



**UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA**

Facultad de Enfermería

ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS INTERNOS DE LA FACULTAD
DE ENFERMERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA PERUANA

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN ENFERMERÍA

WILMER EDUARDO TOMAIRO GARRIAZO

LIMA – PERÚ

2013

Lic. Hugo Campos Coronel

Asesor

JURADO EXAMINADOR

Presidenta:	Mg. Gianina Farro Peña
Miembro:	Mg. Esther Chávez Cachay
Secretaria:	Mg. Carmen Mayorca Carmelo

DEDICATORIA

A Dios quien supo guiarme por el buen camino, dándome la fuerza para salir adelante, enseñándome a encarar las adversidades y por haberme permitido llegar hasta este punto para lograr mis objetivos, quien además ilumina mi camino en la vida.

A mis padres por su cariño, amor, comprensión y apoyo incondicional, quienes siempre estuvieron conmigo brindándome sus consejos de ser perseverante, que ante todo me debo a ellos de lo que soy hoy en día.

A mis hermanos que me brindaron siempre los ánimos de salir adelante para ser cada día mejor.

AGRADECIMIENTOS

- A mi Alma Mater la Universidad Peruana Cayetano Heredia por darme la oportunidad de pertenecer a su centro de estudios, el cual cuenta con docentes de excelente calidad, que con sus conocimientos teóricos, prácticos y experiencias vividas, son ahora mis herramientas para enfrentar la vida.
- Mi gratitud al asesor, Lic. Hugo Campos Coronel que por su apoyo incondicional, supo guiar y conllevar la realización de la presente investigación.
- Mis respetos y consideraciones personales a los profesionales que conformaron como miembros de juicio de expertos en la presente investigación.
- A MSC Wilfredo Mormontoy Laurel por el apoyo en el análisis estadístico, atención carismática y consejo personal y profesional hacia mi persona.
- Al jurado de tesis por sus contribuciones y aportes para la mejoría del estudio de investigación.

ÍNDICE

	Pág.
Resumen	
Summary	
Introducción.....	1
Propósitos y Objetivos de Estudio	4
Operacionalización de Variables.....	5
Material y Método.....	6
Resultados	10
Discusión.....	14
Conclusiones.....	17
Recomendaciones.....	18
Referencias Bibliográficas.....	19

Anexos

RESUMEN

El liderazgo es la capacidad de influir en los demás hacia un mismo fin, asimismo es fundamental en la conformación y desarrollo organizacional. **Objetivo:** determinar el estilo de liderazgo de los internos de la Facultad de Enfermería de una Universidad Peruana Privada. **Material y método:** estudio cuantitativo, descriptivo de corte transversal, constituido por una población de 43 internos de enfermería que cumplieron con los criterios de selección. Para la recolección de datos se empleó la técnica de encuesta y como instrumento un cuestionario de 15 preguntas; para la validación interna y externa se realizó el juicio de expertos y la prueba piloto. **Resultados:** se encontró que el 67,4% (29) de los internos de enfermería presento un estilo de liderazgo demócrata, el 27,9% (12) presentó un estilo de liderazgo liberal y el 4,7% (2) presentó un estilo de liderazgo autócrata. **Conclusión:** los internos de enfermería se identifican más con el estilo de liderazgo democrático y entre sus características que señala mayor intensidad es que siempre actúa con justicia en la solución de problemas, siempre se preocupa por cultivar la amistad entre sus compañeros, casi siempre sus decisiones son flexibles, casi nunca les cuesta ser equitativo con sus compañeros y que casi siempre ayuda a sus compañeros sin ninguna condición.

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

SUMMARY

Leadership is the ability to influence people to the same goal, also it is essential in the formation and organization. **Objective:** To determinate the level of leadership in students of the nursing school of medicine of a peruvian private university. **Methodology and Material:** Quantitive studies, descriptive transversal cross which consists in a sample's population of 43 nursing interns who accomplished the criteria selection for the data recollection, a surrey was used as a technique and a questionnaire of 15 questions as an instrument, the internal and external validation was performed by an expert opinion and pilot testing. **Results:** It was found that the 67,4% (29) of interns present a democratic leadership style, the 27,9% (12) present a liberal leadership style and the 4,7% (2) present an autocratic leadership style. **Conclusion:** Nursing Interns identify themselves with the democratic leadership style and its features, which means higher intensity to always act with justice in solving problems, always concerned to cultivate friendship among their peers, their decisions are often flexible, and it's rarely to have trouble sharing with their partners and they amost always help their peer without any condition.

Keywords: styles leadership, nursing students.

INTRODUCCIÓN

El liderazgo constituye un proceso de influencia estratégico e instrumental de debida importancia, porque permite asumir un papel decisivo para promover y consolidar cambios en general y en particular. Asimismo el liderazgo resulta relevante en la conformación y la dinámica de los grupos como motores de cambio en instituciones, organizaciones, proyectos y programas. También tiene importancia en el desarrollo integral del potencial de la persona (1).

La mayor parte de las definiciones de liderazgo incorporan dos componentes: la interacción entre la gente y los procesos de influencia sobre las personas. El liderazgo es un proceso de influencia en actividades a nivel individual y grupal, y un esfuerzo por alcanzar metas en una situación determinada, siendo así que el proceso de liderazgo está en función del líder, los adeptos y otras variables de la situación (2).

Existen diversos estilos de liderazgo, siendo los identificados el estilo autocrático, el democrático y el liberal en donde estos estilos son seleccionados por ser los más clásicos ya que han sido tomados en cuenta durante todo este tiempo por ser los más apropiados según las circunstancias y el contexto situacional (3).

La incertidumbre organizacional se da básicamente por la falta de compromiso entre los integrantes del grupo, por lo cual ejercer el liderazgo en la organización es necesario para guiar los objetivos establecidos conllevando de esta manera a cumplir con las misiones y visiones (4).

En enfermería el liderazgo en la administración toma un rol importante, en los diferentes espacios en la cual se desarrolla, ya que se requiere como agente de cambio con visión innovadora con capacidad de guiar a los demás, de no poseerla tendrá dificultades para identificar diferentes situaciones y adoptar su estilo personal a fin de poder manejarlos adecuadamente, en consecuencia no podrá

producir resultados convenientes, además todos los líderes deben tener la capacidad para comunicar sus expectativas a sus seguidores, crear un ambiente de comunicación a su alrededor que le permita coordinar las actividades, en donde otras de las características de los líderes son el deseo de asumir responsabilidades, tomar iniciativas, planificar y organizar (5).

Por lo tanto, el liderazgo en enfermería es necesario para incrementar el status profesional porque permite fortalecer las decisiones animando a que actúen lo mejor que pueden, influyendo con vigor y visión para lograr una combinación dinámica de competencia por el cual el liderazgo en enfermería es un proceso en donde el interno de enfermería se vale de sus habilidades interpersonales con el fin de influir y cambiar actitudes en las personas, por este motivo resulta importante para promover el desarrollo personal y profesional (6).

En enfermería aún hay algunas dificultades de posicionamiento en la sociedad por haber limitaciones quedando dentro del propio cuerpo de enfermería no presente el desarrollo profesional a pesar de existir doctorado, maestría y especialidad mientras que otras profesiones como los tecnólogos médicos y nutricionistas se van posicionando del mercado laboral y en la sociedad, esto pudiera ser debido a la ausencia de liderazgo (7).

Conociendo la realidad actual es necesario que dentro de la formación profesional del estudiante de enfermería exista la motivación especial que los lleve a formarse como líderes a nivel personal y profesional, puesto que la motivación es la tendencia natural de procurar los intereses personales, además repercute en la forma de pensar y con ello el aprendizaje (8).

Así tenemos que Molinar menciona que un buen educador es aquel que tiene la capacidad de promover la transformación de las personas, ayudándolos a comprender, desarrollar habilidades, a comprometerse y asumir el reto de cambiar para mejorar; es por ello, que el docente se convierte en un modelo y guía del estudiante, ya que inspira y estimula a lograr metas en la vida conduciéndolos a

ser mejores profesionales, a aumentar las destrezas y habilidades que requiere el futuro profesional para facilitar el trabajo con las personas en diferentes situaciones y fomentar la comprensión y el control del trabajo profesional, por el cual a nivel universitario el docente debe ser un modelo y guía y mentor del estudiante (9).

En la práctica pre profesional, se ha observado que los internos de enfermería (alumnos del 5to año) vienen realizando sus últimas prácticas en el área asistencial donde se desarrolla con mayor énfasis en la atención recuperativa, asumiendo algunas veces un rol pasivo de ser solo fiel cumplidor de indicaciones, en donde la toma de decisiones no demuestra empoderamiento, ni es la adecuada, tampoco oportuna. Además, la carencia de liderazgo de algunas enfermeras es visible, siendo estas también modelos para los estudiantes que realizan sus prácticas profesionales.

Debido a esto es que se plantea la siguiente pregunta:

¿Cuál es el estilo de liderazgo en los internos de la facultad de enfermería de una universidad privada peruana?

En donde la motivación para realizar la investigación surge del interés de conocer en amplitud el tema de liderazgo por ser un tema primordial en toda carrera profesional que cada universidad establece dentro de su misión. Así tenemos entendidos que el liderazgo es un eje transversal para el proceso de cambios que se viene desarrollando en todos los espacios y específicamente en enfermería en el desarrollo personal y profesional.

PROPÓSITO Y OBJETIVOS DEL ESTUDIO

1.1 Propósito

Tener una base de datos del estilo de liderazgo que se desarrolla en los internos de enfermería, para de acuerdo a esto poder potencializar y fortalecer el liderazgo en los estudiantes desde los primeros años del Pre-grado, contribuyendo al desarrollo personal y profesional del futuro enfermero, para que pueda revertirse en un agente de cambio para la profesión en cualquier lugar en que se desarrolle.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo general

- Determinar los estilos de liderazgo en los internos de la Facultad de Enfermería de una Universidad Privada.

1.2.2 Objetivos específicos

- Identificar el estilo de liderazgo autocrático en los internos de la Facultad de Enfermería.
- Identificar el estilo de liderazgo democrático en los internos de la Facultad de Enfermería.
- Identificar el estilo de liderazgo liberal en los internos de la Facultad de Enfermería.

MATERIAL Y MÉTODO

Tipo de Estudio.

El estudio es cuantitativo, descriptivo de corte transversal.

Área de estudio.

El estudio de investigación se realizó en la Facultad de Enfermería de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, ubicado en el Jirón Miguel Baquero Nro. 251 Cercado de Lima - Perú.

Población - Muestral

La población del estudio de investigación estuvo conformado por 43 internos del 5to año, quienes realizaron el Internado de Enfermería en diferentes sedes de práctica clínica y comunitaria durante el año 2012.

Criterios de inclusión

- Ser Internos de enfermería.
- Tener interés de participar voluntariamente en el trabajo de investigación.

Criterios de exclusión

- No interesado en participar voluntariamente en el trabajo de investigación.

Validez y confiabilidad del instrumento

El instrumento fue diseñado por el autor en donde para medir la validez del instrumento se sometió a juicio de expertos, contando con la colaboración de 10 profesionales especialistas en el área, quienes realizaron las observaciones respectivas según su criterio profesional la cual sirvió para mejorar la calidad de validez del contenido, constructo y el criterio en el instrumento (**ver anexo 3**).

También se realizó la prueba piloto en la Escuela de Enfermería de la Marina de Guerra del Perú, cuya población reunía las mismas características de la población sujeto de estudio lo que permitió medir si el instrumento es entendible en la población. Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el método de coeficiente Alfa de Crombach siendo el resultado $\alpha=0,63$ (**anexo 4**).

Plan de recolección de datos

Se realizó las coordinaciones respectivas con las autoridades de la facultad de enfermería de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, una vez obtenido el permiso, se reunió con los internos de enfermería por 10 minutos para sociabilizar el propósito de la investigación así como también solicitando su participación con la firma del consentimiento informado la cual fue elaborado según las normas del Comité de Ética el instrumento auto administrado a cada estudiante para el llenado empleando un tiempo aproximado de 20- 30 minutos.

Técnica e instrumento de recolección de datos:

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de encuesta con un instrumento estructurado el cual contiene 15 ítems del tipo pre clasificado en 3 bloques haciendo referencia los estilos de liderazgo: Autocrático, Democrático, Liberal.

Items	Estilos
Del 1 al 5	Autocrático
Del 6 al 10	Democrático
Del 11 al 15	Liberal

Las alternativas de respuesta se organizaron en escala de puntuación según escala de Likert y su orientación de recolección de datos fue informativa y valorativa en donde la respuesta se organizó de la siguiente manera:

Siempre	5 puntos
Casi siempre	4 puntos
A veces	3 puntos
Casi nunca	2 puntos
nunca	1 punto

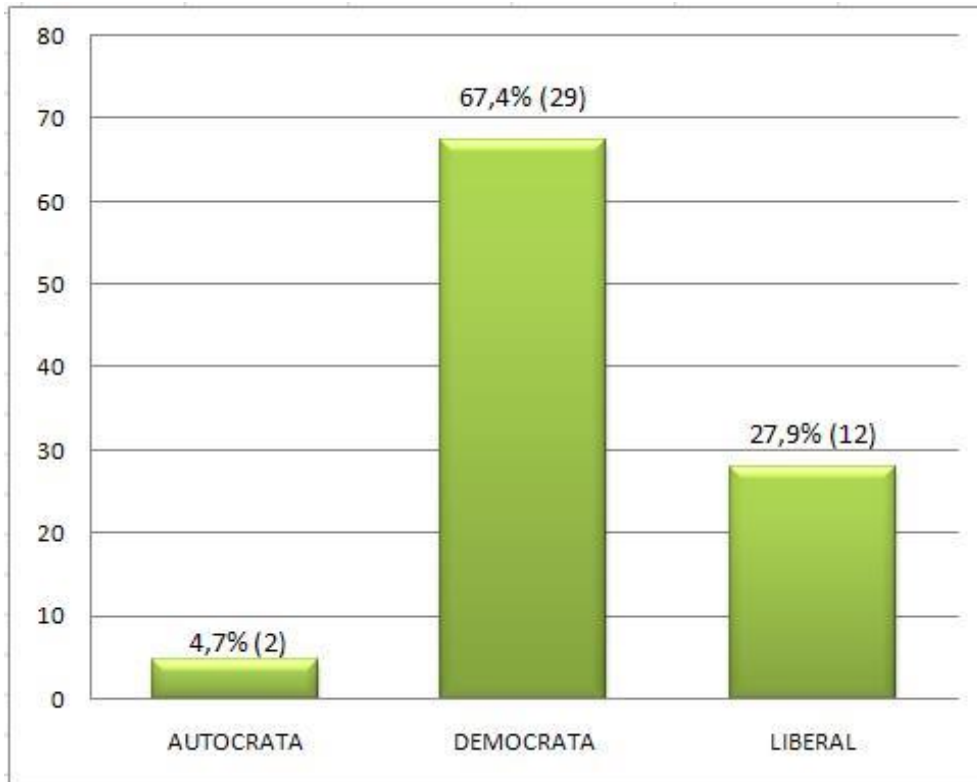
Tabulación y Análisis de Datos.

Los datos fueron codificados e ingresados a una base de datos creada en el programa estadístico SPSS versión 15.0 (Programa estadístico para las ciencias sociales) para su análisis. Para identificar los estilos de liderazgo en los internos de la facultad de enfermería, en donde los resultados se mostraron en gráficos.

RESULTADOS

GRÁFICO 1

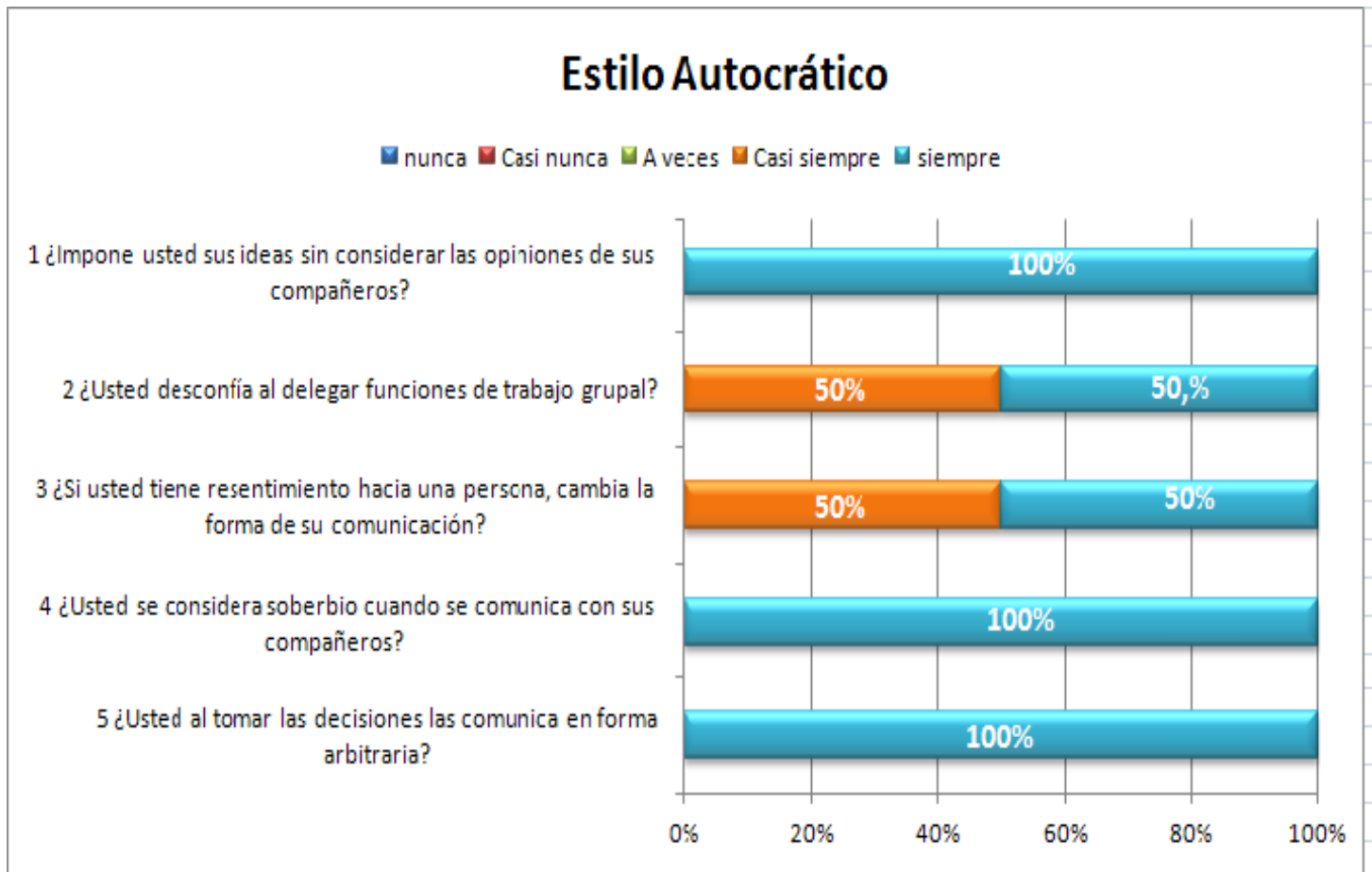
ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS INTERNOS DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA PERUANA



En el siguiente gráfico se observa que el estilo de liderazgo que predominó fue el demócrata con el 67.4%, seguido del estilo liberal con el 27.9%, mientras que en el 4.7% restante predomina el liderazgo autócrata.

GRÁFICO 2

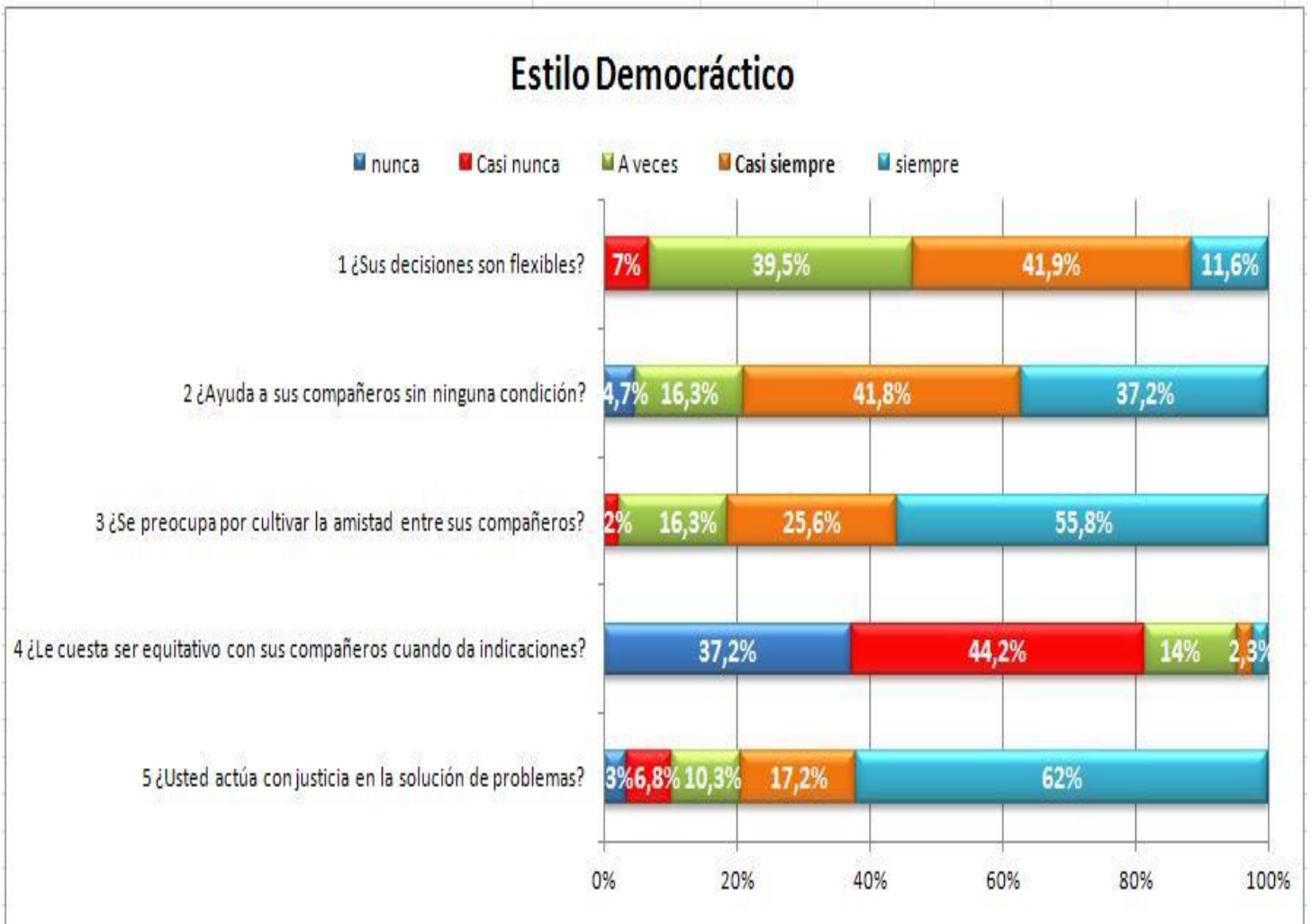
ESTILO DE LIDERAZGO AUTOCRÁTICO EN LOS INTERNOS DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA



En el gráfico se observa que el 4,7% de los entrevistados del total de 43 (100%), que pertenecen al estilo de liderazgo autocrático, el 50% identifica que siempre desconfía al delegar funciones de trabajo, cambia la forma de su comunicación si tiene resentimiento con una persona, mientras que el 100% siempre toma las decisiones de forma arbitraria, no consideran la opinión de sus compañeros y se considera soberbio.

GRÁFICO 3

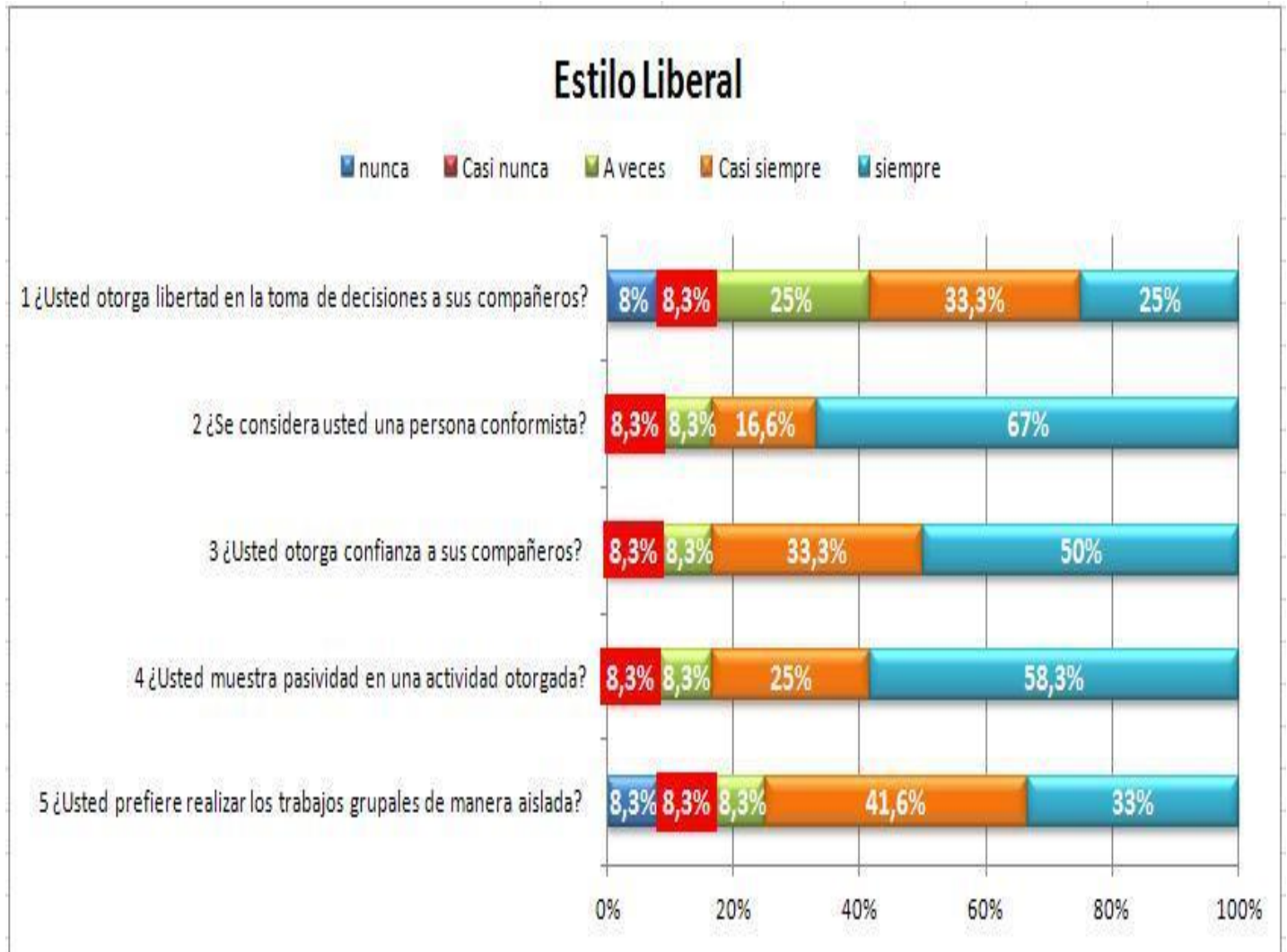
ESTILO DE LIDERAZGO DEMOCRÁTICO EN LOS INTERNOS DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA



En el gráfico se observa que el 67,4% de los entrevistados que pertenecen al estilo de liderazgo democrático, el 62% identifica que siempre actúa con justicia en la solución de problemas, mientras que solo el 2% menciona que casi nunca cultiva la amistad.

GRÁFICO 4

ESTILO DE LIDERAZGO LIBERAL EN LOS INTERNOS DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA



En el gráfico se observa que el 27,9% de los entrevistados, que pertenecen al estilo de liderazgo liberal, el 8% identifica que nunca otorga libertad en la toma de decisiones a sus compañeros, mientras que el 67% refiere siempre se considera una persona conformista.

DISCUSIÓN

En el gráfico N°1, muestra que solo el 4,7% de los internos de enfermería se identifican con el estilo autocrático, considerando positivo este descenso, ya que este estilo se caracteriza por establecer una comunicación y toma de decisión vertical, teniendo así una postura de carácter dominante, no se han encontrado estudios orientados en determinar los estilos de liderazgo en los internos de enfermería. Estos resultados presentados coinciden con el estudio realizado por Torres y Zorrilla (10) en Cuba quienes han determinado que el 23% de su población de los profesionales en enfermería presentó un estilo de liderazgo autocrático y podemos advertir también que Martínez (11) en su estudio realizado en México presentó un resultado del 3% para el estilo de liderazgo autocrático. Observando similares resultados con la presente investigación. Además, se muestra también que los internos de enfermería presentan un 67,4% de liderazgo democrático, este se caracteriza por tomar en cuenta las decisiones, motivar la participación activa y no contradecir las opiniones de los demás, permitiendo de esta manera conllevar coordinaciones adecuadas y una mejor organización y comunicación entre los miembros, conllevando a llegar a consensos positivos como respuesta a un estilo de modelo organizacional. Nuevamente podemos observar que los resultados son similares al estudio realizado por Torres y Zorrilla que encontró que el 57,4% de los enfermeros profesionales posee un estilo de liderazgo democrático, y coincide también con el estudio realizado por Martínez donde el 74% de los enfermeros también posee un estilo de liderazgo democrático, llegando a concluir estos autores que el estilo democrático es el estilo que prevalece en sus estudios, mostrando concordancia con el presente estudio. Además, se muestra también que el 27,9% de los internos de enfermería posee un estilo de liderazgo liberal, este se caracteriza por ser un líder confiado, conformista y despreocupado que al encargar una misión no le importa cuál sea el resultado final. En relación a este estilo de liderazgo no se ha encontrado estudios

que permita contrastar el resultado obtenido en esta investigación para poder así establecer relaciones e inferir un juicio con el resultado encontrado.

En el gráfico N°2 de los que pertenecen al estilo de liderazgo autocrático se determina que el 50% siempre desconfía al delegar funciones de trabajo grupal, cambia la forma de su comunicación si tiene resentimiento con una persona, mientras que el 100% siempre toma las decisiones de forma arbitraria, no considera la opinión de sus compañeros y se considera soberbio, llegando a determinar que tienen relación con las descripciones de las aptitudes y comportamientos que el líder autocrático establece, ya que este estilo se centraliza en las decisiones del líder, considerando que él es el único capaz de tomar decisiones, considerando a sus seguidores incapaces de hacerlo, necesitando sólo de ellos su obediencia y adhesión a sus decisiones.

En el gráfico N°3 de los que pertenecen al estilo de liderazgo democrático se determina que el 41,9% casi siempre sus decisiones son flexibles, el 41,8% casi siempre ayuda a sus compañeros sin ninguna condición, el 55,8% siempre se preocupa por cultivar la amistad entre sus compañeros, el 44,2% casi nunca le cuesta ser equitativo con sus compañeros cuando da indicaciones y el 62% siempre actúa con justicia en la solución de problemas, estos resultados de análisis descriptivos encontrados guardan relación con las características del estilo democrático, ya que no delega su derecho a tomar decisiones finales, señalando directrices específicas a sus subalternos pero consulta sus ideas y opiniones sobre las decisiones que le incumbe consultar para manejar y llevar en armonía la organización que este liderando. Sin embargo, esta situación no sucede en todas las entidades formadoras, así tenemos en su estudio de Gutierrez y Col. (12) que tuvo como objetivo caracterizar las actividades orientadas al desarrollo de la capacidad de liderazgo del estudiante de enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, encontraron que la mayoría de los estudiantes realizan actitudes tendentes a desarrollar capacidades de liderazgo, sin embargo, lo realiza

de manera insuficiente y a medida que el estudiante va alcanzado ciclos superiores, no incrementa significativamente su capacidad de liderazgo.

En el gráfico N°4 de los que pertenecen al estilo de liderazgo liberal se determina que el 33,3% casi siempre otorga libertad en las decisiones a sus compañeros, 67% siempre se considera una persona conformista, el 50% siempre otorga confianza a sus compañeros, el 58,3% siempre muestra pasividad en una actividad otorgada, y el 41,6% casi siempre prefiere realizar los trabajos de manera aislada, con estos resultados encontrados concuerdan también con las características descriptivas que el líder liberal, aunque si bien promueve la independencia y la libertad a sus seguidores a que tomen las decisiones finales es necesario que ellos sean altamente calificados, aunque es difícil encontrar seguidores con las mismas visiones y misiones para llevar a cabo las labores encomendadas. Esto pudiera tener relación con lo que encontró Chávez (13) en su estudio para evaluar las características del liderazgo personal e interpersonal de los docentes y estudiantes de enfermería, identificando que el trabajo en equipo constituyó la principal y la más preocupante debilidad para ambos grupos, dando a resaltar que los estudiantes de enfermería todavía no logran equilibrar adecuadamente sus capacidades de liderazgo que les permita usar su interacción e influencia sobre los demás.

Por todo lo mencionado anteriormente, se busca que el interno de enfermería adopte el liderazgo para su desenvolvimiento profesional, por lo que necesita dentro de su formación universitaria, ser guiado por un líder que motive, aliente y direcciona de la mejor forma el fortalecimiento del desarrollo del liderazgo tanto a nivel del pre y post grado universitario.

CONCLUSIONES

1. Los internos de enfermería se identifican más con el estilo de liderazgo democrático y entre sus características que señala mayor intensidad es que siempre actúa con justicia en la solución de problemas, siempre se preocupa por cultivar la amistad entre sus compañeros, casi siempre sus decisiones son flexibles y ayuda a sus compañeros sin ninguna condición y por último casi nunca les cuesta ser equitativo con sus compañeros.
2. El estilo de liderazgo autocrático y liberal se desarrollo en menor intensidad entre los internos de enfermería.

RECOMENDACIONES

1. A los docentes de las facultades de enfermería de las universidades, planteen estrategias metodológicas para potencializar el liderazgo en los estudiantes de enfermería desde la etapa del pre grado estudiantil.
2. Incentivar la realización de investigaciones de nuevos estilos de liderazgo en estudiantes internos y en profesionales de enfermería, utilizando el método cualitativo para lograr avances en la profesión.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 Marriner A. Gestión y dirección de enfermería. 9ª ed. Barcelona; Elsevier. 2009.
- 2 Huber D. Liderazgo y administración en enfermería. 1ª ed México, D.F: McGraw-Hill interamericana; 2000
- 3 Ramos M. Administración y Liderazgo [Internet].Lima; 2008 [citado el 20 de enero].Disponible en:<http://www.monograficas.com/trabajos70/administración>
- 4 Loya SF. Liderazgo en el comportamiento organizacional. 2ª ed. México, D.F Trillas; 2011.
- 5 Balderas ML. Administración de los servicios de enfermería. 4ª ed. México, D.F: McGraw-Hill interamericana; 2005.
- 6 Marquez S, Auccasi M. Liderazgo una visión general. Lima; 2007 [citado el 3 de Enero del 2012].Disponible en:
<http://www.enfermeriaperu.com/gesenfer/liderindice.htm>
- 7 Najera R, Castrillón A. La enfermería en América Latina situación actual, áreas críticas y lineamientos para un plan de desarrollo.[Internet].Organización Panamericana de la Salud. 2005.[citado 5 de Julio del 2010].Disponible

en:http://www.aladefe.org/index_files/docs/articulos/la_enfermeria_en_america_latina.doc.

- 8 Ospina J. La motivación, motor del aprendizaje. Rev. Cienc. Salud. [Internet] 2006 Octubre [citado 16 de Enero del 2013]. Disponible en:

<http://redalyc.uaemex.mx/pdf/562/56209917.pdf>

- 9 Molinar MC, Velazquez LM. Liderazgo en la labor docente 2ª ed. México, D.F:Trillas; 2007.

- 10 Torres A, Zorrilla Y. Comportamiento del estilo de liderazgo de enfermería en el Cardiocentro Ernesto Che Guevara. Latindex. [Internet] [actualizado 2007 Septiembre 3; citado el 21 de Enero del 2010]. Disponible en: <http://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articulos/645/1/Comportamiento-del-estilo-de-liderazgo-de-enfermeria-en-el-Cardiocentro-Ernesto-CheGuevara.html>

- 11 Martínez MR. Estilos de liderazgo administrativo predominante en administradores de enfermería en un hospital privado de tercer nivel de atención. [tesis de Maestría] Monterrey: Universidad Autónoma de Nuevo León; 2004.

12 Chávez EM. El liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.[tesis de Maestría] Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2007.

13 Gutierrez JF, Mazzeti NE, Ortiz YV. Nivel de suficiencia de los activados tendientes a desarrollar la capacidad de liderazgo, que realiza el estudiante de enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, durante su formación profesional.[tesis de licenciatura] Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 1993.

ANEXOS

ANEXO N° 1

INSTRUMENTO

ESTILOS DE LIDERAZGO EN LOS INTERNOS DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA PERUANA

Introducción

El presente cuestionario se ha elaborado con la finalidad de identificar el estilo de liderazgo en los estudiantes del último año de pre-grado, esta información se utilizará para fortalecer el liderazgo de los futuros profesionales de enfermería.

Agradecemos nos brinde una respuesta verídica y reflexiva ya que su participación es importante para la formación de los futuros profesionales en Enfermería, la siguiente información brindada será estrictamente confidencial.

Instrucciones

Por favor lea debidamente las preguntas que se le plantea y marque con un aspa (X) la respuesta de su elección.

Respondiendo a la siguiente escala

1 = nunca; 2 = casi nunca; 3= a veces; 4 = casi siempre: 5= siempre

Competencia	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
1) ¿Usted al tomar las decisiones las comunica de forma arbitraria?					
2) ¿Usted se considera soberbio (a) cuando se comunica con sus compañeros?					

3) ¿Si usted tiene resentimiento hacia su persona, cambia la forma de su comunicación?					
4) ¿Usted desconfía al delegar funciones de trabajo grupal?					
5) ¿Impone usted sus ideas sin considerar las opiniones de sus compañeros?					
6) ¿Usted actúa con justicia en la solución de problemas?					
7) ¿Le cuesta ser equitativo con sus compañeros cuando da indicaciones?					
8) ¿Se preocupa por cultivar la amistad entre sus compañeros?					
9) ¿Ayuda a sus compañeros sin ninguna condición?					
10) ¿Sus decisiones son flexibles?					
11) ¿Usted prefiere realizar los trabajos grupales de manera aislada?					
12) ¿Usted muestra pasividad en una actividad otorgada?					
13) ¿Usted otorga confianza a sus compañeros?					
14) ¿Se considera usted una persona conformista?					
15) ¿Usted otorga libertad en la toma de decisiones a sus compañeros?					

ANEXO Nº 2

HOJA INFORMATIVA

INFORMACIÓN GENERAL:

El proyecto tiene como título estilos de liderazgo en los internos de la facultad de enfermería de una Universidad Privada Peruana.

INVESTIGADOR

Wilmer Eduardo Tomairo Garriazo.

¿De qué se trata el proyecto?

El objetivo del estudio es determinar los estilos de liderazgo en los internos de la Facultad de enfermería de una Universidad Privada Peruana, cuyo propósito es potencializar y fortalecer el liderazgo en los estudiantes desde los primeros años del Pre-grado, contribuyendo al desarrollo personal y profesional del futuro enfermero, para que pueda revertirse en un agente de cambio para la profesión en cualquier lugar en que se desarrolle.

¿Quiénes pueden participar en el estudio?

Todo estudiante que viene realizando el internado de enfermería que quiera y desee participar voluntariamente en la investigación. Serán excluidos los que no están interesados en participar voluntariamente.

¿Cómo se realizó la recolección de los datos de la investigación?

Se les otorgó un cuestionario que constó de 15 ítems con 5 alternativas para responder, lo que fue desarrollado por cada participante.

¿Existe algún riesgo para los participantes?

No se contemplan riesgos por participar en este estudio.

¿Existe algún beneficio por participar en el proyecto?

No existen beneficios directos por participar en el estudio; sin embargo, el beneficio para el grupo será conocer el nivel de estilo de liderazgo de los alumnos internos de enfermería.

¿Existe confidencialidad de datos del participante en el proyecto?

Los datos obtenidos de la investigación serán anónimos.

¿Existe Compensación por participar en el proyecto?

La participación en esta investigación es totalmente gratuita.

¿Cómo participaron en el estudio de investigación?

Para la participación en la investigación, leyeron la hoja informativa el cual se les entregó firmando el consentimiento informado.

¿A quién acudir si el participante tiene alguna pregunta sobre el estudio?

Si tiene preguntas sobre la investigación acudir al investigador:

Wilmer Eduardo Tomairo Garriazo

Teléfono 

¿A quién acudir si el participante tiene alguna pregunta sobre sus derechos como participante:

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos sobre la investigación y sus derechos como participante, acudir al Presidente del Comité de Ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, **Dr. Fredy Canchihuaman, al telf: 3190000 anexo 2271.**

Cordialmente,

Wilmer Eduardo Tomairo Garriazo.

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo identificado con DNI confirmo que he leído las declaraciones consignadas en este consentimiento informado. El autor del estudio me ha explicado la información y los procedimientos que incluye esta investigación y a través de la formulación de preguntas sobre la investigación me ha informado y estoy satisfecha (o) con las respuestas y explicaciones referidas por el autor; por lo tanto, doy el consentimiento de participar voluntariamente en el estudio.

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

Participante

Wilmer Eduardo Tomairo Garriazo

INVESTIGADOR

ANEXO Nº 3

JUICIO DE EXPERTOS

VALIDEZ DE CONTENIDO

ÍTEMS	JUECES										TOTAL ACUERDOS	VALOR DE "P"
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	A	A	A	D	A	A	A	A	A	A	09	0,011
2	A	A	A	A	A	A	A	A	D	A	09	0,011
3	A	D	A	A	A	A	A	A	D	A	08	0,055
4	A	A	A	D	A	A	A	A	A	A	09	0,011
5	A	A	A	A	A	A	A	A	D	A	09	0,011
6	A	D	A	A	A	A	A	D	A	A	08	0,055
7	A	A	A	A	A	D	A	A	A	A	09	0,011
8	A	A	A	D	A	A	A	D	A	A	08	0,055
9	A	A	A	D	A	A	A	A	A	A	09	0,011
10	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	10	0,001
11	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	10	0,001
12	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	10	0,001
13	A	A	A	D	A	A	A	A	A	A	09	0,011
14	A	A	D	A	A	A	A	A	A	A	09	0,011
15	A	D	A	A	A	A	A	A	A	A	09	0,011
TOTAL												0,297

Valor de p promedio: $0,267 / 15 = 0,0178$

El instrumento presento validez de contenido, según juicio de expertos, el valor de p promedio es inferior a 0.05.

VALIDEZ DE CONSTRUCTO

ÍTEMS	JUECES										TOTAL ACUERDOS	VALOR DE "P"
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	A	A	A	A	A	D	A	A	A	A	09	0,011
2	A	A	D	A	A	A	A	A	D	A	08	0,055
3	A	A	A	A	A	D	A	A	A	A	09	0,011
4	A	A	A	A	A	A	A	D	A	A	09	0,011
5	A	A	A	A	A	D	A	A	A	A	09	0,011
6	A	A	D	A	A	A	A	A	A	A	08	0,055
7	A	A	A	D	A	A	A	A	A	A	09	0,011
8	A	A	D	D	A	A	A	A	A	A	08	0,055
9	A	A	D	A	A	D	A	A	A	A	08	0,055
10	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	10	0,001
11	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	10	0,001
12	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	10	0,001
13	A	A	D	D	A	A	A	A	A	A	08	0,055
14	A	A	D	D	A	A	A	A	A	A	08	0,055
15	A	A	D	A	A	A	A	A	D	A	08	0,055
TOTAL												0,443

Valor de p promedio: $0,443 / 15 = 0.0295$

El instrumento presento validez de constructo, según juicio de expertos, el valor de p promedio es inferior a 0.05.

VALIDEZ DE CRITERIO

ÍTEMS	JUECES										TOTAL ACUERDOS	VALOR DE "P"
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	A	A	A	A	A	A	A	A	D	A	09	0,011
2	A	A	A	D	A	A	A	A	A	A	09	0,011
3	A	A	A	A	A	A	A	D	A	A	09	0,011
4	A	A	A	A	A	A	D	A	A	A	09	0,011
5	A	A	D	A	A	A	A	A	A	A	09	0,011
6	A	A	D	A	A	A	A	D	A	A	08	0,055
7	A	A	D	A	A	A	D	A	A	A	08	0,055
8	A	A	D	D	A	A	A	A	A	A	08	0,055
9	A	A	D	A	A	A	A	A	A	A	09	0,011
10	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	10	0,001
11	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	10	0,001
12	A	A	A	A	A	A	A	A	A	A	10	0,001
13	A	D	A	A	A	A	A	A	D	A	08	0,055
14	A	A	D	A	A	A	A	A	A	A	09	0,011
15	A	A	D	A	A	A	A	A	A	A	09	0,011
TOTAL												0,311

Valor de p promedio: $0,311 / 15 = 0,0207$

El instrumento presento validez de criterio, según juicio de expertos, el valor de p promedio es inferior a 0.05.

ANEXO N° 4

Técnica alfa de Crombach: α

(Prueba de confiabilidad del cuestionario)

Dónde:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

- S_i^2 : Es la varianza del ítem $i=14.51$.
- S_t^2 : Es la varianza de los valores totales observados = 35.45.
- k : Es el número de preguntas o ítems = 15.

El Alfa de Crombach sirve para evaluar la confiabilidad o la homogeneidad de las preguntas, la cual puede tener valores entre 0 y 1; significando de esta manera 0 a una confiabilidad nula y 1 representando una confiabilidad total.

Reemplazando y operando:

$$\alpha = 0,63$$

El resultado de Alfa de Crombach del instrumento es confiable en un 63%.