no explotan su papel legitimado por las legislaciones para tener éxito (Chávez, 2007).

En las universidades el liderazgo se reduce a una asignatura como parte del plan de estudios mas no a la formación para la vida personal y profesional, existiendo así una crisis de liderazgo tanto en docentes, enfermeros y estudiantes universitarios; generando muchas veces poca identificación y compromiso con la profesión (Mendigure, 2007).



En el campo de enfermería, las asignaturas, materias o contenidos temáticos que abordan conceptos sobre liderazgo tienen relación con aspectos como la reforma del sector salud, negociación, comunicación, relaciones interpersonales, programación y pensamiento estratégico. Los cursos formales abordan temas como la administración de servicios de salud, administración de servicios de enfermería, liderazgo y gestión, teorías de liderazgo, principios de administración y proceso administrativo, entre otros. Sin embargo, se observa cierta debilidad en los procesos de aprendizaje o metodologías usadas para preparar enfermeras/os líderes (Contreras, 2005).

Los esfuerzos de los docentes por brindar una educación pública de calidad son notorios en la región, sin embargo se tropieza con un problema estructural, tratar de aplicar un modelo educativo urbano totalmente desarticulado de la realidad regional y local que no es aplicable a la realidad rural de Amazonas; sumado a este problema tenemos la ausencia de docentes con características de liderazgo, que sean innovadores de cambio, desarrollando metodologías que favorezcan la formación académica de los estudiantes (Smith, 2006).

Con respecto a los profesionales de Enfermería, según una encuesta aplicada en el Hospital Regional Virgen de Fátima Chachapoyas. Revela que todos los profesionales que laboran en esa institución practican los tipos de liderazgo, sobresaliendo el liderazgo participativo (Atoche, 2011).

Viendo toda esta realidad se hizo imprescindible desarrollar el presente estudio de investigación titulado “Autoconcepto y liderazgo personal en docentes, Facultad de Enfermería. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas - 2013”; cuyo objetivo general fue determinar la relación que existe entre el autoconcepto y el liderazgo personal en los docentes de la Facultad de Enfermería; los objetivos específicos fueron: Caracterizar la población objeto de estudio, identificar el autoconcepto que tienen los docentes e identificar el liderazgo personal de los docentes de la Facultad de Enfermería. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas 2013; teniendo como hipótesis alterna: Existe una relación estadísticamente significativa entre el autoconcepto y el liderazgo personal en docentes de la Facultad de Enfermería.

## **CAPÍTULO II**

### **BASE TEÓRICA**

#### **1. AUTOCONCEPTO**

##### **1.1 Definición**

El autoconcepto está definido de diferentes maneras por varios autores, sin embargo todos llegan a la misma conclusión de que el autoconcepto es la percepción que cada individuo tiene de sí mismo y de su ambiente que lo rodea y éste va cambiando conforme pasa el tiempo y las experiencias de cada individuo. Para el enfoque psicosocial es muy importante en el desarrollo del autoconcepto la socialización y el aprendizaje ya que las primeras relaciones que tiene el niño son de suma importancia para el desarrollo de éste (Mead, S., et. al 1934).

El autoconcepto, “concepto de sí mismo” equivale a “autoconocimiento”, el pasa a ocupar un lugar central en la adolescencia, etapa en que tiene lugar la construcción de la propia identidad. Autoconcepto conjunto de esquemas descriptivos que el sujeto tiene acerca de sí mismo y posee naturaleza multidimensional: física, social, académica, familiar y emocional y cada dimensión representa un aspecto único de identidad (Latorre, A., et. al 2002).

Hurlock y Allport indican que el autoconcepto es el núcleo central del patrón de la personalidad, ya que tiene menos posibilidades de modificarse en comparación con otras estructuras, además de que adquiere mayor fijación con el paso de los años y de acuerdo con Erikson, representa los modelos sociales del medio ambiente y también la imagen de la realidad adquirida a través de las sucesivas etapas de la vida (Reyes, 2003).

Resumiendo el autoconcepto se ha elegido como la forma en la que persona piensa, actúa y siente, y abarca aspectos físicos, conductuales y mentales. Respecto a la edad a la que comienza a desarrollarse el autoconcepto es en la primera infancia cuando empezamos a tener conciencia de nosotros mismos y de nuestro entorno. Esto también está relacionado no sólo con la edad de la persona sino también tiene que ver en cuestiones de aprendizaje (Moreno, 2007).

Para crear una atmósfera que favorezca el desarrollo del autoconcepto y autoestima es necesario que se den 6 condiciones: (Bosteiro, 1993).

- ✓ Reto
- ✓ Libertad
- ✓ Respeto
- ✓ Afecto
- ✓ Control
- ✓ Éxito

El autoconcepto, es considerado simultáneamente como una entidad global, pero que resulta de la autovaloración en áreas específicas de funcionamiento. Estas áreas se organizan jerárquicamente en cuanto a su peso dentro del concepto global de autoestima individual. Para los autores de la escala, el autoconcepto es relativamente estable (Mead. S., et. al 1934).

Por tanto para la presente investigación se trabaja con la siguiente definición : autoconcepto es la percepción que cada individuo tiene de sí mismo y de su ambiente que lo rodea y este va cambiando conforme pasa el tiempo y las experiencias de cada individuo, además es el núcleo central del patrón de la personalidad que adquiere mayor fijación con el paso de los años y representa los modelos sociales del medio ambiente y también la imagen de la realidad adquirida a través de las sucesivas etapas de la vida.

## **1.2 Características del autoconcepto**

Epstein tras hacer una profunda revisión de una serie de autores y para poder tener una idea más clara sobre el autoconcepto, destaca como más sobresalientes sus principales características: (Epstein .1981).

- ✓ Es una realidad compleja, integrada por diversos autoconceptos más concretos, como el físico, social, emocional y académico.
- ✓ Es una realidad dinámica que se modifica con la experiencia.
- ✓ Se desarrolla a partir de las experiencias sociales, especialmente con las personas significativas.
- ✓ El autoconcepto es la clave para la comprensión de los pensamientos, sentimientos y conductas o comportamientos de las persona

### **1.3 Funciones del autoconcepto**

Numerosas investigaciones han señalado que una de las funciones más importantes del autoconcepto es: (Bandura, 1984).

➤ Regular la conducta mediante un proceso de autoevaluación o autoconciencia, de manera que el comportamiento de un sujeto dependerá en gran medida del autoconcepto que tenga en ese momento. Sin embargo, éste proceso de autorregulación no se realiza globalmente, sino a través de las distintas autopercepciones o autoesquemas que constituyen el autoconcepto y que representan generalizaciones cognitivas, actuando de punto de contacto entre el pasado y el futuro, pudiendo controlar la conducta presente en función de éste.

Estos autoesquemas, también llamados *possible selves*, influyen sobre la conducta, bien por medio de las expectativas, bien determinando la interpretación de las distintas situaciones en las que se encuentra el sujeto, así como la información que será seleccionada, o bien afectando a las inferencias que se realicen. Las funciones de estos «*possible selves*» son muy variadas destacando el ser fuentes motivacionales que favorecen los sentimientos de autoeficacia, competencia y de control sobre la propia conducta.

En relación a éste papel motivador, recientes investigaciones han puesto de manifiesto que los «*possible selves*» representan los distintos motivos del sujeto, dando forma cognitiva y cargando de afectividad sus intereses, deseos, objetivos, miedos, etc. Según lo señalado, éste constructo constituye el punto de contacto entre los motivos y la conducta, siendo por tanto el autoconcepto a través de ellos el que la dirige e incentiva.

### **1.4 Dimensiones del autoconcepto**

El autoconcepto tiene 5 dimensiones básicas: académica/laboral, social, emocional, familiar y físico (Crosby, 1994).

**d.1 Autoconcepto académico/laboral.**- Se refiere a la percepción que el sujeto tiene de la calidad de su desempeño, como trabajador o como estudiante. La dimensión se centra en dos aspectos: el primero relativo al sentimiento que se

genera en el trabajador acerca de su actividad a través de sus superiores (buen trabajador) y el segundo, referido a cualidades concretas valoradas especialmente en ese contexto (inteligencia, hábito de trabajo). Esta dimensión correlaciona positivamente con ajuste psicosocial, rendimiento académico/laboral, calidad de la ejecución, aceptación y estima de los compañeros de trabajo, liderazgo y responsabilidad; y negativamente con absentismo y conflicto.

**d.2 Autoconcepto social.-** Percepción que el sujeto tiene de su competencia en las relaciones sociales. Esta dimensión está integrada por dos aspectos: uno referido a la red social del sujeto y a su facilidad o dificultad para mantenerla o ampliarla; otro, concerniente a algunas cualidades importantes en las relaciones interpersonales (amigable y alegre). El autoconcepto social correlaciona positivamente con el ajuste y el bienestar psicosocial, con el rendimiento académico y laboral, con el aprecio de superiores y compañeros, con los comportamientos pro sociales y con los valores universales. La correlación es negativa en el caso de las conductas disruptivas, la agresividad y la sintomatología depresiva.

**d.3 Autoconcepto emocional.-** Es la percepción que el sujeto tiene sobre su estado emocional y sus respuestas a situaciones específicas, con cierto grado de compromiso e implicación en su vida cotidiana.

Esta dimensión permite diferenciar dos aspectos: el primero hace referencia a la percepción general sobre el propio estado emocional (me asusto con facilidad, estoy nervioso), y el segundo centrado en la autovaloración emocional en situaciones concretas (cuando me preguntan o me hablan) en las que la otra persona es de rango superior (profesor, jefe). Un autoconcepto emocional alto supone que el sujeto, además de controlar las situaciones y emociones, responde adecuadamente y sin nerviosismo a los diferentes momentos de su vida, y lo contrario sucede habitualmente cuando el autoconcepto emocional es bajo. Esta dimensión correlaciona positivamente con las habilidades sociales, el autocontrol, el sentimiento de bienestar y la aceptación de los iguales; y negativamente, con la sintomatología depresiva, con la ansiedad, con el consumo de alcohol y cigarrillos, y con la deficiente integración escolar y laboral.

**d.4 Autoconcepto familiar.-** Es la percepción que tiene el sujeto de su implicación, participación e integración en el medio familiar. El significado de esta dimensión se distribuye en dos aspectos. El primero se refiere específicamente a la confianza y el afecto de los padres, el segundo relativo a variables de la familia y el hogar. En resumen, este factor correlaciona positivamente con rendimiento académico y laboral, con ajuste psicosocial, con bienestar, con integración, con prosocialidad, y con percepción de salud física y mental. Correlaciona negativamente con sintomatología depresiva, ansiedad y consumo de drogas.

**d.5 Autoconcepto físico.-** Se refiere a la percepción que tiene el sujeto de su aspecto físico y de su condición física. Esta dimensión incluye dos aspectos complementarios. Uno referido a la práctica deportiva en la vertiente social, física y de habilidad. Otro relativo al aspecto físico.

Un autoconcepto físico alto indica que la persona se percibe de modo agradable y que puede practicar algún deporte con éxito.

El autoconcepto alto correlaciona positivamente con percepción de salud y de bienestar, con autocontrol, con rendimiento deportivo, con motivación de logro, al igual que con integración académica y social. El autoconcepto bajo, por su parte, correlaciona negativamente con el desajuste escolar, la ansiedad.

## **1.5 Naturaleza del autoconcepto**

En la naturaleza del autoconcepto hay que considerar tres aspectos del yo (Crosby, 1994).

**1.5.1 El aspecto evolutivo,** el cual se refiere a la autoestima. La autoestima es el término que se suele darse a la evaluación que una persona hace de sí misma. Por tanto, el autoconcepto es como pensamos, mientras que la autoestima es el grado en que nos gusta lo que pensamos. Para determinar nuestra autoestima no basta con calcular nuestros éxitos (parte de nuestro autoconcepto).

Para producir un nivel de autoestima es necesario también elaborar nuestro autoconcepto en relación con nuestras pretensiones.

**1.5.2 El aspecto dinámico**, procede de la naturaleza esencialmente defensiva del autoconcepto. La consistencia es la fuerza motivadora que subyace al autoconcepto, hasta el extremo de afirmar que una persona con un bajo autoconcepto preferiría escuchar comentarios sobre ella que se correspondan con su autoconcepto en vez de comentarios que presenten una imagen más favorecida, pero inconsistentes. Este dinamismo proporciona también el marco necesario para ciertas afirmaciones con respecto a algunos de los lazos que unen el autoconcepto y la conducta.

**1.5.3 El aspecto organizativo**, aspecto en el que la complejidad de los seres humanos, su amplia gama de actividades, implica que las autodescripciones producidas por ellos serán también complejas. Para que estas definiciones complejas puedan manejarse, es necesario que se organicen de alguna forma. Se plantean pues, dos modelos: el jerárquico y el concéntrico.

El modelo jerárquico establece que se da un desarrollo del autoconcepto de lo general a lo específico; es decir, de lo supraordenado (autoconcepto general) a sus componentes subordinados como, por ejemplo, el autoconcepto académico, el cual asimismo, se subdivide en otros componentes.

El segundo modelo, el concéntrico, adopta un esquema compuesto de círculos concéntricos, donde los elementos más centrales serán los más importantes y los que deberían defenderse con mayor intensidad.

Los elementos de la periferia, en cambio tendrían consecuencias menores en la conducta del sujeto, y por tanto una información inconsistente con ellos sería prácticamente ignorada.

## **1.6 Desarrollo del autoconcepto (Besteiro, 1993).**

El autoconcepto del niño es básicamente un reflejo de las actitudes que este nota que los demás mantienen respecto a él, y tendrá un efecto determinante sobre su conducta. Resulta evidente que la manera en que un niño se describe a si mismo cambia con la edad. A medida que aumenta la edad, las autodescripciones se hacen más complejas y sofisticadas. Desde los siete hasta los quince años, las autodescripciones de los niños se van refiriendo cada vez menos a aspectos tales como su apariencia física, las posesiones y los miembros de la familia.

Simultáneamente, las descripciones se dirigen cada vez más a aspectos relacionados con los atributos generales de personalidad, los intereses y aficiones, y las ideas, actitudes y valores. También se puede observar un cambio en general de los rasgos físicos a los psicológicos en las descripciones que los niños se formulan con respecto a los demás.

Este cambio evolutivo puede considerarse como el producto de dos procesos distintos pero bastante relacionados: por un lado, el niño se vuelve cada vez más observador, describiendo tanto a las demás personas como así mismo; y por otro lado, el niño se va enfrentando a ámbitos sociales cada vez más amplios. Es decir, los niños mayores tienen más intereses y actitudes de las que hablar que los niños más pequeños. Aquí es donde plantea la distinción entre el “Yo” y el “Mí”.



## **2. LIDERAZGO**

### **2.1 Definición**

El liderazgo es toda capacidad que un individuo puede tener para influir en un colectivo de personas, haciendo que éste colectivo trabaje con entusiasmo en el logro de objetivos comunes. El auténtico liderazgo es gozoso, es decir no puede entenderse si quien lo ejerce no lo hace con alegría, generosidad y trascendencia, sin que con ello se deje de ser consciente del sacrificio que implica tal acto (Siliceo, 2001).

El liderazgo es cualquier intento expresado de influenciar o impactar la conducta de otras personas, además es una acción sobre personas, no sobre maquinas o aparatos; indica rejugos de sentimientos, intereses, aspiraciones, valores, actitudes y todo tipo de reacciones humanas (Rodríguez, 1988).

#### **2.1.1. Definición de líder**

Líder, viene del verbo:

To lead = guiar, dirigir

Un líder, es aquella persona con ciertas cualidades de personalidad, carácter, habilidades de comunicación, y que a la vez tiene aceptación, reconocimiento y confianza de quienes lo rodean por sus acciones y decisiones (Rodríguez, 1988).

### **2.2 Elementos del liderazgo**

Los elementos del liderazgo son: (Rodríguez, 1988).

➤ **Visión:** capacidad de desarrollar un proyecto de futuro, un sueño, un anhelo, un objetivo transcendental que se debe alcanzar.

La visión se genera a partir de:

- ✓ La historia y circunstancia personal y familiar del individuo.
- ✓ La percepción del mundo interior y exterior.
- ✓ El compromiso con uno mismo.
- ✓ El compromiso con los demás.
- ✓ El deseo de encontrar un destino mejor.

No puede concebirse a un líder sin una visión de futuro. Todos los líderes, sin importar su nivel ni su campo de acción, están o deben estar motivados por un

proyecto a futuro. Deben tener una idea inicial o un anhelo que pretendan cumplir más adelante.

➤ **Misión:** es la acción cotidiana que define la identidad y tarea de un individuo o grupo (se resume en las preguntas: quiénes somos y para qué estamos en este mundo). En otras palabras, una misión es la razón de ser o existir de dicho individuo o grupo y la causa y fin de su actividad.

Toda misión es acción, tarea, esfuerzo, compromiso y hasta sacrificio para ayudar a que los demás crezcan y para proporcionar a través de nuestra actuación en beneficio a otros; esto es lo que caracteriza a un líder que guía y conduce a su grupo.

➤ **Valores:** Los valores son concepciones prácticas y normativas que, mediante la sabiduría colectiva regulan la actuación de un grupo, los cuales son:

- ✓ Honestidad
- ✓ Amor
- ✓ Respeto
- ✓ Educación
- ✓ Lealtad
- ✓ Congruencia
- ✓ Compromiso
- ✓ Paciencia
- ✓ Esfuerzo
- ✓ Disciplina
- ✓ Justicia

Los valores constituyen el conjunto de principios o reglas esenciales del juego bajo las cuales se van a guiar las actitudes y conductas de las personas y los grupos.

## 2.3 Liderazgo personal

### 2.3.1 Dimensiones del liderazgo personal (Fischman, 2000).

#### d.1 Control del Ego

- o **Independencia:** Sentimientos y creencias relacionados con la idea de que la felicidad personal depende exclusivamente del propio individuo. Se relacionada con una fuerte autoestima que busca equilibrios razonables evitando caer en el perfeccionismo. La persona con alto sentido de independencia toma decisiones propias que le permiten dar soluciones permanentes a los problemas y no conformarse con salidas temporales.
- o **Libertad de máscaras:** Ausencia de acciones, pensamientos y emociones que resultan del deseo incontrolado de salvar el “ego” ante los demás; por ejemplo. Persiguiendo metas sin sentido, como las posesiones materiales o el reconocimiento permanente de las personas. La persona libre de “mascaras” experimenta una profunda satisfacción interna por ser quien es y no necesita estímulos externos para saberlo.

#### d.2. Equilibrio

- o **Equilibrio orgánico:** medida en la que una persona esta consiente de su estado físico y somático, está atenta a posibles desequilibrios y problemas en él, así como del impacto de su rutina y demás hábitos, incluye el grado en que practica hábitos beneficiosos para la salud y bienestar en ámbitos tangibles: hacer deporte, cuidar la salud y llevar una vida ordenada.
- o **Equilibrio mental:** grado en el que la persona se responsabiliza por su estado mental, promoviendo actitudes positivas y tomando conciencia de la aparición de actitudes negativas ante la vida; búsqueda de pensamientos positivos, realistas y gratificantes.
- o **Equilibrio espiritual:** medida en que la persona de manera activa y constructiva, cuida su vida espiritual. Grado en que cuida su capacidad de introspección, reflexión y conocimiento profundo de sí mismo. Se refleja en un intento por evitar pensamientos destructivos, en disponer de tiempo para la reflexión personal, la confianza y la credibilidad en sí mismo.

### **d.3. Desapego**

- **Afrontamiento productivo:** capacidad para usar los problemas y las dificultades con fines de aprendizaje y no solo para generarse preocupaciones. Medida en la que usa su capacidad de aprendizaje evitando apearse excesivamente a las metas y los bienes materiales.
- **Superar la frustración:** habilidad para no decepcionarse de manera rápida o permanentemente cuando no obtiene lo que quiere o cuando las circunstancias no le son favorables. Capacidad para evitar la impaciencia y la agresividad ante circunstancias frustrantes así como para reaccionar ante los problemas de una manera proporcional a su relevancia objetiva. Habilidad para enfocar lo positivo en su vida, sentimientos de valoración por lo que tiene, actitud positiva y confiada ante las circunstancias.

### **d.4. Responsabilidad**

- **Asumir retos de crecimiento:** habilidad para hacerse responsable por su crecimiento personal en lugar de buscar excusas; así como de aceptar desafíos y buscar las fuerzas para afrontarles adecuadamente, en lugar de culpar a las circunstancias o a otra personas.
- **Afrontamiento de problemas:** hábito de adoptar conductas que lleven a la solución eficaz de los problemas, en lugar de permanecer estancados en la angustia que le pueden generar. Alejamiento del negativismo y de las reacciones depresivas.
- **Lealtad y respeto por sí mismo:** actitud de confianza respecto del cumplimiento de sus promesas, de respeto por sus decisiones, así como lealtad a sí mismo y a sus principios. Es seguida por hábitos como la disciplina, la perseverancia y la iniciativa. Compromiso con una visión.
- **Ausencia de negatividad:** alejamiento de la presencia permanente de emociones y pensamientos de agresión, odio y negativismo hacia los demás.

## **2.4 Filosofía del liderazgo personal (Morales, 2004).**

- **Somos líderes todos los días:** un mundo saturado de problemas, el clamor universal que se oye en gobiernos, negocios y profesiones expresa la necesidad de un liderazgo personal, quien es capaz de afrontar y resolver los problemas puede poner sus propias condiciones.

Ante esta escasez, se podría suponer que se requeriría un especial optimismo para afirmar que cada hombre es un líder y sin embargo, así es: todos son líderes sin importar edad, inteligencia, clase social, educación, experiencia o personalidad.

➤ **El hombre nació para ser líder:** el liderazgo personal es un proceso que se aprende, el hombre nació para ser líder: es su naturaleza pero eso no significa que nació líder; significa que nació con todos los talentos, capacidades y atributos necesarios para desarrollar el liderazgo y que nació con un deseo muy íntimo de dirigir, de construir y de superar los problemas de la vida.

➤ **Las recompensas del liderazgo:** desarrollar el liderazgo personal es avanzar por el camino del éxito, es una motivación personal para emplear mejor las capacidades que Dios ha dado. El ser humano en sus propias búsquedas encuentra una gran alegría en vivir, en trabajar, en relacionarse con las personas, cuando siente que su vida vale para algo, esto es liderazgo personal; el liderazgo es una habilidad para sacarle provecho a la vida; consiste en saber lo que uno quiere realizar y tener la suficiente confianza en uno mismo para llevarlo a cabo, es comprender que la esencia de la vida se encuentra tanto en dar como en recibir.

➤ **Una cualidad interna:** el liderazgo personal es una cualidad del hombre, entretejida en la trama de tu vivir cotidiano, sin importar profesión, vocación o campo de trabajo.

## **2.5 Características del liderazgo (Polo, 2005).**

- Ser de utilidad para sus seguidores.
- El líder debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen.
- Debe ser una persona capacitada, con conocimientos y habilidades.
- Preocupado, trata a la gente como personas, como un talento que hay que potenciar.
- Tiene visión, objetivos; horizonte fijo, sentido de dirección.

- Abierto al cambio.
- Fomenta la responsabilidad y el desarrollo personal.
- Proactivo.
- El líder debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones según sea la necesidad que se tenga.
- Tener el dominio de sí mismo.
- Dar realidad a las ideas y tener el coraje de convertir en hechos los anhelos.
- Nunca traicionar a los que lo esperan.
- Servir con pasión y es ser humilde.

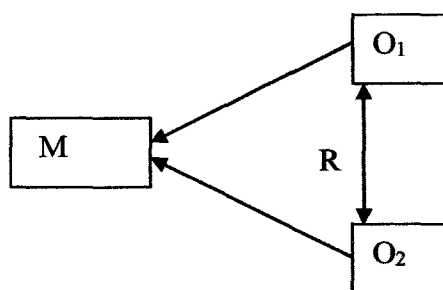
## CAPÍTULO III

### MATERIAL Y MÉTODOS

#### 2.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

El presente estudio fue de enfoque cuantitativo, de nivel relacional; el tipo de investigación fue: de acuerdo a la toma de datos del investigador transversal, prospectivo y analítico. El diseño está representado por el siguiente esquema (Sampieri, et. al, 2008).

Diseño de la investigación:



#### DONDE:

M = Docentes licenciados en Enfermería que dictan teoría.

O<sub>1</sub> = Autoconcepto.

O<sub>2</sub> = Liderazgo personal.

R = Relación.

#### 2.2. UNIVERSO MUESTRAL.

La presente investigación estuvo constituida por el 100% de los docentes licenciados en Enfermería que dictan teoría en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, que suman un total de 16 docentes (entre nombrados y contratados quienes cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión) según datos de la Oficina de Personal y Servicios de la UNTRM, 2013 – I; de acuerdo a lo siguiente:

- 07 docentes ordinarios (02 principales; 03 asociados y 02 auxiliares)
- 07 docentes contratados tiempo completo.
- 02 docentes contratados tiempo parcial (01 de 16 horas, 01 de 14 horas).

**Criterios de inclusión:**

- Docentes universitarios de la Facultad de Enfermería que deseen participar en el estudio.

**Criterios de exclusión:**

- Docentes universitarios de la Facultad de Enfermería que se encuentren de vacaciones o licencia.

**2.3. MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.**

- ✓ **Método:** Se utilizó la encuesta (Canales, F., et. al 2004).
- ✓ **Técnica:** Se utilizó como técnica el cuestionario (Canales, F., et. al 2004).

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

- **Para la variable 01.**

Se utilizó un test del autoconcepto elaborado por la investigadora, el que fue sometido a la validez a través del juicio de expertos cuyo valor fue:  $V.C = 7.18067 > V.T = 1.64$  (anexo 02); y la confiabilidad se halló mediante el Split Halves y la máxima confiabilidad con el Spearman Brown, cuyo valor fue: 0.667; quiere decir que el instrumento tuvo una moderada confiabilidad (anexo 03).

El test estuvo destinado a evaluar el autoconcepto en docentes universitarios de la Facultad de Enfermería; el cual constó de 36 ítems formulados de manera legible y comprensible que fueron administrados en forma individual y colectiva, divididos en 3 dimensiones: autoconcepto académico/laboral, autoconcepto físico y autoconcepto emocional.

Para los ítems se utilizó la escala de Likert, con respuestas del 1 al 5, donde 5 significó: “totalmente de acuerdo”; 4: “de acuerdo”; 3: “indiferente”; 2: “en desacuerdo” y 1: “totalmente en desacuerdo”.



Las dimensiones se evaluaron como se detalla a continuación: malo: (0 – 21 puntos); regular: (22 – 43 puntos); bueno: (44 – 65 puntos) y la variable se evaluó de la siguiente manera: malo; (0 – 60 puntos); regular: (61 – 120 puntos) y bueno: (121 – 180 puntos).

➤ **Para la variable 02:**

Se utilizó un test del liderazgo personal estandarizada por David Fischman (Perú), el mismo que fue modificado por la investigadora y sometido a la validez a través del juicio de expertos cuyo valor fue:  $V.C = 7.18067 > V.T = 1.64$  (anexo 02); y la confiabilidad se halló mediante el Split Halves y la máxima confiabilidad con el Spearman Brown, cuyo valor fue de 0.994; quiere decir que el instrumento tuvo una alta confiabilidad (anexo 03).

El test estuvo destinado a evaluar el liderazgo personal en docentes universitarios de la Facultad de Enfermería; el cual constó de 81 ítems formulados de manera legible y comprensible, los que fueron administrados en forma individual y colectiva, divididos en 4 dimensiones: control del ego, equilibrio, desapego y responsabilidad.

Los ítems fueron respondidos marcando los números del 1 al 5 donde 5 significó: “siempre”; 4: “casi siempre”; 3: “a veces”; 2: “casi nunca” y 1 “nunca”. Las dimensiones se evaluaron como se detalla a continuación: Muy bajo: (0 – 17 puntos); bajo: (18 – 33 puntos); moderado: (34 – 49 puntos); alto: (50 – 65 puntos); muy bajo: (66 – 80 puntos) y la variable se evaluó de la siguiente manera: muy bajo: (0 – 65 puntos); bajo: (66 – 130 puntos); moderado: (131 – 195 puntos); alto: (192 – 260 puntos) y muy alto: (260 – 324 puntos).

✓ **Procedimiento de recolección de datos**

**Primero:** Se seleccionó y elaboró el instrumento de medición teniendo en cuenta la operacionalización de las variables.

**Segundo:** Se sometió los instrumentos a la validez y confiabilidad.

**Tercero:** Se realizó el trámite correspondiente a la Facultad de Enfermería para la aplicación del instrumento en la población objeto de estudio.

**Cuarto:** El instrumento se aplicó a los actores involucrados en la presente investigación.

**Quinto:** Como última etapa del proceso de recolección de datos se elaboró la tabulación de los datos obtenidos y su respectivo análisis estadístico.

#### **2.4. ANÁLISIS DE LOS DATOS.**

Los datos fueron procesados en el software SPSS versión 20, para determinar la relación entre las dos variables de estudio se utilizó la prueba estadística no paramétrica del ji cuadrado con un nivel de significancia del 0.05 (95% de confiabilidad y 5% de margen de error).

Los resultados se presentan en tablas simples, tabla de contingencia y gráfico de barras.

## CAPÍTULO IV

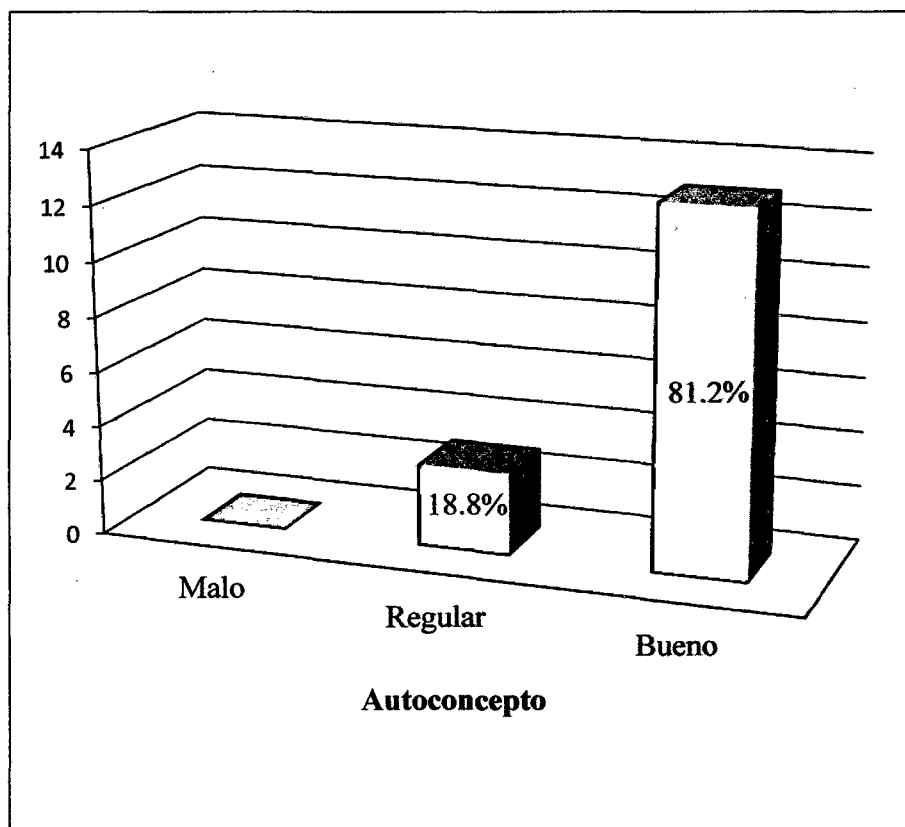
### RESULTADOS

TABLA 01: Autoconcepto de los docentes de la Facultad de Enfermería. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2013.

Autoconcepto	f <sub>i</sub>	%
Malo	0	0
Regular	3	18.8
Bueno	13	81.2
Total	16	100.0

Fuente: Test de autoconcepto.

GRÁFICO 01: Autoconcepto de los docentes de la Facultad de Enfermería. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2013.



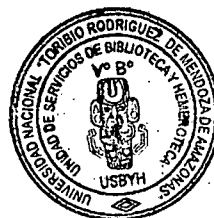
Fuente: Tabla 01

En la tabla/gráfico 01 se evidencia que del 100% (16) de los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, el 81.2% (13) presenta autoconcepto bueno y el 18.8% (3) autoconcepto regular. Ningún docente presenta autoconcepto malo.

TABLA 02: Liderazgo personal de los docentes de la Facultad de Enfermería. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2013.

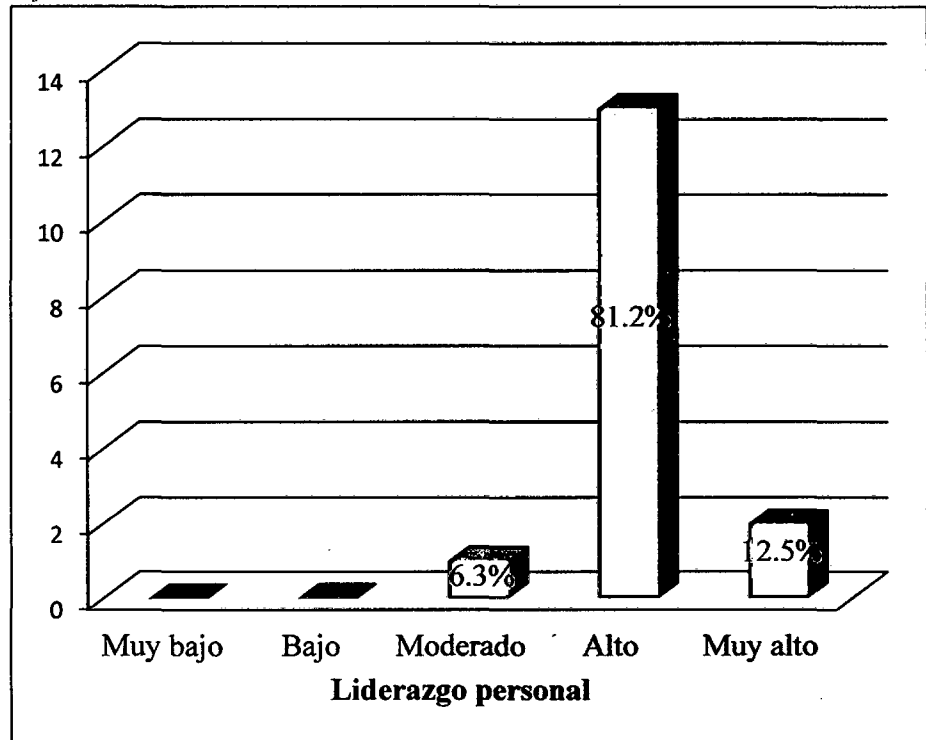
Liderazgo personal	Fi	%
Muy bajo	0	0
Bajo	0	0
Moderado	1	6.3
Alto	13	81.2
Muy alto	2	12.5
Total	16	100.0

Fuente: Test de liderazgo personal.



20 ENE 2014

GRÁFICO 02: Liderazgo personal de los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2013.



Fuente: Tabla 02.

En la tabla/gráfico 02 se observa que del 100% (16) de los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, el 81.2% (13) presenta un alto liderazgo personal, el 12.5% (2) liderazgo personal muy alto y el 6.3% (1) liderazgo personal moderado. No se observa ningún docente que presente bajo y muy bajo liderazgo personal.

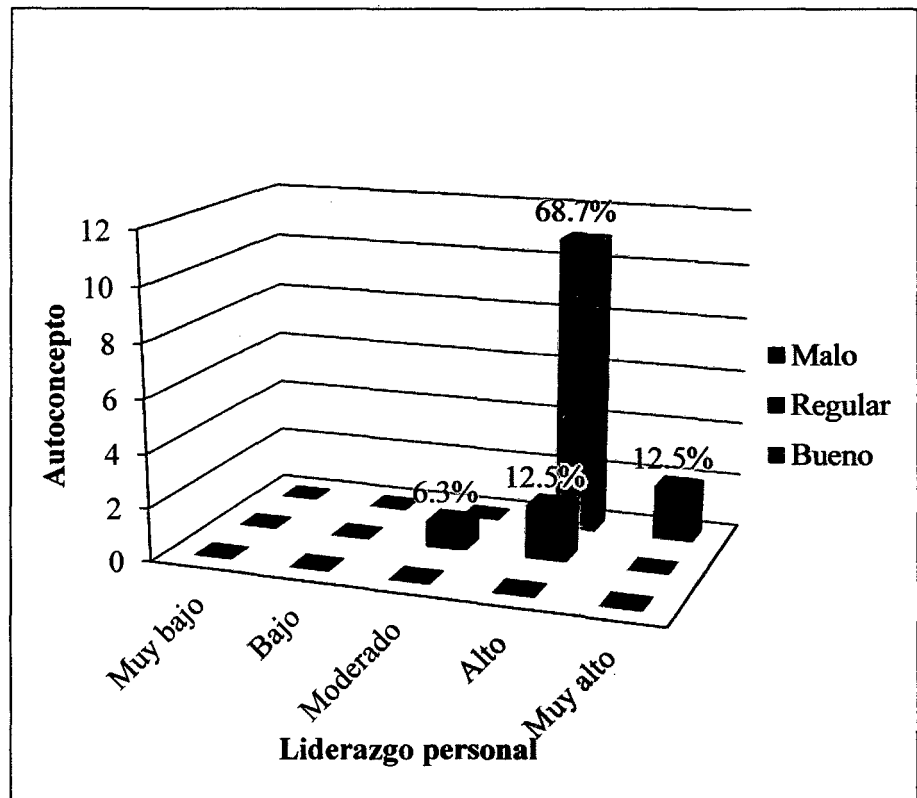
TABLA 03: Autoconcepto y liderazgo personal de los docentes de la Facultad de Enfermería. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2013.

Liderazgo Personal	Autoconcepto							
	Malo		Regular		Bueno		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0
Moderado	0	0	1.0	6.3	0	0	1	6.3
Alto	0	0	2.0	12.5	11.0	68.7	13	81.2
Muy alto	0	0	0	0	2.0	12.5	2	12.5
Total	0	0	3	18.8	13	81.2	16	100

$X^2 = 4.892$ ;  $G1 = 2$ ;  $P = 0.087 > 0.05$ .

Fuente: Test de autoconcepto y liderazgo personal.

GRÁFICO 03: Liderazgo personal y autoconcepto de los docentes de la Facultad de Enfermería. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2013.



Fuente: Tabla 03.

En la tabla/gráfico 03 se observa que el 68.7% (11) tiene un autoconcepto bueno con un liderazgo personal alto, el 12.5%(2) un autoconcepto bueno con un liderazgo personal muy alto, asimismo el 12.5% (2) un autoconcepto regular con un liderazgo personal alto y el 6.3% (1) presenta un autoconcepto regular con un liderazgo personal moderado. Para la contrastación de la hipótesis se utilizó la prueba estadística no paramétrica Ji cuadrada cuyo valor fue:  $X^2 = 4.892$ ,  $G1 = 2$ ;  $P = 0.087 > 0.05$ .



## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN**

**En la tabla/gráfico 01 del 100% de los docentes de la Facultad de Enfermería, el 81.2% presenta autoconcepto bueno; debido al alto nivel de madurez psicológica, equilibrio psicofísico, así como a la valoración, afecto y confianza en sí mismos; por otra parte el 18.8% tiene un autoconcepto regular porque son profesionales que se caracterizan por aceptarse así mismos, ser responsables, practicar el liderazgo, actuar con independencia y presentar sentimientos de bienestar; sin embargo en ocasiones difíciles se manifiestan vulnerables, temerosos, deprimidos, ansiosos y sólo se recuperan cuando las circunstancias mejoran.**

**Al respecto Valentín, M. (2003), en su estudio titulado “Incidencia del autoconcepto docente en el proceso educativo en un grupo de profesores y orientadores mexicanos”, afirma que el 85% presenta un autoconcepto bueno, mientras que un 13% presentan autoconcepto regular y el 2% autoconcepto malo.**

**Similares resultados se tuvo con Valentín, sólo se puede apreciar una pequeña diferencia en cuanto al autoconcepto malo donde muestra que una pequeña cantidad de personas presentan éste tipo de autoconcepto, a diferencia del presente estudio en la cual no se evidencia. La similitud en ambos estudios puede ser por el corto rango de tiempo que hay entre ambas investigaciones así como también al nivel académico, cultural y social de las poblaciones en estudio.**

**Por otra parte Moreno, J. (2007), Informa que tanto la autoestima y el autoconcepto están influenciados por la edad, el género y la práctica físico - deportiva. Además refiere que son los varones en un 53% en relación a un 47% de las mujeres los que presentan un mayor autoconcepto, imagen corporal, competencia y condición física.**

**Con respecto al estudio realizado por Moreno se observa una diferencia significativa, ya que en el presente estudio el 81.2% estuvo conformado por personas del sexo femenino y el 75.0% presenta un autoconcepto bueno (anexo 07), contradiciendo a lo afirmado por Moreno; esto puede deberse a que en los últimos años la mujer ha ido creciendo, participando y empoderándose en grandes logros como en lo político, empresarial, etc. Así dejando de lado las creencias pasadas en la que a la mujer se veía**

como un ser inferior al hombre y su función era únicamente criar a los hijos, servir al esposo o cuidar la casa.

Finalmente Hurlock y Allport (Sánchez, 1993), indican que el autoconcepto es el núcleo central del patrón de la personalidad, ya que tiene menos posibilidades de modificarse en comparación con otras estructuras, además de que adquiere mayor fijación con el paso de los años.

Comparando con Hurlock y Allport se puede manifestar que un buen autoconcepto es fundamental en las personas y en especial en aquellas que lideran o guían a un grupo que está en constante cambio, aprendizaje y formación; las cuales necesitan formarse sólidamente hasta alcanzar un autoconcepto fijo y bueno; momento en la cual podrán desarrollar su potencial y sus habilidades que tiene cada uno y que hasta ahora no lo utilizaron como tal.

Según Crosby R. (1994) las personas que presentan autoconcepto bueno, tienen una buena percepción de sí mismo y de su ambiente que lo rodea, se caracterizan por ser buenos trabajadores, poseer autocontrol, son responsables, inteligentes, tienen aceptación de sus compañeros y superiores, son líderes, controlan las situaciones y emociones, responden adecuadamente y sin nerviosismo a los diferentes momentos de su vida. Y las personas que presentan autoconcepto regular, se caracterizan por aceptarse así mismo, practicar el liderazgo, ser responsables, tener rendimiento deportivo, presentar sentimiento de bienestar; sin embargo en ocasiones difíciles se manifiestan vulnerables, temerosos, deprimidos, ansiosos y sólo se recuperan cuando las circunstancias mejoran.

Por tanto se puede decir que los docentes de la Facultad de Enfermería son profesionales eficientes y competentes ya que en su mayoría presentan un autoconcepto bueno, el cual es una fortaleza importante para el desarrollo de la Facultad tanto en lo académico como en lo administrativo.

**En la tabla/gráfico 02** del 100% de los docentes de la Facultad de Enfermería, el 81.2% presenta un alto liderazgo personal y el 12.5% muy alto. Estos profesionales tienen un alto grado de independencia, equilibrio del cuerpo, la mente y espíritu; superan la frustración, asumen retos de crecimiento, afrontan los problemas con ausencia de negatividad y sienten lealtad y respeto por sí mismos.

Por otro lado el 6.3% presentan liderazgo personal moderado; los que presentan esta categoría son profesionales que logran superar el egocentrismo, tienen moderado autoestima, además se responsabilizan por su estado mental promoviendo actitudes positivas y tomando conciencia de la aparición de actitudes negativas ante la vida.

Chávez, E. (2002). En su estudio titulado “El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la U.N.M.S.M.” cuyos resultados evidencian que el 78% de los docentes presentan un liderazgo personal alto, a diferencia del 15% que presentan liderazgo personal moderado y en un mínimo porcentaje liderazgo personal bajo 7% y ningún docente presenta liderazgo personal muy alto y muy bajo. Además muestra que la mayoría de los docentes encuestados alcanzaron puntajes alto y muy alto en todas las dimensiones estudiadas: 73.91% para “Responsabilidad”, 65.22% para “Control del ego”, 60.87% para “Equilibrio”; sin embargo en el desapego el 43.48% de docentes obtuvo puntaje moderado.

Similares resultados se obtuvo con Chávez donde muestra que el liderazgo que predomina en los docentes es el liderazgo personal alto, seguido del moderado y finalmente el bajo; estos resultados no difieren considerablemente con los resultados de la presente investigación. Sin embargo se tuvo discrepancia en cuanto a la categoría de liderazgo personal bajo ya que en el presente estudio no se encuentran dicha categoría, por el contrario se evidencia liderazgo personal muy alto. Con respecto a las dimensiones se obtuvo similares resultados en ambos estudios ya que la mayoría de los docentes encuestados alcanzaron puntajes alto y muy alto en todas las dimensiones estudiadas (ver anexo 06). La semejanza en los estudios puede deberse a que ambos se realizaron en el mismo país, en la cual se tiene una cultura organizacional idéntica tanto en la costa, sierra y selva.

Según la “Teoría del Liderazgo Personal” sostenida por David Fischman, quien señala que un líder es, ante todo, un observador y tiene que conocerse a sí mismo, saber mirarse en el espejo y conocer a la gente con la que trabaja; además refiere que la condición de un líder no depende sólo de su voluntad, no basta con querer ser líder para alcanzar a serlo. El liderazgo consiste en reunir y combinar una serie de atributos que los demás puedan reconocer en la conducta que mostramos, además afirma que no es posible dirigir a otras personas si primero no nos podemos dirigir a nosotros mismos porque para ser líderes de otros uno tiene antes que saber ser líder de uno mismo y para

lograr esto es importante alcanzar un equilibrio interior, que sólo conseguiremos cuando nuestro espíritu se manifieste por encima de esa máscara que es nuestro ego.

Concordando con la teoría de Davis Fischman se puede decir que el liderazgo es imprescindible en todas las personas y con mayor énfasis en las que tienen bajo su dirección a un grupo de personas que están en constante cambio y en proceso de formación como son los estudiantes universitarios, los cuales necesitan tener como docentes a personas idóneas, líderes, creativas, competitivas, y empáticas quienes sepan guiarles hacia un futuro mejor.

Por tanto se puede decir que el control del ego, el equilibrio y la responsabilidad constituyen las principales fortalezas del liderazgo personal en los docentes de la Facultad de Enfermería y el desapego la debilidad más importante. Además se puede afirmar que los docentes de la Facultad de Enfermería se caracterizan por tener una buena escala de valores, alto grado de bienestar, buen estado de salud, buenas prácticas deportivas, mentalidad optimista, buena relación intrapersonal y poseer gran inteligencia disciplinaria.

**En la tabla/gráfico 03** se puede observar que el, 68.7% de los docentes presentan un autoconcepto bueno con un liderazgo personal alto, el 12.5% un autoconcepto bueno con un liderazgo personal muy alto, asimismo el 12.5% un autoconcepto regular con liderazgo personal alto, y sólo el 6.3% presentan un autoconcepto regular con un moderado liderazgo personal. Indicando que no existe ninguna relación estadística entre ambas variables, lo cual fue contrastado por el valor de Ji cuadrado encontrado ( $\chi^2 = 4.892$ ) y el valor teórico (5.9915).

Al respecto Atoche, C. (2011), en su estudio titulado “Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. Hospitales locales, Chachapoyas – 2011”, cuyos resultados confirman que no existe una relación estadísticamente significativa  $P = 0.45 > 0.05$  entre las variables de estudio. Indicando que ambas variables son independientes entre sí y afirmando que la variable de estilos de liderazgo y desempeño laboral se relacionan a otras variables que son objeto de investigación.

Similares resultados se obtuvo con Atoche, el cual puede ser producto de las habilidades y destrezas que tienen los profesionales de Enfermería para desempeñarse en los diferentes campos de forma independiente, eficiente y eficaz.

Según Fischman, D. (2000) el ego es reflejado en un bajo autoconcepto y competencia personal, lo que indica que el autoconcepto y el liderazgo están relacionados de forma directa, esto difiere significativamente con los resultados obtenidos en el estudio, el cual evidencia que no existe relación, esta diferencia entre la teoría de Fischman y el estudio realizado puede deberse a que el liderazgo personal está conformado por cuatro dimensiones las cuales independientemente se relacionan a otras variables que no necesariamente es el autoconcepto.

Por tanto se puede decir que el autoconcepto y el liderazgo personal son variables independientes en el desarrollo personal y profesional de un individuo. Además se puede afirmar que los docentes de la Facultad de Enfermería tienen buenas características de líder el cual se manifiesta en su actuar diario frente a los estudiantes, así como al desempeñarse en diferentes cargos dentro de la Universidad. Esto también se evidencia en las buenas gestiones que realizan las autoridades de la Facultad.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES**

1. Los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas presentan en su mayoría un autoconcepto bueno y un mínimo porcentaje autoconcepto regular.
2. Más de la tercera parte de los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Chachapoyas presentan liderazgo personal alto, seguido por liderazgo personal muy alto y finalmente moderado.
3. El autoconcepto y el liderazgo personal en los docentes de la Facultad de Enfermería, no tienen relación; esto se encuentra demostrado por los valores de la prueba estadística no paramétrica Ji cuadrado ( $X^2 = 4.892$ ;  $G1 = 2$ ;  $P = 0.087 > 0.05$ ).

## **CAPÍTULO VII**

### **RECOMENDACIONES**

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

1. Se promueva programas que consideren el desarrollo del liderazgo personal e interpersonal en todas las áreas donde se desempeñan los docentes de la Facultad de Enfermería para así motivar el liderazgo en los docentes.

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

1. Continuar liderando y sacando adelante la Facultad de Enfermería difundiendo lo actuado tanto a la comunidad universitaria como a la población en general.
2. Premiar al docente que resalta por sus buenas prácticas de liderazgo durante el ciclo académico con un diploma del mejor docente del ciclo, el cual debe estar publicado en la vitrina de la Facultad de Enfermería.
3. 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. Desempeñarse como jefes de oficinas, liderar ciertos grupos, programas, eventos, etc. Asimismo no enseñar a los estudiantes sólo con la teoría, más bien enseñar con la práctica.
2. Motivar a los estudiantes a formar parte de los órganos de gobierno (asamblea universitaria, consejo universitario, consejo de facultad y federación universitaria) asimismo liderar círculos de estudios, mediante el cual el estudiante aprenderá a liderar desde el pregrado y cuando culmine sus estudios será un líder experimentado.
3. Saber escuchar las críticas constructivas que puedan manifestar los estudiantes frente a un hecho o circunstancia, ya que ello puede ayudar a concientizar y mejorar los errores que pueda tener el docente.

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

1. Proponerse leer como mínimo 01 libro de autoayuda y superación personal por ciclo, de manera voluntaria y no por presión o exigencia del docente, luego debatir en aula con todos sus compañeros y docente del curso de formación disciplinaria.
2. Exigir docentes con características de líder para su formación profesional y no permitir manipulación de parte de docentes.

#### **A los investigadores**

1. Realizar otros estudios complementarios sobre los factores relacionados con el autoconcepto y el liderazgo personal en docentes universitarios sobre todo en docentes de Escuelas o Facultades de la Universidad ya que se están formando futuros profesionales que tienen que aportar a la región y por ende al país.



## CAPÍTULO VIII

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

#### **LIBROS:**

1. Aragón Díez, Jesús (1999) Brasil, “Autoestima Compresión y Práctica”. Editorial: McGraw-Hill/interamericana, San Pablo. Pág.: 239.
2. Canales H, Francisca., et. al. (2004) México, “Metodología de la Investigación –Manual para el Desarrollo del Personal de Salud”. Edición: 20ma, Editorial: LIMUSA, S.A. DE C.V. México D.F. Pág.: 326.
3. Fischman, David (2000) Perú, “El Espejo del Líder”. Editorial: diario el comercio, Lima. Pág.: 184.
4. Howard Gardner, Emma Laskin (1988) España, “Mentes Líderes”, Editorial: SAICF, Madrid. Pág.: 463.
5. Hernández, R., et. al. (2008) México, “Metodología de la Investigación Científica”, Edición: 7ma. Editorial: Mc Graw-Hill Interamericana. México D.F. Pág.: 850.
6. Latorre A., et. al. (2002) España, “Psicología Escolar Programas de Interacción”. Editorial: DCJIBE, S.L., Madrid. Pág.: 250.
7. Morales Huici, Carlos (2004) España, “Psicología de Grupos”, Editorial: McGraw-Hill, Madrid. Pág.: 95
8. Moreno, José (2007) Cuba, “Autoestima y Autoconcepto”, Edición: 8va, Editorial: Mc Graw – Hill, La Habana. Pág.: 705
9. Rodríguez Estrada, Mauro (1988) México, “Liderazgo: desarrollo de habilidades directivas”, Edición: 2da., Editorial: El Manual Moderno, México D.F. Pág.: 82.
10. Siliceo Aguilar, Alfonso (2001) México “Liderazgo: el don del servicio”, Editorial: McGraw-Hill, México D.F. Pág.: 164.

#### **TESIS:**

1. Atoche Correa, Mirla Janett (2011) “Estilos de Liderazgo y su Relación con el Desempeño Laboral de los Profesionales de Enfermería. Hospitales Locales, Chachapoyas”, Tesis Br., Facultad de Enfermería, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas.

2. Chávez Flores, Erik Mario (2007) “El Liderazgo Personal e Interpersonal en Docentes y Estudiantes de Enfermería de la U.N.M.S.M”, Lima - Perú, Tesis Mg., Facultad de Medicina Humana, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
3. Reyes Tejada, Yesica Noelia (2003) “Relación Entre el Rendimiento Académico, la Ansiedad ante los Exámenes, los Rasgos de Personalidad, El Autoconcepto y la Asertividad en Estudiantes del Primer Año de Psicología de la UNMSM ”, Lima – Perú, Tesis Br., Facultad de Psicología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

### **SITIOS EN RED:**

1. Alvarado, Y. et., al (2009) “Liderazgo y Motivación en el Ambiente Universitario”, Revista Electrónica Actualizada de Investigación en Educación, Vol.9, Núm. 3, Universidad de Costa Rica. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/447/44713064007.pdf>. Accesado el 11/12/12.
2. Bandura, A. (1984) “Autoimagen: Dimensión Abstracta”, Chile. Disponible en: [http://www.google.com/inteligencia emocional/comprensi3n/emp.htm](http://www.google.com/inteligencia%20emocional/comprensi3n/emp.htm). Accesado el 13/10/11.
3. Bosteiro, L. Franco (1993) “El Concepto de sí Mismo”. Revista de la escuela de psicología. Vol. 17 N° 1 y 2. 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). Accesado el 10/12/12.
4. Contreras Paredes, Blanca (2005) “Estilo de Liderazgo de una Directora y Participación de Docentes y Alumnos en la Gestión Escolar”. Tesis Br. Facultad de Ciencias de la Comunicación, Pontificia Universidad Católica del Perú. Disponible en: [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/125/contreras\\_paredes\\_blanca\\_micropolitica\\_escolar.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/125/contreras_paredes_blanca_micropolitica_escolar.pdf?sequence=1). Accesado el 11/12/12.
5. Crosby, Rogers (1994) “Psicología Social de la Enseñanza”. Madrid: Visor Libros. 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). Accesado el 10/12/12.

6. Epstein, S. (1981) "Lecturas de Psicología de la Personalidad", Alianza Editorial, S.A. Madrid. Disponible en:  
[http://elbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos\\_hispanoamericanos\\_psicologia/volumen11\\_numero1/articulo\\_2.pdf](http://elbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen11_numero1/articulo_2.pdf). Accesado el 13/10/11.
7. García, F., et al (1999) "Autoconcepto Forma 5", AF5, País: España. TEA. Pág.: 170. Disponible en:  
[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S165792672008000200011&script=sci\\_arttext](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S165792672008000200011&script=sci_arttext). Accesado el 13/10/11.
8. Gonzáles, C., et. al (1992), "Autoconcepto y Rendimiento Escolar". Ediciones Universidad de Navarra, S.A. Pamplona. España. Disponible en:  
<http://dspace.si.unav.es/dspace/bitstream/10171/21388/1/autoconcepto%20y%20rendimiento%20escolar.pdf><http://dspace.si.unav.es/dspace/bitstream/10171/21388/1/autoconcepto%20y%20rendimiento%20escolar.pdf>. Accesado el 17/12/12.
9. Jiménez, Gloria Ángel (2006). "Concepciones Acerca del Liderazgo en Enfermería". Revista Electrónica Semestral de Enfermería, 09 de noviembre, México, Vól.:01 Pág. 65. Disponible en:  
<http://www.um.es/eglobal/9/09d04.html>. Accesado el 22/10/11.
10. Mead, G. H. (1934). "Espíritu, Sociedad y Persona: Desde el Punto de Vista del Conductismo Social", Universidad de Chicago, Buenos Aires. Disponible en:  
[http://elbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos\\_hispanoamericanos\\_psicologia/volumen11\\_numero1/articulo\\_2.pdf](http://elbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen11_numero1/articulo_2.pdf). Accesado el 13/10/11.
11. Mendigure Fernández, Julio (2007) "El Liderazgo en Enfermería desde la Perspectiva Profesional". Rev. De Ciencias de la Salud, Lima - Perú, Vol.: 3, Pág.: 35. Disponible en:  
<http://www.liderazgoenfermería/li/perú.html>. Accesado el 05/11/11.
12. Polo, Ana (2009) "Olvida del Carisma, las Verdades Claves del Liderazgo". Disponible en: <http://anapolo.wordpress.com>. Accesado el 22/10/11.

13. Robbins Goman, Daniel (1999), “Inteligencia Emocional Aplicada al Liderazgo”, Universidad Técnica Federico Santa María. Disponible en: <http://liderazgoparticipativo.net/documentos/El%20liderazgo.pdf>. Accesado el 17/10/11.
14. Rodríguez Muñoz, Edith Magaly (2005) “Percepción de los Estudiantes de Enfermería sobre los Estilos de Liderazgo de los Docentes del Departamento Académico de Enfermería U.N.M.S.M.”, Tesis Br., Disponible en: <http://medicina.unmsm.edu.pe/iah/cgi-bin/wxis.exe/iah/?IsisScript=iah/iah.xic&lang=E&base=DBTESIS>. Accesado el 12/12/12.
15. Smith Cavalié, Walter (2006) “Centro de Investigaciones Sociales, Económicas y Tecnológicas”, /Provincia de Chachapoyas – Departamento de Amazonas/. Disponible en: <http://www.munichachapoyas.gob.pe/municipalidad/admin/files/PEI.pdf>. Accesado el 13/12/12.
16. Valentín Martínez, Otero (2003). “Autoconcepto Docente: Análisis de una Muestra de Profesores Orientadores Mexicanos” .Revista educación y futuro ISSN: 1695-4297 20 de junio, Disponible en: [http://Autoconcepto\\_DOCENTE\\_\(1\).pdf-Adobe\\_Reader](http://Autoconcepto_DOCENTE_(1).pdf-Adobe_Reader). Accesado el 27/11/11.

# **ANEXOS**

**ANEXO 01**

Operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	CATEGORÍA		ESCALA
					DIMENSIÓN	VARIABLE	
A U T O C O N C E P T O	Es la medida del autoconcepto a través de dimensiones: en autoconcepto académico/laboral, autoconcepto físico y autoconcepto emocional.	<b>Académico/ laboral</b>	-Se percibe como un buen trabajador, con buenos hábitos de trabajo, inteligente, líder, responsable, buen rendimiento académico/laboral.	13 ítems	-Malo:(0-21ptos) -Regular:(22-43ptos) -Bueno:(44-65ptos)	-Malo: (0 - 60ptos)  -Regular: (61-120ptos)  -Bueno: (121-180ptos)	-Variable: Escala ordina.  -Ítems: Escala Likert.
		<b>Físico</b>	-Se percibe de modo agradable, y con buen rendimiento deportivo, autocontrol.  -Percepción de salud y de bienestar, motivación de logro, integración académica y social.	10 ítems	-Malo:(0-17ptos) -Regular:(18-35ptos) -Bueno:(36-50ptos)		
		<b>Emocional</b>	-Controla las situaciones y emociones, responde adecuadamente y sin nerviosismo a los diferentes momentos de la vida, sentimiento de bienestar, negativo con la sintomatología depresiva, con la ansiedad y con el consumo de sustancias tóxicas.	13 ítems	-Malo:(0-21ptos) -Regular:(22-43ptos) -Bueno:(44-65ptos)		

VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	SUB DIMENSIONES	ÍTEMS	CATEGORÍA		ESCALA
					DIMENSIÓN	VARIABLE	
L I D E R A Z G O  P E R S O N A L	Es la medida del liderazgo personal a través de dimensiones: control de ego, equilibrio, desapego y responsabilidad.	<b>Control del ego</b>	-Independencia.  -Libertad de mascara.	20 ítems	-Muy bajo: (0- 17pto) -Bajo: (18-33pto) -Moderado: (34-49pto) -Alto: (50-65pto) -Muy alto: (66-80pto)	-Muy bajo: (0 - 65 puntos)	-Variable: Escala ordinal.  -Ítems: Escala Likert.
		<b>Equilibrio</b>	-Equilibrio orgánico. -Equilibrio mental. -Equilibrio espiritual.	21 ítems	-Muy bajo:(0-13pto) -Bajo: (14-33pto) -Moderado: (35-50pto) -Alto: (51-68pto) -Muy alto: (69-84pto)		
		<b>Desapego</b>	-Afrontamiento productivo. -Superar la frustración.	20 ítems	-Muy bajo: (0-17pto) -Bajo: (18-33pto) -Moderado: (34-49pto) -Alto: (50-65pto) -Muy alto: (66-80pto)	-Moderado: (131- 195 puntos)  -Alto: (196 – 260 puntos)	
		<b>Responsabilidad</b>	-Asumir retos de crecimiento. -Afrontamiento de los problemas y ausencia de negatividad.	20 ítems	-Muy bajo: (0-17pto) -Bajo: (18-33pto) -Moderado: (34-49pto) -Alto: (50-65pto) -Muy alto: (66-80pto)	-Muy alto: (260-324 puntos)	

## ANEXO 02

Matriz de respuestas de los profesionales consultados sobre los instrumentos de medición (juicio de expertos)

Respuesta de los profesionales:

1 = Si,    0 = No

**PROFESIONALES CONSULTADOS:**

1. Dr. Enf. Gonzáles Paco, Edwin
2. Lic. Enf. Huyhua Gutierrez, Sonia Celedonia
3. Lic. Enf. Silva Díaz, Yshoner Antonio
4. Lic. Enf. Flores López, Edith
5. Lic. Enf. Amaro Cáceres, Wilfredo

ITEM	EXPERTO*					TOTAL
	1	2	3	4	5	15
01	1	1	1	1	1	5
02	1	1	1	1	0	4
03	1	1	1	1	0	4
04	0	0	1	1	1	3
05	1	1	1	1	1	5
06	1	1	1	1	0	4
07	1	1	1	1	1	5
08	1	0	1	1	1	4
09	0	1	1	1	1	4
10	0	0	1	1	1	3



### Decisión estadística

ITEM EVAL.	JUECES EXPERTOS				P VALOR $\leq \alpha$	SIGNIFIC. ESTAD.
	ADECUADO		INADECUADO			
	Nº	%	Nº	%		
1	5	100%	0	0%	3.1250000	**
2	4	80%	1	20%	0.00002968	**
3	4	80%	1	20%	0.00002968	**
4	3	60%	2	40%	0.001128125	**
5	5	100%	0	0%	3.1250000	**
6	4	80%	1	20%	0.00002968	**
7	5	100%	0	0%	3.1250000	**
8	4	80%	1	20%	0.00002968	**
9	4	80%	1	20%	0.00002968	**
10	3	60%	2	40%	0.001128125	**
<b>TOTAL</b>	41		9		<b>7.18067</b>	<b>**</b>

**INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS:** la prueba de valor es = 7. 18067, lo que significa que los instrumentos tienen una alta validez.,

### ANEXO 03

Confiabilidad de los instrumentos de las variables de estudios.

**Cuadro de confiabilidad del instrumento de autoconcepto**

CASOS	PO 1	PO 2	PO 3	PO 4	PO 5	PO 6	PO 7	PO 8	PO 9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P1 9	P2 0	I	P	IP	I <sup>2</sup>	P <sup>2</sup>	I+P T	T
<b>C01</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	10	100	100	100	20	400
<b>C02</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	9	9	81	81	81	18	324
<b>C03</b>	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	9	10	90	81	100	19	361
<b>Σ</b>	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	29	271	262	281	57	1085

**Formula: Split Halves**

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

$$r_{ip} = \frac{3(271) - 28(29)}{\sqrt{[3(262) - 7843] [(281) - 841]}}$$

$$r_{ip} = \frac{813 - 812}{\sqrt{[786 - 784] [843 - 841]}}$$

$$r_{ip} = \frac{1}{\sqrt{4}}$$

$r_{ip} = 1/2$        $r_{ip} = 0.5$

FORMULA PARA CONFIABILIDAD FINAL

$$R_{ip} = \frac{2(r_{ip})}{1 + r_{ip}} = \text{Spearman Brown}$$

$$R_{ip} = \frac{2(0.5)}{1 + 0.5}$$

$$R_{ip} = 0.667$$

**Cuadro de confiabilidad del instrumento de liderazgo personal**

CASOS	PO 1	PO 2	PO 3	PO 4	PO 5	PO 6	PO 7	PO 8	PO 9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	I	P	IP	I <sup>2</sup>	P <sup>2</sup>	I+P	T
C01	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	10	100	100	100	20	400
C02	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	0	0	4	5	20	16	25	9	81
C03	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	9	72	64	81	17	289
Σ	2	1	2	3	2	2	3	3	1	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	22	24	192	180	206	46	770

**Formula: Split Halves**

$$r_{ip} = \frac{n\Sigma IP - \Sigma I(\Sigma P)}{\sqrt{(n\Sigma I^2 - (\Sigma I)^2)(n\Sigma P^2 - (\Sigma P)^2)}}$$

$$r_{ip} = \frac{3(192) - 22(24)}{\sqrt{[3(180) - 484][3(206) - 576]}}$$

$$r_{ip} = \frac{576 - 528}{\sqrt{[540 - 484][618 - 576]}}$$

$$r_{ip} = \frac{48}{\sqrt{2352}}$$

$$r_{ip} = 48 / 48.49 \quad r_{ip} = 0.989$$

#### FORMULA PARA CONFIABILIDAD FINAL

$$Rip = \frac{2(r_{ip})}{1 + r_{ip}} = \text{Spearman Brown}$$

$$Rip = \frac{2(0.989)}{1 + 0.989} \quad Rip = 0.994$$

#### INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

- En el instrumento N° 1 sobre autoconcepto el Rip = 0.667, el cual quiere decir que el instrumento tiene una moderada confiabilidad.
- En el instrumento N° 2 sobre liderazgo personal el Rip = 0.994, lo cual quiere decir que el instrumento tiene una alta confiabilidad.



ANEXO 04



Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

Facultad de Enfermería

Escala de Evaluación del autoconcepto

(Elaborado por la investigadora)

I. PRESENTACIÓN: El presente instrumento es un test- de autoconcepto cuyo objetivo es identificar el autoconcepto de cada docente universitario. Responda por favor con mucha sinceridad y veracidad los siguientes ítems, ya que esto permitirá cumplir los objetivos de la investigación.

II. INSTRUCCIONES: A Continuación se presentan una serie de ítems relacionados con el tema, llenar los espacios en blanco y marcar con un aspa (x) donde corresponde.

Para responder, marque un número del 1 al 5, donde el 5 significa "totalmente de acuerdo", 4 "de acuerdo", 3 "indiferente", 2 "en desacuerdo", 1 "totalmente en desacuerdo", de acuerdo a su forma de pensar o actuar con lo que se afirma.

III. DATOS GENERALES:

- Edad: ..... Sexo: M=( ) F=( )
• Estado civil: soltero ( ) casado ( ) viudo ( ) divorciado ( )
• Religión: Católico ( ) Evangélico ( ) otros ( )

Table with 6 columns: N°, ÍTEMS, and five rating columns (1-5). Rows include items like 'Soy un profesional eficiente y capaz', 'Soy un trabajador competente', etc.

	docente					
11	Mis propuestas han sido útiles para mejorar los problemas de la institución	1	2	3	4	5
12	Soy conocido(a) y querido(a) por mis estudiantes y compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
13	Pienso que mis colegas son mejores que yo	1	2	3	4	5
	<b>Autoconcepto físico:</b>					
14	Me gusta cómo me veo y no necesito adelgazar para sentirme mejor	1	2	3	4	5
15	Tengo una cara agradable	1	2	3	4	5
16	Les caigo bien a las personas y con facilidad se hacen mis amigos.	1	2	3	4	5
17	Les caigo bien a los de mi sexo opuesto	1	2	3	4	5
18	Creo que tengo un cuerpo bonito	1	2	3	4	5
19	Cuando realizo ejercicio físico tengo una buena resistencia	1	2	3	4	5
20	Tengo un buen estado de salud	1	2	3	4	5
21	Cuando asisto a una reunión me gusta ir presentable para llamar la atención de los demás	1	2	3	4	5
22	Creo ser la más bonita (o)	1	2	3	4	5
23	Sinceramente estoy contento (a) con mi aspecto físico	1	2	3	4	5
	<b>Autoconcepto emocional:</b>					
24	Me asusto con facilidad frente a los problemas académicos que se presentan	1	2	3	4	5
25	Me siento nervioso (a) antes de realizar una clase	1	2	3	4	5
26	Controlo los nervios al dirigirme a mis superiores	1	2	3	4	5
27	Controlo mis reacciones y/o impulsos en una situación controversial	1	2	3	4	5
28	Me siento bien al realizar mis actividades cotidianas	1	2	3	4	5
29	Me muestro tal como soy ante mis estudiantes y compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
30	Me siento seguro (a) al dirigirme a mis estudiantes	1	2	3	4	5
31	Me siento seguro (a) al dirigirme a mis superiores	1	2	3	4	5
32	Acepto a mis compañeros de trabajo tal como son	1	2	3	4	5
33	Me siento estresada (o)	1	2	3	4	5
34	Siento que me hace falta algo para ser feliz	1	2	3	4	5
35	Hay días que sin tener motivos me pongo triste y siento miedo a la vez	1	2	3	4	5
36	Si alguien me reprende por lo que hago me siento triste y en ocasiones me pongo a llorar	1	2	3	4	5



Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas

Facultad de Enfermería

Escala de Evaluación de Liderazgo Personal

(Estandarizado por David Fischman)



**I. PRESENTACIÓN:** El presente instrumento es un test- de liderazgo cuyo objetivo es identificar el liderazgo personal de cada docente universitario. Responda por favor con mucha sinceridad y veracidad los siguientes ítems, ya que esto permitirá cumplir los objetivos de la investigación.

**II. INSTRUCCIONES:** A Continuación se presentan una serie de ítems relacionados con el tema, llenar los espacios en blanco y marcar con un aspa (x) donde corresponde.

Para responder, marque un número del 1 al 5, donde el 5 significa “siempre”, 4 “casi siempre”, 3 “a veces”, 2 “casi nunca”, 1 “nunca” de acuerdo a la frecuencia con que le ocurren las situaciones planteadas.

Nº	ÍTEMS					
	<b>Control del Ego:</b>					
1	Sinceramente, creo que me exijo exageradamente.	1	2	3	4	5
2	Tengo la sensación de estar persiguiendo metas que no me conducen a la felicidad.	1	2	3	4	5
3	Si mi pareja o la persona más cercana que tengo, empieza a reprenderme por una promesa que no cumplí en un asunto de importancia relativa, empiezo a sentirme frustrado y muy tenso.	1	2	3	4	5
4	Cuando trabajo en equipo, necesito ser el líder para sentirme bien.	1	2	3	4	5
5	He introducido un tema en una conversación solo para demostrar lo mucho que se sobre él.	1	2	3	4	5
6	Cuando estoy en reuniones, siento que no puedo evitar tratar de llamar la atención de las demás personas.	1	2	3	4	5
7	Quiero dar una imagen de mí mismo diferente de la realidad, para caer bien e interesar a las personas.	1	2	3	4	5
8	Definitivamente, soy una persona perfeccionista.	1	2	3	4	5
9	Sinceramente, prefiero que otros tomen las decisiones en mi lugar en muchas ocasiones.	1	2	3	4	5



10	Me encanta comunicar a las personas mis logros aunque no me lo pregunten.	1	2	3	4	5
11	No puedo evitar sentirme bien cuando descubro un marcado error en los demás, aunque no les diga nada.	1	2	3	4	5
12	Tengo fantasías en las que alcanzo grandes logros deportivos o soy aplaudido por mis logros profesionales.	1	2	3	4	5
13	Sin darme cuenta, otras personas me manipulan usando mi ego.	1	2	3	4	5
14	En muchos aspectos, siento que he dejado pasar la vida haciendo cosas que en realidad no disfruto.	1	2	3	4	5
15	Mi vida transcurre en demasiada tensión.	1	2	3	4	5
16	La verdad es que a menudo me siento harto de trabajar tan arduamente.	1	2	3	4	5
17	Tengo la sensación de que necesito a los demás más que ellos a mí.	1	2	3	4	5
18	En algunas situaciones me comporto amablemente con las personas, mientras en mi interior realmente siento emociones de odio, envidia o angustia.	1	2	3	4	5
19	Estoy seguro de lo que debo hacer en una situación, pero aun así pido consejo a otra persona.	1	2	3	4	5
20	Creo que en mi vida las apariencias han sido demasiado importantes.	1	2	3	4	5
	<b>Equilibrio:</b>					
21	Mi peso corporal siempre se encuentra en el rango normal para mi talla y edad.	1	2	3	4	5
22	Padezco problemas digestivos o gástricos.	1	2	3	4	5
23	Practico ejercicio físico diariamente o interdiario.	1	2	3	4	5
24	Frecuentemente me siento muy cansado y tenso.	1	2	3	4	5
	No sé bien por qué, pero a veces tengo sensaciones internas de cólera o rabia muy fuertes.	1	2	3	4	5
26	He tenido un síntoma durante algún tiempo sin querer prestarle atención; por ejemplo, un diente cariado.	1	2	3	4	5
27	Sinceramente, veo que el estrés y el éxito van de la mano en el mundo moderno.	1	2	3	4	5
28	Conozco el nivel aproximado de calorías de lo que como habitualmente.	1	2	3	4	5
29	Suelo sentirme culpable por muchas cosas.	1	2	3	4	5
30	He sentido un cansancio extremo y me he dicho a mí mismo: "Debo continuar a toda costa"	1	2	3	4	5
31	Reacciono con agresividad ante los problemas o las situaciones difíciles.	1	2	3	4	5
32	Empiezo a jugar videojuegos o me distraigo en otras cosas y dejo de hacerlo solo mucho después de lo que me había propuesto.	1	2	3	4	5

33	En mi vida hay demasiada sensación de urgencia.	1	2	3	4	5
34	Me siento muy frustrado ante los obstáculos.	1	2	3	4	5
35	Cuando tengo que cumplir una responsabilidad, me imagino que ocurre algo urgente que impide que tenga que ir a cumplirla.	1	2	3	4	5
36	Tengo momentos de silencio y de reflexión personal.	1	2	3	4	5
37	Me siento impotente y frustrado ante la gran cantidad de actividades que tengo pendientes.	1	2	3	4	5
38	Puede decirse, al menos, que soy fumador (a) o bebedor (a) social.	1	2	3	4	5
39	Practico técnicas de relajamiento, silenciamiento o meditación.	1	2	3	4	5
40	Tengo capacidad para desconectarme de los problemas y calmarme a pesar de ellos.	1	2	3	4	5
41	Siento que normalmente lo mejor de mí no sale a la superficie.	1	2	3	4	5
	<b>Desapego:</b>					
42	El miedo a perder me ha inhibido, en muchas ocasiones, de hacer cosas.	1	2	3	4	5
43	Me decepciono rápido y profundamente cuando no obtengo lo que quiero.	1	2	3	4	5
44	Dejo pasar largo tiempo sin atender algunos problemas.	1	2	3	4	5
45	Pierdo la paciencia fácilmente.	1	2	3	4	5
46	Cuando afronto un reto tengo la sensación interna de que las cosas no van a salir bien.	1	2	3	4	5
47	Cuando pierdo una competencia, la sensación de irritación y frustración me acompaña durante mucho tiempo.	1	2	3	4	5
48	Consigo crear un ambiente relajado con las personas, a pesar de los problemas.	1	2	3	4	5
49	Cuando una persona del otro sexo que me gusta conversa alegremente con alguien de mi propio sexo, no puedo evitar sentir ira y fuertes celos.	1	2	3	4	5
50	Sinceramente, me siento mejor comprando cosas que usándolas luego.	1	2	3	4	5
51	Soy poco flexible en mis puntos de vista.	1	2	3	4	5
52	Me siento puesto a prueba en lo que hago.	1	2	3	4	5
53	Siento que los demás celebran cosas y que yo no puedo hacerlo.	1	2	3	4	5
54	Cuando tengo un problema me preocupo, me angustio y me torturo mentalmente con él.	1	2	3	4	5
55	Me disgusta (aunque no lo exprese) cuando alguien me interrumpe mientras hago cosas muy importantes o interesantes	1	2	3	4	5
56	Me siento emocionalmente agobiado en muchos aspectos de mi vida.	1	2	3	4	5

57	Las demás personas se alegran por cosas que yo considero, hasta cierto punto, minucias.	1	2	3	4	5
58	Cuando el tránsito de vehículos no es fluido, empiezo a sentirme impaciente rápidamente	1	2	3	4	5
59	Me desespero cuando la gente no se da cuenta de cosas evidentes.	1	2	3	4	5
60	Creo que todavía no llego a ser quién yo quisiera.	1	2	3	4	5
61	Cuando mi equipo o mi país participan en una competencia deportiva, tengo una constante sensación interna de que la derrota es inminente.	1	2	3	4	5
	<b>Responsabilidad:</b>					
62	Postergo muchas decisiones que podría tomar rápidamente.	1	2	3	4	5
63	Tengo la impresión de estar dando soluciones temporales a la mayoría de mis problemas.	1	2	3	4	5
64	En mi vida he tenido muchas aficiones que me han entusiasmado durante semanas o meses y que luego abandone sin atenderlas más.	1	2	3	4	5
65	No puedo manifestar mi enojo con la gente, pero tampoco puedo olvidarlo.	1	2	3	4	5
66	Siento que no cambio de trabajo únicamente por la seguridad que me da el que ahora tengo.	1	2	3	4	5
67	Invierto gran parte del día pensando en lo malo que me puede pasar.	1	2	3	4	5
68	Encuentro excusas de trabajo para llegar “un poco tarde” a las reuniones y compromisos de mí familia.	1	2	3	4	5
69	Tengo pensamientos negativos en mi mente.	1	2	3	4	5
70	Me resulta muy difícil cambiar mi rutina y empezar a hacer las cosas de un modo nuevo.	1	2	3	4	5
71	Me siento tranquilo cuando puedo postergar la solución a un problema.	1	2	3	4	5
72	Prometo lo que sí puedo cumplir.	1	2	3	4	5
73	Me siento añadido por la gente que es demasiado cariñosa con migo.	1	2	3	4	5
74	Las circunstancias me obligan a sentirme enojado o deprimido.	1	2	3	4	5
75	Normalmente confié más en mis opiniones que en las de los demás en un problema difícil dentro de mi profesión.	1	2	3	4	5
76	Ya paso la época de mi vida en que realmente sentí que estaba trabajando por una gran causa.	1	2	3	4	5
77	Cuando estoy con algunos familiares, empiezo a hostilizarlos y a sentirme incomodo sin saber por qué.	1	2	3	4	5

78	He convertido a la computadora en una herramienta de apoyo a mi trabajo, aprovechando al 100% sus posibilidades.	1	2	3	4	5
79	Me paraliza ante un problema serio y dejo que las circunstancias me ganen.	1	2	3	4	5
80	Fantaseo con las cosas que haría si me separara de mi pareja.	1	2	3	4	5
81	Cuando algo me sale mal me quedo callado y a solas durante mucho rato, como "dando vueltas" a lo que ha pasado.	1	2	3	4	5

**Gracias.**

**Encuestador/a:**.....

**Fecha:** .....

## ANEXO 05

TABLA 04: Dimensiones del autoconcepto de los docentes de la Facultad de Enfermería. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2013.

Dimensiones	Malo		Regular		Bueno		Total	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Académico/laboral	0	0	3	18.8	13	81.2	16	100
Físico	0	0	7	43.8	9	56.2	16	100
Emocional	0	0	8	50.0	8	50.0	16	100

Fuente: Test de autoconcepto.

**ANEXO 06**

**TABLA 05: Dimensiones del liderazgo personal de los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2013.**

Dimensiones	Muy	Bajo	Moderado	Alto	Muy	Total
	bajo				alto	
	fi %	fi %	fi %	fi %	fi %	fi %
Control del ego	0 0	0 0	1 6.3	14 87.4	1 6.3	16 100
Equilibrio	0 0	0 0	4 25.0	12 75.0	0 0	16 100
Desapego	0 0	0 0	4 25.0	10 62.5	2 12.5	16 100
Responsabilidad	0 0	0 0	1 6.3	12 75.0	3 18.7	16 100

Fuente: Test de liderazgo personal.

**ANEXO 07**

**TABLA 06:** Autoconcepto y liderazgo personal según sexo de los docentes de la Facultad de Enfermería. Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas – 2013.

Sexo	Autoconcepto				Liderazgo personal					
	Regular		Bueno		Moderado		Alto		Muy alto	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Femenino	1	6.2	12	75.0	0	0	11	68.7	2	12.5
Masculino	2	12.5	1	6.2	1	6.2	2	12.5	0	0

Fuente: Test de liderazgo personal.