

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO –
PUNO FACULTAD DE ENFERMERÍA**



**VOCACIÓN PROFESIONAL Y LIDERAZGO EN ESTUDIANTES
DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL
ALTIPLANO Y UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES
VELÁSQUEZ- PUNO, 2012**

TESIS

PRESENTADA POR:

**MARILIA YESICA RECHARTE URRUTIA
HOLINDA MARITZA PAYE HUARAHUARA**

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

PUNO – PERU

2013

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE ENFERMERIA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA

VOCACIÓN PROFESIONAL Y LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO Y UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ- PUNO, 2012

TESIS

PRESENTADA A LA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNA – PUNO, COMO REQUISITO PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADA DE ENFERMERÍA

APROBADO POR:

PRESIDENTE DE JURADO:


Mg. Agripina María Apaza Álvarez

PRIMER MIEMBRO:


M Sc. Elsa Gabriela Maquera Bernedo

DIRECTOR Y ASESOR DE TESIS:


Mg. Juan Moisés Sucapuca Aratjo

ASESOR ESTADÍSTICO:


Ing. Leonel Coylla Idme

PUNO-PERÚ

2013

ÁREA : Administración

TEMA : Vocación profesional en enfermería

DEDICATORIA

A Dios, nuestro creador por darnos la oportunidad de vivir, quien guía nuestros pasos y nos ilumina en cada momento de nuestras vidas.

A nuestros queridos padres: José, Dulía, Rogelio y Julia, nuestra eterna gratitud por su sacrificio, comprensión, apoyo moral y espiritual que han hecho posible la culminación de nuestros estudios. Mil palabras no bastarían para agradecerle su apoyo, su comprensión y sus consejos en los momentos difíciles.

A nuestros hermanos y familiares, por comprendernos, alentarnos y apoyarnos a lo largo de nuestros estudios.

A nuestras queridas amigas(os): Edith, Jessica, Doris, Tatiana, Flor, Fiorelly, Hayde, Mariluz y Diego. Por brindarnos esa lindísima amistad, apoyarnos, acompañarnos y por haber compartido momentos agradables e inolvidables durante estos cinco años.

A todos, esperamos no defraudarlos y contar siempre con su valioso apoyo, sincero e incondicional.

Holinda y Marilia

AGRADECIMIENTO

- A Dios, por la vida que nos dio, la oportunidad de ser lo que somos hasta hoy, por estar en cada instante de nuestras vidas, por iluminar nuestro camino y por darnos la oportunidad de conocer personas maravillosas.
- A mi alma mater, la Universidad Nacional del Altiplano-Puno, por darnos la oportunidad de forjarnos profesionalmente.
- A la Facultad de Enfermería, por habernos brindado los conocimientos teórico-prácticos para desempeñarnos como futuras profesionales de enfermería.
- A los miembros del jurado calificador: Mg. Agripina María Apaza Álvarez, M Sc. Elsa Gabriela Maquera Bernedo y M Sc. Carmen Rosa Calcina Condori por sus sugerencias y aportes que nos brindaron para la consecución del presente trabajo de investigación.
- A nuestro Director y Asesor de investigación: Mg. Juan Moisés Sucapuca Araujo, por sus constantes orientaciones, apoyo moral y ayuda incondicional, durante el desarrollo y culminación del presente trabajo de investigación.
- A las autoridades, docentes y personal administrativo de la Facultad de Enfermería de la UNA Puno y a la carrera profesional de Enfermería de la UANCV sede Puno, por habernos brindado la confianza y facilidades durante la ejecución de la presente investigación.
- A los estudiantes de enfermería de V y VI semestre de ambas universidades por su colaboración, quienes nos concedieron su valioso tiempo para poder llevar a cabo nuestra investigación.
- A todas aquellas personas que nos apoyaron y ayudaron con sus valiosas sugerencias en el desarrollo del estudio.

ÍNDICE

RESUMEN.....	6
I. INTRODUCCIÓN.....	7
II.- MARCO TEÓRICO.....	13
III. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN	34
IV. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN.....	34
V. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	36
VI. DISEÑO METODOLÓGICO.....	36
VII. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	49
VIII. CONCLUSIONES.....	68
IX. RECOMENDACIONES.....	69
X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	70
XI. ANEXOS	74

RESUMEN

El estudio tiene como objetivo determinar la relación entre vocación profesional y liderazgo. La muestra de estudio fue de 38 estudiantes de enfermería de la UNA y 39 estudiantes de enfermería de la UANCV. La investigación fue de tipo descriptivo transversal con diseño correlacional comparativo. Se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario sobre vocación profesional y liderazgo, ambos elaborados por las investigadoras y para su validación se realizó prueba piloto. Los resultados fueron que la Vocación Profesional de los estudiantes de la UNA, el 57.9% posee vocación regular, 34.2% con vocación adecuada y el 7.9% con vocación inadecuada. En comparación de los estudiantes de la UANCV, los resultados evidencian, que el 74.4% posee vocación adecuada y el 25.6% con vocación regular. El liderazgo de los estudiantes de la UNA, un 47.4% posee capacidad alta y media, y un 5.2% con capacidad baja. En comparación de los estudiantes de la UANCV, los resultados evidencian, que el 56.4% posee capacidad alta, un 41% con capacidad media y un 2.6% con capacidad baja. La relación de vocación profesional con el liderazgo en estudiantes de la UNA, donde se observa 39.5% del total de encuestados presentan una vocación regular con un indicador medio de liderazgo, seguido de un 31.6% con vocación adecuada con un indicador alto de liderazgo y el 5.3% con vocación inadecuada con un indicador medio de liderazgo. En comparación con los estudiantes de la UANCV, un 69.2% presentan vocación adecuada con un indicador alto de liderazgo, seguido de 17.9% de los estudiantes presentan vocación regular con un indicador medio de liderazgo. Al establecer la relación a través de la prueba CHI-cuadrada en ambas universidades encontramos que existe relación directa y significativa entre la vocación profesional y liderazgo. Por consiguiente la vocación profesional influye en el liderazgo.

Palabras claves: Vocación Profesional, Liderazgo y estudiantes de Enfermería.

I. INTRODUCCIÓN

1.1.- CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA

Actualmente la enfermera es la persona indispensable para promover el cuidado de la salud, sus labores son diversas y poseen un carácter multidisciplinario; la enfermera es vital dentro de un hospital, por eso hay que tomar en cuenta que son buenos seres humanos y distinguirlos como profesionales.

Sin embargo muchos marginan esta profesión y no saben lo importante que es; se ha observado que muchos de estos profesionales de salud soportan condiciones de trabajo no favorables como: Tensiones al ejercer su trabajo, condiciones de precariedad laboral (la inestabilidad en el empleo, la vulnerabilidad y los menores ingresos), su bajo lugar en la estructura jerárquica de los trabajadores de salud. Esto conlleva a los profesionales de enfermería a la frustración, al pésimo clima laboral, a la ruptura de la solidaridad, a la búsqueda de otra oportunidad laboral, al abandono de la profesión o al “no me importa nada”, “solo cumplo el horario y espero que me paguen”. Así mismo, en un estudio realizado en España por el Sindicato de Enfermería revela que 1 de cada 3 enfermeros fue víctima o testigo de violencia psicológica en su ámbito laboral.¹

El estudiante de enfermería a su ingreso a la universidad es un adolescente, que aún no define claramente su vocación, por lo que la elección de una carrera no es una decisión que deba tomarse a la ligera. Muchos jóvenes se encuentran ante esta “difícil” situación, recalcando el sentido de la palabra “difícil” porque la etapa de su vida en la que se encuentran, ya es de por sí un tiempo de muchos cambios tanto a nivel físico como emocional, con esto tienen además que tomar una decisión sobre su futuro profesional, la cual puede ser tomada por: influencia de los amigos, la familia, y muchos otros factores, esto puede llegar a tener consecuencias muy graves en la vida del individuo (sentimientos de frustración por no lograr su objetivo), y para la nación (pérdida de capital).²

Todo esto puede prevenirse haciendo un balance entre las preferencias y habilidades que tiene un individuo, además de orientarlo al respecto de las profesiones que existen, así como sobre otros temas que causan inquietud en la adolescencia y brindarle apoyo psicológico si así lo requiere.³

Una de las problemáticas a nivel nacional, de mayor preocupación en la educación superior, es la falta de vocación por la carrera elegida. Esto se puede evidenciar en las investigaciones realizadas que están asociados a la deserción, ya que una de sus principales causas es la falta de vocación, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú informó que los índices de deserción universitaria se incrementan en la carrera de enfermería.⁴

Durante el transcurso de nuestra formación universitaria pudimos evidenciar mediante manifestaciones verbales de nuestros compañeros, que muchos de ellos estudiaban la carrera profesional de enfermería por obligación o influencia de sus padres o familiares; otros no mostraban interés necesario por el aprendizaje de cursos. Así mismo otros manifestaron que les hubiera gustado haber ingresado a otras carreras como por ejemplo medicina, odontología; pero muchas veces no se llegó a concretar por falta de recursos económicos, inseguridad para lograrlo, o ya estábamos en los últimos años de la carrera, lo que condicionó la continuidad en los estudios con cierto grado de insatisfacción y descontento lo que llevo a terminar la carrera restándole importancia.

Además de una falta de Vocación profesional notoria, también se pudo evidenciar una ausencia en el liderazgo, ya que se mostraban sumisos, pasivos, ajenos a las actividades universitarias u otros; muchas veces aceptaban responsabilidades por obligación o por una nota. Por el contrario otro grupo de compañeros(as), manifestaban que realmente les gustaba la profesión de enfermería, en ellos(as) se podía observar mayor interés en el aprendizaje, solían ser mas participativos, generalmente tenían un mejor desenvolvimiento a comparación de los demás y sobresalían en cualquier actividad que se realizaba.

La falta de vocación profesional y liderazgo se refleja en los centros de trabajo donde los profesionales de enfermería no se vinculan o entrelazan adecuadamente, con los profesionales con los que trabajan, mostrando actitudes negativas como el trato hostil hacia sus compañeros de trabajo, esto hace referencia al estado de intranquilidad, de ansiedad e incomodidad con la carrera elegida, así mismo cumplen sus actividades según prescripción del personal médico, lo que también hace notorio la existencia de una deficiencia de

liderazgo, espíritu crítico, innovación, autonomía y la autorresponsabilidad para lograr las competencias.

Para que la enfermera de hoy sea competente (debe saber y debe saber hacer) y tener buen desempeño profesional (ejecutar y tomar decisiones en la práctica cotidiana), sólo así podrá modificarse positivamente.⁵

En base a toda esta observación empírica pretendemos realizar la presente investigación “vocación y su relación con el liderazgo” donde creemos que, la vocación profesional juega un papel importante y contribuye de manera decisiva en el desarrollo del liderazgo personal y profesional de un estudiante. Entonces deducimos, que quien posee vocación en enfermería, se interesa por las personas, comunica su intención con facilidad, genera excelentes relaciones interpersonales mediante un trato agradable, despertando sentimientos de simpatía; así mismo, motiva espontáneamente a desenvolverse como líder y por consiguiente alcanzar la admiración en quienes le rodean y están dispuestos a seguir su ejemplo sin limitaciones.

En el caso de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, que es una institución particular, la mayor parte de sus estudiantes provienen de zona urbana; por lo que probablemente el alumno estudia la carrera que desea, por el mismo hecho de pagar un costo, lo que condicionaría su vocación profesional, y esta vocación generaría a que el estudiante desarrolle mayor capacidad de liderazgo. Sin embargo la Universidad Nacional del Altiplano, que es una institución de carácter estatal, donde la enseñanza es gratuita y la mayor parte de sus estudiantes provienen de zona rural; todo esto probablemente condicionaría a que el estudiante de enfermería estudie la carrera solo por estudiar, es decir sin tener vocación, en consecuencia no desarrollar las capacidades de liderazgo durante su formación profesional.

1.2.- ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:

Hasta la fecha, no se encontraron trabajos específicos sobre el tema, sin embargo los siguientes estudios se relacionan con el presente trabajo de investigación:

1.2.1. A NIVEL INTERNACIONAL:

Se realizó una investigación sobre **“las características más importantes del líder en enfermería”**, desde su punto de vista los líderes identificaron que la experiencia profesional, conocimiento científico y la competencia clínica (práctica) son las características más relevantes, aportadas por los investigados, además otros aspectos comentados por los enfermeros afirman que para ejercer un liderazgo de forma eficaz, estos profesionales necesitan oír y acatar nuevas ideas, proporcionar mecanismos que posibiliten el perfeccionamiento del equipo de salud, conocer las necesidades del equipo sobre su responsabilidad, promover una relación basada en la confianza.⁶

Se realizó investigación acerca de **“Práctica del liderazgo en el profesional de enfermería”** con el objetivo de evidenciar el desarrollo del liderazgo por parte del profesional en enfermería y conocer su opinión acerca de las características del liderazgo exigidas, utilizó una muestra de 53 profesionales en enfermería, el instrumento que se les aplicó fue un cuestionario estructurado de tipo cualitativo. Sus principales conclusiones fueron que: “El estudio demuestra que los profesionales en enfermería no poseen las características esenciales para el desarrollo de su liderazgo, afirmando la necesidad de los requerimientos del saber, saber hacer y querer hacer, que permitan el logro de las metas y la visión de la organización”.⁷

1.2.2. A NIVEL NACIONAL

Se desarrolló un trabajo de investigación titulado: **“Liderazgo personal e interpersonal en los docentes y estudiantes de enfermería en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”**, cuyo objetivo fue el de identificar las características más importantes del liderazgo personal e interpersonal de los estudiantes y docentes en enfermería de dicha universidad en cual se determinan los factores facilitadores y restrictivos para el desarrollo del desempeño profesional, el estudio de tipo analítico comparativo y de enfoque cuantitativo trabajó con una muestra aleatoria de 37 estudiantes y 23 docentes de

enfermería, la recolección de la información se hizo a través de una escala de autoevaluación estandarizada tipo Lickert, distribuidas en secciones relacionadas con el liderazgo personal e interpersonal. Las principales conclusiones del estudio fueron: “El liderazgo personal, la Responsabilidad y el control del Ego, constituyeron las principales características facilitadoras de los docentes y estudiantes, el Equilibrio orgánico se constituyó como el más importante factor restrictivo de ambos grupos, mientras que el desapego constituye el factor restrictivo específico para los estudiantes. En el liderazgo interpersonal se encontró que las destrezas gerenciales son la característica facilitadoras más influyentes en los docentes y que el trabajo en equipo es la principal y más preocupante restricción de los estudiantes y docentes”.⁸

1.2.3. A NIVEL LOCAL

Se realizó un estudio en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano sobre **“vocación profesional de estudiantes de enfermería y su repercusión en la atención a pacientes de Hospitales de Puno y Juliaca”**, con el objetivo de determinar la repercusión de la vocación profesional de los estudiantes de enfermería en la atención de necesidades básicas de los pacientes de los Hospitales Puno y Juliaca, la población estuvo constituida por 60 estudiantes y la muestra por 53 estudiantes, los instrumentos utilizados fueron un test vocacional y una guía de observación, se aplicó las técnicas: entrevista, observación y análisis de documentos, y se llegó a la siguiente conclusión: “La Vocación Profesional de los estudiantes de enfermería que realizaron sus prácticas pre profesionales en el servicio de Cirugía de los Hospitales de Puno y Juliaca, es de vocación en enfermería el 13.2%, de vocación afín el 7.5%, de vocación incompatible el 18.9% y con vocación para otras carreras el 60.4%; lo que conlleva a apreciar que es muy bajo el porcentaje de los estudiantes que tienen vocación por enfermería”.⁹

Se realizó un estudio en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano sobre **“Características de liderazgo y su relación con los aspectos personales del profesional de enfermería del H.R.M.N.B.-Puno 2004”** con el objetivo de establecer la relación de las características del liderazgo con los aspectos personales del profesional de enfermería, la población estuvo constituida por 87 profesionales de enfermería, el estudio fue de tipo descriptivo transversal de diseño de asociación simple, la técnica que utilizó fue la encuesta en su modalidad de cuestionario con una escala establecida por la

investigadora. El estudio concluyo que: Las características de liderazgo más frecuentes en los profesionales de enfermería son: iniciativa 48% y la toma de decisiones 43%. Y con menor frecuencia: visión 59%, comunicación con el 43% y la confianza con 58%.¹⁰

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál es la relación existente entre Vocación profesional y Liderazgo en los estudiantes de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano y Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez-Puno, 2012?

1.4. IMPORTANCIA Y UTILIDAD DE ESTUDIO

La presente investigación es importante ya que la problemática identificada motiva a realizar este trabajo, con miras a que los resultados constituyan un aporte al conocimiento objetivo de la situación de enfermería en el área de vocación de servicio y de administración; dichos resultados servirán de referencia a las autoridades y docentes de enfermería, para que tengan un conocimiento evidente de la realidad de los estudiantes, permitiéndoles elaborar la currícula para mejorar los requisitos de postulación con la aplicación de un test psicológico sobre vocación y liderazgo.

Del mismo modo será fuente de reflexión para los estudiantes en especial para aquellos que cursan los últimos semestres de formación, iniciando la autorreflexión y automotivación, con las cuales se espera la identificación, interiorización e iniciativa de los estudiantes como líderes.

También, en el aspecto académico, los resultados obtenidos de la investigación, servirán de base para otros investigadores que estén interesados en profundizar y/o complementar el tema tratado, de los errores y deficiencias para mejorarlas.

II.- MARCO TEÓRICO

2.1. VOCACIÓN PROFESIONAL

2.1.1. VOCACIÓN

Vocación significa etimológicamente llamada. Procede del verbo latino vocare, «llamar». Designa, así, una «acción de la voz» (vocisactio). El término vocación (vocatio, vocationis) indica tanto «la acción de llamar», como «el hecho de ser llamado». Como hombres estamos llamados a desarrollarnos plenamente como personas y a buscar todo aquello que nos permita crecer como tales.¹¹

El hombre es un ser que no puede escapar a las preguntas por el sentido de su vida: ¿quién soy?, ¿cuáles son mis metas y aspiraciones?, ¿qué espero para mi vida? Tenemos que buscar las respuestas a todos estos interrogantes, de una manera sincera y responsable.¹²

Se cita a los siguientes autores quienes definen la vocación como:

- Una disposición de carácter subjetivo, una inclinación que va desde adentro hacia determinadas tareas o actividades.¹³
- Es muy simple: ahí donde se cruzan tus dones y las necesidades del mundo, está la vocación.¹⁴
- Inclinación a cualquier estado, profesión o carrera.¹⁵
- Se sustenta en la necesidad de los estudiantes por ubicarse en el mundo del trabajo como todo ser social por tanto la educación superior debe proporcionarle la correspondiente ayuda para explorar sus disposiciones funcionales, desarrollar sus potencialidades, apoyándolos en la configuración de elementos para tomar decisiones vocacionales acorde con su propia naturaleza, su realidad inmediata las posibilidades de empleo para desarrollo.¹⁶
- Es un descubrimiento que el niño o el joven hace sobre algo del mundo que le rodea y que le motivará por el resto de su vida, y es a la vez el (auto) descubrimiento que de sí mismo hace en un proceso permanente de indagación sobre eso que le inspira y apasiona.¹⁷
- Es el apego o disposición que presenta el ser humano como algo propiamente suyo, surgido a lo largo de su vida caracterizándolo con ciertas virtudes que se construyeron en el día a día de sus experiencias, que lo inclinan hacia una profesión

en la que, según sus aptitudes, se desempeñará en algo que de acuerdo a sus habilidades o gustos adquiridos, lo llevarán a sentirse realizado como ser humano. Desarrollándose así en un ámbito en el cual disfrute plenamente el laborar. La vocación florece como algo particular y perteneciente a cada individuo, el sentimiento por la tarea que realiza, la satisfacción por aquello que absorba su atención y haga que lo demás parezca ajeno o simplemente no le interese. Algunas veces hemos de sentir inquietudes que no nos llevan a otro lugar que no sea el querer descubrir, lograr o llegar a algo. Sin importar a dónde vayamos o cuánto investiguemos queremos siempre llegar a donde nos planteamos una vez, involucrando interés hacia lo que buscamos.¹⁸

- Según la Real Academia Española, es «la inclinación a cualquier estado, profesión o carrera». Esta definición reflejaría la vocación sentida, «quiero ser...» o «me siento llamado a...», que difiere de la vocación realizada, «soy...y actúo como...». Algunas circunstancias pueden hacer que algunas vocaciones no lleguen a cumplirse por lo que también se puede hablar de la vocación frustrada, «quisiera haber sido, pero...». También dentro de la inclinación habría que hablar de la vocación encontrada, personas que dedicándose a una actividad, en la que se sienten realizados, se topan con la profesión de su vida y la vocación reencontrada la de aquellos que por fin pueden hacer lo que realmente desean. Por último hay personas que llevan la vocación hasta el extremo, hasta dar la vida por ella, mientras que otras por motivos positivistas actúan traicionando la vocación.¹⁹

2.1.2. PROFESIÓN U OFICIO

En los seres humanos, aun siendo biológicamente iguales, se perciben notables diferencias, al grado de que podría afirmarse que no existen dos personas exactamente iguales, ni física ni psicológicamente. Existiendo, en consecuencia, substanciales diferencias físicas, psicológicas, culturales y sociales entre los individuos, es explicable que existan diferentes intereses, motivaciones, metas, ideales y ocupaciones entre las personas, que, de alguna manera, le permitan su autorrealización.

La vocación es el derecho inalienable de cada individuo para elegir la profesión u oficio que prefiera estudiar y ejercer.²⁰

La vocación es la suma de cualidades que disponen a la persona a orientarse hacia un determinado oficio o profesión. Nos hace decir por ejemplo: “me gusta”, “me interesa”, “me sacrifico”, “no importa el tiempo o mi cansancio”, “primero es él o ella, que necesita mi ayuda”, etc.²¹

2.1.3. VOCACIÓN PROFESIONAL

Las personas, desde una edad muy temprana, mostramos una inclinación natural hacia ciertas actividades. Esa inclinación es lo que denominamos vocación, y las personas no poseemos sólo una, sino muchas. El hecho de tener muchas vocaciones nos permite adecuarnos de la mejor manera al lugar y a la situación en la que nos encontremos.

A la hora de elegir correctamente una profesión, además de aquello que nos gusta hacer, debemos valorar las salidas laborales de dicha profesión. Aquellos oficios que no tienen salida, pueden llegar a producir una pérdida de sentimiento de pertenencia, marginación y frustración al no permitirnos ser una persona útil para la sociedad y participar en el medio.

Para poder sentirnos realizados a través del trabajo es necesario hacer aquello que nos gusta, pero encontrándole sentido a través de la participación en la sociedad. Las personas nos sentimos más gratificadas si nuestro trabajo es reconocido y tiene un propósito, que por el dinero que ganamos llevándolo a cabo.

En definitiva, más importante que tener un montón de títulos y ganar mucho dinero es hacer bien las cosas. Todos los trabajos son dignos y si elegimos nuestra profesión adecuadamente, es más probable que tengamos una buena inserción laboral y mayores posibilidades de realización personal.²²

Para ser buena enfermera se necesita tener elevado espíritu vocacional; el perfecto conocimiento de la profesión, nunca podrá compensar la falta de vocación. Para ser buena enfermera es necesaria una firme vocación de hacer el bien y de ejercer la caridad, no basta con una buena preparación técnica.

Es un grave error el considerar el cuidado de los enfermos, como una profesión que solo permita obtener independencia económica. Quien tenga este espíritu nunca podrá ser buena enfermera y las consecuencias las sufrirán; los enfermos, que no estarán asistidos con el

espíritu de abnegación que se requiere para ello; las enfermeras en general, que se verán invadidas por compañeras sin el espíritu que les ha hecho objeto del respeto y la consideración de todo el mundo; las mismas interesadas, que no podrán encontrar satisfacción interior al ejercer una profesión que es dura y penosa si no se practica por ideales elevados.

No hará falta decir que no pretendemos que este impulso vocacional excluya toda retribución; todo lo contrario, creemos que la enfermera es acreedora a mejorar sus condiciones de vida, a rodearse de comodidades, de satisfacciones, que compensen la dureza de su trabajo, lo que no puede hacerse más que con dinero. Así como también estimamos que no debe hacer un trabajo agotador sin limitación de horas, incompatible con la conservación de la salud.

Lo que nosotros queremos subrayar es que los móviles que guíen sus actos deben ser siempre, muy en primer término los vocacionales y muy en último término el profesionalismo. Enfermeras con alto espíritu de vocación deben serlo todas y la que carece de él no merece ser enfermera.²³

Se supone que la vocación concuerda con los gustos, los intereses y las aptitudes de la persona. La vocación también es considerada como un proceso que se desarrolla durante toda la vida, ya que se construye de forma permanente. Implica descubrir quién soy, cómo soy y hacia dónde quiero ir. Las respuestas a esos interrogantes marcarían la vocación y el camino a seguir por el individuo.²⁴

2.1.4 IMPORTANCIA DE LA VOCACIÓN PROFESIONAL

En definitiva podemos tener afición por muchas cosas y habilidades para otras tantas, pero la vocación es una conjunción de ambas. La vocación por una actividad es aquella que absorbe y hace que el resto quede en segundo plano. Es cierto que en los amplios mercados actuales muchas veces resulta bastante difícil optar por una actividad en particular y esto no debe ser motivo para frustrarse, sino por el contrario, debe desatar un análisis minucioso de las ventajas y/o desventajas de elegir tal o cual profesión para encarar la vida. La vocación reúne el “gusto” por la tarea, la habilidad ó “aptitud” para llevarla a cabo y el

sentimiento de la necesidad de dicha actividad para los demás o para la vida, es decir, genera una sensación de “entrega”.²⁵ La gente se siente realizada cuando hace lo que le gusta y puede encontrarle significado a su tarea colaborando en su ambiente.²⁶

Cada quien decide su vida, si es fiel o no a su vocación, pero tarde o temprano la vida reclamará satisfacciones y es en la vocación donde se obtiene. También es posible que un parámetro para decidir una profesión sea la retribución económica que de ella podamos obtener, pero no debemos olvidar que un trabajo exige al menos 8 horas diarias, y si la vocación es lo suficientemente definida, llegará el momento en que ese trabajo, por muy rentable que sea, no nos completará como personas satisfechas con nuestra propia vida y se convertirá en una carga.

Es por eso que debemos apostar a los sueños, descubrir en qué dirección nos gustaría proyectarnos. Claro, que debemos ser conscientes del tipo de sueño al que estaremos apostando nuestro futuro, pues muchos de ellos tendrán que ver con satisfacer necesidades, obtener placeres, buscar alivio, etc. Y estos anhelos, aunque válidos, no indican Vocación. Los sueños inconfundibles vinculados a la vocación son aquellos que nos producen energía, alegría y proyectos. Una receta infalible para identificar claramente nuestra vocación es ajustarse a la búsqueda de aquello que nos produce placer personal al realizar la tarea y que esa tarea tenga sentido de entrega.²⁷

2.1.5 CUALIDADES DE LAS PERSONAS QUE POSEE VOCACIÓN PROFESIONAL

Vocación antiguamente, se usó de manera especial para señalar la llamada de Dios al estado religioso, hoy en día, de modo más familiar, vocación designa la inclinación humana a cualquier estado de vida, profesión o camino. Se considera que vocación se halla en amor, alegría, responsabilidad y el sentido de vida, de quien realiza una actividad.²⁸

a.- Amor por lo que hace

La esencia de la vocación se halla en el Amor. El valor del amor es tener como ideal el bien común, el perfeccionamiento propio y el de los demás, el amor se piensa como un

tópico muy filosófico, incluso puede sonarnos a discurso religioso, sin embargo es necesario pensarlo como el referente más general que nos permite tomar decisiones éticas. Nuestra vocación existencial consiste en Amor, porque el Amor la ha inaugurado y la sostiene de modo permanente y, además, porque la respuesta que espera se cifra también en el Amor. La vocación proporciona una energía o fuerza creadora que ayuda a vencer las dificultades como lo arduo de la preparación o formación, los esfuerzos económicos, la dedicación, etc.²⁹

Cualquiera sea, de quien pueda decirse que tiene vocación encontraremos sin duda amor por lo que hace, cuidado en hacerlo del modo más excelente, disposición a ir, en tiempo, esfuerzo y esmero, más allá de lo reglamentariamente exigible. Esto es simple de explicar si entendemos que “amar algo al punto que nos sintamos parte de ello”, no implica que esto nos resulte fácil. Implica que, por más que no nos resulte fácil, estamos dispuesto a enfrentar cada obstáculo puesto es lo que amamos y nos identifica.³⁰

b.- La Alegría

La alegría es una emoción que se produce cuando nos ocurren acontecimientos positivos, cuando logramos alguna meta que nos habíamos propuesto, o tenemos sensación placentera, se produce en situaciones que nos confirman el concepto de autovalía de la persona.

La alegría es esa sensación positiva que se produce por la sensación de satisfacción y triunfo y hace que la vida nos resulte más agradable. La alegría nos ayuda también a relacionarnos mejor con las personas de nuestro alrededor. La persona que siente alegría y sonrío a la vida, va estableciendo uniones que le hacen más feliz.³¹

La experiencia de la vocación está ligada, sin duda, a un esfuerzo de superación, un vencerse a sí mismo, a veces una lucha contra todo género de obstáculos y dificultades, pero también, se halla acompañada de una profunda alegría y gozo. La alegría y el hermoso gozo que acompañan a la experiencia, al ser conforme a la vocación, nos embargan de modo inevitable y natural. Gozamos, aún en medio del sufrimiento, cuando conocemos que estamos siendo dignos de nuestra vocación. Y aparte del deber y la

responsabilidad, es, ante todo, «una llamada a la Alegría», recibimos una invitación a un gozo profundo e interior.³²

Ante nuestra vocación somos invitados a que de forma libre realicemos un acto que nos proporcionará una dicha y satisfacción interna. ¿Por qué, entonces, no es fácil responder a la vocación? ¿Por qué no nos comportamos del mejor modo, en cuanto a nuestra propia realización, en muchas ocasiones? Y es que a menudo se alcanza una satisfacción más cómoda o fácil, aunque también más superficial, dejando atrás otra de rango superior, por la razón de que no se ha sabido hacer de otra forma, posiblemente por no estar viviendo y relacionándonos desde lo que en realidad somos, desde la Presencia y Verdad.³³

c.- Responsabilidad

Toda persona es responsable de realizar su propia tarea, de desarrollar sus potencialidades, de sacarle el mejor partido a la vida y aprovechar su vida como si fuera una gran oportunidad.³⁴ Es cumplir con el deber de asumir las consecuencias de nuestros actos.³⁵

Cuando hay una vocación o llamada profunda y auténtica, se puede o no responder a ella finalmente, pero siempre representa un «deber» darle respuesta. En este sentido la vocación supone una «responsabilidad», como demanda exigente de respuesta. Se nos despierta el sentido que hemos de poner en las cosas, y que se convierte en sino y en destino. Nuestra autenticidad está en ser fiel a ésta, a la llamada a ser quien “debemos ser”, quien estamos “llamados a ser”. Somos “respuesta” ante la vocación y “responsables” ante lo que hacemos con ella.³⁶

d.- Sentido de Vida

La vocación personal concede Sentido, da a la vida una razón o porqué. En efecto, nuestra vocación nos proporciona una «orientación» válida en la vida, nos señala e indica un norte interior. Esto porque, al cabo, nos otorga una certera «referencia fundamental», más allá de sus detalles o de la misión o tarea concretas y específicas. El sentido de vida se define como “el para qué, el motivo, la razón, lo que te impulsa para lograr algo o para ser de una manera determinada”, es decir, lo que nos orienta y nos guía.³⁷ Nos proporciona una clave general, necesaria para comprender y vivir en este plano. Por esto, puede comunicarnos la fuerza, derivada del sentido, que todo ser humano precisa para acometer sus días.³⁸

También por causa de ese fruto extraordinario del sentido, que nos da el fecundo árbol de la vocación personal, se ha considerado a la vocación como un auténtico «don» o regalo llegado de parte del Misterio, que llena y trasciende a la persona. Nos proporciona un tesoro precioso, capaz de colmar nuestras aspiraciones más profundas, nos hace herederos de un patrimonio de destino sublime, esto es prácticamente un criterio universal. La vocación trae un sentido que primero se funde con lo esencial para después iluminar el resto de nuestra vida.³⁹ “La carencia de sentido equivale a estar enfermo”.⁴⁰

Así por ejemplo en un empleo podemos expresar algún rasgo de nuestra vocación. Cuando empezamos a ver el trabajo como una oportunidad de desarrollar la vocación, se puede decir que poco cambia, pero al mismo tiempo que todo se transforma. Todo es Nuevo, encontramos un nuevo sentido a lo que hacemos, vemos un nuevo sentido en lo que nos rodea. Sentimos que estamos en el lugar adecuado, con las personas adecuadas, desarrollando el trabajo adecuado y con un propósito. Es más, nos damos cuenta de que todo es perfecto tal cual está. Cuando esto ocurre, aunque sólo sea por un instante, percibimos lo que somos y lo que hacemos como una sola cosa, como lo que es en realidad. Sentimos la energía que emana del desarrollo de nuestra vocación, de nuestra entrega a alguien que lo necesita, de la creación que no se habría logrado sin nosotros.⁴¹

2.2. ENFERMERÍA

La enfermería como ocupación, existe desde tiempos remotos; se puede afirmar que nació con la humanidad y es una actividad inherente a ella. A través de la historia ha evolucionado, utilizando desde los métodos más rudimentarios hasta los más sofisticados de hoy, para llegar a la categoría de profesión.

La enfermería es una ciencia y un arte. Es una ciencia humana de personas y experiencia humana de salud-enfermedad-cura que son medidas por las transacciones del cuidado humano profesional, estético, ético. Las actividades de la enfermería están centradas en el contacto intersubjetivo humano-para-humano, que es el medio para el cuidado transpersonal. La enfermera usa su seft para involucrarse en la relación genuina, única y transpersonal con otro ser humano. La meta de la actividad de enfermera es cuidar a la persona, obtener gran armonía entre la mente-cuerpo-espíritu. Esto es realizado a través de

la transacción en que la persona explora el significado de sus experiencias de salud-enfermedad. Se espera que una gran armonía entre la mente-cuerpo-espíritu produzca autoconocimiento, auto curación y autocuidado.

La relación entre el sujeto de cuidado y el profesional de enfermería se planteara en torno a una relación horizontal de dialogo y respeto mutuo, donde cada uno asume responsabilidades previamente concertadas. Los usuarios tiene creencias, valores e intereses diferentes en lo respecta a salud y al comportamiento sanitario. Esta situación amerita un cuidado comprensivo que tome en cuenta los puntos de vista de las personas, su cultura y sus creencias sobre salud.⁴²

2.2.1. DESCRIPCIÓN DE PROFESIÓN DE ENFERMERÍA

Se denomina profesión a toda actividad que tiene una estructura técnica y humana, por lo tanto exige un aprendizaje previo para ser desempeñada con la máxima eficacia personal y mayor beneficio social.

Enfermería es una profesión dinámica, perteneciente al área de las ciencias de la salud, fundamentada en disciplinas tanto biológicas como psicológicas y sociales, cuyo aporte es brindar un servicio de enfermería de óptima calidad, en la búsqueda permanente de la elevación del nivel de salud y bienestar integral de la población; y su práctica cambia constantemente. Es una de las profesiones de asistencia con una transición larga y honorable al servicio de la humanidad.⁴³

Enfermería es una profesión que tiene la misión de ayudar a los individuos, familias y grupos a determinar y conseguir su potencial físico, mental y social, y realizarlo dentro del contexto desafiante del medio en que viven; esta parte de su misión se refiere a la realización de funciones relacionados con la promoción y mantenimiento de la salud así como con la prevención de la enfermedad.

2.2.3. CARACTERÍSTICAS QUE DEBE REUNIR EL ESTUDIANTE DE ENFERMERÍA

El estudiante de enfermería debe poseer vocación de servicio basado en la responsabilidad, orden disciplina y facilidad para establecer relaciones interpersonales.

Dentro de las cualidades psíquicas debe tener: amor al prójimo que sufre, y que su acción se inspire en el deseo sincero de ayudar, de aliviar, de hacer recobrar las fuerzas físicas y también las espirituales; quien no sienta ese afán generoso, esa bondad y esa compasión activa, no debe abocarse a esta profesión, porque cuando este frente a los pacientes, estos pronto se darán cuenta de si tienen por ellos, un interés humano y personal o solo actúa por interés material.

Este espíritu humanitario muchas veces significa el sacrificio de su propia comodidad, pues debe acudir al llamado de los enfermos a cualquier hora. Es preciso además que inspire confianza a sus pacientes, este factor psicológico es de suma importancia para el éxito del paciente.⁴⁴

La carrera de licenciatura en enfermería demanda, entre otras, una serie de cualidades personales tendentes a fortalecer la formación del aspirante, a saber:

- Demostrar conocimiento del nivel adecuado en: Anatomía humana, fisiología humana, biología y química.
- Poseer aptitud vocacional al cuidado humano y calidad de atención a la persona.
- Desarrollar valores en: Respeto a la dignidad humana, responsabilidad y puntualidad.⁴⁵

2.3. LIDERAZGO:

El concepto de liderazgo tiene diferentes connotaciones de acuerdo a su contexto de referencia en alguna teoría en particular y de algún autor específico.

- ❖ Liderazgo es la relación de la o el líder con su grupo. Se habla de liderazgo cuando una o un líder promueve una acción del grupo, para lograr un objetivo. El liderazgo puede ser ejercido por distintas personas del mismo grupo, de acuerdo a las circunstancias. Asume el liderazgo quien influye y sabe motivar a los y las integrantes del grupo para que logren determinados objetivos.

Por eso decimos que hay una o un líder en cada situación y que no hay liderazgo sin grupo. El Líder es una persona, hombre o mujer, que por sus características y convicciones personales, consigue que la gente acepte su dirección e iniciativa para

lograr algunas metas. Logra la cooperación de los demás, sabe promover el consenso y consigue el compromiso del grupo para lograr los objetivos trazados

El líder se define como aquella persona que usa poder para lograr sus objetivos.⁴⁶

- ❖ Se define al liderazgo como: “Dentro de la línea etimológica de “guiar”, se propone esta definición; liderazgo es: cualquier intento de expresar e impactar la conducta de otros”.⁴⁷
- ❖ “Liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para la obtención de metas”.⁴⁸
- ❖ Un proceso de influencia, sea entre individuos o entre grupos, para alcanzar metas.⁴⁹
- ❖ “El proceso que implica ejercer influencia sobre las actividades de un grupo organizado en los esfuerzos que este realiza para definir y alcanzar objetivos”. Esta definición tiene cuatro implicaciones importantes.⁵⁰
 - ✓ En primer término, el liderazgo involucra a otras personas; a los empleados o seguidores. Los miembros del grupo; dada su voluntad para aceptar las órdenes del líder, ayudan a definir la posición del líder y permiten que transcurra el proceso del liderazgo; si no hubiera a quien mandar, las cualidades del liderazgo serían irrelevantes.
 - ✓ En segundo el liderazgo entraña una distribución desigual del poder entre los líderes y los miembros del grupo. Los miembros del grupo no carecen de poder; pueden dar forma, y de hecho lo hacen, a las actividades del grupo de distintas maneras. Sin embargo, por regla general, el líder tendrá más poder.
 - ✓ El tercer aspecto del liderazgo es la capacidad para usar las diferentes formas del poder para influir en la conducta de los seguidores, de diferentes maneras. De hecho algunos líderes han influido en los soldados para que mataran y algunos líderes han influido en los empleados para que hicieran sacrificios personales para provecho de la compañía. El poder para influir nos lleva al cuarto aspecto del liderazgo.
 - ✓ El cuarto aspecto es una combinación de los tres primeros, pero reconoce que el liderazgo es cuestión de valores. “argumenta que el líder que pasa por alto los componentes morales del liderazgo pasarán a la historia como un malandrín o algo peor”.⁵¹

- ❖ “Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”.⁵²
- ❖ Un conjunto de características y habilidades, que el individuo va adquiriendo producto de su interacción y vivencia personal, familiar, laboral y social. El autor plantea que el líder se hace, afirmando que las personas pueden adquirir habilidades capacitándose o formándose. Las experiencias vividas pueden ser consideradas como aspectos que pueden ayudar a la generación de habilidades de liderazgo.⁵³
- ❖ Al revisar la literatura y buscar alguna definición que satisfaga el concepto integral de liderazgo es muy complicado, pero existen ejes comunes en los cuales los investigadores centran sus conceptos y éstos coinciden con otros en mayor o menor grado al afirmar que el liderazgo es el proceso de influir sobre una o un grupo de personas, para conseguir determinadas metas, dependiendo esta consecución de la participación y la aceptación de parte de ellas. Además coinciden en que este proceso de influencia puede ser explicado a partir de ciertas características y conductas del líder, por percepciones y atribuciones de los seguidores y por el contexto donde ocurre dicho proceso.
- ❖ Yulk y Van, sostienen que el liderazgo debe entenderse como un proceso que incluye la influencia sobre los objetivos de las tareas y las estrategias de un grupo u organización; las personas para que implementen las estrategias y alcancen los objetivos; los grupos para que haya identificación entre sus miembros y sobre la cultura de la organización.⁵⁴

2.3.1. IMPORTANCIA DEL LIDERAZGO EN LA ENFERMERÍA

Es posible que un individuo tenga aptitudes de administrador pero no de líder, y también lo es que tenga cualidades de líder y no muestre mucha capacidad para la administración. Sin embargo, para que una enfermera sea una administradora eficaz que lleve planes a la práctica y alcance objetivos establecidos, también debe ser un líder adecuado.

El liderazgo es necesario en todas las actividades de la enfermería. Cada enfermera, sea miembro del personal de enfermería, jefe de grupo, jefe de enfermeras, supervisora y directora de enfermería, debe realizar funciones administrativas y ejecutivas. La única diferencia se encuentra en la extensión de la práctica necesaria en el trabajo. El liderazgo

es necesario para que la enfermera sea eficiente en la dirección de la asistencia del paciente. Trabajar con personas y por medio de ellas es una parte integral del liderazgo en enfermería.

El liderazgo consiste en influir en las personas para que cambien, no importa cuán insignificante pueda hacer este cambio, cualquier persona, aun los auxiliares de enfermería o las enfermeras profesionales, pueden ser jefes en tales circunstancias. Sin embargo, el liderazgo puede o no alcanzar los objetivos anunciados en cuanto a actitudes o estándares del rendimiento en dicha profesión. El liderazgo en enfermería debe planearse.⁵⁵

2.3.2. TEORÍAS ACERCA DE LAS CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER

La teoría de las características del líder se basa en el supuesto, de que es posible encontrar un número definible de cualidades individuales que determinen la capacidad para ejercer el liderazgo⁵⁶. Estas cualidades pueden ser rasgos de personalidad, capacidades intelectuales, aptitudes y actitudes, dependiendo del interés específico de cada estudio.⁵⁷

Entre otros investigadores que se abocaron a la tarea de encontrar un patrón regular de características en los líderes: se halló que inteligencia, habilidad de supervisión, iniciativa, seguridad en sí mismo y nivel socioeconómico autopercebido, eran atributos comunes a los dirigentes evaluados⁵⁸, cuya revisión de las investigaciones en el área, desde 1904 hasta 1970, dio resultados bastante concluyentes en cuanto a una larga lista de atributos asociados al liderazgo, como son: juicio, toma de decisiones, originalidad, adaptabilidad, estabilidad emocional, responsabilidad, sociabilidad, vigor, además de otros.⁵⁹

También considero importante mencionar, que al analizar una recopilación de 163 investigaciones, que intentaban identificar las características de los líderes, revela que, entre otros rasgos es posible identificar los siguientes como adecuados descriptores de aquellas personas que ejercen el liderazgo: Velocidad de decisión, originalidad, adaptabilidad, ascendencia, responsabilidad, seguridad en sí mismo y sociabilidad.⁶⁰

A continuación se señalara aquellas características o cualidades que se podrían considerar básicas las cuales son necesarias para que existan un auténtico líder, entre ellos tenemos:⁶¹

- ✓ **Visionario:** El líder se caracteriza por su visión a largo plazo, por adelantarse a los acontecimientos, por anticipar los problemas y detectar oportunidades mucho antes que los demás.

- ✓ **Convincente:** El líder es persuasivo; sabe presentar sus argumentos de forma que consigue ganar el apoyo de la organización.
- ✓ **Gran negociador:** El líder es muy hábil negociando. La lucha por sus objetivos le exige negociar continuamente, tanto dentro de la empresa, como con clientes, proveedores, entidades financieras, accionistas, etc.
- ✓ **Capacidad de mando:** El líder debe basar su liderazgo en el arte de la convicción, pero también tiene que ser capaz de utilizar su autoridad cuando sea necesario. El líder es una persona comprensiva, pero no una persona blanda (los subordinados le perderían el respeto).
- ✓ **Persona de acción:** El líder no solo fija unos objetivos exigentes sino que lucha denodadamente por alcanzarlos, sin rendirse, con enorme persistencia, lo que en última instancia constituye la clave de su éxito.
- ✓ **Brillante:** El líder sobresale sobre el resto del equipo, bien por su inteligencia, bien por su espíritu combativo, bien por la claridad de sus planteamientos, etc., o probablemente por una combinación de todo lo anterior.
- ✓ **Contagia entusiasmo:** El líder consigue entusiasmar a su equipo; ellos perciben que las metas que persigue el líder son positivas tanto para la empresa como para los empleados. El futuro que ofrece el líder es tan sugerente que merece la pena luchar por ello. Esta es una de las características fundamentales del líder, el saber contagiar su entusiasmo, el conseguir que el equipo le siga, que comparta sus objetivos.
- ✓ **Exigente:** con sus empleados, pero también, y muy especialmente y consigo mismo.

La lucha por unas metas difíciles requiere un nivel de excelencia en el trabajo que tan solo se consigue con un alto nivel de exigencia.

- ✓ **Honestidad:** unos elevados valores éticos son fundamentales para que el liderazgo se mantenga en el tiempo y no se trate de un simple “bluff” pasajero. El equipo tiene que tener confianza plena en su líder, tiene que estar absolutamente convencido que el líder va a actuar honestamente y no les dejará en la estacada.

- ✓ **Cumplidor:** el líder tiene que ser una persona de la palabra: lo que promete lo cumple. Es la única forma de que el equipo tenga una confianza ciega en él.
- ✓ **Coherente:** El líder tiene que vivir aquello que predica. Si exige dedicación, él tiene que ser el primero; si habla de austeridad, él tiene que dar ejemplo, si demanda lealtad, el por delante.⁶²
- ✓ **Perseverante:** las metas que fija el líder son difíciles de alcanzar y tan solo con un esfuerzo sostenido se pueden lograr. Tan solo la perseverancia (una auténtica obsesión por alcanzar los objetivos) permitirá triunfar en el empeño.
- ✓ **Accesible:** el líder tiene que ser una persona accesible para su equipo, tiene que estar disponible para cualquier empleado de la empresa que tenga algo que decirle.
- ✓ **Humilde:** la humildad implica reconocer las propias limitaciones, saber escuchar y pedir consejos, reconocer los errores que uno comete y los aciertos de los demás.

La humildad no es síntoma de debilidad, sino de persona realista, con los pies en la tierra.
- ✓ **Generoso:** la generosidad es fundamental en todo líder. Los empleados han depositado en él su confianza, pero además de interesarles el futuro de la empresa, les preocupa su situación personal.
- ✓ **Conocimiento de uno mismo:** Que sepamos nuestro propio estilo de liderazgo para que los líderes sean conscientes del efecto que tienen en las personas que guían; por ejemplo: uno puede pensar de sí mismo como alguien afable y tranquilo, pero sus subalternos lo consideran severo y de mal carácter. Este tipo de percepciones equivocadas respecto de uno mismo reducen la eficiencia del grupo, produce ineficiencia, todo ello resulta en conflictos, malentendidos y bajo espíritu de cooperación.
- ✓ **Confianza:** es importante la confianza de un líder acerca de su capacidad de guiar a los demás, de no poseerla tendrá dificultades para diagnosticar diferentes situaciones y adaptar su estilo personal a fin de poder manejarlas adecuadamente y consecuencia el líder no podrá producir resultados convenientes.
- ✓ **Motivación:** Demostrar el compromiso y la energía propias para trabajar por la realización de la visión y la consecución de las metas. Generar en otros un

entusiasmo, compromiso y sentido de finalidad ante metas compartidas, y una motivación para conseguirlas.⁶³

- ✓ **Aceptar la responsabilidad:** Implica aceptar la posibilidad de tener la culpa del fracaso, cambia la persona y la vida de uno, significa perder libertad, dejar de hacer lo que uno desea porque es preciso hacer lo que el trabajo exige.⁶⁴

Un desafío en el tiempo para un líder depende de valores, conocimientos aprendidos y la forma de utilizar estos conocimientos, en la administración del mundo actual. Refiere que el liderazgo y acrecentamiento de la relación, con el sustento entre la teoría y la práctica propicia la expansión de las habilidades del liderazgo a través de las características, identificando las siguientes competencias inherentes a los grandes líderes: visión, comunicación, autoestima positiva, confianza y toma de decisiones.⁶⁵

Las características más importantes que resaltamos por ser de nuestro interés y profundizamos en su contenido, para su investigación son:

VISIÓN:

La Visión es una de las características distintivas del Liderazgo y de toda persona comprometida con su crecimiento personal y profesional, es decir de todos aquellos que encaran su vida desde el autoliderazgo.

La visión es una idea clara de lo que se debe ser. Para lograr una visión personal, es necesario conocerse así mismo; es decir, entender el presente, saber lo que realmente tiene valor, tomar conciencia de las fortalezas y debilidades, y finalmente se traza una visión de lo que se valora y realmente se desea alcanzar.

Es muy importante tener claro cuál es la visión ya que esta confiere una orientación vital que otorga sentido y direccionamiento al acontecer existencial, encaminando las acciones a disfrutar el camino y viviendo el presente con desapego, sirviendo a un propósito más grande que el propósito individual.⁶⁶ Nos indica el camino a seguir y nos aporta inspiración, entusiasmo y compromiso. Nos impulsa hacia adelante y nos brinda la fuerza que nos posibilita encarar los desafíos y superar las dificultades.⁶⁷

Una visión define y concreta nuestras metas, permitiéndonos visualizar anticipadamente la imagen exacta de nuestro éxito. Algunos autores, coinciden que una visión con éxito debe

ser sencilla e idealista, debe tener una imagen de un futuro deseable atractivo para cada individuo.⁶⁸

Los líderes de excelencia viven de sueños intensamente, hasta convertirlos en realidad. Detrás de cada empresa de excelencia existe un líder comprometido con un sueño, sueño que nace de una visión, es decir, con un estado futuro ideal por realizar.⁶⁹

COMUNICACIÓN:

Entre las cualidades del líder suele destacar un buen comunicador. La mejor manera de difundir el conocimiento es por medio de una adecuada comunicación, esta se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente.⁷⁰

La comunicación se considera como un proceso que permite el intercambio de ideas e información. Es la base que sustenta las actividades y relaciones personales sobre las que el ser humano construye la comprensión mutua con otros seres humanos. Se puede decir que la comunicación es la única manera de establecer vínculos estrechos entre el líder y sus seguidores, entre la enfermera y el sujeto.⁷¹

Por lo tanto, la comunicación es comparada como un destornillador, cuando se usa adecuadamente, ayuda a armar y ajustar todo tipo de equipamiento. Pero el destornillador se puede usar como un arma punzante para destruir. La comunicación bien utilizada ayuda a generar un clima de confianza y unión del líder con su personal, mal usada, puede generar dolor, rabia e indignación y crear un clima destructivo en la organización.⁷²

El líder en la comunicación debe aportar información, motivación, reforzar la pertenencia al grupo, debe de ser integradora y a su vez reconocer la individualidad de los individuos dentro de la sociedad o microsistema social. El líder por tanto debe de ser un comunicador impecable, que constantemente refuerce su faceta comunicadora, que estudie el lenguaje del grupo y sus peculiaridades, que domine el mensaje en todas sus facetas y que emplee la comunicación tanto ascendente como descendente no solo para hacer fluir las ideas dentro del grupo sino que además le sirva para consolidar su posición dentro del mismo.⁷³

El líder tiene que favorecer la transparencia informativa; dentro de la organización y hacia el exterior. No se debe ocultar la información negativa por miedo a sus posibles consecuencias. Suele resultar más perjudicial si posteriormente esta información llega a

conocerse: genera desconfianza hacia la dirección, además los rumores tiende a exagerar la gravedad de la situación.⁷⁴

✚ AUTOESTIMA

La profundidad del camino en espiral es la autoestima, considerada como la base del liderazgo, es ser conscientes de los actos, es conocerse así mismo, es la identificación de la meta personal, de las fortalezas y debilidades.

En presencia de una baja autoestima, la conducta perjudica a los demás observándose celos profesionales, inseguridad para comunicar ideas, excesivo deseo de mostrar símbolos de status y hablar permanentemente de sus logros, así como la notable incapacidad de innovar y producir cambios dentro de la organización. Las personas que tiene baja autoestima se sienten poco valoradas, poco respetadas y poco competentes e impide avanzar en las metas personales y organizacionales.⁷⁵

Las personas con baja autoestima tienen un enemigo interno que les habla al oído y no les permite estar consciente de su realidad, sino que su dialogo interno les impide correr riesgos, aprovechar oportunidades y tener buenas relaciones interpersonales con su equipo. Compara la baja autoestima con estar en una montaña rusa sin cinturón de seguridad, en donde no se disfruta del viaje y en cada subida y bajada la persona siente que cae al vacío.⁷⁶

Pero cuando una persona se conoce, se valora y es competente, estará en la montaña rusa con un cinturón seguro y podrá establecer un propósito encaminando su energía y entusiasmo en las tareas y en fortalecer el resultado de lo que se propone. Por tanto, trabajar en la autoestima requiere finalmente estar despiertos, es decir dejar de pensar en la perfección interna, identificar los errores y mirar las reacciones y emociones que los demás expresan.⁷⁷

Tener una alta autoestima es sentirse confiadamente apto para la vida, es decir, capaz y valioso, en el sentido que acabo de indicar. Tener una autoestima baja es sentirse inútil para la vida; errado, no con respecto a tal o cual asunto, sino equivocado como persona. Tener un término medio de autoestima es fluctuar entre sentirse apto e Inútil, acertado y

equivocado como persona, y manifestar estas incoherencias en la conducta (actuar a veces con sensatez, a veces tontamente), reforzando, así, la inseguridad.⁷⁸

La persona que tiene la autoestima reforzada siempre recibe más respeto de la familia y amigos. También pueden motivar a los demás de una manera positiva. Con la ayuda de este poder la persona puede crear una imagen especial en la sociedad, así como atraer a otros. Por lo tanto, el poder de la autoestima es una señal positiva para las personas, así como para la sociedad. Sin autoestima, será muy difícil que una persona tome el camino del Liderazgo.⁷⁹

CONFIANZA:

La confianza es una apuesta que hacemos al comportamiento esperado, a la integridad, al carácter y la moral de quienes confiamos. De allí, la actitud positiva que asumimos cuando vemos que los demás depositan su fe en nuestros actos, motivándonos a ser solidarios y recíprocos. Un liderazgo que carece de confianza tendrá dificultades para diagnosticar diferentes situaciones no permitiéndole al líder adaptar su estilo personal a fin de poder manejarlos adecuadamente.

La confianza es vital en toda gestión humana, constituyéndose en un factor multiplicador de voluntades que facilita la comunicación, el entendimiento, la toma de decisiones y el trabajo en equipo. Sin ella todo cambio resultará imposible, dado que nunca se tendrán colaboradores leales y entusiastas. Ésta surge cuando hay coincidencia entre la palabra y la acción, entre los valores y la conducta de quien dirige por ende, los seguidores o subordinados estarán más dispuestos a confiar en su jefe y a respetarlo, cuando lo que hace coincide con lo que dice.

La confianza en sí misma es seguridad, aliento y valor para crear, actuar y participar. Quien no se tiene confianza, quien es inseguro, no está destinado a dirigir a nadie. El hombre seguro de sí mismo decide bien e inspira confianza. Por el contrario la inseguridad y baja autoestima le hace sentir incompetente, necesitando mandar en forma autoritaria para sentirse poderoso. Las actitudes de un líder inseguro resultarán siempre agresivas, y

poco flexibles, creando subordinados incompetentes que actúan más por temor, que por convencimiento.⁸⁰

✚ TOMA DE DECISIONES

El líder es una persona que no duda a la hora de tomar decisiones: Sabe cuándo ha llegado el momento de tomar una decisión, y sus decisiones están meditadas, tras un ejercicio de profunda reflexión.

La toma de decisiones es el proceso a través del cual se identifica una necesidad de decisión, se establecen alternativas, se analizan y se elige una de ellas, se implementa la elegida, y se evalúan los resultados.

El líder debe preocuparse de dominar los temas que tenga que abordar y no tener que basarse exclusivamente en la opinión de los expertos. No se trata que el líder sea especialista en un área determinado, esto le permitirá mantener un punto de vista independiente, tener criterio y poder valorar la opinión de los expertos.

El líder no se demora en la toma de decisiones, pero tampoco se precipita. El líder utilizara todo el tiempo disponible para informarse, estudiar todo el asunto a fondo, recabar opiniones, discutir, analizar alternativas (todas las posibles) y sus previsibles consecuencias, es decir, el líder prefiere utilizar todo el tiempo disponible para analizar el tema en profundidad.

La mayoría de las decisiones del líder resultan acertadas.⁸¹ Tomar decisiones exige una sólida base de conocimientos y habilidades para hacer juicio; las relaciones se basan en el respeto y la confianza; la influencia tiene por objeto de crear y poner en práctica planes, y la facilidad se basa en las habilidades intelectuales e interpersonales y no únicamente en la personalidad.

La toma de decisiones eficiente depende de una serie de destrezas de liderazgo que se pueden aprender y que a menudo están estrechamente vinculadas. He aquí algunas:

- ✓ La capacidad de fomentar la innovación y la creatividad y de aprovechar las sinergias entre las personas a veces entre equipos dispares y distantes.
- ✓ La inteligencia y el coraje de reconocer los errores y aprender de ellos, capacidad de ayudar a otros a hallar sus soluciones.

- ✓ Habilidad para delegar de forma tal que la toma de decisiones pueda ser transferida a otros integrantes de la organización con suficiente tiempo o información.
- ✓ La capacidad de motivar a las personas para que tengan la inspiración de prevenir o resolver los problemas por sí mismas, además de implementar las decisiones en forma proactiva.
- ✓ La capacidad de enfocar a otros en las cuestiones igualmente importantes de servir a los clientes y gestionen los cambios.
- ✓ Las habilidades de comunicación.
- ✓ El coraje y la capacidad de tomar decisiones críticas.⁸²

2.4. RELACIÓN DE VOCACIÓN PROFESIONAL Y LIDERAZGO

Durante el transcurso de nuestra formación universitaria pudimos evidenciar mediante manifestaciones verbales de nuestros compañeros, que muchos de ellos estudiaban la carrera profesional de enfermería por obligación, influencia de sus padres o familiares; otros no mostraban interés necesario por aprendizaje de cursos. Así mismo otros manifestaron que les hubieran gustado haber estudiado otras carreras como medicina, odontología, pero muchas veces no se llegó a concretar por falta de recursos económicos, inseguridad para lograrlo, o ya estaban en lo últimos años de la carrera lo que condicionó la continuidad en los estudios con cierto grado de descontento y que lleva a terminar la carrera restándole importancia. Del mismo modo al realizar nuestras prácticas en estos compañeros(as) se pudo observar también que se mostraban sumisos, pasivos, ajenos a las actividades universitarias u otros; muchas veces aceptan responsabilidades por obligación o por una nota, son pocos los estudiantes que realmente se esfuerzan, se desenvuelven y sobresalen en las actividades que se realizan. En base a esta observación empírica realizada nosotras deducimos que la vocación profesional influye en el liderazgo en estudiantes de enfermería.

Teniendo en cuenta estos resultados, se puede concluir que quien posee vocación profesional, motiva espontáneamente, se interesa por las personas, tiene condiciones de líder, comunica su intención con facilidad, genera excelentes relaciones interpersonales, mediante un trato agradable, despertando sentimientos de simpatía y admiración en quienes le rodean y están dispuestos a seguir su ejemplo sin limitaciones.



III. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

La vocación profesional tiene relación con el liderazgo en los estudiantes de enfermería de la UNA y UANCV, Puno 2012.

IV. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

4.1. VARIABLES: Identificación de Variables

Variable Independiente: Vocación profesional.

Variable Dependiente: Liderazgo.

4.2.- OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORIAS
VOCACIÓN PROFESIONAL Es la disposición innata que responde a las condiciones del medio para orientar a las personas hacia el desarrollo de una determinada actividad. Se considera que vocación se halla en amor, alegría, responsabilidad y el sentido de vida, de quien realiza una actividad.	Amor por lo que hace	✓ Proporciona energía para vencer dificultades ✓ Esmero en hacer bien las cosas ✓ Disposición más allá de lo reglamentariamente exigible en tiempo y esfuerzo ✓ Perfeccionamiento propio	✓ Siempre ✓ A menudo ✓ Algunas veces ✓ Raras veces ✓ Nunca
	Alegría	✓ Lograr una meta propuesta ✓ Hace que la vida nos resulte agradable ✓ Permite relacionarnos mejor con las personas de nuestro alrededor ✓ Acto que nos proporciona una dicha y satisfacción interna	✓ Siempre ✓ A menudo ✓ Algunas veces ✓ Raras veces ✓ Nunca
	Responsabilidad	✓ Responsable de realizar su propia tarea ✓ Responsable de desarrollar sus potencialidades ✓ Aprovecha su vida como si fuera una gran oportunidad ✓ Asumir las consecuencias de nuestros actos	✓ Siempre ✓ A menudo ✓ Algunas veces ✓ Raras veces ✓ Nunca
	Sentido de Vida	✓ Encuentra un nuevo sentido a lo que hacemos. ✓ Razón que impulsa para lograr algo ✓ Ver el trabajo como una oportunidad de desarrollar la vocación. ✓ Sentimos que estamos en el lugar y con las personas adecuadas.	✓ Siempre ✓ A menudo ✓ Algunas veces ✓ Raras veces ✓ Nunca



VARIABLES Y DEFINICIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORIAS
<p>LIDERAZGO</p> <p>Se define como un conjunto de características y habilidades, que el individuo va adquiriendo producto de su interacción y vivencia personal, familiar, laboral y social.</p>	Visión	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tener una idea clara de lo que se debe ser. ➤ Toma conciencia de sus fortalezas y debilidades. ➤ Nos indica el camino a seguir. ➤ Nos impulsa hacia adelante. ➤ Vive de sueños hasta convertirlos en realidad. ➤ Permite visualizar anticipadamente el éxito. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Si ➤ A veces ➤ No
	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sabe comunicarse adecuadamente (escuchar y expresar). ➤ Establece vínculos estrechos entre el líder y sus seguidores. ➤ Genera un clima de confianza. ➤ Motiva a los demás de manera positiva ➤ Hace fluir las ideas dentro del grupo. ➤ Favorece la transparencia informativa. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Si ➤ A veces ➤ No
	Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Se conoce a si mismo ➤ Se siente seguro para comunicar ideas. ➤ Corre riesgos. ➤ Establece un propósito encaminando su energía y entusiasmo en las tareas. ➤ Se siente confiadamente apto para la vida. ➤ Crea una imagen especial en la sociedad 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Si ➤ A veces ➤ No
	Confianza	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Coincidencia entre la palabra y la acción. ➤ Los demás depositan su fe en nuestros actos. ➤ Tiene confianza quien es seguro de si mismo ➤ Valor para crear, actuar y participar. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Si ➤ A veces ➤ No
	Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Persona que no duda a la hora de tomar decisiones. ➤ Analiza alternativas y consecuencias. ➤ Se preocupa de dominar los temas que tenga que abordar. ➤ Utiliza tiempo disponible para analizar el tema en profundidad. ➤ Emite decisiones acertadas ➤ Base de conocimientos y habilidades. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Si ➤ A veces ➤ No

V. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación existente entre vocación profesional y liderazgo en los estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano y Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez-Puno, 2012.

5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

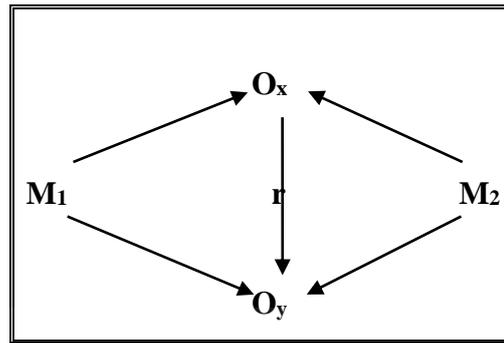
- ✓ Identificar la vocación profesional de los estudiantes de enfermería del quinto y sexto semestre de la Universidad Nacional del Altiplano y Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez-Puno, 2012.
- ✓ Identificar el liderazgo que presentan los estudiantes de enfermería del quinto y sexto semestre de la Universidad Nacional del Altiplano y Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez-Puno, 2012.

VI. DISEÑO METODOLÓGICO

6.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El presente estudio es de tipo DESCRIPTIVO-TRANSVERSAL, en cuanto se pretende medir, evaluar o recolectar datos sobre diversos conceptos (variables), aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar, en este caso vocación profesional y el liderazgo de estudiantes de enfermería. Según Hernández, Fernández y Bapatista, en los estudios descriptivos se seleccionan una serie de cuestiones y se mide o se recolecta información sobre cada una de ellas, para así mostrar las características de lo que se investiga.

Se utilizó el diseño de investigación CORRELACIONAL-COMPARATIVO, donde se estableció la relación que existe entre vocación profesional y el liderazgo en los estudiantes de enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano y Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, cuyo diagrama es el siguiente:



Dónde:

M₁: Estudiante de enfermería de la UNAP.

M₂: Estudiante de enfermería de la UANCV.

O_x: Vocación Profesional.

O_y: Liderazgo.

r: Relación

6.2. ÁMBITO DE ESTUDIO

El presente estudio se desarrolló en la facultad de enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano y Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez, de la ciudad de Puno.

La ciudad de Puno es considerada como la capital folklórica del Perú, se encuentra a una altitud de 3,827 m.s.n.m., entre 15° 50'15'' de latitud sur y 70° 01'15'' de longitud oeste, situado en el centro de la meseta del Collao, a orillas del Lago Titicaca. Situada en una región Andina- Altiplánica de habla Quechua-Aimara. Su clima generalmente es frío y lluvioso, la temperatura media oscila de 8° y 4° C, durante los meses de diciembre a abril el clima es lluvioso, de mayo a julio es frígido y de agosto a noviembre es seco. Además posee una geografía bastante accidentada.

La Universidad Nacional del Altiplano se encuentra a orillas del Lago Titicaca, fue creada por Ley No. 406 del 29 de agosto de 1856, la cual fue firmada por el Presidente de la República Don Ramón Castilla. Tiene una superficie de 47.3 Hectáreas y concentra una población estudiantil de 15 mil estudiantes, más de 800 docentes y cerca de mil trabajadores administrativos y servicios.⁸³

Tiene como misión desarrollar conocimientos científicos, tecnológicos, humanísticos y de la formación de profesionales con excelencia académica, con capacidad competitiva para promover y ejecutar alternativas integrales para el desarrollo de la región y del país.

Específicamente este estudio se realiza en la Escuela Profesional de Enfermería, la misma que fue creada el 14 de septiembre de 1964 con la propuesta de formar profesionales del más alto nivel científico, tecnológico y humanístico que constituyen agentes activos de cambio social, acorde a las necesidades de salud de la región y del país.

La edad promedio de ingreso de los estudiantes de la UNAP, es de 17 a 19 años de edad. Además el 87.3% de los estudiantes son procedentes de colegios estatales, y procedentes de las provincias, zonas rurales y otros departamentos, perteneciendo a familias de nivel socioeconómico medio a bajo. Los estudiantes de la facultad de enfermería se encuentran desarrollando sus estudios dentro del plan curricular flexible, correspondiente al II semestre del 2011.

La Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, inició sus actividades académicas el 23 de octubre del año 1981 con la Facultad de Educación, Carrera Profesional de Historia y Cultura Andina. La creación oficial se dio por Ley N° 23738 del 29 de diciembre de 1983 y la complementaria, Ley N° 24661. La institucionalización definitiva se dio luego de ser evaluada por la Asamblea Nacional de Rectores, ha sido aprobada mediante la Resolución N° 1287-92-ANR.

La edad promedio de ingreso de los estudiantes de la UANCV, es de 16 a 25 años de edad. Además la mayor parte de los estudiantes son procedentes de colegios particulares, y procedentes de la misma provincia de puno y otros departamentos, perteneciendo a familias desde alto a medio nivel socioeconómico.

6.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

6.3.1. POBLACIÓN

La población de estudio fue constituida por los estudiantes matriculados del quinto y sexto semestre de la Facultad de Enfermería, de la Universidad Nacional del Altiplano y Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

El instrumento de vocación profesional y liderazgo, se aplicó en estudiantes del quinto y sexto semestre, se seleccionó este nivel porque es donde el estudiante inicia sus prácticas y conoce el campo profesional de enfermería; así mismo pudimos evidenciar en este nivel, que cierta cantidad de estudiantes reafirmaban su carrera, algunos perdían el interés, y otros desafortunadamente abandonaban. En aquellos estudiantes que reafirmaban su carrera, se observó que desarrollaban mejor sus habilidades, conocimientos, toma de decisiones, etc.

TABLA 1 : población de estudiantes.

Nivel de Estudio \ Estudiantes	UNAP	UANCV
5to semestre	36	58
6to semestre	61	40
Total	97	98

Fuente: Oficina de Archivo y Registro Académico, 2012.

6.3.2. MUESTRA

La muestra considerada para el presente estudio es el muestreo probabilístico simple, para el cálculo muestral se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2(p*q)}{e^2}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra

Z: Valor de la distribución de estándar asociado a un determinado nivel de confianza (Z=1.96)

α : Nivel de confianza ($\alpha= 0.05$)

p: Proporción de la muestra (p=0.8)

q: Proporción de la muestra (q=0.2)

e: Error estándar (e= 0.10)

Muestra Probabilística Estratificada

Para obtener la muestra estratificada por año de estudio de cada universidad se utilizó la siguiente fórmula:

$$n_n = \frac{n Nn}{N}$$

Dónde:

n_n : Muestra probabilística estratificada

n : Tamaño de la muestra

Nn : Estrato de estudios

N : Población total

Estrato (Año de estudios)	UNAP		UANCV	
	TOTAL Población	MUESTRA	TOTAL Población	MUESTRA
5to semestre	36	14	58	23
6to semestre	61	24	40	16
TOTAL	97	38	98	39

6.3.2.1. CRITERIOS DE SELECCIÓN DE MUESTRA

La encuesta se aplicó en 5to y 6to semestre de la facultad de enfermería en la Universidad Nacional del Altiplano y Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de la ciudad de Puno, durante la aplicación se utilizó lo siguiente:

CRITERIOS DE INCLUSIÓN:

- Estudiantes matriculados en el quinto y sexto semestre.
- Estudiantes que asisten regularmente a las labores académicas.
- Estudiantes de ambos sexos.

CRITERIOS DE EXCLUSIÓN:

- Estudiantes irregulares en su asistencia.
- Estudiantes que no deseen participar en el estudio.

6.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas e instrumentos que se utilizó para la recolección de la información se desarrollaran de acuerdo con las características y cualidades, para cada variable: la variable independiente representada por vocación profesional y la variable dependiente representado por el liderazgo.

El método que se utilizó fue el cuestionario y como técnica la encuesta, siendo los instrumentos:

6.4.1. INSTRUMENTO PARA MEDIR VOCACIÓN PROFESIONAL

El instrumento que se utilizó en el estudio fue un cuestionario, con el fin de conocer la vocación profesional del estudiante de enfermería, mediante las dimensiones: amor, alegría, responsabilidad y sentido de vida, elaborado por las investigadoras.

Estructura del instrumento: la prueba está constituida por 16 preguntas cerradas con alternativas múltiples, todas se encuentran redactadas en sentido positivo.

Descripción de la prueba: Se inicia con el título, sigue las instrucciones sobre el llenado correcto de la encuesta, y posteriormente se inicia con las preguntas de las dimensiones de vocación profesional de amor con 4 ítems, alegría con 4 ítems, responsabilidad con 4 ítems y sentido de vida con 4 ítems; constituyendo en total 16 ítems, con cinco posibles respuestas, las que serán medidas, utilizando la escala de Likert. (Anexo Nro 1)

Cada ítem fue calificado en 5 categorías

Siempre: 5, a menudo: 4, alguna veces: 3, raras veces: 2 y nunca: 1.

Prueba piloto

Se aplicó “prueba piloto” al 10 % de la población, de los cuales fueron: 10 estudiantes del 5to semestre de la facultad de enfermería de la Universidad San Carlos y 10 estudiantes del 6to semestre de la Facultad de Enfermería de la UNA-Puno, se aplicó en esta universidad porque no hay otras universidades estatales en esta localidad.

El instrumento que se sometió a “prueba piloto” constaba de 2 categorías de respuesta: Si - No, y 4 dimensiones: amor, alegría, responsabilidad y sentido de vida, conformado por 14 ítems en total, de los cuales los estudiantes no tuvieron problemas en la comprensión de la formulación de preguntas.



Sin embargo manifestaron que las alternativas de respuesta eran limitadas, cambiándose así a la escala de Likert, donde se utilizará las categorías de respuesta: siempre, a menudo, algunas veces, raras veces y nunca, lo cual nos ayudará a que el estudiante de enfermería responda de manera más objetiva.

DIMENSIONES	NUMERO DE PREGUNTAS	PREGUNTAS	PUNTUACIÓN	
			Máx.	Mín.
AMOR	4	1,2,3,4	20	4
ALEGRÍA	4	5,6,7,8	20	4
RESPONSABILIDAD	4	9,10,11,12	20	4
SENTIDO DE VIDA	4	13,14,15,16	20	4

CATEGORIAS	AMOR	ALEGRÍA	RESPONSABILIDAD	SENTIDO DE VIDA	TOTAL
VOCACIÓN PROFESIONAL	Rango	Rango	Rango	Rango	Rango
ADECUADA	16-20	16-20	16-20	16-20	62-80
REGULAR	10-15	10-15	10-15	10-15	39-61
INADECUADA	4-9	4-9	4-9	4-9	16-38

Vocación Adecuada

Se considera que poseen vocación adecuada, los estudiantes que obtienen los puntajes de 62 a 80, y se define la vocación como una disposición de carácter subjetivo, una inclinación que va desde adentro hacia determinadas tareas o actividades. Se supone que la vocación concuerda con los gustos, los intereses y las aptitudes de la persona. La vocación también es considerada como un proceso que se desarrolla durante toda la vida, ya que se construye de forma permanente. Implica descubrir quién soy, cómo soy y hacia dónde quiero ir. Las respuestas a esos interrogantes marcarían la vocación y el camino a seguir por el individuo. La gente se siente realizada cuando hace lo que le gusta y puede encontrarle significado a su tarea colaborando en su ambiente.

Se considera vocación adecuada cuando responden las preguntas utilizando la escala de Likert de siempre y a menudo, planteadas en los indicadores de los cuatro dimensiones, estos indicadores son como: Proporciona energía para vencer dificultades, esmero en

hacer bien las cosas, disposición más allá de lo reglamentariamente exigible en tiempo y esfuerzo, perfeccionamiento propio, lograr una meta propuesta, hace que la vida nos resulte agradable, permite relacionarnos mejor con las personas de nuestro alrededor, acto que nos proporciona una dicha y satisfacción interna, responsable de realizar su propia tarea, responsable de desarrollar sus potencialidades, aprovecha su vida como si fuera una gran oportunidad, asume las consecuencias de los actos, encuentra un nuevo sentido a lo que hacemos, razón que impulsa para lograr algo, ver el trabajo como una oportunidad de desarrollar la vocación y sienten que están en el lugar adecuado y con las personas adecuadas.

Vocación Regular

Se considera que poseen vocación regular los estudiantes que obtienen los puntajes de 39 a 61, y se define como no estar seguro de la carrera que está estudiando, puesto que estos estudiantes responden solamente algunas preguntas de forma adecuada.

Se considera cuando responden las preguntas utilizando la escala de Likert con a menudo, algunas veces y raras veces, planteadas en los indicadores de los cuatro dimensiones, estos indicadores son como: Proporciona energía para vencer dificultades, esmero en hacer bien las cosas, disposición más allá de lo reglamentariamente exigible en tiempo y esfuerzo, perfeccionamiento propio, lograr una meta propuesta, hace que la vida nos resulte agradable, permite relacionarnos mejor con las personas de nuestro alrededor, acto que nos proporciona una dicha y satisfacción interna, responsable de realizar su propia tarea, responsable de desarrollar sus potencialidades, aprovecha su vida como si fuera una gran oportunidad, asumir las consecuencias de nuestros actos, encuentra un nuevo sentido a lo que hacemos, razón que impulsa para lograr algo, ver el trabajo como una oportunidad de desarrollar la vocación y sentimos que estamos en el lugar adecuado y con las personas adecuadas.

Vocación Inadecuada

Los estudiantes que obtienen los puntajes de 16 a 38 se considera Vocación Inadecuada, cuando responden las preguntas utilizando la escala de Likert con algunas veces, raras veces y nunca, planteadas en los indicadores de los cuatro dimensiones, estos indicadores son como: Proporciona energía para vencer dificultades, esmero en hacer bien las cosas,

disposición más allá de lo reglamentariamente exigible en tiempo y esfuerzo, perfeccionamiento propio, lograr una meta propuesta, hace que la vida nos resulte agradable, permite relacionarnos mejor con las personas de nuestro alrededor, acto que nos proporciona una dicha y satisfacción interna, responsable de realizar su propia tarea, responsable de desarrollar sus potencialidades, aprovecha su vida como si fuera una gran oportunidad, asumir las consecuencias de nuestros actos, encuentra un nuevo sentido a lo que hacemos, razón que impulsa para lograr algo, ver el trabajo como una oportunidad de desarrollar la vocación y sentimos que estamos en el lugar adecuado y con las personas adecuadas

6.4.2. INSTRUMENTO PARA MEDIR LIDERAZGO

El instrumento que se utilizó en el estudio es un cuestionario dirigido, con el fin de conocer el liderazgo del estudiante de enfermería, mediante las dimensiones: visión, comunicación, autoestima, confianza y toma de decisiones de los estudiantes de enfermería, elaborado por las investigadoras y conformado de las siguientes partes:

Se inicia con el título, sigue las instrucciones sobre el llenado correcto de la encuesta, y posteriormente se inicia con las preguntas de las dimensiones de liderazgo como visión con 6 ítems, comunicación con 6 ítems, autoestima con 6 ítems, confianza con 6 ítems y toma de decisiones con 6 ítems; conformando en total 30 ítems.

Cada ítem fue calificado en 3 categorías:

Si =3 puntos, algunas veces =2 puntos y no= 1 punto.

Prueba piloto

Se aplicó “prueba piloto” al 10 % de la población, de los cuales fueron: 10 estudiantes del 5to semestre de la facultad de enfermería de la Universidad San Carlos y 10 estudiantes del 7mo semestre de la Facultad de Enfermería de la UNA-Puno, esto se realizó con el objetivo de mejorar nuestro instrumento.

El instrumento que se sometió a “prueba piloto” constaba de 5 dimensiones: visión, comunicación, autoestima, confianza y toma de decisiones, conformado por 24 ítems en total, de los cuales en la dimensión de autoestima, específicamente en la pregunta n° 15

tuvimos una sugerencia, el cual se tomó en cuenta para su modificación y en los demás ítems no manifestaron dudas.

Capacidad Alta

Se considera que tiene capacidad alta de liderazgo, cuando los estudiantes obtienen los puntajes de 71 a 90, y se define al liderazgo como: “Dentro de la línea etimológica de “guiar”, se propone esta definición; liderazgo es: cualquier intento de expresar e impactar la conducta de otros”. Un conjunto de características y habilidades, que el individuo va adquiriendo producto de su interacción y vivencia personal, familiar, laboral y social. El autor plantea que el líder se hace, afirmando que las personas pueden adquirir habilidades capacitándose o formándose. Las experiencias vividas pueden ser consideradas como aspectos que pueden ayudar a la generación de habilidades de liderazgo.

Capacidad Media

Se considera que tiene capacidad media de liderazgo, cuando los estudiantes obtienen los puntajes de 51 a 70, y se define a capacidad media de liderazgo, cuando los estudiantes responden las preguntas de la escala de lickert con respuestas de siempre, algunas veces y nunca.

Capacidad Baja

Se considera que tiene capacidad baja de liderazgo, cuando los estudiantes obtienen los puntajes de 30 a 50, y se define a capacidad baja de liderazgo, cuando los estudiantes responden las preguntas de la escala de lickert con respuestas de a veces y nunca.

Por lo tanto, luego de ver los puntos de vista de los autores y relacionándolo con los resultados encontrados, podemos afirmar que el liderazgo que posee el estudiante es necesario para la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos, y en un futuro este profesional sea eficiente en la dirección de la asistencia del paciente

6.5. PROCEDIMIENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos, en cumplimiento de los objetivos planteados en el presente estudio de investigación se realizó las siguientes actividades:

Respecto a la Coordinación

- Se solicitó la autorización por escrito a los directores de estudio de ambas universidades de la UNA y UANCV Puno, a fin de tener acceso y facilidades para la ejecución de la presente investigación, y posteriormente se coordinó para la concertación de las fechas para la ejecución.
- Se realizó coordinaciones con los docentes de los semestres, previa autorización y aprobación del proyecto a ejecutar, con la finalidad de que nos facilite aplicar la encuesta en los estudiantes correspondientes.
- Asimismo se coordinó con la delegada de la sección, con el propósito de obtener su apoyo durante la aplicación del instrumento.

Respecto a la Ejecución

- La recolección de información se realizó según semestre en diferentes días.
- Se hizo uso de las aulas, y de las carpetas para la comodidad de los evaluados.
- Previo conocimiento de las docentes, se precedió con la presentación personal correspondiente ante los estudiantes creando una relación cordial, se dio a conocer los objetivos de estudios y se solicitó a los(as) estudiantes su consentimiento respectivo para poder aplicar los instrumentos, esto con la finalidad de crear un ambiente favorable, de confianza y seguridad que les permita sentirse cómodos para poder expresar sus opiniones en forma honesta, natural y verídica.
- Luego se les pidió su colaboración en el llenado de los instrumentos, se explicó a los(as) estudiantes las características generales del llenado, esto con el fin de recolectar datos verídicos, sin coacción y falsear sus respuestas, manifestando que habrá tiempo necesario para responder cada pregunta.
- Durante la aplicación del instrumento se permaneció junto con las estudiantes verificando el desarrollo del mismo, con el objeto de aclarar cualquier duda que se pudiera presentar y de esta manera asegurar la veracidad de la información a obtener.
- Al finalizar el llenado del instrumento se verificó que ningún ítems quede sin respuesta.

- Todos estos aspectos están considerados en cada uno de los grupos que se sometió al llenado del cuestionario.
- Una vez finalizado la evaluación se les agradeció a los estudiantes por su colaboración.
- Se seleccionó al azar el número de encuestas sugeridas, eliminando los que tenían borrones, los que en su llenado tenían una sola respuesta “SI” - “NO”, “SIEMPRE” - “NUNCA”; obteniéndose así en la UNA: 14 encuestas en 5to semestre, 24 encuestas en 6to semestre y en la UANCV se obtuvo: 23 encuestas en 5to semestre y 16 encuestas en 6to semestre.

6.6.- PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se inició con el procesamiento de datos considerando la siguiente secuencia:

- ❖ Verificación de la información y codificación del instrumento.
- ❖ Vaciado de información al formato y de este a una base de datos.
- ❖ Tabulación y organización de datos.
- ❖ Utilización del método estadístico descriptivo e inferencial, para la obtención de resultados.
- ❖ Interpretación de los cuadros.

6.6.1.- Procedimientos Descriptivos:

Se inició primeramente con el conteo, selección y codificación de los instrumentos según la categorización y puntuación de cada variable. Posteriormente se utilizó el programa Microsoft Excel 2010 para el diseño de los gráficos estadísticos.

6.6.2.- Procedimientos Inferenciales:

Para el contraste de la hipótesis se utilizó la prueba estadística Chi-cuadrada (χ^2) prueba de la independencia, la cual permitió determinar la correlación entre ambas variables cualitativas del estudio.

a. Hipótesis estadística:

Ha: la vocación profesional tiene relación con el liderazgo en los estudiantes de enfermería de la UNA y UANCV, Puno 2012.

H₀: la vocación profesional no tiene relación con el liderazgo en los estudiantes de enfermería de la UNA y UANCV, Puno 2012.

Dónde:

Ha: Hipótesis alterna

H₀: Hipótesis nula

b. Fórmula:

$$X^2 = \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^k \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$$

Dónde:

- ✓ O_i= valores observados
- ✓ E_i= valores esperados
- ✓ X² = Resultado de la ji – cuadrada

c. Nivel de significancia: α=0.05

d. Grados de libertad: G_l = (r-1)(c-1)

Dónde:

r: Número de reglones del cuadrado de contingencia

c: Número de columnas del cuadrado de contingencia

e. Decisión: Si X_c² > X_f² se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Dónde:

X_c² = Ji- cuadrada calculada

X_f² = valor Ji- cuadrada de la tabla de distribución

VII. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

CUADRO 1

VOCACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA DE LA UNA Y UANCV - PUNO, 2012

UNIVERSIDAD	UNA			TOTAL			UANCV			TOTAL			
	5TO		6TO	N°	%	N°	%	5TO		6TO	N°	%	
	N°	%	N°					%	N°	%			
VOCACIÓN PROFESIONAL													
Adecuada	12	50	1	7.1	13	34.2	16	69.6	13	81.3	29	74.4	
Regular	11	45.8	11	78.6	22	57.9	7	30.4	3	18.7	10	25.6	
Inadecuada	1	4.2	2	14.3	3	7.9	0	0	0	0	0	0	
TOTAL	24	100	14	100	38	100	23	100	26	100	39	100	

FUENTE: Encuesta de vocación profesional aplicado a los estudiantes de la UNA y UANCV – PUNO, 2012

En el cuadro 01, con respecto a la vocación profesional se evidencia, que el 57.9 % del total de los estudiantes de la UNA tiene vocación regular, un 34.2 % posee vocación adecuada y el 7.9 % posee vocación inadecuada. En base a los resultados por semestre de estudio, en el quinto semestre el 31.6 % tiene vocación adecuada, el 29 % vocación regular y en el sexto semestre el 5.3 % con vocación inadecuada.

En comparación a los estudiantes de la UANCV, los resultados evidencian, que el 74.4% tiene vocación adecuada y el 25.6% tiene vocación regular. Teniendo en cuenta los resultados por semestre de estudio, en el quinto semestre el 41.1% tiene vocación adecuada y el 17.9 % tiene vocación regular.

Usandizaga M, Para ser buena enfermera se necesita tener elevado espíritu vocacional; el perfecto conocimiento de la profesión, nunca podrá compensar la falta de vocación. Para ser buena enfermera es necesaria una firme vocación de hacer el bien y de ejercer la caridad, no basta con una buena preparación técnica.

Es un grave error el considerar el cuidado de los enfermos, como una profesión que solo permita obtener independencia económica. Quien tenga este espíritu nunca podrá ser buena enfermera y las consecuencias las sufrirán; los enfermos, que no estarán asistidos con el espíritu de abnegación que se requiere para ello; las enfermeras en general, que se verán invadidas por compañeras sin el espíritu que les ha hecho objeto del respeto y la consideración de todo el mundo; las mismas interesadas, que no podrán encontrar satisfacción interior al ejercer una profesión que es dura y penosa si no se practica por ideales elevados.

No hará falta decir que no pretendemos que este impulso vocacional excluya toda retribución; todo lo contrario, creemos que la enfermera es acreedora a mejorar sus condiciones de vida, a rodearse de comodidades, de satisfacciones, que compensen la dureza de su trabajo, lo que no puede hacerse más que con dinero. Así como también estimamos que no debe hacer un trabajo agotador sin limitación de horas, incompatible con la conservación de la salud.

Lo que nosotros queremos subrayar es que los móviles que guíen sus actos deben ser siempre, muy en primer término los vocacionales y muy en último término el

profesionalismo. Enfermeras con alto espíritu de vocación deben serlo todas y la que carece de él no merece ser enfermera. **Díaz M**, vocación designa la inclinación humana a cualquier estado de vida, profesión o camino.

Con respecto a otros estudios, los resultados sobre vocación profesional de la Universidad Nacional del Altiplano se asemejan a una investigación realizada por Zenia Fuentes, los resultados muestran lo siguiente: “La Vocación Profesional de los estudiantes de enfermería que realizaron sus prácticas pre profesionales en el servicio de Cirugía de los Hospitales de Puno y Juliaca, tienen vocación en enfermería el 13.2%, de vocación afín el 7.5%, de vocación incompatible el 18.9% y con vocación para otras carreras el 60.4%; lo que conlleva a apreciar que es muy bajo el porcentaje de los estudiantes que tienen vocación por enfermería”. Esto debido a que solo el 34.2% de estudiantes encuestados en la facultad de enfermería de la UNA poseen vocación alta.

Los resultados sobre vocación profesional de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez no se asemejan a una investigación realizada por Zenia Fuentes los resultados muestran lo siguiente: “La Vocación Profesional de los estudiantes de enfermería que realizaron sus prácticas pre profesionales en el servicio de Cirugía de los Hospitales de Puno y Juliaca, tienen vocación en enfermería el 13.2%, de vocación afín el 7.5%, de vocación incompatible el 18.9% y con vocación para otras carreras el 60.4%; lo que conlleva a apreciar que es muy bajo el porcentaje de los estudiantes que tienen vocación por enfermería”. Esto debido a que el 74.4% del total de estudiantes encuestados en la facultad de enfermería de la UANCV poseen vocación alta.

Por tanto, en base a los resultados y al contraste con la teoría, podemos afirmar que la mayoría de los estudiantes del 5to y 6to semestre de la UANCV poseen vocación alta, lo que implica que al terminar sus estudios serán buenos enfermeros, con una firme vocación de hacer el bien y de ejercer la caridad para lo cual no basta con una buena preparación técnica. En comparación a los resultados obtenidos en la UNA que solo la tercera parte obtuvo capacidad alta lo que implica que nuestros compañeros no serán buenos enfermeros ya que nunca se podrá compensar la falta de vocación.

CUADRO 2

DATOS SEGÚN DIMENSIONES DE LA VOCACIÓN PROFESIONAL DE LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA DE LA UNA Y UANCV-PUNO, 2012

VOCACIÓN PROFESIONAL	UNA						UANCV						TOTAL	
	Adecuada		Regular		Inadecuada		Adecuada		Regular		Inadecuada		N°	%
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
DIMENSIONES														
Amor	12	31.6	22	57.9	4	10.5	14	35.9	22	56.4	3	7.7	39	100
Alegría	12	31.6	22	57.9	4	10.5	24	61.5	14	35.9	1	2.6	39	100
Responsabilidad	18	47.4	18	47.4	2	5.3	28	71.8	11	28.2	0	0	39	100
Sentido de vida	10	26.3	16	42.1	12	31.6	30	76.9	8	20.5	1	2.6	39	100

FUENTE: Encuesta de vocación profesional aplicado a los estudiantes de la UNA y UANCV – PUNO, 2012

En el cuadro 02; en la UNA, respecto a las dimensiones sobre vocación profesional, con respecto a la dimensión amor, el 57.9% de los estudiantes poseen vocación regular, 31.6% poseen vocación adecuada y el 7.7% poseen vocación inadecuada. Respecto a la dimensión alegría el 57.9% de los estudiantes poseen vocación regular, el 31.6% poseen vocación adecuada y 10.5% poseen vocación inadecuada. Respecto a la dimensión responsabilidad el 71.8% poseen vocación profesional adecuada, 47.4% poseen vocación profesional regular y el 5.3% poseen vocación inadecuada. Respecto a la dimensión sentido de vida el 42.1% poseen vocación regular, 31.6% poseen vocación inadecuada y 26.3% poseen vocación adecuada. En la UANCV, con respecto a la dimensión amor, el 56.4% de los estudiantes poseen vocación regular, seguido del 35.9% que poseen vocación adecuada y el 7.7% poseen vocación inadecuada. Respecto a la alegría 61.5% de los estudiantes poseen vocación adecuada, 35.9% poseen vocación regular y 2.6% poseen vocación inadecuada. Respecto a responsabilidad 71.8% poseen vocación adecuada, y 28.2% poseen vocación regular. Respecto a la dimensión sentido de vida 74.4% poseen vocación adecuada, y 25.6% poseen vocación regular.

Respecto a las dimensiones sobre vocación profesional, se considera que poseen vocación adecuada los que en su mayoría hayan marcado como respuesta “siempre” “a menudo”, en las respectivas preguntas sobre las dimensiones de amor, alegría, responsabilidad y sentido de vida (anexo 1), obteniendo un puntaje total de 16 a 20. Se considera que poseen vocación regular los que en su mayoría hayan marcado como respuesta “raras veces”, en las respectivas preguntas sobre las dimensiones de amor, alegría, responsabilidad y sentido de vida (anexo 1), obteniendo un puntaje total de 10 a 15. Y con vocación inadecuada los que en su mayoría hayan marcado como respuesta “nunca” “raras veces”, en las respectivas preguntas sobre las dimensiones de amor, alegría, responsabilidad y sentido de vida (anexo 1), obteniendo un puntaje total de 4 a 9.

En la UNA, en la categoría vocación adecuada se puede observar que la dimensión responsabilidad es la que presenta un mayor porcentaje en comparación a las demás dimensiones, con lo que se puede concluir que no tenemos problemas con la dimensión responsabilidad; sin embargo se demuestra que la problemática se encuentra en las demás dimensiones como amor, alegría y sentido de vida, esto debido a que menos de la mitad de los encuestados alcanzaron la categoría vocación adecuada.

En la UANCV, los resultados evidencian que la dimensión amor presenta mayor problemática, debido a que alcanzaron un porcentaje alto al considerar en conjunto la categoría vocación regular.

Respecto a la dimensión amor, Díaz M (2011), refiere que la esencia de la vocación se halla en el Amor. El valor del amor es tener como ideal el bien común, el perfeccionamiento propio y el de los demás. La vocación proporciona una energía o fuerza creadora que ayuda a vencer las dificultades como lo arduo de la preparación o formación, los esfuerzos económicos, la dedicación, etc.

Al respecto, González T (2010), refiere que cualquiera sea, de quien pueda decirse que tiene vocación encontraremos sin duda amor por lo que hace, cuidado en hacerlo del modo más excelente, disposición a ir, en tiempo, esfuerzo y esmero, más allá de lo reglamentariamente exigible. Esto es simple de explicar si entendemos que “amar algo al punto que nos sintamos parte de ello”, no implica que esto nos resulte fácil. Implica que, por más que no nos resulte fácil, estamos dispuesto a enfrentar cada obstáculo puesto es lo que amamos y nos identifica.

Respecto a la dimensión alegría, Coral L (2009), La alegría es una emoción que se produce cuando nos ocurren acontecimientos positivos, cuando logramos alguna meta que nos habíamos propuesto, o tenemos sensación placentera, se produce en situaciones que nos confirman el concepto de autovalía de la persona. Y hace que la vida nos resulte más agradable, nos ayuda también a relacionarnos mejor con las personas de nuestro alrededor.

Con respecto a la problemática de sentido de vida, Frankl V (1991), menciona que la vocación concede sentido, da a la vida una razón o porqué. En efecto, nuestra vocación nos proporciona una «orientación» válida en la vida, nos señala e indica un norte interior. El sentido de vida se define como “el para qué, el motivo, la razón, lo que te impulsa para lograr algo o para ser de una manera determinada”, es decir, lo que nos orienta y nos guía.

Díaz M (2011), también refiere que por causa de ese fruto extraordinario del sentido, que nos da el fecundo árbol de la vocación personal, se ha considerado a la vocación como un auténtico «don» o regalo llegado de parte del Misterio, que llena y trasciende a la persona,

nos proporciona un tesoro precioso, capaz de colmar nuestras aspiraciones más profundas, nos hace herederos de un patrimonio de destino sublime, esto es prácticamente un criterio universal. Rodríguez L (2009), “La carencia de sentido equivale a estar enfermo”.

Revista del Aula Social (2000), afirma que las personas desde una edad muy temprana, mostramos una inclinación natural hacia ciertas actividades, esa inclinación es lo que denominamos vocación. Para poder sentirnos realizados a través del trabajo es necesario hacer aquello que nos gusta, pero encontrándole sentido a través de la participación en la sociedad, las personas nos sentimos más gratificadas si nuestro trabajo es reconocido y tiene un propósito.

En definitiva, más importante que tener un montón de títulos y ganar mucho dinero es hacer bien las cosas. Todos los trabajos son dignos y si elegimos nuestra profesión adecuadamente, es más probable que tengamos una buena inserción laboral y mayores posibilidades de realización personal. Usandizaga M, (1991), refiere que para ser buena enfermera se necesita tener elevado espíritu vocacional; el perfecto conocimiento de la profesión, nunca se podrá compensar la falta de vocación. Para ser buena enfermera es necesaria una firme vocación de hacer el bien y de ejercer la caridad, no basta con una buena preparación técnica.

Por tanto, en base a los resultados y al contraste con la teoría, podemos afirmar que la falta de sentido de vida constituye la mayor problemática, lo cual implica que probablemente los estudiantes al encontrarse en situaciones difíciles ya sea por falta de orientación profesional, presión por parte de familiares para estudiar una carrera, etc; lo cual no les permite identificar su motivo o razón de vida, es decir no tienen bien definido su sentido de vida.

La problemática en la alegría, implica que la mayoría de los estudiantes de enfermería posiblemente no se sientan lo suficientemente felices al estudiar la carrera, con lo que podemos decir que su vida no resulte tan agradable, porque la alegría se produce cuando nos ocurren acontecimientos positivos y cuando logramos alguna meta que nos habíamos propuesto.

La problemática en la dimensión amor, implica que la mayoría de los estudiantes de enfermería posiblemente no aman lo suficientemente la carrera, esto se evidencia porque el valor del amor es tener como ideal el bien común, el perfeccionamiento propio y el de los demás, esto es simple de explicar si entendemos que “amar algo al punto que nos sintamos parte de ello. Y en la vocación encontraremos sin duda en amor por lo que hace, cuidado en hacerlo del modo más excelente, disposición a ir, en tiempo, esfuerzo y esmero, más allá de lo reglamentariamente exigible.



CUADRO 3

LIDERAZGO DE LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA DE LA UNA Y UANCV - PUNO, 2012

UNIVERSIDAD	UNA				UANCV				TOTAL			
	5TO		6TO		5TO		6TO		N°	%		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%				
LIDERAZGO												
Capacidad Alta	16	66.7	2	14.3	18	47.4	17	73.9	5	31.2	22	56.4
Capacidad Media	8	33.3	10	71.4	18	47.4	5	21.7	11	68.8	16	41
Capacidad Baja	0	0	2	14.3	2	5.2	1	4.4	0	0	1	2.6
TOTAL	24	100	14	100	38	100	23	100	16	100	39	100

FUENTE: Encuesta de liderazgo aplicado a los estudiantes de la UNA y UANCV PUNO 2012.

En el cuadro 03, con respecto al liderazgo se evidencia, que el 47.4% del total de los estudiantes de la UNA posee capacidad alta y media, y un 5.2 % con capacidad baja. En base a los resultados por semestre de estudio, en el quinto semestre el 42.1% presenta capacidad alta, en el sexto semestre el 26.3% con capacidad media y el 5.2% con capacidad baja de liderazgo.

En comparación a los estudiantes de la UANCV, los resultados evidencian, que el 56.4% posee capacidad alta, 41% capacidad media y 2.6% con capacidad baja. Teniendo en cuenta los resultados por semestre de estudio, en el quinto semestre tenemos un 43.6% con capacidad alta, en el sexto semestre 28.2% con capacidad media, y en el quinto semestre 2.6% con capacidad baja de liderazgo.

Fischman D., El liderazgo es un conjunto de características y habilidades, que el individuo va adquiriendo producto de su interacción y vivencia personal, familiar, laboral y social. El autor plantea que el líder se hace, afirmando que las personas pueden adquirir habilidades capacitándose o formándose. Las experiencias vividas pueden ser consideradas como aspectos que pueden ayudar a la generación de habilidades de liderazgo. **Chiavenato I.**, "Liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos".

Vilca F. Edgar, refiere liderazgo como la relación de la o el líder con su grupo. Se habla de liderazgo cuando una o un líder promueve una acción del grupo, para lograr un objetivo. El liderazgo puede ser ejercido por distintas personas del mismo grupo, de acuerdo a las circunstancias. Asume el liderazgo quien influye y sabe motivar a los y las integrantes del grupo para que logren determinados objetivos.

Thora Kron E., El liderazgo es necesario para que la enfermera sea eficiente en la dirección de la asistencia del paciente. Trabajar con personas y por medio de ellas es una parte integral del liderazgo en enfermería.

Se realizó investigación acerca de "**Práctica del liderazgo en el profesional de enfermería**" con el objetivo de evidenciar el desarrollo del liderazgo por parte del profesional en enfermería y conocer su opinión acerca de las características del liderazgo exigidas, utilizo una muestra de 53 profesionales en enfermería, el instrumento que se les

aplico fue un cuestionario estructurado de tipo cualitativo. Sus principales conclusiones fueron que: “El estudio demuestra que los profesionales en enfermería no poseen las características esenciales para el desarrollo de su liderazgo, afirmando la necesidad de los requerimientos del saber, saber hacer y querer hacer, que permitan el logro de las metas y la visión de la organización”.

Se realizó un estudio en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano sobre **“Características de liderazgo y su relación con los aspectos personales del profesional de enfermería del H.R.M.N.B.-Puno 2004”** con el objetivo de establecer la relación de las características del liderazgo con los aspectos personales del profesional de enfermería, la población estuvo constituida por 87 profesionales de enfermería, el estudio fue de tipo descriptivo transversal de diseño de asociación simple, la técnica que utilizo fue la encuesta en su modalidad de cuestionario con una escala establecida por la investigadora. El estudio concluyo que: Las características de liderazgo más frecuentes en los profesionales de enfermería son: iniciativa 48% y la toma de decisiones 43%. Y con menor frecuencia: visión 59%, comunicación con el 43% y la confianza con 58%.

Por tanto, en base a los resultados y al contraste con la teoría, podemos afirmar que la mitad de los estudiantes encuestados del 5to y 6to semestre de ambas universidades con una variación mínima en los resultados poseen capacidad alta de liderazgo lo que implica ejercen el liderazgo, promueven una acción del grupo para lograr un objetivo, influye y sabe motivar a los(as) integrantes del grupo para que logren determinados objetivos.

CUADRO 4

DATOS SEGÚN DIMENSIONES DEL LIDERAZGO DE LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA DE LA UNA Y UANCV- PUNO, 2012

UNIVERSIDAD	UNA						UANCV						TOTAL			
	Capacidad Alta		Capacidad Media		Capacidad Baja		Capacidad Alta		Capacidad Media		Capacidad Baja		N°	%		
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%				
Visión	12	31.6	18	47.4	8	21.1	38	100	24	61.5	14	35.9	1	2.6	39	100
Comunicación	16	42.1	19	50	3	7.9	38	100	26	66.7	11	28.2	2	5.1	39	100
Autoestima	18	47.4	19	50	1	2.6	38	100	27	69.2	10	25.6	2	5.1	39	100
Confianza	17	44.7	18	47.4	3	7.9	38	100	29	74.4	8	20.5	2	5.1	39	100
Toma de decisiones	22	57.9	16	42.1	0	0	38	100	21	53.9	18	46.2	0	0	39	100

FUENTE: Encuesta de vocación profesional y liderazgo aplicado a los estudiantes de la UNA y UANCV PUNO 2012

En el cuadro 04; en la UNA, respecto a las dimensiones sobre liderazgo, con respecto a la dimensión Visión el 47.4% posee capacidad media, seguido del 31.6% con capacidad alta y el 21.1% con capacidad baja. Respecto a la dimensión Comunicación el 50% posee capacidad media, 42.1% con capacidad alta, y 7.9% con capacidad baja. Respecto a la dimensión Autoestima el 50% posee capacidad media, 47.4% con capacidad alta y 2.6% con capacidad baja. Respecto a la dimensión Confianza el 47.4% posee capacidad media, 44.7% con capacidad alta, y 7.9% con capacidad baja. Respecto a la dimensión Toma de decisiones el 57.9% posee capacidad alta y 42.1% con capacidad media. En la UANCV, con respecto a la dimensión Visión, el 61.5% posee capacidad alta, seguido del 35.9% con capacidad media y 2.6% con capacidad baja. Respecto a la dimensión Comunicación el 66.7% de los estudiantes posee capacidad alta, 28.2% con capacidad media, y 5.1% con capacidad baja. Respecto a la dimensión Autoestima el 69.2% poseen capacidad alta, 25.6% con capacidad media y el 5.1% con capacidad baja. Respecto a la dimensión Confianza el 74.4% posee capacidad alta, 20.5% posee capacidad media, y 5.1% con capacidad baja. Respecto a la dimensión Toma de decisiones el 53.9% posee capacidad alta y 46.2% posee capacidad media.

En la UNA, se puede observar que en las dimensiones la mitad de los encuestados alcanza a tener capacidad media, y la dimensión que presenta mayor problemática es la visión esto debido a que un buen porcentaje de los encuestados poseen capacidad baja.

En la UANCV, los resultados evidencian que todas las dimensiones presentan porcentajes que sobrepasan el 50% al considerar en conjunto la categoría capacidad alta, por lo que podemos decir que no existe mucha problemática.

Respecto a la dimensión visión, Fischman (2011), afirma que es una idea clara de lo que se debe ser. También nos dice que para lograr una visión personal, es necesario conocerse así mismo; es decir, entender el presente, saber lo que realmente tiene valor, tomar conciencia de las fortalezas y debilidades, y finalmente se traza una visión de lo que se valora y realmente se desea alcanzar. Es muy importante porque la visión confiere una orientación vital que otorga sentido y direccionamiento al acontecer existencial, encaminando las acciones a disfrutar el camino y viviendo el presente con desapego, sirviendo a un propósito más grande que el propósito individual.

Por otro lado, respecto a la problemática hallada, Ibíd (2011), refiere que los líderes de excelencia viven de sueños intensamente, hasta convertirlos en realidad. Detrás de cada empresa de excelencia existe un líder comprometido con un sueño, sueño que nace de una visión, es decir, con un estado futuro ideal por realizar.

Respecto a la dimensión comunicación, Fischman D (2011), afirma que la mejor manera de difundir el conocimiento es por medio de una adecuada comunicación, esta se logra cuando el líder sabe escuchar y sabe expresarse asertivamente.

Por otro lado Ibíd (0011), refiere que la comunicación se considera como un proceso que permite el intercambio de ideas e información. Es la base que sustenta las actividades y relaciones personales sobre las que el ser humano construye la comprensión mutua con otros seres humanos. Se puede decir que la comunicación es la única manera de establecer vínculos estrechos entre el líder y sus seguidores, entre la enfermera y el sujeto.

Respecto a la dimensión autoestima, Branden N, Fischman D (2011), menciona que la base del liderazgo, es ser conscientes de los actos, es conocerse así mismo, es la identificación de la meta personal, de las fortalezas y debilidades.

YUKL (2011), refiere que cuando una persona se conoce, se valora y es competente, estará en la montaña rusa con un cinturón seguro y podrá establecer un propósito encaminando su energía y entusiasmo en las tareas y en fortalecer el resultado de lo que se propone. Por tanto, trabajar en la autoestima requiere finalmente estar despiertos, es decir dejar de pensar en la perfección interna, identificar los errores, mirar las reacciones y emociones que los demás expresan.

Respecto a la dimensión confianza, Paulise L (2010), quien manifiesta que la confianza es una apuesta que hacemos al comportamiento esperado, a la integridad, al carácter y la moral de quienes confiamos. De allí, la actitud positiva que asumimos cuando vemos que los demás depositan su fe en nuestros actos, motivándonos a ser solidarios y recíprocos.

La confianza es vital en toda gestión humana, constituyéndose en un factor multiplicador de voluntades que facilita la comunicación, el entendimiento, la toma de decisiones y el trabajo en equipo.

Respecto a la dimensión de toma de decisiones, Ibíd (2011), refiere que la toma de decisiones es el proceso a través del cual se identifica una necesidad de decisión, se establecen alternativas, se analizan y se elige una de ellas, se implementa la elegida, y se evalúan los resultados.

El líder no se demora en la toma de decisiones, pero tampoco se precipita. El líder utilizará todo el tiempo disponible para informarse, estudiar todo el asunto a fondo, recabar opiniones, discutir, analizar alternativas (todas las posibles) y sus previsible consecuencias, es decir, el líder prefiere utilizar todo el tiempo disponible para analizar el tema en profundidad. Tomar decisiones exige una sólida base de conocimientos y habilidades para hacer juicio.

La problemática en la dimensión visión, implica que la mayoría de los estudiantes encuestados posiblemente no tienen una idea clara de lo que se debe hacer, no visualizan la imagen exacta de su éxito. Para lograr una visión personal, es necesario conocerse así mismo; es decir, entender el presente, saber lo que realmente tiene valor, tomar conciencia de las fortalezas y debilidades, y finalmente se traza una visión de lo que se valora y realmente se desea alcanzar.

La problemática en la dimensión comunicación, implica que los estudiantes encuestados no expresan una adecuada comunicación, y esta se logra cuando se intercambia ideas e información entre el líder y sus seguidores.

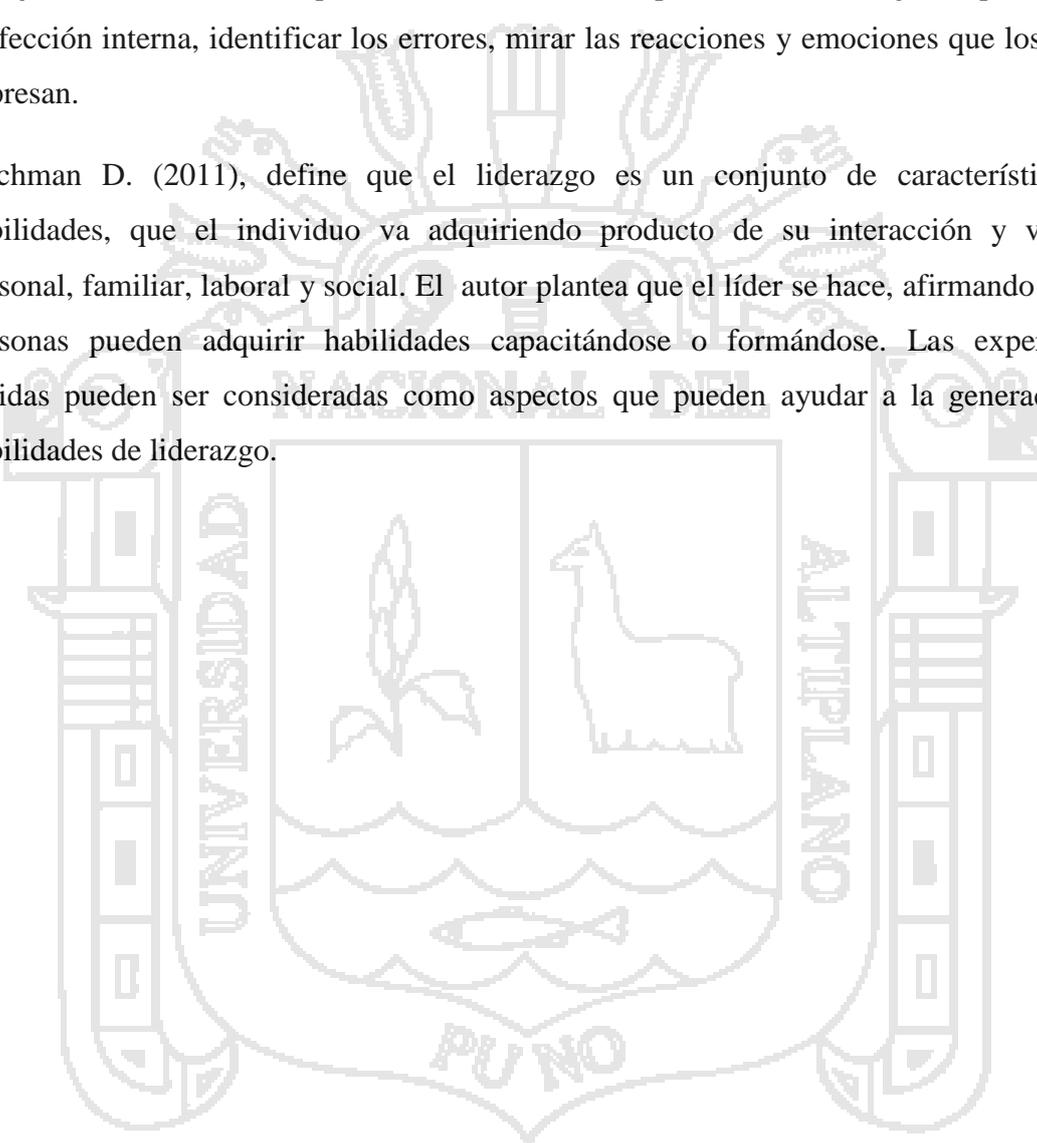
La problemática en la dimensión confianza, implica que los estudiantes encuestados no poseen confianza en ellos mismos, y esta se logra cuando vemos que los demás depositan su fe en nuestros actos, motivándonos a ser solidarios y recíprocos. También es una apuesta que hacemos al comportamiento esperado, a la integridad, al carácter y la moral de quienes confiamos.

La problemática en la dimensión toma de decisiones, implica que los estudiantes encuestados no tomaron adecuadamente la decisión de estudiar enfermería, se puede decir esto porque tomar una decisión exige una sólida base de conocimientos y habilidades para hacer juicio. El líder utilizará todo el tiempo disponible para informarse, estudiar todo el asunto a fondo, recabar opiniones, discutir, analizar alternativas (todas las posibles) y sus

previsibles consecuencias, es decir, el líder prefiere utilizar todo el tiempo disponible para analizar el tema en profundidad y evaluar los resultados.

La problemática en la dimensión autoestima, implica que la mayoría de los estudiantes encuestados no evidencian seguridad en la identificación de su meta personal, de las fortalezas y debilidades, no muestran un propósito ni entusiasmo en las tareas. Por tanto, trabajar en la autoestima requiere finalmente estar despiertos, es decir dejar de pensar en la perfección interna, identificar los errores, mirar las reacciones y emociones que los demás expresan.

Fischman D. (2011), define que el liderazgo es un conjunto de características y habilidades, que el individuo va adquiriendo producto de su interacción y vivencia personal, familiar, laboral y social. El autor plantea que el líder se hace, afirmando que las personas pueden adquirir habilidades capacitándose o formándose. Las experiencias vividas pueden ser consideradas como aspectos que pueden ayudar a la generación de habilidades de liderazgo.



CUADRO 5

RELACIÓN ENTRE VOCACIÓN PROFESIONAL Y LIDERAZGO DE LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA DE LA UNA Y UANCV - PUNO, 2012

VOCACIÓN PROFESIONAL	UNA						UANCV									
	LIDERAZGO						TOTAL									
	Capacidad Baja		Capacidad Media		Capacidad Alta		Capacidad Baja		Capacidad Media		Capacidad Alta					
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%		
Adecuado	0	0	1	2.6	12	31.6	13	34.2	0	0	1	2.6	27	69.2	28	71.8
Regular	1	2.6	15	39.5	6	15.8	22	57.9	1	2.6	7	17.9	3	7.7	11	28.2
Inadecuado	1	2.6	2	5.3	0	0	3	7.9	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	2	5.2	18	47.4	18	47.4	38	100	1	2.6	8	20.5	30	76.9	39	100

FUENTE: Encuesta de vocación profesional y liderazgo aplicado a los estudiantes de la UNA y UANCV PUNO 2012

En el cuadro 05, muestra la relación de vocación profesional con el liderazgo en estudiantes de la UNA, donde se observa, el 39.5% del total de estudiantes encuestados presentan vocación regular con un indicador medio de liderazgo, seguido del 31.6% con vocación adecuada con un indicador alto de liderazgo, y el 5.3% presentan vocación inadecuado con un indicador medio de liderazgo.

La prueba de hipótesis se halló que la chi cuadrada calculada es igual $X_c^2 = 20.604$, con 4 grados de libertad, para un nivel de significancia de $\alpha = 0.05\%$, y haciendo la respectiva comparación con la distribución chi cuadrada tabular, que es de $X_t^2 = 9.49$ donde se observa que $X_c^2 > X_t^2$; Entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Por lo tanto existe relación entre vocación profesional y liderazgo en los estudiantes de enfermería de la UNA.

Los resultados evidencian que existe relación altamente significativa entre vocación profesional y liderazgo en los estudiantes de la UNA, es decir que la vocación profesional influye en el liderazgo de los estudiantes de enfermería de la UNA.

En comparación con los estudiantes de la UANCV, El 69,2% presentan vocación profesional adecuada con un indicador alto de liderazgo, y el 17,9 tiene vocación regular con indicador medio de liderazgo.

La prueba de hipótesis se halló que la chi cuadrada calculada es igual $X_c^2 = 21.346$, con 2 grados de libertad, para un nivel de significancia de $\alpha = 0.05\%$, y haciendo la respectiva comparación con la distribución chi cuadrada tabular, que es de $X_t^2 = 5.99$, donde se observa que $X_c^2 > X_t^2$; Entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Por lo tanto existe relación entre vocación profesional y liderazgo en los estudiantes de enfermería de la UANCV.

Los resultados evidencian que existe relación altamente significativa entre vocación profesional y liderazgo en los estudiantes de la UANCV, es decir que la vocación profesional influye en el liderazgo de los estudiantes de enfermería de la UANCV.

Durante el transcurso de nuestra formación universitaria pudimos evidenciar mediante manifestaciones verbales de nuestros compañeros, que muchos de ellos estudiaban la carrera profesional de enfermería por obligación, influencia de sus padres o familiares;

otros no mostraban interés necesario por aprendizaje de cursos. Así mismo otros manifestaron que les hubieran gustado haber estudiado otras carreras como medicina, odontología, pero muchas veces no se llegó a concretar por falta de recursos económicos, inseguridad para lograrlo, o ya estaban en los últimos años de la carrera lo que condiciona la continuidad en los estudios con cierto grado de descontento y que lleva a terminar la carrera restándole importancia. Del mismo modo al realizar nuestras prácticas en estos compañeros(as) se pudo observar también que se mostraban sumisos, pasivos, ajenos a las actividades universitarias u otros; muchas veces aceptan responsabilidades por obligación o por una nota, son pocos los estudiantes que realmente se esfuerzan, se desenvuelven y sobresalen en las actividades que se realizan. En base a esta observación empírica realizada nosotras deducimos que la vocación profesional influye en el liderazgo en estudiantes de enfermería.

Teniendo en cuenta estos resultados, se puede concluir que quien posee vocación profesional, motiva espontáneamente, se interesa por las personas, tiene condiciones de líder, comunica su intención con facilidad, genera excelentes relaciones interpersonales, mediante un trato agradable, despertando sentimientos de simpatía y admiración en quienes le rodean y están dispuestos a seguir su ejemplo sin limitaciones.

VIII. CONCLUSIONES

PRIMERA:

La vocación profesional se relaciona de manera directa y significativamente con el liderazgo en los estudiantes de enfermería del quinto y sexto semestre de ambas universidades con un nivel de significancia ($\alpha=0.05$). Por lo tanto a mayor vocación profesional mayor liderazgo.

SEGUNDA:

La vocación profesional de los estudiantes de la UNA se ubican dentro de la categoría regular en las dimensiones: amor, alegría, y sentido de vida, con excepción de la dimensión responsabilidad que se ubica en la categoría adecuada. A diferencia en la UANCV donde se observa que las dimensiones alegría, responsabilidad, y sentido de vida se ubican en la categoría adecuada excepto la dimensión amor que se ubica en la categoría regular. Entonces los estudiantes del 5to y 6to semestre de la facultad de enfermería de la UANCV, poseen una vocación adecuada en mayor proporción, en comparación de los estudiantes de la UNA, en quienes se evidencian vocación regular.

TERCERA:

El liderazgo de los estudiantes de la UNA se ubican dentro de la categoría media en las dimensiones de visión, comunicación, autoestima y confianza, con excepción de la dimensión de toma de decisiones que se ubica en la categoría alta. A diferencia de la UANCV donde se observa que todas las dimensiones visión, comunicación, autoestima, confianza y toma de decisiones se ubican en la categoría alta. Entonces los estudiantes del 5to y 6to semestre de la facultad de enfermería de la UANCV poseen categoría alta, en comparación de la UNA en quienes se evidencia categoría media.

IX. RECOMENDACIONES

A LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNA Y A LA CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA UANCV

A LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA

- En coordinación con la Dirección de estudios de la Facultad de Enfermería realizar capacitación sobre la importancia de la vocación profesional, lo cual le permitirá tener más conocimiento sobre la carrera a estudiar, de esta manera le ayudara a aclarar sus dudas y podrá saber si la decisión que tomo fue la correcta.
- Que los estudiantes tomen conciencia de la carrera que optaron, no es una decisión que deba tomarse a la ligera; porque será el que determine su futuro con el cual convivirá día a día.
- Los(as) compañeros que no están convencidos con la profesión, sin embargo continúan estudiando se les recomienda que pongan más empeño para terminar la carrera y ser un buen profesional, ya que el profesional de enfermería se forma para tratar a otras personas, lo cuales merecen un trato digno, respeto y paciencia.

A LOS EGRESADOS DE ENFERMERÍA DE AMBAS UNIVERSIDADES:

- Realizar investigaciones iguales o relacionadas con el tema expuesto, pudiendo ser ampliadas y profundizadas de tal manera que se obtenga resultados y propuestas orientadas a mejorar las condiciones del desarrollo personal y profesional del estudiante de enfermería.
- Realizar investigaciones que permitan precisar las características que deba poseer un postulante a la carrera de enfermería.

X. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ✓ Beverly Witter D: “tratado de enfermería practica”. 4ta edición. Editorial interamericana. México, 1996. Pág. 78.
- ✓ Fuentes Z, Tesis titulado “Vocación profesional de estudiantes de enfermería y su repercusión en la atención a pacientes de Hospitales de Puno y Juliaca, año 2003”.
- ✓ Murray L, “Bases conceptuales de enfermería”. 1era Edición Editorial Interamericana, 1984. Pág. 296.
- ✓ Padilla J, El verdadero sentido de la vocación, [En línea marzo del 2010], [Acceso 20 de junio del 2012], URL Disponible en <http://unibe.ac.cr/revista-medicina/pdf/Editorial-1Cuatrimestre-2010.pdf>
- ✓ Revista en psicología en la guía 2000, [En línea 2000], [Acceso 16 junio del 2012], URL disponible en <http://laguia2000.com/general/la-vocacion>.
- ✓ Revista del Aula Social, La vocación profesional, [En línea 2000], [Acceso 17 junio del 2012], URL disponible en <http://psicologia.laguia2000.com/general/test-de-orientacion-vocacional>
- ✓ Thora Kron E, Liderazgo y Administración 5ta Edición Pag.105
- ✓ Universidad Nacional del Altiplano, facultad de enfermería “estructura curricular por competencia 2009-2013”. Puno-Perú, 2011.
- ✓ Zea Y, Tesis titulado: “Características de liderazgo y su relación con los aspectos personales del profesional de enfermería del H.R.M.N.B.-Puno 2004”.

REFERENCIAS WEBGRAFIAS

- ✓ Academia de Ciencias Luventicus, Definición de vocación, [En línea 22 de junio del 2010], [Acceso 14 de junio del 2012], URL disponible en: <http://www.luventicus.org/articulos/02A013/vocacion.html>
- ✓ Amaro M, problemas Éticos Y Bioéticos en Enfermería, [En línea mayo 2005], [Acceso 28 de marzo del 2012], URL disponible en: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/prevemi/problemas_eticos_y_bioeticos_en_enfermeria.pdf
- ✓ Aristóteles, Definición de vocación, [En línea 25 de marzo del 2009], [Acceso 16 de junio del 2012], URL disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos72/orientacion-vocacional/orientacion-vocacional2.shtml>
- ✓ Barrera C, Liderazgo Moral , [En línea mayo del 2012], [Acceso 10 de mayo del 2012], URL disponible en <http://www.articulosya.com/article/19350/liderazgo-moral.aspx>
- ✓ Bennis y Nanus, Kotter, Liderazgo Personal e Interpersonal en los coordinadores y profesionales en Enfermería, [En línea mayo del 2011], [Acceso 11 de julio del 2012], URL disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/4110/1/claudiapatriciapardomejia.2011.pdf>

- ✓ Branden, N, Fischman D, Liderazgo Personal e Interpersonal en los coordinadores y profesionales en Enfermería, [En línea mayo del 2011], [Acceso 5 de julio del 2012], URL disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/4110/1/claudiapatriciapardomejia.2011.pdf>
- ✓ Bruñís J, Administración y liderazgo, [En línea mayo del 2008], [Acceso 23 de abril del 2012], URL disponible en <http://www.monografias.com/trabajos70/administracion-liderazgo/administracion-liderazgo2.shtml>
- ✓ Capilla L, Vocación profesional, frustración y militancia, [En línea mayo del 2008], URL disponible en <http://www.mounier.es/revista/pdfs/054047048.pdf>
- ✓ Cartwright G, Liderazgo Personal e Interpersonal en los coordinadores y profesionales en Enfermería, [En línea julio del 2011], [Acceso 20 de mayo del 2012], URL disponible en www.claudiapatriciapardomejia.2011.pdf
- ✓ Coral L, Motivación y emoción, [En línea marzo del 2009], [Acceso 20 de junio del 2012], URL Disponible en http://www.nodo50.org/laotramirada/pdf/03las_emociones.pdf - Pág. 81
- ✓ Chávez E, Liderazgo personal e interpersonal en docentes y estudiantes de enfermería de la UNMSM, [En línea abril del 2011], [Acceso 4 de abril del 2012], URL disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/4110/1/claudiapatriciapardomejia.2011.pdf>
- ✓ Chiavenato I, El liderazgo y sus estilos, [En línea 1990], [Acceso 11 de mayo del 2012], URL disponible en <http://www.monografias.com/trabajos17/estilos-liderazgo/estilos-liderazgo.shtml>- Pág. 28
- ✓ Díaz M, Vocación y persona, [En línea mayo del 2011], [Acceso 12 junio del 2012], URL disponible en <http://www.escuelatranspersonal.com/tesis/lo-transpersonal/la-vocacion-la-llamada-a-ser-y-hacer.pdf>- Pág. 6-7
- ✓ Dessler, Liderazgo Personal e Interpersonal en los coordinadores y profesionales en Enfermería, [En línea mayo del 2011], [Acceso 18 de mayo del 2012], URL disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/4110/1/claudiapatriciapardomejia.2011.pdf>
- ✓ Domínguez L, Violencia laboral, [En línea 14 de marzo del 2009], [Acceso 18 de marzo del 2012], URL disponible en: [Http://violencialaboralenfermeria.blogspot.com/](http://violencialaboralenfermeria.blogspot.com/).
- ✓ Fingerman G, Teoría y experiencias académicas, [En línea 25 marzo 2009], [Acceso 16 de junio del 2012], URL disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos72/orientacion-vocacional/orientacion-vocacional2.shtml>
- ✓ Fischman D, liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en enfermería, [En línea mayo del 2011], [Acceso 18 de mayo del 2012], URL disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/4110/1/claudiapatriciapardomejia.2011.pdf>- Pág. 35
- ✓ Frank V, El Hombre en busca de Sentido, [En línea 1991], [Acceso 21 de junio del 2012], URL disponible en <http://www.elhombreenbuscadelentido.pdf>.
- ✓ Garita Solís E, Práctica del Liderazgo del Profesional de Enfermería, Colegio de Enfermeras de Costa Rica [En línea diciembre del 2003], [Acceso 19 de marzo del 2012], URL disponible en: <http://www.binasss.sa.cr/revistas/enfermeria/v25n1/5.pdf>.

- ✓ Ghiselli, Dessler y Stogdill, Liderazgo Personal e Interpersonal en los coordinadores y profesionales en Enfermería, [En línea mayo del 2011], [Acceso 28 de mayo del 2012], URL disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/4110/1/claudiapatriciapardomejia.2011.pdf>
 - ✓ González M, Psicología, [En línea 2005], [Acceso 20 marzo del 2012], URL disponible en: <http://psicologiamc.com>
 - ✓ González T, Vocación, profesión y profesionalidad, [En línea diciembre del 2010], [Acceso 18 junio del 2012], URL disponible en <http://www.mounier.es/revista/pdfs/054049053.pdf>
 - ✓ Ibíd, Liderazgo Personal e Interpersonal en los coordinadores y profesionales en Enfermería, [En línea mayo del 2011], [Acceso 19 de junio del 2012 URL disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/4110/1/claudiapatriciapardomejia.2011.pdf> - Pág. 52
 - ✓ La Real Academia Española, [En línea agosto del 2010], [Acceso 15 de junio del 2012], URL disponible en http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=vocación
- Lic. Oscar A**, Relación entre visión personal y liderazgo, [En línea mayo del 2011], [Acceso 10 de julio del 2012], URL. Disponible en <http://jcvalda.wordpress.com/2011/04/25/relacion-entre-vision-personal-y-liderazgo/>
- Lussier Robert, liderazgo en enfermería, [En línea enero del 2004], [Acceso 20 de abril del 2012], URL disponible http://sabanet.unisabana.edu.co/crear/paginas/Liderazgo_en_enfermeria/paginas/queesliderazgo
- Meighan, Liderazgo Personal e Interpersonal en los coordinadores y profesionales en Enfermería, [En línea abril del 2011], [Acceso 18 de marzo del 2012], URL disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/4110/1/claudiapatriciapardomejia.2011.pdf>
- Murray L, Liderazgo Personal e Interpersonal en los coordinadores y profesionales en Enfermería, [En línea abril del 2011], [Acceso 29 de junio del 2012], URL disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/4110/1/claudiapatriciapardomejia.2011.pdf>
- Padilla J, El verdadero sentido de la vocación, [En línea marzo del 2010], [Acceso 20 de junio del 2012], URL Disponible en <http://unibe.ac.cr/revista-medicina/pdf/Editorial-1Cuatrimestre-2010.pdf>
- Paulise L, Modelo de Liderazgo, [En línea agosto del 2010], [Acceso 2 de julio del 2012], URL disponible en <http://www.monografias.com/trabajos27/liderazgo-resumen/liderazgo-resumen.shtml>
- Pereira J, Liderazgo es liderazgo , [En línea octubre del 2006], [Acceso 18 de abril del 2012], URL disponible en http://www.hospitalplato.com/docs/memories/comunicacio-satis-prof_cast.pdf
- Pierre S, Características básicas del líder, [En línea junio de 1990], [Acceso 3 de junio del 2012], URL disponible en <http://www.portalcursos.com/Liderazgocursolid.htm>
- Porter- O G, Liderazgo, [En línea agosto de 1992], [Acceso 2 de julio del 2012], URL disponible en http://rmao.ca/sites/rmao-ca/files/Desarrollo_y_mantenimiento_del_liderazgo_en_enfermeria.pdf
- Responsabilidad, [En línea agosto del 2010], [Acceso 23 de junio del 2012], URL Disponible en http://www.nl.gob.mx/pics/pages/s_valores_responsabilidad_base/def_responsabilidad.pdf

Rivadeneira W, la comunicación afecta al liderazgo, [En línea marzo del 2009], [Acceso 18 de julio del 2012], URL disponible en <http://mba.americaeconomia.com/articulos/columnas/como-la-comunicacion-afecta-al-liderazgo>

Rodríguez L, La felicidad como sentido de la vida, [En línea mayo del 2009], [Acceso 20 de junio del 2012], Tesis de la Universidad la Salle de San José de Costa Rica, URL disponible en <http://www.tesis.sobrefelicidad.de/lilianarodriguez.pdf>



XI. ANEXOS

ANEXO 01

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO FACULTAD DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO SOBRE VOCACIÓN PROFESIONAL

Dirigido a estudiantes de la facultad de enfermería del quinto y sexto semestre.

Instrucciones

Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (x) dentro del paréntesis la respuesta que consideres adecuada. Sus respuestas son anónimas y confidenciales.

	SIEMPRE	A MENUDO	ALGUNAS VECES	RARAS VECES	NUNCA
1. ¿Desde qué iniciaste esta profesión enfrentas con energía cada dificultad que se te presenta?	()	()	()	()	()
2. ¿En cada procedimiento de enfermería te esmeras en hacer bien las cosas?	()	()	()	()	()
3. ¿Asistes al hospital en horas extras para brindar cuidado a los pacientes?	()	()	()	()	()
4. ¿Te gusta perfeccionar los procedimientos de enfermería?	()	()	()	()	()
5. ¿Sientes que ingresar a la facultad de enfermería fue una meta lograda?	()	()	()	()	()
6. ¿Las prácticas de cuidado de la salud hace que tu vida sea agradable?	()	()	()	()	()
7. ¿Cómo estudiantes de enfermería te relacionas mejor con las personas de tu alrededor?	()	()	()	()	()
8. ¿Estudiar enfermería te proporciona una satisfacción interna?	()	()	()	()	()
9. ¿Te consideras responsable para realizar	()	()	()	()	()

tus tareas?

10. ¿Cómo estudiante de enfermería eres responsable de asumir las consecuencias de tus actos? () () () () ()
11. ¿Aprovechas la vida como si fuera una gran oportunidad? () () () () ()
12. ¿Cómo estudiante de enfermería eres responsable de desarrollar tus potencialidades? () () () () ()
13. ¿Crees que encuentres un nuevo sentido a lo que haces? () () () () ()
14. ¿Sientes que enfermería te impulsa para lograr algo? () () () () ()
15. ¿El trabajo en enfermería te permitirá desarrollar tu vocación? () () () () ()
16. ¿Con la profesión que estudias sientes que estas en el lugar adecuado y con las personas adecuadas? () () () () ()

MUCHAS GRACIAS!!!

ANEXO 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL LIDERAZGO

Dirigido a estudiantes de la facultad de enfermería del quinto y sexto semestre.

Instrucciones

Lea cuidadosamente las preguntas que se le presentan a continuación, y marque con un aspa (x) sobre la alternativa que consideres como la respuesta adecuada.

		SI	AVECES	NO
1	¿Tuviste ideas claras para estudiar enfermería?	()	()	()
2	¿Reconoces tus debilidades y fortalezas?	()	()	()
3	¿Cómo estudiante de enfermería estas seguro del camino a seguir?	()	()	()
4	¿Cómo profesional de enfermería, sientes impulsado a seguir adelante?	()	()	()
5	¿Cuándo terminaste el colegio, tu anhelo fue ingresar a enfermería?	()	()	()
6	¿Piensas que dentro de cuatro años estarías ejerciendo tu profesión?	()	()	()
7	¿En un trabajo de exposición siempre te comunicas adecuadamente?	()	()	()
8	¿Te llevas bien con tus compañeros(as)?	()	()	()
9	¿Tus compañeros(as) confiarían en ti para ser representante de tu salón?	()	()	()
10	¿Motivas a que tu grupo de estudios sea el mejor?	()	()	()
11	¿Sueles dar la iniciativa para que tus compañeros(as) de grupo participen?	()	()	()
12	¿Cuándo participas en una actividad siempre informas con la verdad?	()	()	()
13	¿Consideras que te conoces lo suficiente?	()	()	()
14	¿A la hora de hablar con tus compañeros te sientes seguro(a) con lo que dices?	()	()	()
15	¿Frente a una situación complicada sueles arriesgarte?	()	()	()
16	¿Te sientes entusiasmado(a) por terminar la carrera?	()	()	()
17	¿Confías en tus propias capacidades?	()	()	()
18	¿Con la profesión que estudias creas una imagen especial en la sociedad?	()	()	()
19	¿Siempre cumples con la palabra empeñada?	()	()	()
20	¿Crees que tus compañeros(as) confían en ti?	()	()	()

- 21 ¿Piensas que llegarás a ser un excelente profesional? () () ()
- 22 ¿Estudiar enfermería, te impulsa a ser creativo(a)? () () ()
- 23 ¿Frente a una dificultad tomas valor para actuar? () () ()
- 24 ¿Participas en las diferentes actividades que se realiza en tu facultad? () () ()
- 25 ¿Estás seguro de las decisiones que tomas? () () ()
- 26 ¿Al tomar una decisión analizas las alternativas y sus posibles consecuencias? () () ()
- 27 ¿En un trabajo de exposición te preocupas de dominar los temas a tratar? () () ()
- 28 ¿Al tomar una decisión utilizas tiempo disponible para analizar el tema en profundidad? () () ()
- 29 ¿De las decisiones que tomaste en la mayoría de los casos acertaste? () () ()
- 30 ¿Cuándo emites una opinión lo haces con conocimientos previos del tema? () () ()

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!!





ANEXO 03

PUNTAJE DE CUESTIONARIO DE LAS CARACTERISTICAS DEL LIDERAZGO

VISIÓN (6)

S=SIEMPRE : 3 CAPACIDAD ALTA = 15 a 18 puntos

A= A VECES : 2 CAPACIDAD MEDIA = 10 a 14 puntos

N= NUNCA : 1 CAPACIDAD BAJA = 6 a 9 puntos

COMUNICACIÓN (6)

S=SIEMPRE : 3 CAPACIDAD ALTA = 15 a 18 puntos

A= A VECES : 2 CAPACIDAD MEDIA = 10 a 14 puntos

N= NUNCA : 1 CAPACIDAD BAJA = 6 a 9 puntos

AUTOESTIMA (6)

S=SIEMPRE : 3 CAPACIDAD ALTA = 15 a 18 puntos

A= A VECES : 2 CAPACIDAD MEDIA = 10 a 14 puntos

N= NUNCA : 1 CAPACIDAD BAJA = 6 a 9 puntos

CONFIANZA (6)

S=SIEMPRE : 3 CAPACIDAD ALTA = 15 a 18 puntos

A= A VECES : 2 CAPACIDAD MEDIA = 10 a 14 puntos

N= NUNCA : 1 CAPACIDAD BAJA = 6 a 9 puntos

TOMA DE DECISIONES (6)

S=SIEMPRE : 3 CAPACIDAD ALTA = 15 a 18 puntos

A= A VECES : 2 CAPACIDAD MEDIA = 10 a 14 puntos

N= NUNCA : 1 CAPACIDAD BAJA = 6 a 9 puntos

CATEGORIAS	Confianza	Comunicación	Autoestima	Visión	Toma de decisiones	TOTAL
	Rango	Rango	Rango	Rango	Rango	Rango
Capacidad Alta	15-18	15-18	15-18	15-18	15-18	71-90
Capacidad Media	10-14	10-14	10-14	10-14	10-14	51-70
Capacidad Baja	6-9	6-9	6-9	6-9	6-9	30-50

ANEXO 04

GRÁFICOS

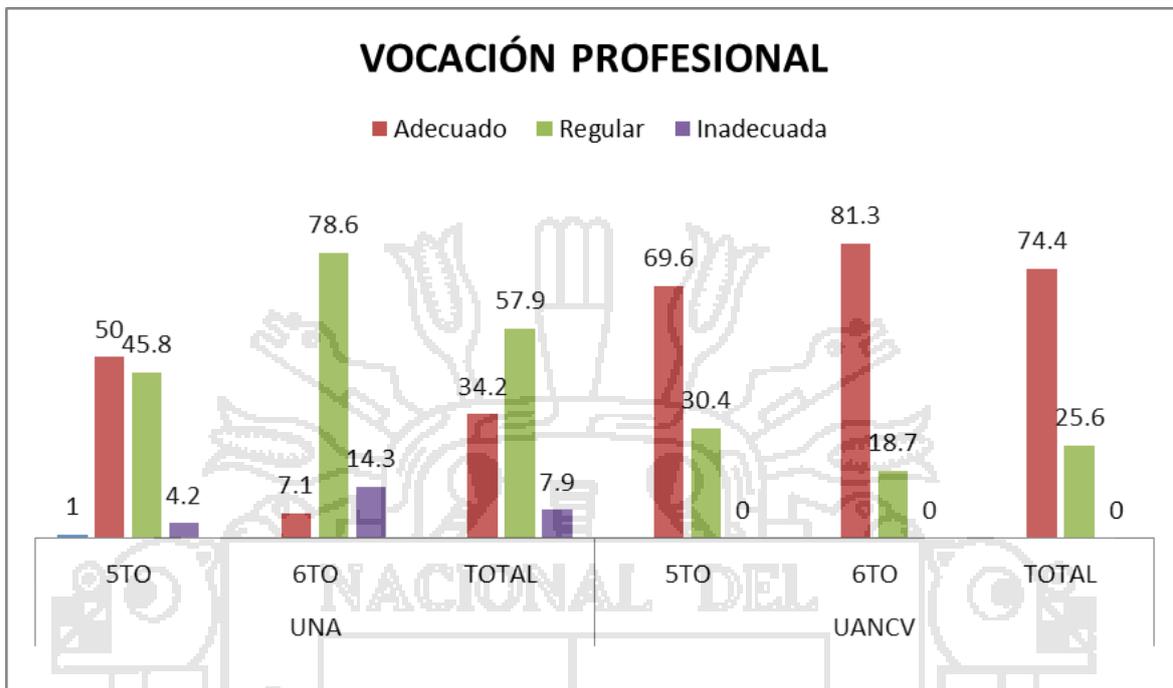


GRÁFICO 01: Vocación Profesional en estudiantes del 5to y 6to semestre de las Universidades de la UNA Y UANCV.

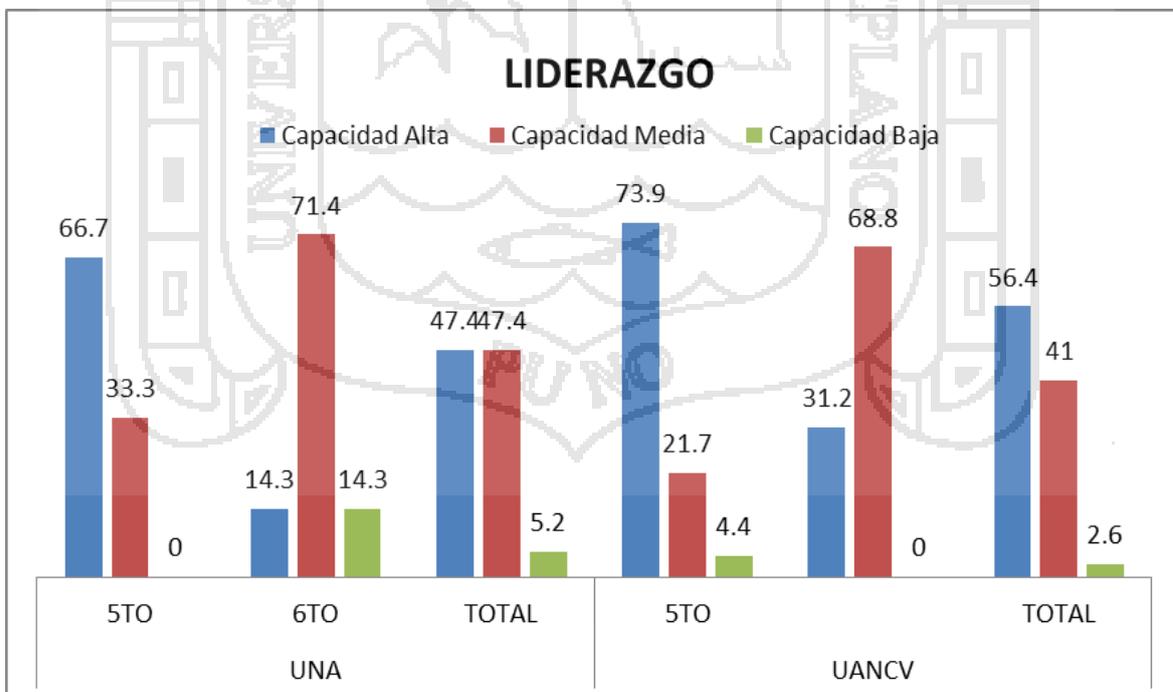


GRÁFICO 02: Liderazgo en estudiantes del 5to y 6to semestre de las Universidades de la UNA y UANCV.

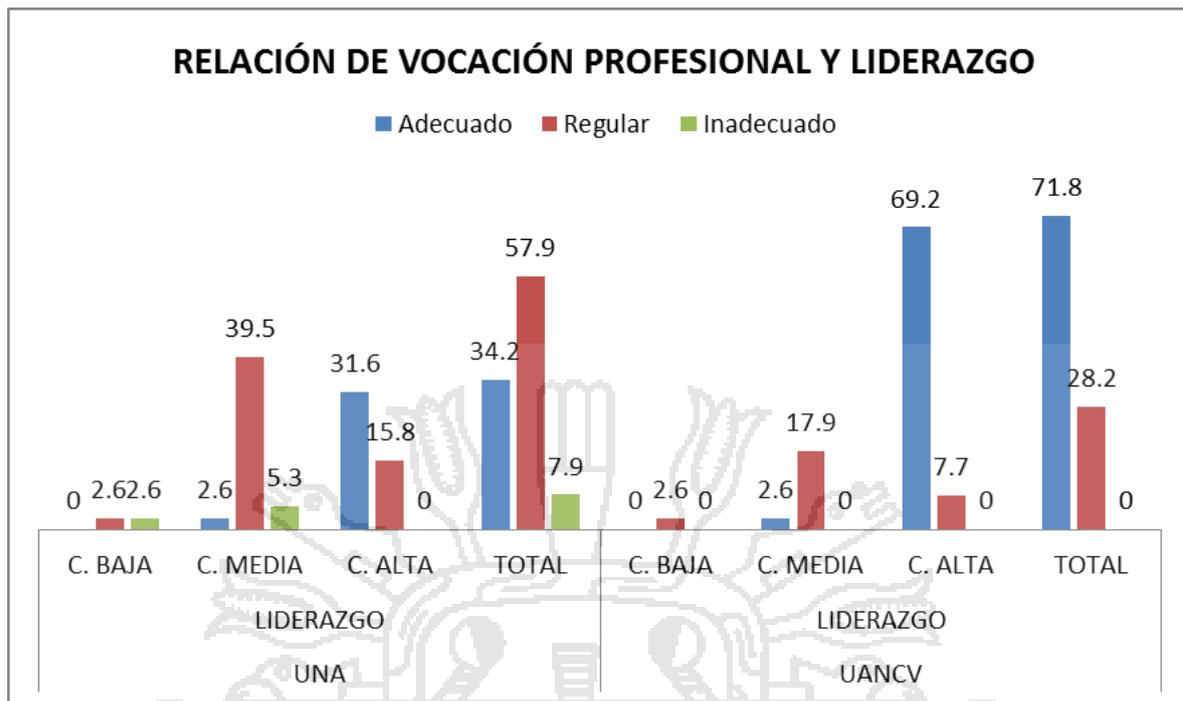
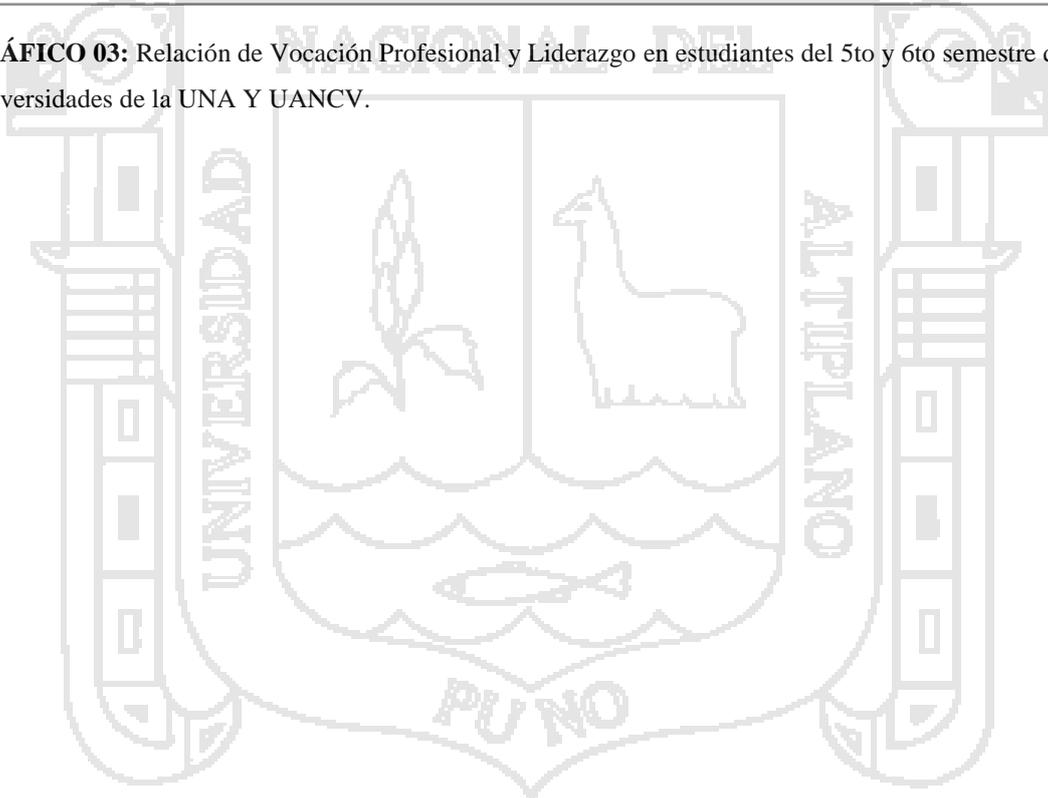


GRÁFICO 03: Relación de Vocación Profesional y Liderazgo en estudiantes del 5to y 6to semestre de las Universidades de la UNA Y UANCV.



ANEXO 05

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

**APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO EN ESTUDIANTES DE ENFERMERIA DEL 5TO Y 6TO
SEMESTRE DE LA UNA**



**APLICACIÓN DEL CUESTIONARIO EN ESTUDIANTES DE ENFERMERIA DEL 5TO Y 6TO
SEMESTRE DE LA UANCV**

