

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE ENFERMERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL JEFE DE
PRÁCTICA Y DEL ESTUDIANTE BAJO LA PERCEPCIÓN
DEL ESTUDIANTE, FACULTAD DE ENFERMERÍA,
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO 2016**

TESIS

PRESENTADA POR:

NORMA GLORIA MAMANI QUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADA EN ENFERMERÍA

PUNO - PERÚ

2017

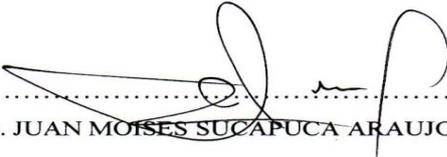
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL JEFE DE PRÁCTICA Y DEL ESTUDIANTE BAJO LA PERCEPCIÓN DEL ESTUDIANTE, FACULTAD DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO 2016

TESIS PRESENTADA POR:
NORMA GLORIA MAMANI QUISPE

PARA OPTAR EL TÍTULO DE: LICENCIADA EN ENFERMERÍA
APROBADO POR EL JURADO FIRMANTE CONFORMADO POR:

PRESIDENTE DE JURADO


Dr. Sc. JUAN MOISES SUCAPUCA ARAUJO

PRIMER JURADO


M Sc. ELSA GABRIELA MAQUERA BERNEDO

SEGUNDO JURADO


Mtro. CARMEN LOURDES FERNÁNDEZ GONZÁLES

TERCER JURADO


Dra. En. ROSENDA AZA TACCA

PUNO – PERÚ
2017

Línea : Gerencia y gestión en salud

Área : De administración

Tema : Liderazgo

Dedicatoria

*A nuestro padre celestial, por su infinita
misericordia y bendición, al permitirme
llegar a esta etapa de mi vida por siempre
guiarme aún en época de tropiezos.*

*A mi amada madre Venecia,
por ser ella mi más grande
bendición, apoyo y gran ejemplo,
por su sacrificio y constante
dedicación. A mi adorado padre
Rubén (+).*

*A mis amigos y familiares, quienes
me han acompañado en momentos
de dicha y desventura.*

*A mis seres queridos quienes ya partieron,
Pero los llevo presente en mi corazón.*

Norma Gloria

Agradecimiento

A mi alma Mater, la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, haberme cobijado en sus claustros durante mi vida universitaria, y de forma especial la Facultad de Enfermería; doy gracias a las Docentes quienes muestran lo gratificante que puede ser trabajar con inteligencia, sabiduría, vocación de servicio, valores y sobre todo con "Humanidad".

A los miembros del Jurado calificador Dr. Juan Moisés Suecapuca Araujo, M.Sc. Elsa Gabriela Maquera Bernedo y Mtro. Carmen Lourdes Fernandez Gonzales; por sus sugerencias y aportes que me brindaron para la culminación del presente trabajo de investigación.

Agradezco infinitamente a mi Directora Dra. Rosenda Aza Tacca, de quien he recibido apoyo incondicional para la realización y culminación del presente trabajo de investigación.

A la dirección de estudios de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno por brindarme la oportunidad de realizar el trabajo de investigación en sus inmediaciones.

A los estudiantes del quinto, sexto, séptimo y octavo semestre de la Facultad de Enfermería, por su colaboración absoluta en la ejecución del trabajo de investigación.

La autora

ÍNDICE

ÍNDICE DE GRÁFICOS

ÍNDICE DE CUADROS

ACRÓNIMOS

RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	10
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1.El problema de Investigación.....	11
1.2.Antecedentes de la Investigación.....	15
1.3.Formulación del problema.....	19
1.4.Importancia y utilidad del estudio.....	19
1.5.Objetivos de la Investigación.....	20
1.6.Caracterización del área de Investigación.....	20
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	22
2.1.Marco Teórico.....	22
2.2.Marco Conceptual.....	43
2.3.Hipótesis de la Investigación.....	48
III. MATERIALES Y MÉTODOS.....	49
3.1.Tipo y diseño de Investigación.....	49
3.2.Población y muestra.....	50
3.3.Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	51
3.4.Procedimiento de recolección de datos.....	53
3.5.Procesamiento y análisis de datos.....	55
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	57
4.1. Resultados.....	57
4.2. Discusión.....	60
V. CONCLUSIONES.....	68
VI. RECOMENDACIONES.....	69
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	70
ANEXOS.....	75

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Liderazgo Transformacional del Jefe de Práctica y del estudiante de Enfermería bajo la percepción del estudiante, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano Puno 2016

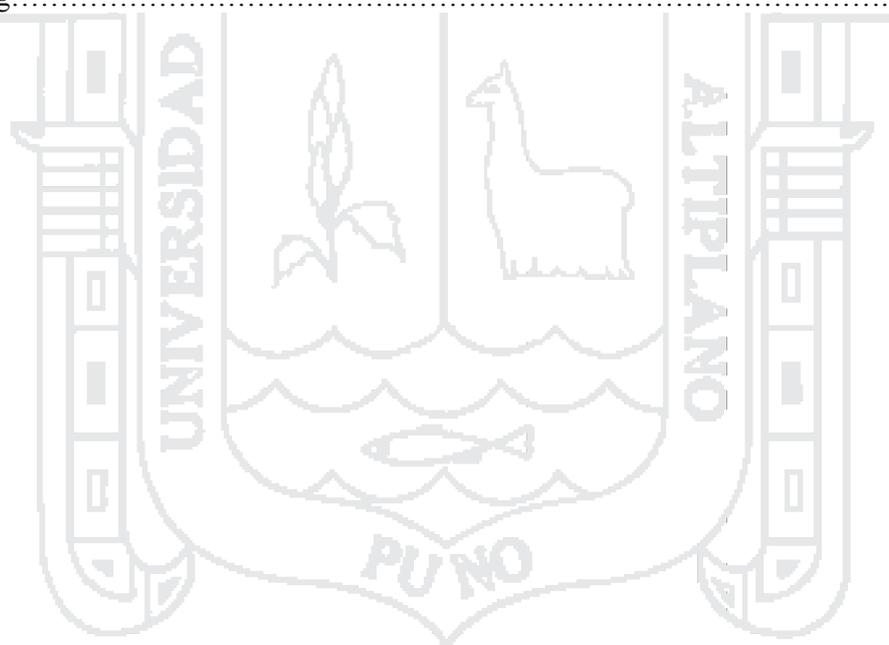
Pág.....57

Gráfico 2. Liderazgo Transformacional del jefe de práctica bajo la percepción del estudiante según dimensiones, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano Puno 2016

Pág.....58

Gráfico 3. Liderazgo Transformacional del estudiante bajo la percepción del estudiante según dimensiones, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano Puno 2016

Pág.....59



ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. Liderazgo Transformacional del Jefe de Práctica y del estudiante de Enfermería bajo la percepción del estudiante, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano Puno 2016

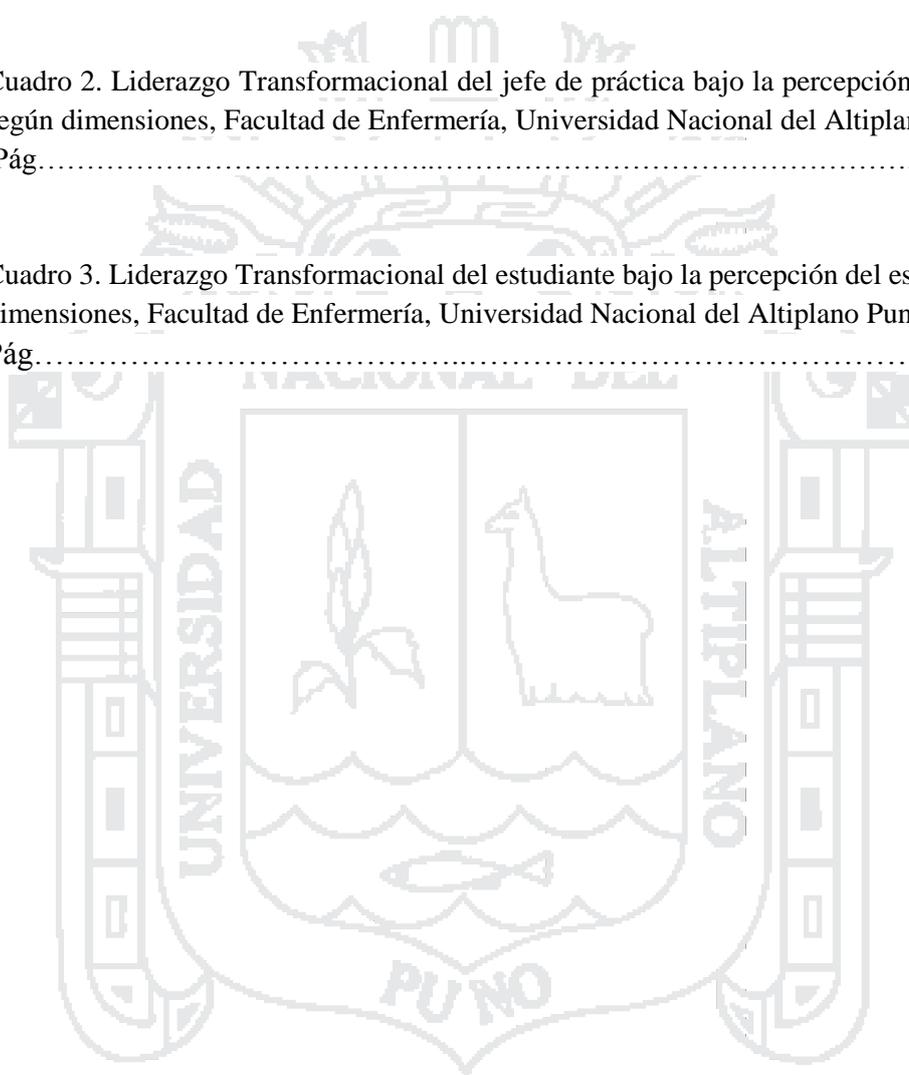
Pág.....57

Cuadro 2. Liderazgo Transformacional del jefe de práctica bajo la percepción del estudiante según dimensiones, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano Puno 2016

Pág.....58

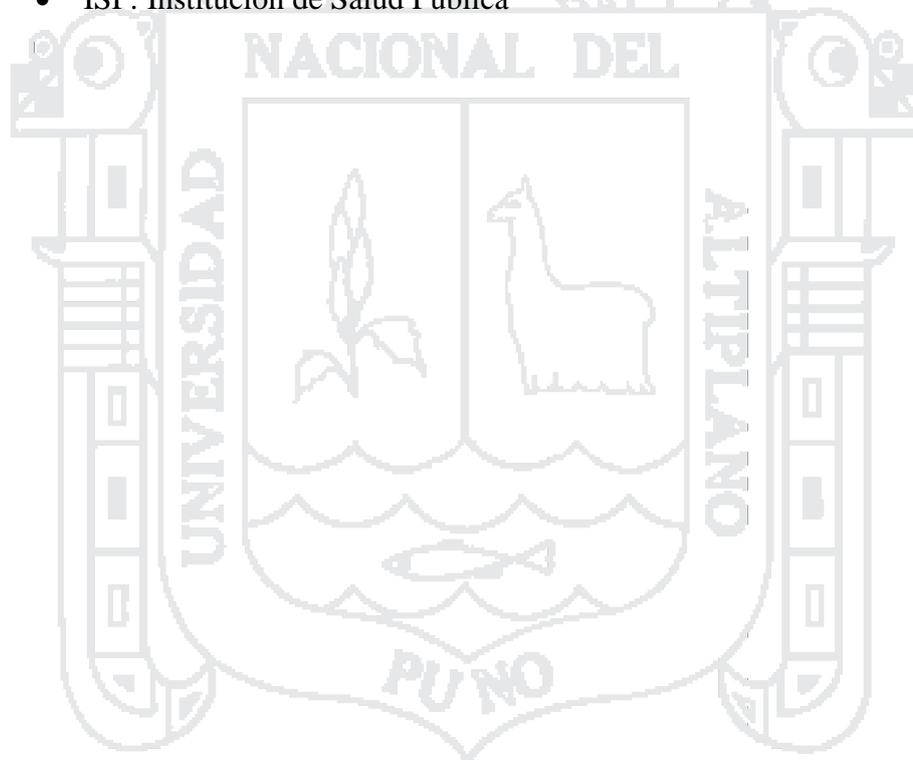
Cuadro 3. Liderazgo Transformacional del estudiante bajo la percepción del estudiante según dimensiones, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano Puno 2016

Pág.....59



ACRÓNIMOS

- MLQ Forma 5X Corta: (Cuestionario Multifactorial de Liderazgo)
- CIE: Concejo Internacional de Enfermería
- OMS: Organización Mundial de la Salud
- EAPE: Escuela Académico Profesional de Enfermería
- EAP: Escuela Académico Profesional
- UNMSM: Universidad Nacional Mayor de San Marcos
- UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura
- ISP: Institución de Salud Pública



RESUMEN

La investigación fue desarrollada con el objetivo de determinar el liderazgo transformacional del jefe de práctica y del estudiante bajo la percepción del estudiante, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano Puno 2016. El estudio fue de tipo descriptivo, transversal, con diseño descriptivo simple, la muestra estuvo conformada por 70 estudiantes, de una población total de 253, la recolección de datos se realizó con la técnica de la encuesta, como instrumento un cuestionario. Para el tratamiento de los datos se aplicó la estadística descriptiva porcentual. Los principales resultados fueron: La percepción de los estudiantes sobre el liderazgo transformacional del jefe de práctica es desfavorable en un 50% y favorable en un 13%, sobre las dimensiones la percepción también es desfavorable, en Influencia Idealizada 63%, Motivación Inspiracional 45%, Estimulación Intelectual 46% y Consideración Individualizada 48%. Respecto a la percepción de liderazgo transformacional que el estudiante tiene de sí mismo el resultado es desfavorable en un 54% y favorable en un 10%, de igual modo en las dimensiones la percepción también es desfavorable, en Influencia Idealizada 51%, Motivación Inspiracional 47%, Estimulación Intelectual 58% y Consideración Individualizada 65%. De esta manera se llegó a la siguiente conclusión: El liderazgo transformacional del jefe de práctica y del estudiante de la Facultad de Enfermería es desfavorable en mayor porcentaje, de acuerdo a sus dimensiones: Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada.

Palabras claves: Percepción, Liderazgo Transformacional del jefe de práctica y del estudiante.

ABSTRACT

The research was developed with the objective of determining the transformational leadership of the head of practice and student under the student's perception, Faculty of Nursing, Universidad Nacional del Altiplano Puno 2016. The study was descriptive, transversal, with a simple descriptive design, The sample consisted 70 students, out of a total population of 253, the on data collection was done with the survey technique, as a questionnaire instrument. For the treatment of the data the percentage descriptive statistics were applied. The main results were: The students' perception about the transformational leadership of the practice leader is unfavorable by 50% and favorable by 13%, on the dimensions perception is also unfavorable, in Idealized Influence 63%, Inspirational Motivation 45% , Intellectual Stimulation 46% and Individualized Consideration 48%. Regarding the perception of transformational leadership that the student has of himself the result is unfavorable in 54% and favorable in 10%, likewise in the dimensions perception is also unfavorable, in Idealized Influence 51%, Inspirational Motivation 47 % , Intellectual Stimulation 58% and Individualized Consideration 65%. In this way the following conclusion was reached: The transformational leadership of the head of practice and student's from the Faculty of Nursing is unfavorable in greater percentage, according to its dimensions: Idealized Influence, Inspirational Motivation, Intellectual Stimulation and Individualized Consideration

Key words: Perception, Transformational Leadership of the practice leader and the student.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. El problema de Investigación

En el sistema educativo se afirma que uno de los indicadores que demuestra el éxito o fracaso depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes, esto demostraría que a pesar de mejorar la infraestructura, modernizar las bibliotecas y los equipos técnicos, innovar en medios y materiales, no basta; sin docentes competentes no podrá tener lugar una educación de calidad. En este punto también es importante reconocer que un buen docente demuestra en su práctica la calidad de su formación personal y profesional; además debe ser un líder eficaz que tiene el papel trascendental de efectivizar todo propósito en el aula y la escuela, asimismo debe participar en la gestión de la escuela desde una perspectiva democrática para configurar comunidades de aprendizaje significativos con sus estudiantes, donde se establezcan relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad, entre las familias, la comunidad y otras instituciones, aprovechando sus saberes y recursos en los procesos educativos y evaluándolos para mejorar día a día.⁽¹⁾

De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, las instituciones de salud constituyen un esfuerzo que requiere de inversión tanto de recurso humano y físico como de infraestructura. Sin embargo, las personas responsables de administrar esta tarea cuentan con escasa preparación formal para lograr el éxito deseado. En esta misma línea, la OMS manifiesta que la falta de capacidad gerencial y de liderazgo en todos los niveles del sistema de salud es citada con mayor frecuencia como una restricción determinante para mejorar la calidad en la atención, la expansión de los servicios de salud, y el logro de las metas de desarrollo del milenio. Se viven tiempos en el que el ingreso al mercado de trabajo con una nueva visión del mundo, en la que los valores como competencia, crecimiento mutuo, actitud positiva, compromiso, honestidad y autodisciplina estén presentes. Estos valores tienen que ver con uno de los términos más discutidos en la actualidad del universo

profesional: El liderazgo, ello representa el proceso de ejercer influencia sobre una persona o un grupo de personas que se esfuerzan por alcanzar su objetivo en determinadas situaciones, un comportamiento en función de la personalidad y de la situación. ⁽²⁾

El Liderazgo es establecido entre la influencia y el comportamiento de las personas para la ejecución de tareas. Recientes estudios acerca de liderazgo han mostrado, en común, el concepto de ser un fenómeno de grupo que implica un proceso de influencia de un individuo sobre los demás, es un proceso colectivo y por lo tanto, compartido entre todos los miembros. ⁽¹⁾ El dominio sobre el liderazgo, permite que el profesional de enfermería, además de nortear la dinámica de las actividades de trabajo de su equipo, pueda influir en la administración, en la educación, y autonomía de sus colaboradores, con el objetivo de disponer una asistencia integral que atienda las necesidades de los usuarios de los servicios de salud. ⁽³⁾

El liderazgo es un tema relevante en el escenario de los diferentes grupos de personas y para la enfermería, su ejercicio en las organizaciones, es de alta trascendencia en la toma de decisiones para el desarrollo de la profesión en todos los ámbitos de la vida social, económica y política. ⁽²⁾ Dada la importancia del liderazgo como elemento promotor de desarrollo, se hace necesario que cada vez más futuros profesionales de enfermería tengan las competencias para ejercer con maestría este proceso en el ámbito donde se desempeñen. La necesidad se hace mayor si se tienen en cuenta las altas exigencias a que están sometidas las instituciones de salud hoy en materia de competencia, calidad y productividad. Para satisfacer la necesidad señalada se requiere que el sector educativo se fortalezca en este sentido. Se ha considerado importante que la comunidad académica tenga claridad conceptual en materia de liderazgo, conozca lo que encierra este proceso y domine las prácticas que promueven su desarrollo ya que la experiencia ha demostrado que este concepto tiene diferentes connotaciones para los mismos docentes. Algunos lo visualizan como una característica, otros

como un proceso; unos creen que es algo innato y otros por el contrario consideran que puede desarrollarse a través de la vida; de otro lado, hay quienes consideran que es un asunto de conocimientos y otros un problema de actitudes; y en el mismo sentido, unas personas piensan que las acciones para promoverlo surgen únicamente del sector educativo o del mismo profesional, cuando en otros ámbitos se desarrollan acciones organizacionales que complementan tal esfuerzo.

Se requiere entonces que el sector educativo se comprometa de manera decidida en la formación de profesionales de enfermería líderes y llevar a cabo acciones bien fundamentadas para lograrlo; acciones estratégicas orientadas a promover conscientemente el conocimiento existente en materia de liderazgo.⁽³⁾ Un déficit en la formación profesional en Pre y Postgrado en materia de Liderazgo. Existe una ausencia de conocimiento y formación en este tema, lo que es apoyado por estudios realizados sobre el aprendizaje de esta competencia, y que genera insatisfacción en estos profesionales.⁽⁴⁾

La variedad y cada vez más complejas demandas que la sociedad le plantea al ejercicio de la función docente hacen recomendable que el profesorado disponga en su desempeño de las competencias propias del liderazgo transformacional, que le permiten promover aprendizajes en sus alumnos, inducir el cambio y la innovación, y convocar a los participantes del proceso educativo para conformar una comunidad educativa que posibilite la consistencia y coherencia de las visiones, motivaciones, estrategias y compromisos de sus integrantes.⁽⁵⁾

Diferentes investigaciones a nivel internacional han demostrado la capacidad de los líderes docentes de influir en los resultados de los estudiantes, por otro lado Bass citado por Georgette, sostiene que es el liderazgo transformacional es el que apunta a un cambio de segundo orden, ya que es un proceso que se da en la relación líder-seguidor, que se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean emular al líder. Es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los seguidores; los inspira, a través de desafíos y persuasión, proveyéndoles significado y entendimiento.

Finalmente, considera a los subordinados individualmente, proporcionándoles apoyo, guía y entendimiento. En cuanto a la motivación, Los líderes transformacionales se comportan de forma que motivan e inspiran a quienes lo rodean a través de darle un significado y una nueva perspectiva a sus trabajos. Son capaces de excitar espíritu de equipo. Transmiten entusiasmo y optimismo. El líder crea una visión de un futuro atractivo para sus seguidores. ⁽⁶⁾

En un estudio realizado en Chile, con el objetivo de describir la percepción de los estudiantes de educación secundaria sobre el liderazgo transformacional de sus docentes, se obtuvieron resultados significativos respecto a la dimensión de motivación inspiracional, en el que solo el 31% de los estudiantes percibe ésta característica en sus docentes. ⁽⁷⁾ Este resultado permite sentar las bases en la presente investigación, que describa en forma más precisa la percepción de liderazgo.

El liderazgo transformacional ha sido estudiado ampliamente en las últimas décadas ya que estudios anteriores evidencian que es el más positivo, debido a que la transformación y la revitalización invita al cambio de actitudes de los miembros y a su vez crea el compromiso de los líderes y seguidores. En la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, a lo largo de la formación, durante las prácticas pre profesionales hospitalarias y comunitaria, se ha observado en ciertas ocasiones en algunos estudiantes manifestaciones verbales respecto a la falta de motivación sobre el desarrollo de sus estudios en la carrera profesional elegida, además de expectativas inspiradoras escasas, ausencia de compromiso, iniciativa, confianza y seguridad; a su vez opiniones negativas sobre el rol de liderazgo transformacional que proyectan los jefes de práctica en los estudiantes, son pocos quienes verdaderamente transmiten motivación, estimulan la solución de problemas de manera crítica y reflexiva y promueven el autodesarrollo. De ahí la importancia que los jefes de práctica, quienes son el modelo y mentor en el proceso de guiar a los estudiantes en cuanto a su desenvolvimiento en la labor del área clínica, deban asumir un liderazgo

transformacional para favorecer su formación profesional, actitudinal e intelectual de esa manera contribuir al progreso de organizaciones sociales, políticas, culturales, educativas, que contribuya a fortalecer las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la práctica de valores, el desarrollo de la ética, para así lograr la calidad de cuidados del paciente, importante para la recuperación del mismo, además incentivar estilos de vida saludables, la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad con autonomía y liderazgo. Es por tal razón trascendental la formación de futuros profesionales de enfermería líderes y con habilidad de llevar a una organización hacia un fin positivo y garantizar el cumplimiento de metas, con el objetivo de posicionar a la profesión social, laboral, política y económicamente, y ser capaz de tomar decisiones pertinentes y oportunas frente a sucesos profesionales y personales. Bajo esta perspectiva llama la atención determinar la percepción de liderazgo transformacional del jefe de práctica y del estudiante de enfermería.

1.2. Antecedentes de la Investigación

A. A Nivel Internacional

Quezada, Illesca y Cabezas, realizaron un estudio titulado “Percepción del Liderazgo en las(os) Enfermeras(os) de un hospital del Sur de Chile”, con el objetivo de conocer la percepción del Liderazgo en las(os) Enfermeras (os), la metodología usada fue de tipo cualitativa, descriptiva, exploratoria e interpretativa. Los resultados fueron: Los enfermeros(as) conciben el Liderazgo con las “Características del Líder”, valorando mayoritariamente las competencias genéricas: “Credibilidad” 20%, “Capacidad para trabajo en equipo” 17,5%, “Respetado por otros” 10%, “Capacidad establecer metas y objetivos” 10%, “Personalidad” 7,5% y “Empatía” 5%. Asimismo, describen las bases de éste como la “Jerarquía en el grupo y en la Institución” 7% lo que evidencia un reconocimiento por el equipo dado por el cargo que ocupan en el establecimiento. Conclusión: El Liderazgo es percibido por la mayoría como un conjunto de características y no como un proceso de influencia; no existe un concepto claro del mismo, sin

embargo se reconoce como un elemento fundamental para las distintas funciones en el ámbito de la práctica profesional, primando en el asistencial, donde se identifican en general más factores facilitadores que obstaculizadores y asociados a la "Calidad de atención del paciente".⁽⁸⁾

Panadero, realizó un estudio titulado "Características de Liderazgo de los estilos transformacional y transaccional en los profesionales de enfermería de una ISP de Bogotá". Cuyo objetivo fue identificar las características de liderazgo de los estilos Transaccional y Transformacional en los profesionales de Enfermería, a partir de la aplicación del cuestionario MLQ 5x en una IPS de Bogotá en el año 2012. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal. Se aplicó el instrumento MLQ-5X versión corta, basado en la teoría de Bass y Avolio sobre el Liderazgo Transformacional y Transaccional y sus características, a 77 profesionales de enfermería. Como resultado se encontró que los profesionales de Enfermería de la institución identificaron sus características de liderazgo pertenecientes al liderazgo transformacional como son: Influencia Idealizada 65%, Motivación Inspiracional en un 80%, Estimulación Intelectual en un 70%, Consideración Individualizada en un 70%, Esfuerzo Extra en un 80%, Efectividad en un 80% y Satisfacción en un 85%. Se concluyó que se encuentra un liderazgo transformacional con tendencia a la categoría alta y un liderazgo transaccional con tendencia a la categoría baja. Por otra parte, respondiendo al objetivo de identificar las características del liderazgo transaccional en los profesionales de Enfermería de la IPS se encontró que los profesionales de Enfermería poco se identifican con estas características teniendo así unos porcentajes como en Recompensa contingente un 58.3%, Excepción Activa 36.2% y excepción pasiva 8.28%. Se identificó que el liderazgo transformacional es el estilo predominante en los profesionales en esta IPS, se encuentra un liderazgo transformacional con tendencia a la categoría alta y un liderazgo transaccional con tendencia a la categoría baja.⁽⁹⁾

B. A Nivel Nacional

Huillca, en su estudio titulado “Liderazgo Transformacional y desempeño docente” que tuvo el objetivo de establecer la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente según la percepción de los estudiantes de la especialidad de Ciencias Histórico Sociales del Instituto Pedagógico Nacional Monterrico. La población – muestra estuvo constituida por 49 estudiantes de la Institución Educativa que cursan el V, VII y IX ciclo de la carrera de educación. Para la medición de la variable liderazgo transformacional se diseñó y aplicó un cuestionario compuesto de 32 ítems, 8 ítems por cada dimensión: Consideración Individual, Estimulación Intelectual, Influencia idealizada y Motivación Inspiracional. Para la medición de la variable desempeño docente se diseñó y aplicó un cuestionario constituido por 24 ítems, 8 ítems por cada dimensión: Personal, pedagógica y social. El análisis inferencial realizado, mediante el estadístico de correlación de Pearson, permitió hallar una alta correlación positiva y significativa entre la variable liderazgo transformacional y desempeño docente, de 0.8. ⁽¹⁾

Yarasca, en su estudio titulado “Perfil de Liderazgo Transformacional en estudiantes y docentes de práctica de enfermería de la UNMSM según opinión de los estudiantes de la EAP de enfermería, Lima”, tuvo como objetivo determinar el perfil de liderazgo transformacional en estudiantes y docentes de práctica de Enfermería. El estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo simple y de corte transversal. Para el recojo de datos se utilizó como técnica la encuesta y se aplicó una escala tipo Lickert modificada a 195 estudiantes de primer a quinto año de estudios de Enfermería de la UNMSM, los resultados refieren que: El perfil de liderazgo transformacional de docentes de práctica de Enfermería según la opinión de los estudiantes es favorable en su mayoría 49%, pero se evidencian debilidades significativas en ciertas dimensiones como estimulación intelectual y consideración individualizada dónde los porcentajes de opinión sobre perfil de liderazgo transformacional favorable de docentes de práctica no supera el 50% (46% y 47%

respectivamente). En el caso del perfil de liderazgo transformacional de los estudiantes de Enfermería según la opinión de los mismos, se evidencia que el 53% opina que el Perfil de liderazgo transformacional de los estudiantes de la EAP de Enfermería es favorable. Se concluye que aún existen puntos débiles a nivel de la docencia y la formación de estudiantes, siendo importante la implementación de estrategias que permitan la mejora hacia una docencia y formación de estudiantes de enfermería líderes transformadores. ⁽¹⁰⁾

Hernández, García y Arroyo, en su estudio titulado “Percepción de los estudiantes de enfermería sobre los estilos de liderazgo de los docentes de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica”, cuyo objetivo fue determinar la percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre los estilos de liderazgo de los docentes de la facultad de Enfermería de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica. El estudio fue de diseño descriptivo, de tipo cuantitativo, con enfoque epistemológico empirista inductivo, la muestra estuvo conformada por 200 alumnos, a quienes se les aplicó el cuestionario de Bass. Resultados: 81,54% de los alumnos consideran que sus profesores se muestran amables y confiables, un 12% que manifestaron estar en total desacuerdo. 65% manifiestan que sus profesores propicien estímulos y motiven a sus estudiantes a realizar sus tareas. Sobre el buen manejo del proceso de comunicación existente entre los alumnos y sus profesores, 56% respondió que son escuchados por sus maestros, un 17% está en desacuerdo y 7% totalmente en desacuerdo. El 46% asume que sus profesores se muestran tolerantes ante los errores de sus alumnos, un 11% está en desacuerdo y otro 11% en total desacuerdo. El 52,5% ha manifestado que sus profesores suelen ser optimistas y motivadores en el desempeño laboral y una cifra muy baja 5% se muestra en desacuerdo. Un 42% afirma que sus docentes consideran en todo momento las necesidades de sus alumnos, un 11% manifiesta estar en desacuerdo y un 6% en total desacuerdo. En cuanto a si los docentes transmiten entusiasmo y confianza, un 52,5% afirmaron estar en total acuerdo, quedando un 5,5% en desacuerdo. El

50% manifiesta estar en total acuerdo que sus docentes desarrollen eficazmente un liderazgo en su desempeño laboral y un 22,5% manifiestan estar en total desacuerdo. Se concluyó que existe un buen desempeño laboral del docente de la Facultad de Enfermería, los estudiantes perciben que el liderazgo de los docentes de la Facultad de Enfermería es el Transformacional también se evidencia que existe nudos críticos que deben ser atendidos para dar respuesta satisfactoria a los estudiantes. ⁽¹¹⁾

C. A Nivel Regional

No se han hallado estudios similares al liderazgo transformacional.

1.3. Formulación del problema

¿Cómo es el liderazgo transformacional del jefe de práctica y del estudiante bajo la percepción del estudiante, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano Puno 2016?

1.4. Importancia y utilidad del estudio

La importancia de este trabajo radica en determinar la percepción de liderazgo transformacional del jefe de práctica y del estudiante de enfermería, ya que es a través de este enfoque de liderazgo que el enfermero intenta conciliar los objetivos organizacionales con los objetivos del grupo de la enfermería, buscando el perfeccionamiento de la práctica profesional y principalmente el alcance de una asistencia de enfermería adecuada, porque el líder transformacional influye y orienta el rumbo, las opiniones y el curso de las acciones del resto del grupo y en este caso el jefe de práctica es el agente clave en la formación de líderes para que desarrolle en el estudiante un liderazgo socialmente responsable. Promoviendo la convivencia, el respeto a la diversidad cultural, y generando proyectos que brinden oportunidades a más personas.

Los resultados de la presente investigación constituirán un aporte al conocimiento, pues permitirá sentar bases para el desarrollo de nuevas investigaciones en éste enfoque de liderazgo. Del mismo modo pretende

sugerir mejoras en el desarrollo de liderazgo del jefe de práctica y del estudiante, a fin de que se establezcan estrategias y actividades que promuevan con más énfasis el liderazgo en enfermería, para hacer frente en cuanto a las dificultades que se tiene sobre las dimensiones tales como Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada. Ello permitirá el involucramiento de ambos individuos en favor de mejorar de manera sostenible y perdurable el sentido de liderazgo transformacional en la práctica diaria, esto a su vez contribuirá a la mejora de la calidad educativa en la escuela profesional, además de propiciar al estudiante una visión positiva de este enfoque de liderazgo en el desenvolvimiento de la profesión en el futuro.

1.5. Objetivos de la Investigación

Objetivo general

- Determinar el liderazgo transformacional del jefe de práctica y del estudiante bajo la percepción del estudiante, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano Puno – 2016.

Objetivos específicos

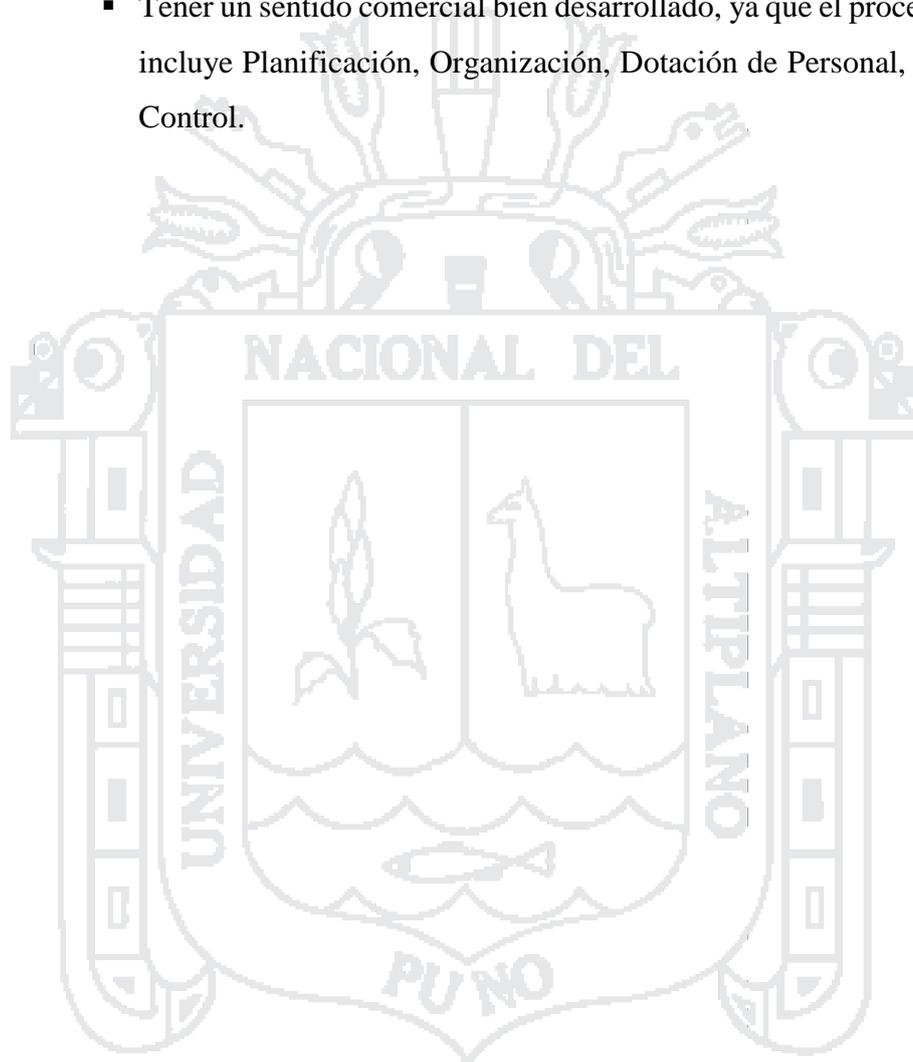
1. Identificar el perfil de liderazgo transformacional del jefe de práctica en las dimensiones de: Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada.
2. Identificar el perfil de liderazgo transformacional del estudiante de Enfermería, en las dimensiones de: Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada.

1.6. Caracterización del área de Investigación

Gestión y Gerencia, en la profesión de Enfermería, esta área se encarga básicamente de proporcionar conocimientos en cuanto al área de administración en Enfermería, en el manejo adecuado de los servicios de salud. Propiciando que el profesional de Enfermería tenga la capacidad de:

- Delegar y coordinar tareas

- Evaluar los resultados en cuanto al tratamiento de los pacientes y/o retroalimentación.
- Ser Líder y de esta forma poder manejar estrés, tener integridad y valentía, poder pensar de manera crítica y resolver problemas, así como comunicarse con habilidad.
- Tener un sentido comercial bien desarrollado, ya que el proceso de gestión incluye Planificación, Organización, Dotación de Personal, Instrucción y Control.



II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

2.1. MARCO TEÓRICO

2.1.1. Liderazgo

Para tener una idea precisa de lo que es liderazgo la literatura nos presenta las siguientes definiciones:

Parra y Guilianny (2013), definen al liderazgo como un proceso que representa en las organizaciones un elemento fundamental para guiar los esfuerzos y motivaciones de las personas hacia el logro de los fines sociales para las cuales fueron creadas. En este sentido, contar con una dirección ajustada a los requerimientos de las empresas, representa una vía para lograr los objetivos trazados así como conseguir el desarrollo y crecimiento sostenido. Por otra parte, no sólo el liderazgo es un elemento importante, sino que debe focalizarse el enfoque seleccionado por las organizaciones, midiendo en consecuencia su efectividad para contribuir con las metas propuestas.⁽⁷⁾

Herssey y Blanchard, coinciden en definir el liderazgo como un proceso por medio del cual un individuo ejerce influencia en el comportamiento de las personas que integran un grupo, para el logro de metas.⁽¹²⁾

Chiavenato (1995), destaca que 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. El líder es aquella persona que es capaz de influir en los demás. Es la referencia dentro de un grupo (ya sea un equipo deportivo, un curso universitario, una compañía de teatro, el departamento de una empresa, un hospital u organización de salud, etc).⁽¹³⁾

❖ Importancia del Liderazgo

El liderazgo es un aspecto importante relacionado con la manera en que las enfermeras deben integrar los diversos elementos de la práctica de su actividad con objetivo de asegurar la más alta calidad de atención

para los pacientes. Existen dos aspectos críticos de destreza que toda enfermera tiene que poseer para optimizar su práctica profesional. La primera, es la destreza que favorece las relaciones interpersonales o la comunicación, fundamental para el liderazgo y el trabajo en el área de enfermería. La segunda, es la habilidad de aplicar el proceso de solución de problemas mediante la toma de decisiones. Esto implica la capacidad de pensar de manera crítica, identificar los problemas y desarrollar la objetividad, así como un grado de madurez o juicio. El liderazgo se construye en el terreno de destrezas del área clínica y profesional. Para satisfacer adecuadamente la función de la enfermera, y en forma exitosa, se requiere habilidades de trato interpersonal o comunicativo, organizativo y político, así como las destrezas psicomotoras básicas en enfermería. ⁽¹⁴⁾

Sin embargo Marriner, manifiesta que la enfermería no se caracteriza precisamente por producir líderes. En realidad, el liderazgo, la capacidad de conducir, orientar, dirigir o mostrar el camino no es una cualidad muy frecuente en la profesión; ello debido a varias razones. Sin embargo enfermería parece atraer a gente con poca autoestima, escasa iniciativa, tendencia a la sumisión y necesidad de someterse a una estructura, en mayor grado que otras profesiones. ⁽¹⁵⁾

Se entiende que para el profesional de Enfermería, se torna cada vez más urgente la necesidad de enfrentar los cambios; los que crean nuevas perspectivas de trabajo, con la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades de comunicación, toma de decisiones, creatividad, madurez emocional, persuasión y otros, a fin de que el enfermero presente un mejor desempeño de sus funciones ya sean en las administrativas u hospitalarias. El liderazgo es un componente de la práctica profesional de Enfermería básica para la función del enfermero administrador del sistema de salud y educación. También como un componente de práctica para aquellos que poseen experiencia administrativa o clínica y aquellas cuya posición en la organización exige habilidades de liderazgo. ⁽¹⁶⁾

Bass, citado por Gonzáles agrega que el liderazgo transformacional es aquello que estimula a las personas a dar lo mejor de sí mismas para lograr una meta en común previamente acordada, el resultado es más positivo si se asume en la práctica diaria, ya que este eleva el nivel de conciencia de los seguidores sobre la relevancia y el valor de las metas ayudando a que los miembros del equipo de trabajo superen sus intereses personales. El liderazgo transformacional representa el proceso de ejercer influencia sobre una persona o un grupo de personas que se esfuerzan por alcanzar su objetivo en determinadas situaciones, un comportamiento en función de la personalidad ante una situación. La persona líder influye y orienta el rumbo, las opiniones y el curso de las acciones del resto del grupo, en este caso el docente es el agente clave en la formación de líderes para que desarrolle en el estudiante un liderazgo socialmente responsable. Promoviendo la convivencia, el respeto a la diversidad cultural, y generando proyectos que brinden oportunidades a más personas.⁽¹⁷⁾

❖ **Funciones del Liderazgo**

Dentro de las funciones a las que se atribuye el rol de liderazgo, tenemos las siguientes, propuestas por: Ares A. (2008)⁽¹⁸⁾

- **como foco o centro de los procesos de grupo.** Estas definiciones tienden a ver al líder como un foco de cambio y actividad del grupo. Esta tendencia del pensamiento enfatiza la importancia de la estructura y procesos del grupo en el estudio del Liderazgo.
- **como personalidad y sus efectos.** Estos teóricos intentan explicar por qué algunas personas ejercen el liderazgo mejor que otras; tendían a concebir el liderazgo como influencia efectiva en una dirección.
- **como el arte de introducir la sumisión.** Estos teóricos tienden a considerar el liderazgo como instrumento para modelar el grupo a voluntad del líder; expresan poco interés por las necesidades de los miembros del grupo y por las normas del grupo.

- **como ejercicio de influencia.** El concepto de influencia implica una relación recíproca entre el líder y los seguidores, Se entiende el liderazgo como la actividad de influir en la gente para cooperar hacia un fin que se considere deseable.
- **como acto de conducta.** Hempihill (1949) definió el liderazgo como la conducta de un individuo cuando está implicado en dirigir la actividad grupal.
- **como forma de persuasión.** Esta tendencia es la preferida por los estudiosos de los movimientos sociales, de la política, de la comunicación y por los teóricos militares que se oponen a conceptos autoritarios. Por ejemplo, Koontz y O' Donnell (1955) consideraron el liderazgo como la actividad de persuasión de gente para cooperar en el logro de un objetivo común.
- **como relación de poder.** Raven y French (1958) definieron el liderazgo en términos de relaciones de poder entre miembros del grupo. El poder se considera como una forma de relación de influencia.
- **como instrumento para alcanzar el objetivo.** El liderazgo se define en términos de su valor instrumental para alcanzar los objetivos del grupo y la satisfacción de necesidades.
- **como efecto emergente de la interacción.** Según estos teóricos, el liderazgo surge del proceso de interacción en sí mismo, que despierta la expectativa de que el individuo que emerge como líder servirá al grupo de manera útil para la realización de sus objetivos.
- **como rol diferenciado.** Sherif y Sherif (1956) sugieren que el liderazgo es un rol dentro del esquema de relaciones y está definido por expectativas recíprocas entre el líder y los otros miembros. De todas las definiciones disponibles, esta concepción del liderazgo como Rol es la más firme sostenida por datos de investigaciones.
- El reconocimiento del liderazgo como instrumento para alcanzar el objetivo, como efecto emergente de la interacción y como rol diferenciado, alimenta el desarrollo de una teoría

coherente en la que caben muchos de los datos disponibles hasta ahora.

- **como iniciación de estructura.** Algunos comentaristas veían el liderazgo no como la ocupación pasiva de una oposición ni la adquisición de un rol sino como un proceso de iniciar y mantener la estructura

2.1.2. Estilos de Liderazgo

Los estilos de liderazgo se definen como combinaciones diferentes de tareas y conductas de relación utilizadas para influir en los demás con el fin de lograr metas. Son varios tipos de conducta que se utilizan en el proceso de afectación al liderazgo. Hersey y Blanchard (1993), sostuvieron que los estilos de liderazgo, son aquellos patrones de conducta que se presentan en la influencia de las actividades de los demás.⁽¹²⁾

Los estilos varían según los deberes que el líder debe desempeñar solo. Se han usado muchos términos para definir los estilos de liderazgo, pero quizás los mas importantes ha sido la descripción de tres estilos básicos: líder autocrático o autoritario, el líder participativo y el líder de rienda suelta o liberar.

A. Liderazgo Autocrático

El líder autocrático plasma su liderazgo ejerciendo mayor presión sobre el grupo de trabajo y toma unilateralmente la mayor parte de las decisiones, que no permite a sus subordinados tomar propias decisiones. Por ello se tiene la concepción de que el líder autocrático no es efectivo y el trabajo se convierte simplemente en obedecer la voluntad del líder, esto no satisface las necesidades del líder tampoco los de la organización, teniendo por ello un efecto negativo sobre el rendimiento de los profesionales que ejercen este estilo de liderazgo.¹⁵

Estas personas pueden generar un tipo de contagio negativo hacia sus compañeros de trabajo no solamente de su área sino de otros departamentos de la organización, para estos casos deben actuar los líderes autocráticos y que la organización no se vea afectada. Este tipo de liderazgo sirve para clasificar las metas y por ende sabe distinguir lo

urgente de lo importante, esto le ayuda a alcanzar con más precisión los objetivos gerenciales de la empresa con ayuda de los empleados que tiene a su cargo todo esto lo desarrolla a través de técnicas y pasos específicos a fin de incorporar un plan de trabajo dentro de la organización. ⁽¹⁹⁾

B. Liderazgo democrático

El líder delega la autoridad, involucra intensamente a sus seguidores en el proceso de toma de decisiones e invita a la participación de sus colaboradores. Emplea un flujo libre de comunicación, este estilo de liderazgo puede no iniciar acciones hasta que tenga la cooperación de sus subordinados, este enfoque implica relativamente poca supervisión, es útil cuando los empleados son altamente capacitados. Dos características de liderazgo democrático son: su compromiso con el proceso de elecciones y con los procesos participativos en la toma de decisiones. El líder democrático es elegido por los miembros de la organización, lo cual muchas veces significa que él tiene la obligación de representar las ideas e intereses de sus electores. El liderazgo democrático también estimula la participación y el libre intercambio y debate de las ideas. Sin embargo puede ser inefectivo cuando el equipo está desmotivado, no existen las habilidades y/o conocimientos sobre la materia de trabajo entre los miembros del grupo y existen conflictos al interior del grupo. ⁽²⁰⁾

C. Liberal

Promueve la libertad completa para el grupo o las decisiones individuales. Hay un mínimo de participantes del líder. Este estilo, por definición puede parecer apático a algunas personas debido a que se basa en la no interferencia, pues puede haber una clara decisión formulada. Mediante este estilo de liderazgo, el líder delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones. Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control. Excepto por la estipulación del número de reglas, este estilo proporciona muy poco contacto y apoyo a sus seguidores. ⁽²¹⁾

Según Smith (2001), citado por Gary menciona que la autoridad está delegada en sus subalternos para tomar decisiones, esperando que estos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control, siendo de poca ayuda para los seguidores. Con esto se deduce que el subalterno tiene que ser altamente calificado y capaz de llevar a cabo todo enfoque con la finalidad de que dicho resultado sea satisfactorio. Por otro lado, también, se menciona que dicho liderazgo en épocas de la revolución industrial fue considerado como una mano invisible que guiaba a la economía capitalista en beneficio de toda la sociedad. ⁽²²⁾

Al respecto, Chiavenato (1995), lo describe como un estilo de libertad total en la toma de decisiones grupales o individuales con participación, dejando toda decisión a cargo del grupo y sin ningún control alguno durante el procedimiento de las actividades, solo comenta u opina si este es mencionado o necesitan de su ayuda. ⁽¹³⁾

Dentro de la clasificación de los estilos de liderazgo se considera también a los siguientes:

D. Liderazgo paternalista

Ayala (2015), menciona que el líder paternalista esta respondiendo activamente a las necesidades de los demas miembros del grupo, puede parecer que exista la unidad en el grupo y que las tareas se lleven a cabo competentemente. Pero en realidad, el trabajo no lo hace el grupo. Todo depende del líder. Por lo tanto el liderazgo paternalista cultiva actitudes de dependencia que paralizan la iniciativa creativa y el sentido de responsabilidad personal. Como consecuencia, cuando este tipo de líder se va, el grupo tiende a desbaratarse, porque ningun otro miembro del grupo tiene la capacidad, conocimiento, experiencia o iniciativa para tomar su lugar. ⁽²³⁾

E. Liderazgo participativo consultivo

Se caracteriza por conciliar actitudes e intereses, debido a que el líder recibe las opiniones y logra la armonia y la colaboración del grupo de trabajo de la comunidad en general dentro del marco de los objetivos

educativos, se caracteriza por tener grados de eficiencia y eficacia altos en sus resultados.

Hay algunas debilidades en este tipo de liderazgo, una de ellas es que lleva mucho tiempo en la resolución, pues tiene que consultar, esperar a que el grupo tome la decisión. Estas personas también se les destacan muchas otras cualidades como hábitos y valores tales como humildad en lo que expresan, orden en lo que se genera, alegría en lo que expresa y mucha pero mucha perseverancia en lo que quieren conseguir, despertando en otros: admiración y respeto. Esta descripción es la que se requiere ser adquirida por una persona que se dedica al ámbito de la consultoría, puesto que su principal habilidad es la contundencia en las soluciones que presente a determinada situación, basada en modelos metodológicos que generen eficiencia en su planteamiento de la solución y confianza en los clientes que se abarca, así es como en nuestra organización se forma y se adopta en el equipo de consultoría un concepto de liderazgo. ⁽²⁰⁾

2.1.3. Teorías del Liderazgo

Gibb (1969), Robbins (1979), citados por Huilca, menciona el siguiente conjunto de cualidades que permiten ser líderes en cualquier situación.

A. Liderazgo como rasgo de personalidad

Se manifiesta que una persona nace con un conjunto de cualidades que le permiten ser líderes en cualquier situación. Los distintos estudios demuestran que un conjunto de cualidades caracterizan a un líder en distintos grupos, estos pueden ser: buen nivel de inteligencia, extroversión alta, seguridad en sí mismos, autoestima y buena empatía. La relación entre rasgos y éxito como líder es escasa e inconsistente porque no permite conocer qué tipo de persona actuará eficazmente como líder.

B. Liderazgo como conducta

En este enfoque el líder se define en función a lo que hace: será líder aquel que se comporte como tal. Se precisan cuatro dimensiones:

- **Consideración:** hace referencia a todas aquellas actitudes del líder que permite construir relacione de amistad, crear cohesión y armonía, facilitar la comunicación, ayuda a sus subordinados con problemas personales, muestran proximidad y cercanía.
- **Iniciación de estructura:** se refiere a la conducta que asume el líder, es decir, que facilita y define las interacciones del grupo para alcanzar las metas. Se asegura de que todas las acciones y tareas están en función del logro de las metas.

Líderes centrados en la persona y líderes centrados en la producción.

- **Líderes centrados en la persona:** en ella resaltan la importancia de las relaciones humanas y tienen un profundo interés en las necesidades de sus subordinados.
- **Líderes centrados en la producción:** en ella se resaltan los aspectos técnicos del trabajo, sólo le interesan el cumplimiento de tareas.

C. Aproximación humanista

McGregor, en su teoría plantea que el liderazgo parte del supuesto de que existen dos estilos básicos de dirección, un estilo autoritario que él denomina “teoría X” y la otra donde se observa un estilo igualitario que él denomina “teoría Y”.

- **Teoría X:** caracteriza al enfoque tradicional de dirección y parte del supuesto que al ser humano no le gusta el trabajo, tiene poca ambición, le gusta ser dirigido y busca seguridad.
- **Teoría Y:** afirma que es preciso integrar los objetivos individuales y objetivos de la organización. Considera que las personas logran trabajar y asumir responsabilidades si tienen la oportunidad de satisfacer sus necesidades personales al mismo tiempo que consiguen las metas organizacionales.

D. Modelo de contingencia de la efectividad de liderazgo o Teoría del Último Compañero de Trabajo Preferido

Fiedler (citado por Huillca, 2013) propuso por primera vez las relaciones de contingencia en el campo del liderazgo. Su teoría fundamenta que el desarrollo de un grupo está en función de la motivación y conducta del líder. Fiedler en su estudio identificó tres dimensiones que condicionan el estilo de dirección eficaz:

- **Relación entre líder y los miembros:** Esta dimensión está relacionada con el afecto que le tienen al líder, es decir la confianza que los seguidores tienen en su líder.
- **Estructura de la tarea:** cuando la tarea está explícitamente clara y definida en su estructura resulta más sencillo ejercer el liderazgo. Distinto ocurre si la tarea no es clara ni detallada, ello dificultará la función del líder.
- **Poder del puesto:** asumir el liderazgo es más fácil cuanto más firme e intensa resulta la posición de poder. A partir de ello se puede precisar en el modelo propuesto por Fiedler que los líderes motivados hacia la tarea son más efectivos en situaciones de alto o bajo control, los líderes orientados interpersonalmente son más efectivos en las situaciones de control intermedio. La realización del grupo es una función conjunta de la estructura motivacional del líder y de la cantidad de control e influencia disponible en el contexto o situación.⁽¹⁾

E. Teoría de los caminos de meta

Evans y House citados por Huillca, presentan el modelo de contingencia del liderazgo basado en la integración del modelo motivacional de las expectativas sobre estilos de liderazgo. Esta teoría afirma que el comportamiento del líder es aceptado por sus seguidores o subordinados cuando éstos perciben una satisfacción inmediata, por lo tanto la conducta del líder está orientada a guiar y plantear las recompensas necesarias para satisfacer necesidades y lograr las metas en común.⁽¹⁾

F. La teoría situacional de Hersey y Blanchard

Paul Hersey y Ken Blanchard han desarrollado un modelo de liderazgo que ha obtenido gran cantidad de partidarios entre los especialistas del desarrollo gerencial. Este modelo llamado teoría del liderazgo situacional se ha utilizado como un instrumento eficaz de entrenamiento en compañías y ha sido ampliamente aceptado, en todos los servicios militares. El liderazgo situacional es una teoría de la contingencia que se enfoca en los seguidores. El liderazgo exitoso se logra al seleccionar el estilo adecuado de liderazgo, el cual, sostienen Hersey y Blanchard, es contingente en el nivel de la disponibilidad de los seguidores. El énfasis en los seguidores en relación con la eficacia del liderazgo refleja la realidad que constituye el que los seguidores acepten o rechacen al líder. A pesar de lo que el Líder haga, la eficacia depende de las acciones de sus seguidores. Ésta es una dimensión importante que ha sido pasada por alto o menospreciada en la mayoría de las teorías del liderazgo. El término disponibilidad, según lo definen Hersey y Blanchard, se refiere a la medida en la cual la gente tiene la capacidad y la voluntad de llevar a cabo tareas específicas. El liderazgo situacional utiliza las mismas dos dimensiones del liderazgo que Fiedler identificó: comportamientos de tarea y de relaciones. Sin embargo, Hersey y Blanchard van un paso más adelante al considerar cada una ya sea como alta o baja, y combinarlas en cuatro comportamientos específicos de líder: comunicar, vender, participar y delegar. Éstas se describen a continuación:

- Comunicar (tarea alta-relación baja). El líder define los papeles y señala a la gente que, cómo, cuándo y dónde hacer varias tareas. Enfatiza el comportamiento directivo.
- Vender (tarea alta-relación alta). El líder proporciona tanto comportamiento directivo como comportamiento de apoyo.
- Participar (tarea baja-relación alta). El líder y el seguidor comparten la toma de decisiones, siendo el principal papel del líder facilitar y comunicar.

- Delegar (tarea baja-relación baja). El líder proporciona poca dirección o apoyo. ⁽¹²⁾

G. Liderazgo Transaccional

En este modelo el líder reconoce lo que se quiere conseguir con el trabajo y lo garantiza si se consiguen los resultados requeridos. Intercambia premios por esfuerzos. Responde a los intereses de los trabajadores si estos responden con su trabajo. En definitiva, hace desarrollar el esfuerzo que conduce al desempeño esperado.

Para Vivar (2016), los líderes transaccionales centran su interés en las demandas y condiciones del momento y no en asuntos a largo plazo, se preocupa por hacer que se hagan las cosas. Sin embargo, el líder transformador conduce a un empeño más allá de las expectativas, conduce a resultados extraordinarios. Eleva la jerarquía de las necesidades de los trabajadores, les hace trascender sus propios intereses. ⁽²⁴⁾

A continuación detallaremos ampliamente la teoría de liderazgo transformacional, que corresponde a la presente investigación.

2.1.4. Liderazgo Transformacional propuesto por Bass y Avolio

Bass (1985), refiere que la transformación y la revitalización se convirtieron en un tema relevante, después de que se reconociera la necesidad de hacer cambios importantes en la forma de hacer las cosas para sobrevivir en un mundo competitivo.

Los líderes transformacionales a través de la influencia que ejercen sobre los miembros en sus interrelaciones, estimulan cambios de visión, buscan un interés colectivo en la organización, pero también se señala que es característica de líder transformador estimular el desarrollo de cada individuo.

❖ Definición

Para Burns (1978), citado por Martínez, el liderazgo transformacional se percibe como un proceso compartido que implica la acción de los líderes

en diferentes niveles y en diferentes subunidades de una organización, no sólo de los ejecutivos de mayor nivel. El liderazgo transformacional se refiere al proceso de inducir cambios importantes en las actitudes de los miembros y crear compromiso para cambiar los objetivos y las estrategias. El liderazgo transformacional implica influencia de un líder sobre los subordinados pero el efecto de la influencia es dar poder a los subordinados que se convierten en líderes y agentes de cambio. Para Bass (1998), la transformación es el efecto del líder sobre los seguidores, que sienten confianza en él y se motivan para conseguir resultados superiores. El liderazgo transformacional se basa en algunos principios básicos como los siguientes:

- a) Las personas seguirán a quien los inspire y estimule más allá de las expectativas.
- b) Una persona con visión y pasión puede lograr grandes cosas, el líder le da sentido a cada uno de los procesos y eventos.
- c) La mejor forma de lograr que las cosas se hagan es mediante la inyección de altas dosis de entusiasmo y energía.⁽²⁵⁾

Al respecto también señala Fishman (2005) que el liderazgo transformacional es considerado como el más positivo, cuyo concepto remite a identificar los siguientes aspectos:

- El líder eleva el nivel de conciencia de sus seguidores sobre el valor de las metas idealizadas.
- El líder ayuda a que los miembros de su equipo superen sus intereses personales, llevándoles a elegir una causa noble como el bienestar del equipo, de la organización o de la empresa.

González (2008), refiere que el líder transformacional se esfuerza en reconocer y potenciar a los miembros de la organización y se orienta a transformar las creencias, actitudes y sentimientos de los seguidores, pues no solamente gestiona las estructuras sino que influye en la cultura de la organización en orden a cambiarla. Además Leitwood (1999), plantean que el liderazgo transformacional es el más idóneo para ser desarrollado en las

instituciones educativas por sus docentes, ya que es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad. favorece las metas comunes y compartidas, haciendo hincapié en el desarrollo de la creatividad, estimulación intelectual, capacidad para estimular e inspirar a sus seguidores más allá de las expectativas, dándole sentido a cada uno de los procesos y eventos. ⁽¹⁷⁾

Así mismo Salazar, citado por Gonzáles (2008), el liderazgo transformacional se sitúa dentro de los nuevos enfoques sobre el liderazgo, con una connotación orientada a la participación y flexibilidad en la organización, centrándose más en dar significado al ser humano, pasando a ser sus dimensiones teóricas más esenciales, la visión, la cultura y el compromiso. ⁽¹⁷⁾

Para García y Moreno (2010), en su estudio refieren que el liderazgo transformacional se refiere al proceso de inducir cambios importantes en las actitudes de los miembros y crear compromiso para cambiar los objetivos y las estrategias, implica influencia de un líder sobre los subordinados que finalmente se convertirán en agentes de cambio. ⁽²⁶⁾

Gonzáles y Gonzáles (2008). Menciona que el (CIE) Consejo Internacional de Enfermería reconoce al liderazgo como un componente esencial en la dirección moderna, y la UNESCO establece la importancia de la formación personal de educación superior en la construcción de una enseñanza de calidad, excelencia, mediante la preparación del docente universitario a través del desarrollo de competencias personales, dirigidas a cultivar en los educandos habilidades hacia la toma de decisiones. ⁽²⁷⁾

❖ Componentes Básicos del Liderazgo Transformacional

Los líderes transformacionales a través de la influencia que ejercen sobre los miembros en sus interrelaciones, estimulan cambios de visión, buscan un interés colectivo en la organización, pero también se señala que es característica de líder transformador estimular el desarrollo de cada

individuo.

a) Influencia Idealizada (Liderazgo Carismático): Este es fuerte entre líderes que tienen una visión y sentido de misión; que se ganan el respeto, confianza y seguridad; y que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores. Los líderes que presentan influencia idealizada son capaces de obtener el esfuerzo extra requerido de los seguidores para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

Esta dimensión resalta el sentido de propósito, el líder actúa de modo que sus seguidores lo admiran y quieren imitar; se convierte en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico y alto grado de moralidad. A la vez que se presenta como un modelo, el líder carismático se distingue claramente de los demás por su inusual personalidad y sus capacidades únicas para generar entusiasmo, transmitir confianza y respeto.

Bernal (2000), citado por Gonzáles y Gonzáles (2008), menciona que, el líder actúa de modo que sus seguidores le admiran y le quieren imitar. El líder se convierte en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico. A la vez que se presenta como un modelo, el líder carismático se distingue claramente de los demás por su inusual personalidad y sus capacidades únicas. El carisma es la capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto. En consecuencia, los docentes que presentan esta cualidad (influencia idealizada) son capaces de obtener el esfuerzo y colaboración extra de sus estudiantes para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño.⁽²⁷⁾

Bass y Avolio (1994), citado por Georgette (2014), mencionan que el Carisma o Influencia Idealizada, como parte importante del constructo más amplio del Liderazgo Transformacional, hace referencia al despliegue, por el líder, de comportamientos que resultan ser modelos de rol para sus seguidores, pudiendo demostrar consideración por las necesidades de los otros, incluso sobre sus propias necesidades,

compartiendo riesgos con los seguidores, siendo consistente y mostrando altos estándares de conducta ética y moral. El líder es respetado, admirado y tiene la confianza de quienes le siguen, siendo modelos de identificación e imitación. Es decir, los seguidores, en este caso, se transforman en solucionadores más efectivos de problemas con y sin la ayuda del líder. ⁽⁶⁾

b) Consideración Individualizada. Los líderes se concentran en diagnosticar las necesidades y capacidades de los seguidores. Diagnostican las necesidades de los seguidores y atienden a ellas individualmente. También delegan, entrenan, aconsejan y proveen retroalimentación para el uso en el desarrollo personal de los seguidores. Elevan el nivel de necesidad y seguridad de los seguidores para adquirir mayores niveles de responsabilidad. La responsabilidad de los seguidores no sólo cubre simplemente sus requisitos de trabajo ni está dirigida exclusivamente a maximizar el desempeño; por el contrario, los seguidores están adquiriendo mayor responsabilidad para su desarrollo personal, que pueden incluir tales actividades como los desafíos del trabajo mismo. ⁽²⁾

En esta dimensión se incluye el cuidado, la empatía y la capacidad para generar retos y oportunidades a los seguidores. El líder característico de esta dimensión es considerado un escucha activo y comunicador constante. Por tal razón, la consideración individualizada es otro factor de suma importancia ya que se refiere a aquellas conductas que conforman una relación directa entre el líder y el seguidor, prestando atención personal a cada miembro, tratándolo individualmente, orientándolo. Es decir, los líderes educativos deben dar ánimo, aumentar el optimismo y entusiasmo, comunicando sus visiones de futuro realizables a los estudiantes. ⁽²⁾

González y González (2008), en lo que concierne a la dimensión de consideración individualizada, se toman en cuenta las necesidades de cada persona para guiar a cada una según su potencial. El líder actúa

como entrenador, abriendo oportunidades de aprendizaje y creando un clima de apoyo; es un líder que escucha y sabe delegar, se incluyen también el cuidado, la empatía y la capacidad para generar retos y oportunidades a los seguidores, la consideración individualizada conforma una conducta de relación directa entre el líder y el seguidor, prestando atención personal a cada miembro, tratandolo individualmente, orientandolo. Los líderes educativos deben dar ánimo, aumentar el optimismo, sin duda alguna están comprometidos a desarrollar estos factores en principio de su vida personal para que como consecuencia sean en su práctica ejemplo, modelo o guía en la formación de los futuros profesionales.⁽²⁷⁾

Martínez (2013), refiere que consideración individualizada es cuando los líderes prestan atención a las necesidades individuales de crecimiento del seguidor mediante la asesoría. Las nuevas oportunidades de aprendizajes son creadas en un clima de crecimiento atendiendo las necesidades y deseos reconocidos en cada seguidor. La consideración individualizada se desarrolla cuando los líderes transformacionales atienden al desarrollo de los seguidores, le dan soporte y asesoría a cada uno de ellos. Los líderes transformacionales delegan responsabilidades a sus subordinados como oportunidad de crecimiento personal considerando sus habilidades y necesidades personales de reconocimiento.⁽²⁵⁾

Bernal (2000), citado por Gonzales (2008), afirma que el líder actúa como entrenador (coach), abriendo oportunidades de aprendizaje y creando un clima de apoyo, es un líder que escucha y sabe delegar, dando luego feedback constructivo al subordinado. Bajo estos postulados, se puede indicar que los docentes quienes ejercen su rol de liderar dentro de la educación, deben aplicar este tipo de liderazgo en el sentido de tener en cuenta aquellas conductas que caracterizan a cada uno de estos factores. Por tal razón, la consideración individualizada es otro factor de suma importancia ya que se refiere a aquellas conductas que conforman una relación directa entre el líder y el personal bajo su

cargo, prestando atención personal a cada miembro, tratándolo individualmente, orientándolo. Es decir, los líderes educativos deben dar ánimo, aumentar el optimismo y entusiasmo, comunicando sus visiones de futuro realizables. ⁽¹⁷⁾

c) Estimulación Intelectual: Los líderes activamente fomentan la creatividad, y enfatizan un re-pensamiento y re-examinación de suposiciones subyacentes a los problemas. Utilizan la intuición así como una lógica más formal para solucionar los problemas. Los líderes que estimulan intelectualmente desarrollan seguidores que atacan los problemas usando sus propias perspectivas únicas e innovativas. Los seguidores se transforman en solucionadores de problemas más efectivos con y sin la facilitación del líder. Llegan a ser más innovativos con respecto a su análisis de problemas y de las estrategias que usan para resolverlos.

El líder debe fomentar la creatividad, la innovación y el cuestionamiento de antiguos supuestos; es decir promueve nuevos enfoques y nuevas soluciones a los problemas, acoge nuevas ideas y propicia la ruptura de ideas o esquemas ya estructurados. A la vez, provoca intelectualmente a su gente estimulándoles a hacerse preguntas, cuestionando los modos habituales de hacer las cosas, permitiendo que tengan errores.

En tal sentido, el docente en su función formativa requiere promover en sus seguidores (estudiantes) la estimulación intelectual, ya que su aspecto esencial reside en proponer nuevos enfoques para resolver problemas; es decir, el educador debe hacer énfasis en la inteligencia y la racionalidad. Se trata de estimular la actuación del estudiante, animándolo a generar nuevas ideas y a tomar responsabilidades, proporcionando así nuevos enfoques a los problemas, facilitando las cosas, no imponiéndolas. El líder educativo debe fomentar la creatividad y enfatizar en un pensamiento creativo. Los líderes que estimulan intelectualmente a su personal, desarrollan seguidores que atacan y resuelven los problemas usando sus propias perspectivas únicas e innovadoras.

Medina (2015), en su estudio menciona que la estimulación intelectual es considerada como la motivación del líder en innovación y creatividad asumida por cada seguidor al enfrentar un problema. Las nuevas ideas de solución son solicitadas a los seguidores quienes se comprometen con el proceso de encontrar una solución. ⁽²⁸⁾

Bass y Avolio (1994), citado por Bracho y Jesús, indican que el líder transformacional empodera a otros para que piensen acerca de los problemas y desarrollen sus propias habilidades intelectuales, incitando la reflexión, creación, o nuevas ideas y soluciones ante las situaciones de conflicto organizacional. La estimulación intelectual ayuda a los seguidores a cuestionarse así como a generar soluciones más creativas a los problemas. ⁽²⁹⁾

Huilca (2015), en tal sentido, el jefe de práctica en su función formativa requiere promover en sus seguidores (estudiantes) la estimulación intelectual, ya que su aspecto esencial reside en proponer nuevos enfoques para resolver problemas; es decir, el educador debe hacer énfasis en la inteligencia y la racionalidad. Se trata de estimular la actuación del estudiante, animándolo a generar nuevas ideas y a tomar responsabilidades, proporcionando así nuevos enfoques a los problemas, facilitando las cosas, no imponiéndolas. ⁽¹⁾

Bass y Avolio (1994), citado por Georgette, precisa que la Estimulación Intelectual puede verse cuando los líderes transformacionales estimulan a sus seguidores para ser innovadores y creativos, mediante el cuestionamiento de suposiciones y el re encuadre de problemas, solicitándoles nuevas ideas y soluciones, sin enjuiciar sus aportes por ser distintos a los del líder, ni criticar sus errores en público. ⁽⁶⁾

González y González (2008), en su estudio mencionan que el líder fomenta nuevos enfoques para resolver viejos problemas, hace hincapié

en la inteligencia, la racionalidad en la solución de problemas; motiva a sus seguidores a pensar el modo de realizar las actividades diferentes. Según Bass (1978) los seguidores se transforman en solucionadores de problemas más efectivos sin la facilitación del líder. Llegan a ser más innovativos con respecto a su análisis de problemas y de las estrategias que usan para resolverlos. El aspecto esencial de la estimulación intelectual reside en proponer un nuevo enfoque para viejos problemas, en ese sentido, el docente debe hacer énfasis en la inteligencia y la racionalidad para la solución de problemas que se le puedan presentar, se trata de estimular la actuación de sus estudiantes, animándolos a generar nuevas ideas y a tomar responsabilidades. ⁽²⁷⁾

d) Motivación Inspiracional: Bass (1985) y Burns (1978), citado por Huilca, los líderes dan ánimo, aumentan el optimismo y entusiasmo, y comunican sus visiones de futuros realizables con fluidez y seguridad. Proveen visión la cual estimula la energía para lograr altos niveles de desempeño y desarrollo.

El líder que posee esta habilidad logra motivar a la gente, crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo. Para ello, ha de demostrar primero su compromiso personal y entusiasmo por la visión para conseguir entusiasmar y congregar a los demás. ⁽¹⁾

A su vez, Fishman (2005), afirma que la motivación inspiracional se vincula con la capacidad del líder para comunicar visiones trascendentales que involucran a los demás. En relación a esta cualidad, el docente o líder educativo deberá aumentar el optimismo, el entusiasmo y una mayor implicación en el logro de los objetivos de la clase y por ende de la institución. En este sentido, los docentes deberán diagnosticar las necesidades individuales de los estudiantes y atenderlas individualmente y así lograr mayores niveles de responsabilidad. Finalmente, hay varias maneras de ser transformacional. El líder carismático puede infundir un sentido de misión, especialmente en

situaciones de alta ansiedad, condiciones de crisis y cambio que intensifican procesos de protección, transferencia y atribución; el líder que es considerado por los individuos puede elevar los intereses de los subordinados a intereses de mayor nivel; el líder que estimula intelectualmente puede articular una visión compartida de posibilidades conjuntas aceptables.⁽¹⁾

De acuerdo a Bass, los problemas, cambios, inseguridades, y organización flexible llaman a líderes con visión, seguridad, y determinación que pueden mover a los subordinados para hacerse valer y unirse con entusiasmo en esfuerzos de equipo y metas organizativas compartidas.⁽³⁾

Este tipo de liderazgo ocurre cuando el líder cambia a sus subordinados en tres formas:

- Hacerlos conscientes de que tan importante es su trabajo para la organización para que se alcancen las metas.
- Hacerlos conscientes de sus propias necesidades para su crecimiento personal, desarrollo y logro.
- Motivarlos para que trabajen bien, y que piensen no sólo en su beneficio personal sino en el de toda la organización.⁽⁴⁾

González y González (2008), en su estudio, mencionan que el líder crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo. Para ello, ha de demostrar primero su compromiso personal y entusiasmo por la visión para conseguir entusiasmar y arrastrar a los demás. Asimismo, deberá delegar, entrenar, orientar y dar retroalimentación en el desarrollo personal, para elevar el nivel de seguridad y confianza en sí mismo del personal y así lograr mayores niveles de responsabilidad de los miembros.⁽²⁷⁾

Bass y Avolio (2006), citado por Bracho y García, plantean que este tipo de líder tiene la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, inspirando el logro de esfuerzos extras para lograr los objetivos planteados. Este líder convence a sus seguidores, alienta un amplio rango de

intereses y se interesa en iniciar objetivos comunes. Esta dimensión se relaciona con la comunicación de una visión de futuro bastante claro, deseable y significativo, persuadiendo con entusiasmo y mucho optimismo que el logro de la visión es posible. ⁽²⁹⁾

Huilca (2015), en su estudio menciona que dependiendo del tipo de tarea que se desea estimular, el líder carismático puede enfocar el proceso de animación e inspiración en motivos de logro, poder o afiliación de los seguidores. Animación de los motivos de logro: Relevante para tareas desafiantes, complejas, que requieren iniciativa, toma de riesgos, responsabilidad y persistencia. ⁽¹⁾

Aun así, Bass (1985) citado por Georgette (2014), plantea que la inspiración también puede ser autogenerada, y no tener base en el Carisma, es decir, puede venir de significados, símbolos y rituales institucionales y/o culturales, que pueden ser utilizados por el líder para motivar a los seguidores a trascender sus propios intereses por el bienestar de la organización, sin necesariamente presentar conductas carismáticas. Por tanto, reconoce que los líderes no requieren ser carismáticos para ser inspiradores. El autor también diferencia esta excitación emocional de estimulaciones de tipo intelectual, restringiendo la dimensión de liderazgo inspiracional a la clase de liderazgo que utiliza cualidades emocionales en el proceso de influencia. La estimulación intelectual enfatiza lógica y análisis; liderazgo por inspiración apela a sensaciones y a la intuición. ⁽⁶⁾

2.2. Marco conceptual

❖ Liderazgo en Enfermería

El estudio de liderazgo y su significado, en el contexto de la enfermería, es un desafío asumido por diversos investigadores y refieren que las investigaciones, realizadas vienen evidenciando la necesidad de transformación en la práctica de la administración y de liderazgo de enfermería, dentro de las organizaciones. ⁽⁴⁾

El liderazgo es un aspecto importante relacionado con la manera en que las enfermeras integran los diversos elementos de la práctica de su actividad con objeto de asegurar la más alta calidad para la atención. Hay dos aspectos críticos de destreza que favorece las interrelaciones interpersonales, fundamental para el liderazgo y el trabajo en enfermería. La segunda es la habilidad hára aplicar el proceso de solución de problemas. Esto incluye la capacidad de pensar de manera crítica, identificar los problemas y desarrollar la objetividad, así como un grado de madurez o juicio. El liderazgo se construye en el terreno de destrezas del área clínica y profesional, para satisfacer adecuadamente la función de la enfermera y en forma exitosa se requieren habilidades de trato interpersonal, organizativo y político, así como las destrezas psicomotoras básicas de enfermería. ⁽¹⁴⁾

❖ **El Estudiante de Enfermería como Líder de Equipo**

El liderazgo es una de las capacidades que realmente requiere el profesional en estos tiempos, con énfasis en el trabajo en equipo además de trabajar con otras personas no solo del sector salud. A medida que el estudiante adquiere más capacidad para realizar las técnicas necesarias que incluyen el liderar, debe aprender a guiar y dirigir; esto se puede lograr teniendo la oportunidad de actuar como líder, para ello el estudiante de Enfermería debe adquirir aptitudes y apreciaciones hacia sus responsabilidades como líder de equipo, conociendo la importancia de las relaciones humanas y aprender a aplicar los principios de liderazgo en sus relaciones con el grupo, por esta razón debe ser educada en una atmósfera de trabajo en equipo desde el inicio de la experiencia clínica y tener la oportunidad de observar a otros líderes en la práctica del liderazgo en equipo. ⁽²⁰⁾

❖ **Percepción**

La percepción es la imagen mental que se forma con la ayuda de la experiencia y necesidades, resultado de un proceso de selección, organización e interpretación de sensaciones. La percepción de los individuos es subjetiva, selectiva y temporal, y se compone de dos tipos:

- **Las sensaciones**, que son la respuesta de los órganos sensoriales a

los estímulos externos. La sensibilidad de los individuos a los estímulos depende de su capacidad receptiva y de la naturaleza del estímulo. Se han definido unos umbrales de recepción mínimos y máximos que delimitan el campo de percepción del individuo, y que es útil conocer a la hora de diseñar anuncios publicitarios.

- **Los inputs internos**, que caracterizan a cada persona y que cargan de distinto significado a los estímulos, algunos de ellos son la necesidad, motivación y experiencia.

En el proceso de percepción se distinguen tres fases:

- **Selección.** El individuo percibe parte de los estímulos que recibe de acuerdo con sus características personales, es decir, que interviene, aunque sea de forma inconsciente seleccionando los mensajes que le llegan. Generalmente los individuos perciben de forma distorsionada los mensajes, captando solo los aspectos agradables o los que responden a sus necesidades e intereses.
- **Organización.** Los estímulos seleccionados se organizan y clasifican en la mente del individuo configurando un mensaje. La escuela Gestalt estableció unos principios de organización de los estímulos según el agrupamiento, contraste y ambigüedad.
- **Interpretación.** Esta fase proporciona significación a los estímulos organizados. La interpretación depende de los factores internos de la persona, de su experiencia e interacción con el entorno.

Por lo tanto, la respuesta del público ante un determinado servicio o interacción va a depender de cómo éstos sean percibidos. ⁽³⁰⁾

En las últimas décadas el estudio de la percepción ha sido objeto de creciente interés dentro del campo de la antropología, sin embargo, este interés ha dado lugar a problemas conceptuales pues el término percepción ha llegado a ser empleado indiscriminadamente para designar a otros aspectos que también tienen que ver con el ámbito de la visión del mundo de los grupos sociales, independientemente de que tales aspectos se ubiquen fuera de los límites marcados por el concepto de percepción. Es común observar en diversas publicaciones que los aspectos calificados como

percepción corresponden más bien al plano de las actitudes, los valores sociales o las creencias. Aun cuando las fronteras se traslapan, existen diferencias teóricas entre la percepción y otros aspectos analíticos que hacen referencia a distintos niveles de apropiación subjetiva de la realidad.⁽²¹⁾

TEORÍA GESTALT

Wertheimer, Koffka y Köler, durante las primeras décadas del siglo XX. Estos autores consideran la percepción como un proceso fundamental de la actividad mental, en la que se afirma.

- **PRIMERO:** Que la percepción no está determinada por el estímulo, sino que la percepción misma es quien da forma y significado a los estímulos.
- **SEGUNDO:** Que la percepción es capaz de separar el campo perceptivo en dos partes: En la que focaliza la atención y otra menos clara e importante y por último afirma que nuestra percepción no percibe la información de forma individual, sino que en su totalidad.
- Koffka, afirma que la percepción es la suma de atención, sensación y asociación, aspectos que implican la teoría psicológica.
- **SENSACIÓN.-** Lo que percibimos, surgen en forma de sensaciones y se experimentan luego en forma de imágenes. Por lo tanto, cada sensación está relacionado con su estímulo, a esta relación Koffka la llama “hipótesis de la constancia”. Dado un cierto estímulo y la existencia de un órgano sensorial, sabemos que sensación sufrirá el sujeto. Pero siempre condicionando este término según el grado de atención.
- **ASOCIACIÓN.-** El más importante principio de la memoria y además el factor que rige nuestra idea, está más relacionada con la experiencia anterior que uno pudo haber tenido.
- **ATENCIÓN:** Cuando un estímulo es captado por nuestros sentidos es porque en ello hemos puesto “atención”, por lo tanto, la atención es un factor que además de influir en los procesos conscientes, se ve influida por ellos.

Kurt Lewin, en la progresión de su teoría llegó a la conclusión de que

el individuo es considerado como una unidad, cuyo estado de equilibrio y tensión dependen de las fuerzas que actúan sobre él.

Lewin también explicó que la motivación y sus interpretaciones estaban basadas en la consideración del individuo como un componente más de dicho campo y su conducta como el resultado de las dinámicas interactivas que en él se generan.

Para Gestalt, citado por Flores (2009), es como una tendencia al orden mental. Inicialmente la percepción determina la entrada de información y en segundo lugar, garantizar que la información permita la formación de abstracciones (juicios y conceptos, etc) del mundo que lo rodea.

La Gestalt intenta demostrar la temporalidad de la percepción de apropiarse de esta tendencia del sujeto de ver en el mundo cualidades en los objetos. Además la Gestalt se define a sí misma como una teoría explicativa de la Percepción no elementalista y asume la denominación holística. La percepción según Gestalt no lleva a cabo el proceso que sigue un científico cuando estudia un fenómeno de su interés, el de encontrar átomos y después integrados progresivamente, sino que tiende de manera directa e inmediata a atribuirle cualidades que definen el objeto, por el cual la percepción es entendida como un permanente acto de conceptualización.

Gestalt, es una teoría encargada de plantear la tendencia de la conciencia, es de traducir las experiencias cotidianas a entidades conceptuales.⁽³¹⁾

❖ **Categorización de la Percepción**

La percepción es la manera en la que el cerebro de un organismo interpreta los estímulos sensoriales que recibe a través de los sentidos para formar una impresión consciente de la realidad física de su entorno, para entendimiento de los resultados del presente estudio, tenemos lo siguiente:⁽³²⁾

▪ **Percepción Favorable**

Con tendencia hacia nuestro bien, lo que está bien dispuesto para determinado individuo que percibe que la realidad de su entorno es

propicio para definir su éxito.

▪ **Percepción Medianamente Favorable**

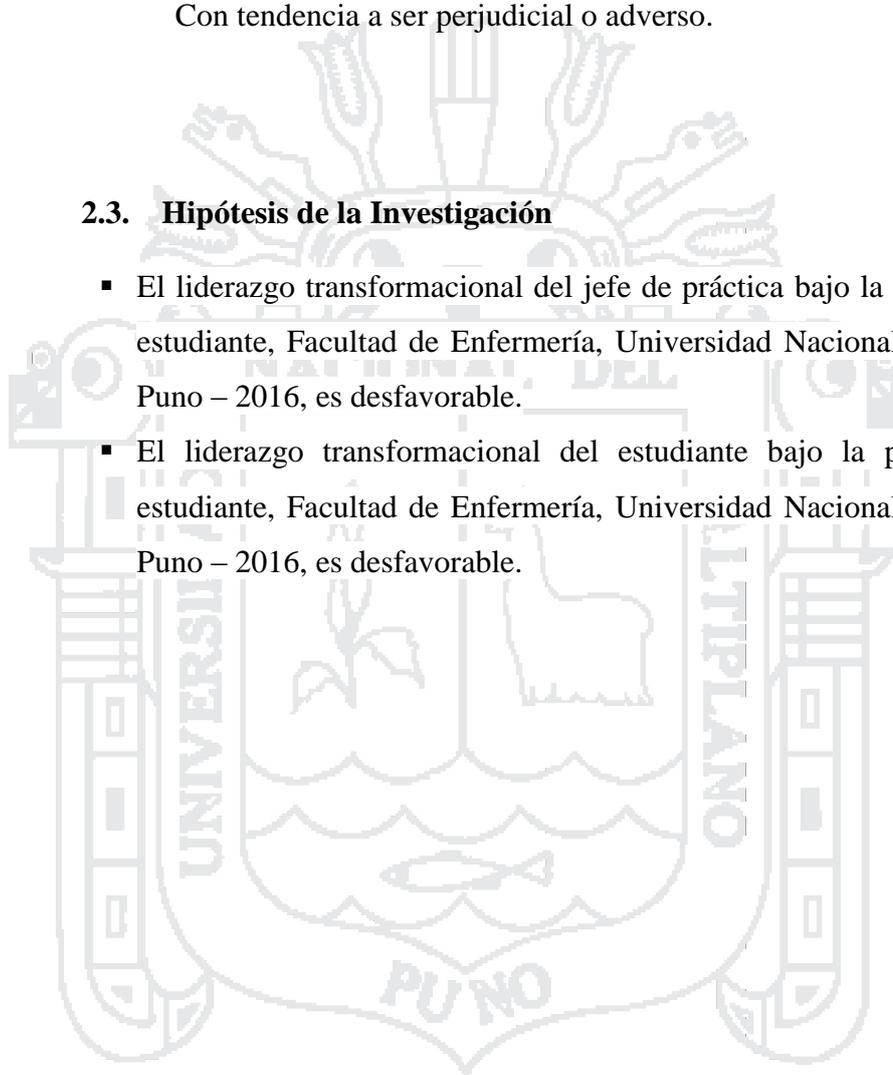
Con tendencia a presentarse de manera regular que no toca los extremos, no logra ser claramente determinante.

▪ **Percepción Desfavorable**

Con tendencia a ser perjudicial o adverso.

2.3. Hipótesis de la Investigación

- El liderazgo transformacional del jefe de práctica bajo la percepción del estudiante, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano Puno – 2016, es desfavorable.
- El liderazgo transformacional del estudiante bajo la percepción del estudiante, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano Puno – 2016, es desfavorable.



III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Tipo y diseño de Investigación

- **TIPO DE INVESTIGACIÓN:** En la presente investigación se ha empleado el tipo: Descriptivo, Transversal.
- **Descriptivo:** Porque permitió describir las variables de estudio: Liderazgo transformacional del jefe de práctica y del estudiante, bajo la percepción del estudiante de enfermería.
- **Transversal:** Porque la recolección de datos se efectuó en un periodo de tiempo determinado.
- **DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:** El diseño de investigación que se utilizó fue el descriptivo simple, ya que permitió describir los resultados obtenidos sobre liderazgo transformacional del jefe de práctica y del estudiante, bajo la percepción del estudiante de enfermería.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), este tipo de diseño es el recomendado para el presente estudio, debido a que nos limitamos a recoger información, sin suponer la influencia de variables extrañas. ⁽³³⁾

Diagrama:



Donde:

M: Representa la muestra de estudio, conformado por los estudiantes de enfermería.

O₁: Representa la información obtenida sobre el liderazgo Transformacional del jefe de práctica, bajo la percepción del estudiante de enfermería.

O₂: Representa la información obtenida sobre el liderazgo transformacional del estudiante, bajo la percepción del estudiante de enfermería.

3.2. Población y muestra

La población estuvo conformada por 253 estudiantes de enfermería matriculados desde el quinto a octavo semestre de estudios (alumnos (as) que realizan prácticas hospitalarias y comunitarias) y la muestra estuvo conformada por un número total de 70, la muestra fue calculada con la siguiente fórmula:

Fórmula del Muestreo probabilístico.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{e^2 * (N-1) + Z^2 * p * q}$$

Donde:

N= Población de estudiantes de enfermería

Z²= Nivel de confianza (1.96)

P= Proporción de estudiantes con percepción favorable del liderazgo transformacional (0.5).

Q= Proporción de estudiantes con percepción favorable del liderazgo transformacional. (0.5).

E= Error muestral (0.1)

Desarrollo de la fórmula: La muestra fue calculada con la siguiente fórmula.

$$n = \frac{253 * (1,96)^2 * (0,5) * (0,5)}{(0,1)^2 * (253 - 1) + (1,96)^2 * (0,5)(0,5)}$$

$$n = \frac{253 * 3,84 * 0,25}{0,01 * 252 + 3,84 * 0,25}$$

$$n = \frac{242,88}{2,52 + 0,96}$$

$$n = \frac{242,88}{3,48}$$

$$n = 69,7$$

$$n = 70$$

Selección de la muestra: muestreo aleatorio simple

SEMESTRE	N° DE ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA POR SEMESTRE	N° DE ESTUDIANTES SELECCIONADOS ALEATORIAMENTE
V	50	10
VI	75	20
VII	68	20
VIII	60	20
TOTAL	253	70

- **Criterios de inclusión**

- Estudiantes que cursan desde el quinto a octavo semestre de estudios de la carrera profesional de enfermería 2016.

- Estudiantes de ambos sexos.

- **Criterios de exclusión**

- Internas (os) de Enfermería.
- Estudiantes que no hayan realizado asignaturas referentes a la práctica

3.3. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.3.1. Técnica de recolección de Datos

La información se recolectó mediante la técnica: encuesta, con la finalidad de determinar el liderazgo transformacional del jefe de práctica y estudiantes, bajo la percepción del estudiante de la Facultad de Enfermería.

3.3.2. Instrumentos de recolección de datos

▪ **Cuestionario 01:** Este primer instrumento se aplicó con la finalidad de identificar el liderazgo transformacional del jefe de práctica, bajo la percepción del estudiante de la Facultad de Enfermería. El cuestionario ha sido estructurado de la siguiente manera:

- Características de la población (edad y sexo).
- Instrucciones de llenado.
- Liderazgo transformacional del jefe de práctica de enfermería,

bajo la percepción del estudiante, consta de 32 ítems con escala de valoración tipo Likert, respondidas en cinco niveles: Nunca, Casi Nunca, A veces, Frecuentemente, siempre.

▪ **Cuestionario 02:** Este segundo instrumento se aplicó con la finalidad de identificar el liderazgo transformacional del estudiante de enfermería, bajo la percepción de éste mismo. El cuestionario ha sido estructurado de la siguiente manera:

- Características de la población (edad y sexo).
- Instrucciones de llenado.
- El liderazgo transformacional del estudiante de enfermería en la práctica, bajo la percepción de éste mismo, consta de 32 ítems con escala de valoración tipo Likert, respondidas en cinco niveles: Nunca, Casi Nunca, a veces, Frecuentemente, siempre.

DE LA VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

VALIDEZ: El instrumento para determinar el liderazgo transformacional del jefe de práctica, bajo la percepción del estudiante, es perteneciente a Huilca B. Lima, Perú (2015). Quien para la validez, sometió a evaluación de juicio de expertos quienes revisaron la claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y oportunidad del instrumento.

CONFIABILIDAD: La confiabilidad la realizaron a partir de la consistencia interna de los ítems de las variables y dimensiones evaluadas. Finalmente sometieron el instrumento a la prueba estadística de Alfa de Cronbach cuyo coeficiente resultante fue de 0.952 para la variable Liderazgo transformacional del jefe de práctica.

VALIDEZ: El cuestionario para medir el liderazgo transformacional del estudiante de enfermería, bajo la percepción del mismo estudiante

ha sido tomado de un trabajo de tesis de grado realizado en Chile por Vega C. y Zavala G. (2004), el cuestionario denominado Multifactor Leadership Questionnaire (Cuestionario Multifactorial de Liderazgo) (MLQ Forma 5X Corta) desarrollada por Bernard Bass y Bruce Avolio (2000). Este tiene validez.

CONFIABILIDAD: El cuestionario dirigido a los estudiantes, fue sometido a una prueba piloto con una población similar al grupo de estudio (estudiantes que cursan el quinto, sexto, séptimo y octavo semestre de la Facultad de Enfermería de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez), luego se le administró la prueba estadística de alfa de cronbach, resultando este con un valor de 0,88 siendo el instrumento confiable.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

A. Coordinación

- Se solicitó a decanatura y dirección de estudios de la Facultad de Enfermería, autorización y facilidades para la ejecución de la presente investigación.
- Se coordinó con los docentes del quinto, sexto, séptimo y octavo semestre, con la finalidad de obtener su aceptación y colaboración, previa presentación de los objetivos de estudio.
- Se coordinó con los delegados de las diferentes asignaturas del área clínica, con el propósito de obtener apoyo durante la aplicación del instrumento.

B. De la recopilación de Datos

- Una vez realizada las coordinaciones correspondientes con cada semestre se procedió a la aplicación de cada uno de los instrumentos, ambos dirigidos al estudiante.
- Primeramente se aplicó el cuestionario de liderazgo transformacional del jefe de práctica, éste dirigido al estudiante; antes indicándole que realice el llenado tomando en cuenta que la evaluación está direccionada a los jefes de práctica que ellos tienen de acuerdo al semestre en el que actualmente están cursando.

- Seguidamente se aplicó el cuestionario de liderazgo transformacional del estudiante. Previamente explicándole que cada ítem debe ser respondida con absoluta sinceridad.
- El tiempo que tomó el llenado de ambos cuestionarios fue de 15 minutos cada uno.

C. De la Medición de datos y Criterios de calificación

Para calificar el liderazgo transformacional en ambos cuestionarios, se aplicó la escala de valoración tipo Likert, las respuestas de cada ítem son de tipo cerradas y están valoradas en cinco niveles: Nunca, Casi Nunca, A veces, Frecuentemente, Siempre. Cada alternativa tiene un puntaje de 1, 2, 3, 4, 5 respectivamente, lo que significa que a mayor puntaje mejor percepción y viceversa.

Tanto el Cuestionario de Liderazgo transformacional del jefe de práctica y del estudiante, constan de 32 ítems agrupados en las siguientes dimensiones:

- Influencia idealizada compuesta por 8 ítems
 - Motivación inspiracional compuesta por 8 ítems
 - Estimulación intelectual compuesta por 8 ítems
 - Consideración individualizada compuesta por 8 ítems.
- ❖ Para la categorización de la percepción (Favorable, Medianamente Favorable y Desfavorable) se empleó la técnica de calificación de percentiles, (VER ANEXO 06). De acuerdo a ello se obtuvo un puntaje total por cada instrumento, el puntaje se ubicó en la categoría correspondiente, donde:

- Percepción Favorable : 145 – 160 Puntos.
- Percepción medianamente Favorable : 129 – 144 Puntos.
- Percepción Desfavorable : 32 – 128 Puntos.

- ❖ Para la categorización de la percepción (Favorable, Medianamente Favorable y Desfavorable) por cada dimensión, se empleó la técnica de calificación de percentiles, (VER ANEXO 07). De acuerdo a ello se obtuvo un puntaje total por cada dimensión que contiene ambos instrumentos, el puntaje se ubicó en la categoría correspondiente, donde:

- Influencia Idealizada

- Percepción Favorable : 37 – 40 Puntos.
- Percepción medianamente Favorable : 33 – 36 Puntos.
- Percepción Desfavorable : 8 – 32 Puntos.

- Motivación Inspiracional

- Percepción Favorable : 37 – 40 Puntos.
- Percepción medianamente Favorable : 33 – 36 Puntos.
- Percepción Desfavorable : 8 – 32 Puntos.

- Estimulación Intelectual

- Percepción Favorable : 37 – 40 Puntos.
- Percepción medianamente Favorable : 33 – 36 Puntos.
- Percepción Desfavorable : 8 – 32 Puntos.

- Consideración Individualizada

- Percepción Favorable : 37 – 40 Puntos.
- Percepción medianamente Favorable : 33 – 36 Puntos.
- Percepción Desfavorable : 8 – 32 Puntos.

3.5. Procesamiento y análisis de datos

3.5.1. Plan de Tabulación

- Luego de la ejecución y obtención de los datos, se verificó el contenido de los resultados obtenidos.
- Se procedió a la enumeración y verificación de los cuestionarios.
- Luego se procedió al baceado de datos y a la tabulación en forma manual.

- Seguidamente se elaboraron cuadros porcentuales.
- Finalmente se realizó el análisis respectivo.
- Los puntajes obtenidos permitieron valorar el liderazgo transformacional del jefe de práctica y del estudiante de enfermería, bajo la percepción del mismo estudiante.

3.5.2. Tratamiento Estadístico

Se utilizó la estadística descriptiva porcentual para el análisis de datos (porcentajes, cuadros unidimensionales y bidimensionales).

Según Orellana L, (2001)⁽³²⁾ la estadística descriptiva ofrece modos de presentar y evaluar las características principales de los datos a través de tablas de frecuencias, la representación es la siguiente:

$$P = \frac{X}{N} \times 100$$

Donde:

P: Porcentaje

X: Número de casos con algún tipo de percepción

N: Número de estudiantes de enfermería.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Objetivo General

CUADRO 1

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL JEFE DE PRÁCTICA Y DEL ESTUDIANTE BAJO LA PERCEPCIÓN DEL ESTUDIANTE, FACULTAD DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO 2016

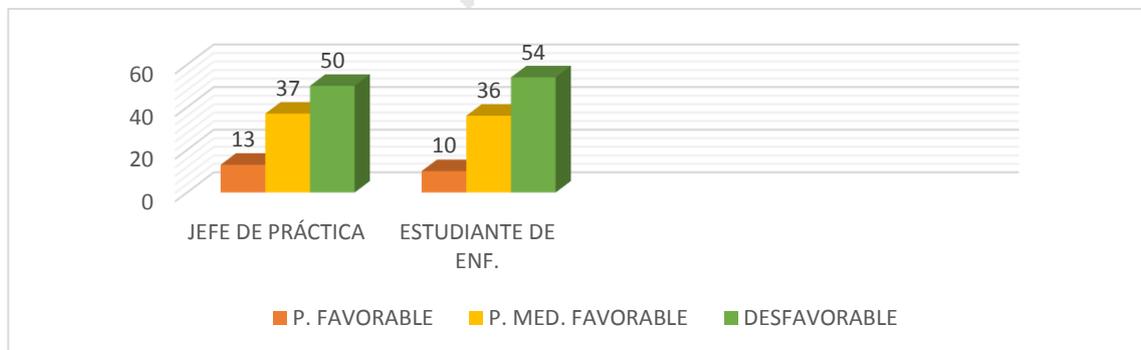
LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	PERCEPCIÓN						TOTAL	
	FAVORABLE		MED. FAVORABLE		DESFAVORABLE			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Jefe de práctica	9	13	26	37	35	50	70	100
Estudiante de enfermería	7	10	25	36	38	54	70	100

FUENTE: Cuestionario Liderazgo Transformacional del estudiante de Enfermería, aplicado por la ejecutora 2016.

El cuadro evidencia que la percepción de liderazgo transformacional que tiene el estudiante de enfermería del jefe de práctica y de sí mismo es desfavorable en un 50% y 54% respectivamente, mientras que los resultados de percepción favorable es de 9% en el jefe de práctica y 7% en el estudiante.

GRÁFICO 1

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL JEFE DE PRÁCTICA Y DEL ESTUDIANTE BAJO LA PERCEPCIÓN DEL ESTUDIANTE, FACULTAD DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO 2016



FUENTE: Cuestionario Liderazgo Transformacional del docente de práctica elaborado por Huilca B. (2014), aplicado por la ejecutora 2016.

Objetivo Específico

CUADRO 2

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL JEFE DE PRÁCTICA SEGÚN DIMENSIONES BAJO LA PERCEPCIÓN DEL ESTUDIANTE, FACULTAD DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO 2016

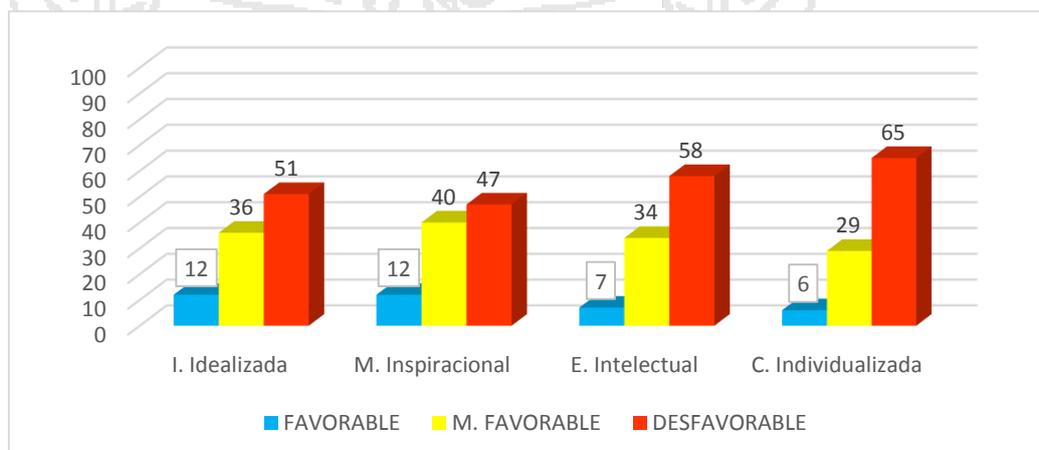
DIMENSIONES DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	PERCEPCIÓN						TOTAL	
	FAVORABLE		MED. FAVORABLE		DESFAVORABLE			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Influencia Idealizada	6	9	20	28	44	63	70	100
Motivación Inspiracional	10	14	29	42	31	45	70	100
Estimulación Intelectual	8	11	30	43	32	46	70	100
Consideración Individualizada	10	14	26	38	34	48	70	100

FUENTE: Cuestionario Liderazgo Transformacional del estudiante de Enfermería, aplicado por la ejecutora 2016.

El presente cuadro muestra que la percepción del estudiante sobre el liderazgo transformacional del jefe de práctica es desfavorable, en la dimensión Influencia Idealizada en un 63%, y favorable en un 9%. En cuanto a la dimensión Motivación Inspiracional la percepción es desfavorable en un 45% y favorable en un 13%. Referente a la dimensión Estimulación Intelectual la percepción es desfavorable en un 46% y favorable en un 11%. En relación a la dimensión Consideración Individualizada es desfavorable en un 48% y favorable en un 14%.

GRÁFICO 2

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL JEFE DE PRÁCTICA BAJO LA PERCEPCIÓN DEL ESTUDIANTE, FACULTAD DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO 2016



FUENTE: Cuestionario Liderazgo Transformacional del docente de práctica elaborado por Huilca B. (2014), aplicado por la ejecutora 2016.

CUADRO 3

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL ESTUDIANTE SEGÚN DIMENSIONES, BAJO LA PERCEPCIÓN DEL ESTUDIANTE, FACULTAD DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO 2016

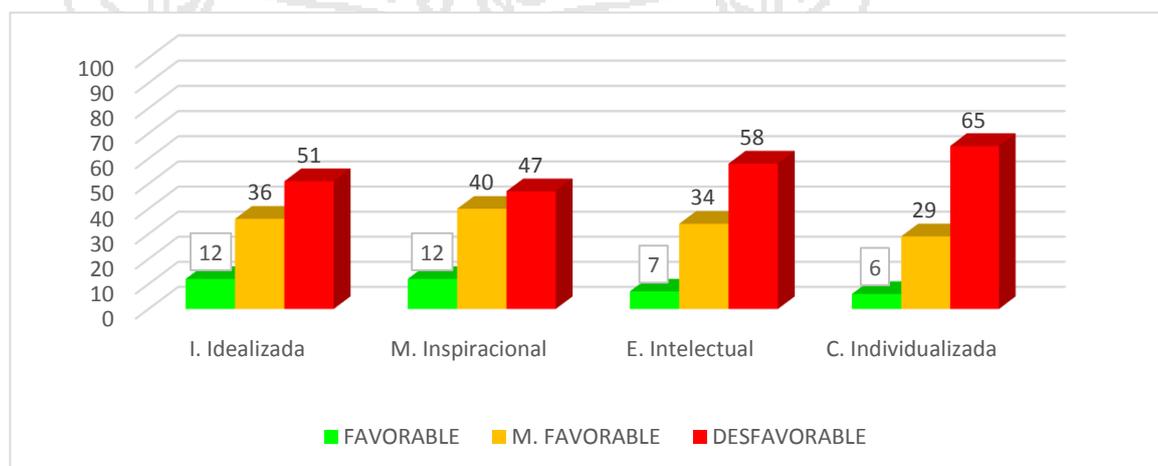
DIMENSIONES DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL	PERCEPCIÓN						TOTAL	
	FAVORABLE		MED. FAVORABLE		DESFAVORABLE			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Influencia Idealizada	9	12	25	36	36	51	70	100
Motivación Inspiracional	9	12	28	40	33	47	70	100
Estimulación Intelectual	5	7	24	34	41	58	70	100
Consideración Individualizada	4	6	20	29	46	65	70	100

FUENTE: Cuestionario Liderazgo Transformacional del Jefe de práctica elaborado por Huilca B. (2014), aplicado por la ejecutora 2016.

El siguiente cuadro muestra que la percepción del estudiante tiene de si mismo sobre el liderazgo transformacional, es desfavorable en la dimensión Influencia Idealizada en un 51%, y favorable en un 12%. En cuanto a la dimensión Motivación Inspiracional es desfavorable en un 47% y favorable en un 12%. Referente a la dimensión Estimulación Intelectual la percepción es desfavorable en un 58% y favorable en un 7%. En relación a la dimensión Consideración Individualizada es desfavorable en un 65% y favorable en un 6%.

GRÁFICO 3

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL ESTUDIANTE SEGÚN DIMENSIONES, BAJO LA PERCEPCIÓN DEL ESTUDIANTE, FACULTAD DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO 2016



FUENTE: Cuestionario Liderazgo Transformacional elaborado por Vega C. Zavala G. de B. Bass y B. Avolio. Aplicado por la ejecutora 2016.

4.2. Discusión

El cuadro 1 evidencia que mas de la mitad de los estudiantes de enfermería del 5°, 6°, 7° y 8° semestre tiene una percepción desfavorable sobre el liderazgo transformacional del jefe de práctica y de sí mismo.

El liderazgo transformacional enfocado a los cuatro elementos fundamentales de acuerdo a la teoría de B. Bass y Avolio, ejerce un rol de influencia, pues implica una relación recíproca entre el líder y los seguidores, de igual manera también cumple un efecto emergente de la interacción debido a que despierta la expectativa de que el individuo que surge como líder servirá al grupo de manera útil para la realización de los objetivos.

Panadero ⁽⁹⁾, en su estudio realizado con el objetivo de identificar las características de liderazgo Transaccional y Transformacional en el profesional de Enfermería, encuentra que un gran porcentaje se identifica con el segundo estilo de liderazgo en mención tal es; Influencia Idealizada 65%, Motivación Inspiracional en un 80%, Estimulación Intelectual en un 70%, Consideración Individualizada en un 70%. Al contrastar los resultados con el presente estudio se tiene diferencias absolutas. Ello radica a que en algunos países los hospitales y clínicas privadas el desenvolvimiento del profesional de Enfermería es realizada de manera mas positiva y esto para cumplir con los estándares que son parte del proceso de acreditación. En nuestro país y mas aún en nuestra región el liderazgo no es considerado como tema de desarrollo en la formación académica de futuros profesionales de Enfermería. Además del desinterés del mismo estudiante, profesional en autoinstruirse para fortalecer capacidades y potencialidades.

Huilca ⁽¹⁾, menciona en su estudio que en el campo educativo y en la figura del docente debe manifestarse estas características antes mencionadas, debe transmitir entusiasmo, confianza; así mismo, demostrar auto confianza, generar lealtad y compromiso, comportarse de forma honesta y coherente, ser respetado por lo que hace y producir satisfacción en sus seguidores, que para efectos de esta investigación se ven reflejados en sus estudiantes. Es por ello que el liderazgo carismático es una herramienta básica en los líderes que tienen una

visión y misión clara; que se ganan el respeto, la confianza y seguridad; al igual que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores. En consecuencia, los docentes que presentan esta cualidad (influencia idealizada) son capaces de obtener el esfuerzo y colaboración extra de sus seguidores (estudiantes) para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

Bernal, citado por Gonzáles y Gonzáles⁽²⁷⁾, menciona que, el líder actúa de modo que sus seguidores le admiran y le quieren imitar. El líder se convierte en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico. A la vez que se presenta como un modelo, el líder carismático se distingue claramente de los demás por su inusual personalidad y sus capacidades únicas. El carisma es la capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto. En consecuencia, los docentes que presentan esta cualidad (influencia idealizada) son capaces de obtener el esfuerzo y colaboración extra de su personal para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

Gonzáles y Gonzáles⁽²⁷⁾, mencionan que el líder crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo. Para ello, ha de demostrar primero su compromiso personal y entusiasmo por la visión para conseguir entusiasmar y arrastrar a los demás. Asimismo, deberá delegar, entrenar, orientar y dar retroalimentación en el desarrollo personal, para elevar el nivel de seguridad y confianza en sí mismo del personal y así lograr mayores niveles de responsabilidad de los miembros.

En conclusión los estudiantes perciben al jefe de práctica desfavorablemente ya que no estimulan en ellos la motivación, la solución de problemas y generación de ideas nuevas, el sentido de identidad y pertenencia con la institución, aunque en ocasiones enfatiza la importancia de una misión común e incrementa con su ejemplo los deseos de lograr éxito. Elementos indispensables para el desarrollo y posicionamiento de la disciplina.

Así mismo el estudiante de enfermería tiene de sí mismo una percepción desfavorable ya que no logra influir en el resto, pues no transmite confianza, orgullo, misión compartida, no expresa valores y creencias y no comparte los

riesgos en las decisiones tomadas en el grupo, con estas características poco fortalecidas resulta dificultoso elevar en ellos el deseo de logros y superación.

En el cuadro 2. Los resultados obtenidos muestran que el jefe de práctica no proyecta el liderazgo de manera favorable en cuanto a la dimensión influencia idealizada, esta situación puede estar relacionado a que el profesional de enfermería deja de lado el tema de liderazgo, ya que el liderazgo se proyecta en la actitud diaria que éste evidencia al interrelacionarse con el resto de sus compañeros de trabajo y en este caso con el estudiante de enfermería la proyección es escasa o nula, por tal razón no se percibe en la práctica cotidiana. En cuanto a la dimensión motivación inspiracional se percibe por parte de los estudiantes de manera desfavorable, ello lo atribuimos a que el jefe de práctica no posee la habilidad para motivar, no crea una visión estimulante, la razón puede deberse a que el profesional de enfermería no se halla motivado en sus labores cotidianas debido a la rutina en la que se desenvuelve diariamente.

Referente a la dimensión estimulación intelectual, el estudiante de enfermería percibe al jefe de práctica de manera desfavorable ya que éste no muestra la capacidad de fomentar la creatividad e innovación, ello lo atribuimos a que la rutina y automatización que se adquiere a través de los años en su labor diaria le ha hecho limitarse en estas acciones, además puede también obedecer a que su formación no haya sido la adecuada, pues los habrían formado de manera muy científica y racional, poco imaginativos y carentes de creatividad; actitudes que se reflejan en los resultados.

En lo que concierne a la dimensión consideración individualizada la percepción desfavorable responde a que el jefe de práctica no toma en cuenta las necesidades de cada estudiante para guiarlo de acuerdo a su potencial, ello puede atribuirse a la existencia de diversos factores que influyen en la atención exclusiva al estudiante de enfermería que requiere durante el proceso de práctica.

Al respecto Yarasca ⁽¹⁰⁾, en su estudio “Perfil de liderazgo transformacional en estudiantes y docentes de práctica de enfermería de la UNMSM según opinión de

los estudiantes de la EAP de Enfermería de la UNMSM, Lima-Perú” el perfil de liderazgo transformacional del docente de práctica, según la opinión de los estudiantes es favorable en su mayoría en un 49%. Al realizar el contraste con el presente estudio se observa una diferencia, el motivo puede atribuirse al contexto en el que se desarrollan ambos estudios.

Según Bass manifiesta que el Liderazgo Transformacional ejerce un rol de influencia, pues implica una relación recíproca entre el líder y los seguidores, de igual manera cumple también un efecto emergente de la interacción debido a que despierta la expectativa de que el individuo que emerge como líder servirá al grupo de manera útil para la realización de sus objetivos.

García y Moreno ⁽²⁶⁾, en su estudio refieren que el liderazgo transformacional se refiere al proceso de inducir cambios importantes en las actitudes de los miembros y crear compromiso para cambiar los objetivos y las estrategias, implica influencia de un líder sobre los subordinados que finalmente se convertirán en agentes de cambio.

De acuerdo a las dimensiones que caracterizan al liderazgo transformacional, Fishman, (2005), citado por Huilca ⁽¹⁾, refiere que la influencia idealizada está relacionada con la habilidad para captar la admiración de sus seguidores y que éstos se sientan identificados con dichos ideales. En el campo educativo y en la figura del jefe de práctica debe manifestarse estas características: transmitir entusiasmo, confianza, generar lealtad y compromiso, comportarse de forma honesta y coherente, ser respetado por lo que hace y producir satisfacción en sus seguidores, en éste caso en los estudiantes.

Los jefes de práctica que presentan esta cualidad de influencia idealizada tienen la capacidad de obtener en los estudiantes esfuerzo y colaboración extraordinarios.

En cuanto a la dimensión: Motivación inspiracional, Fishman, citado por Huilca ⁽¹⁾ manifiesta que el líder que posee esta habilidad logra motivar a la gente, crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo.

Para ello, ha de demostrar primero su compromiso personal y entusiasmo por la visión para conseguir entusiasmar y congrega a los demás. La motivación inspiracional se vincula con la capacidad del líder para comunicar visiones trascendentales que involucran a los demás. En relación a esta cualidad, el docente o líder educativo deberá aumentar el optimismo, el entusiasmo y una mayor implicación en el logro de los objetivos de la clase y por ende de la institución. En este sentido, los docentes deberán diagnosticar las necesidades individuales de los estudiantes y atenderlas individualmente y así lograr mayores niveles de responsabilidad.

En cuanto a la dimensión de estimulación intelectual Yarasca⁽¹⁰⁾, manifiesta que el líder debe ser capaz de fomentar la creatividad, la innovación y el cuestionamiento de antiguos supuestos, promoviendo enfoques y nuevas soluciones a los problemas, acoge nuevas ideas, permitiendo que tengan errores. En ese sentido el jefe de práctica en su función formativa requiere promover en sus seguidores (estudiantes) la estimulación intelectual haciendo énfasis en la inteligencia y la racionalidad, estimulando al estudiante a generar nuevas ideas y a tomar responsabilidades facilitándole las cosas más no imponiéndolas.

Según Mendoza, citado por Huilca⁽¹⁾, el líder educativo debe fomentar la creatividad desarrollando en sus seguidores la capacidad de resolución de problemas usando sus propias perspectivas, empoderándolos en la búsqueda de sus propias habilidades.

González y González⁽²⁷⁾, en lo que concierne a la dimensión de consideración individualizada, se toman en cuenta las necesidades de cada persona para guiar a cada una según su potencial. El líder actúa como entrenador, abriendo oportunidades de aprendizaje y creando un clima de apoyo; es un líder que escucha y sabe delegar, se incluyen también el cuidado, la empatía y la capacidad para generar retos y oportunidades a los seguidores, la consideración individualizada conforma una conducta de relación directa entre el líder y el seguidor, prestando atención personal a cada miembro, tratándolo individualmente, orientándolo. Los líderes educativos deben dar ánimo, aumentar el optimismo, sin duda alguna están comprometidos a desarrollar estos

factores en principio de su vida personal para que como consecuencia sean en su práctica ejemplo, modelo o guía en la formación de los futuros profesionales.

En conclusión el liderazgo transformacional del jefe de práctica bajo la percepción del estudiante de la Facultad de Enfermería en desfavorable en mayor porcentaje, entonces desde ésta óptica se requiere un líder jefe de práctica que posea el entendimiento, el conocimiento, la visión, los hábitos de pensamiento, la acción y la disposición para crear condiciones que aseguren el proceso en el adecuado manejo de un liderazgo eficiente en la dinámica de su desempeño laboral, entonces es imprescindible la interiorización de cada una de las dimensiones que involucran el liderazgo transformacional en el jefe de práctica, debido a que ello influirá la forma como éste se proyectará a sus estudiantes de Enfermería en el campo práctico.

En el cuadro 3. Los resultados obtenidos referente al liderazgo transformacional del estudiante de enfermería del 5°, 6°, 7° y 8° semestre, bajo su misma percepción, evidencian en mayor porcentaje una percepción desfavorable en la dimensión Influencia Idealizada, debido a que los estudiantes no influyen en el resto como ideales de admiración, lo que pensamos se debe a que no poseen interés por reforzar en si mismos cualidades de un líder, como el carisma, entusiasmo, transmitir confianza y respeto. Se observa también un gran porcentaje de percepción desfavorable en cuanto a la dimensión motivación inspiracional puesto que no sabe comunicar de manera convincente una visión estimulante al resto del grupo esto lo atribuimos a que el estudiante no encuentra un motivo que signifique en su formación académica una fuente de inspiración hacia el fortalecimiento del liderazgo. De igual modo se percibe a si mismo desfavorablemente en lo que respecta a estimulación intelectual, puesto que no posee la capacidad de creatividad ante la solución de problemas, ello puede ser atribuido a que el estudiante no es estimulado en su inteligencia y racionalidad, ya que la malla académica correspondiente a su formación no involucra durante su desarrollo paralelamente el aprendizaje clínico y de liderazgo. Seguidamente se evidencia un amplio porcentaje de percepción desfavorable en consideración individualizada debido a que el estudiante no actúa como líder, no escucha, no sabe delegar, pensamos que ello se debe principalmente a que en el estudiante

no tiene las herramientas necesarias para el desarrollo del liderazgo transformador, ya que desconocen y no ponen en práctica la importancia de la necesidad de que el resto de sus compañeros sean reconocidos conforme a sus habilidades y necesidades personales.

En un estudio realizado por Yarasca⁽¹⁰⁾, “Perfil de liderazgo transformacional en estudiantes y docentes de práctica de enfermería de la UNMSM según opinión de los estudiantes de la EAP de Enfermería de la UNMSM, Lima-Perú”, se evidencia que el 53% opina que el Perfil de liderazgo transformacional de los estudiantes de la EAP de Enfermería es favorable. En contraste con el presente estudio existe diferencia, ello puede atribuirse a elementos como características de la población de estudio, contexto de realización.

Al respecto Martínez, citado por Huilca⁽¹⁾, manifiesta que la influencia idealizada refuerza en los líderes admiración, respeto y confiabilidad. El seguidor asume compartir el riesgo, la ética, principios y valores del líder.

Bass (1990), citado por Huilca⁽¹⁾. En la inspiración motivacional el seguidor atribuye una motivación en el logro de retos al líder. Además se atribuye al líder el entusiasmo y optimismo desarrollado por todos los seguidores. La influencia idealizada y la inspiración motivacional se incrementan cuando el líder les presenta un futuro deseable en el cual articula, cómo dicho futuro puede ser obtenido, establece un modelo a seguir, un modelo de alto desempeño y demuestra determinación y confiabilidad en sus actos con sus seguidores.

Medina⁽²⁸⁾, en su estudio menciona que la estimulación intelectual es considerada como la motivación del líder en innovación y creatividad asumida por cada seguidor al enfrentar un problema. Las nuevas ideas de solución son solicitadas a los seguidores quienes se comprometen con el proceso de encontrar una solución.

Martínez⁽²⁵⁾, refiere que consideración individualizada es cuando los líderes prestan atención a las necesidades individuales de crecimiento del seguidor mediante la asesoría. Las nuevas oportunidades de aprendizajes son creadas en un clima de crecimiento atendiendo las necesidades y deseos reconocidos en

cada seguidor. La consideración individualizada se desarrolla cuando los líderes transformacionales atienden al desarrollo de los seguidores, le dan soporte y asesoría a cada uno de ellos. Los líderes transformacionales delegan responsabilidades a sus subordinados como oportunidad de crecimiento personal considerando sus habilidades y necesidades personales de reconocimiento.

De acuerdo a lo planteado en un estudio por Valderrama, refiere que para la profesión de Enfermería como disciplina ha sido una preocupación constante desarrollar competencias para el ejercicio del liderazgo en los futuros profesionales desde la formación de pregrado, de tal forma que se apoye el desarrollo y posicionamiento de la profesión y por tanto se responda a las prioridades de salud que necesita el país. El liderazgo es un proceso que debe estar presente a lo largo del ejercicio profesional, en su rol como cuidador, en la dirección de un servicio de enfermería o programa de salud, o simplemente en el diálogo interdisciplinario e intersubjetivo que exige la práctica de enfermería con los sujetos de cuidado. ⁽³⁴⁾

González y González ⁽²⁷⁾. Menciona que el (CIE) Consejo Internacional de Enfermería reconoce al liderazgo como un componente esencial en la dirección moderna, y la UNESCO establece la importancia de la formación personal de educación superior en la construcción de una enseñanza de calidad, excelencia, mediante la preparación del docente universitario a través del desarrollo de competencias personales, dirigidas a cultivar en los educandos habilidades hacia la toma de decisiones.

Entonces el liderazgo transformacional que los estudiantes de Enfermería perciben de si mismo es desfavorable en un gran porcentaje tomando en consideración la importancia que este implica para el desarrollo de las actividades académicas durante el proceso de formación y aprendizaje, para el fortalecimiento de las cualidades de liderazgo, que finalmente puedan ser interiorizados y puestos en práctica en su futuro profesional.

V. CONCLUSIONES

- **PRIMERA:** Mas de la mitad de los estudiantes de la facultad de enfermería de los semestres quinto, sexto, séptimo y octavo tienen una percepción desfavorable sobre el liderazgo transformacional del jefe de práctica y de sí mismos.

- **SEGUNDA:** La percepción del estudiante respecto al liderazgo transformacional del jefe de práctica es desfavorable, en las dimensiones Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada, debido a que:
 - No muestra compromiso, no estimula la motivación, la solución de problemas, generación de ideas nuevas, pensamiento crítico – reflexivo, no proporciona ayuda, enseñanza y orientación, no mejora las capacidades, no promueve el autodesarrollo, es importante tener en cuenta que el reconocimiento por parte del jefe de práctica a la labor del estudiante, fortalece en él la seguridad y propicia su autodesarrollo.

- **TERCERA:** El estudiante de enfermería se percibe a sí mismo de manera desfavorable en cuanto a la dimensiones de Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada debido a que:
 - No logra influir en el resto, pues no transmite confianza, orgullo, misión compartida, no expresa valores y creencias; a su vez no muestra un futuro entusiasta y optimista, no expresa confianza, no contribuye en desarrollar la identidad y pertenencia con la institución, no anima a solucionar problemas. Lo que desencadena que no esté en la capacidad de crear una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. No enfatiza como parte de su desarrollo profesional estimular en ellos la creatividad, racionalidad para la resolución de problemas y convertirse en el futuro profesionales con pensamiento de cambio.

VI. RECOMENDACIONES

A LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA

- Bajo la dirección de estudios de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano Puno en coordinación con los diferentes centros de práctica clínica que acogen al estudiante durante el desarrollo del mismo, se recomienda el trabajo conjunto con involucramiento y compromiso de ambas instituciones para lograr capacitaciones continuas en el desarrollo y potencialización de las capacidades en las dimensiones de influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada para el desarrollo del liderazgo transformacional.

A LA FACULTAD DE ENFERMERÍA

- Fortalecer la formación en el estudiante de enfermería de tal modo que esté direccionada a formar líderes con capacidad de influir, motivar, innovar con sentido crítico y reflexivo en la solución de problemas.
- Evaluar, seleccionar y capacitar a los profesionales de Enfermería quienes cumplirán el rol de jefes de práctica, porque son ellos el primer modelo de identificación.
- Implementar dentro de la asignatura de: Gerencia de servicios de salud, Familia y comunidad, estrategias para el desarrollo de liderazgo transformacional, para que desde la teoría y la práctica se permitan procesos de aprendizaje participativos.
- Fortalecer de manera intencional metodologías didácticas en el aula que conduzcan a formar habilidades de liderazgo.

A LOS BACHILLERES

- Se recomienda ampliar investigaciones que profundicen sobre estrategias para la formación de liderazgo en Enfermería.
- Ampliar investigaciones referentes a factores intervinientes en el desarrollo del liderazgo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Huillca B. Liderazgo Transformacional y desempeño docente. Tesis. Instituto Pedagógico Nacional Monterrico, Lima; 2015. (En línea) (Acceso 29 de junio 2016). Disponible en:
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4616/1/Huillca_cb.pdf
2. Veliz L, Paravic T. Educación en Couch es una estrategia para el aprendizaje en Enfermería. *Cienc. Enferm.* 2012 junio; 2(18). (En línea) (Acceso 28 de junio). Disponible en:
http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532012000200012&lng=es.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532012000200012>
3. Souza P, Ferreira A, Nunes R, Veloso O, Viera A, Ramos H. El Liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. *Enferm. Glob.* 2013 abril; 30(12). (En línea) (Acceso 28 de junio 2016). Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000200013&lng=es
4. De Lima L, Coelho S, Adyles L, Biolchi T, Pires E, Schubert V. Influencia de los estilos de liderazgo del enfermero en las relaciones interpersonales del equipo de enfermería. *Enferm. Glob.* 2011 Abril; 22(10). (En línea) (Acceso 28 de junio 2016). Disponible en:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412011000200014&lng=es
5. Jimenes G. Concepciones acerca del liderazgo en Enfermería. *Administración-Gestión-Calidad.* 2010 Junio; 5(2). (En línea) (Acceso 03 de junio del 2016). Disponible en:
https://scholar.google.com.pe/scholar?q=el+liderazgo+en+enfermeria+scielo&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar&sa=X&ved=0ahUKEwjgp62L3snNAhUEWh4KHQE1CS0QgQMIGDAA
6. Georgette X. Liderazgo Transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal. Tesis. Santiago: Universidad de Chile; 2014. (En línea) (Acceso 29 de junio 2016). Disponible en:
http://educacionpublicajgm.uchile.cl/sitio/wp-content/uploads/2014/08/TESIS_-MAGISTER.pdf

7. Parra O, Guiliany J. Consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos: Revista de estudios interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. 2013; 2(15). (En línea) (Acceso 6 de julio del 2016). Disponible en: https://scholar.google.com.pe/scholar?q=Algunas+consideraciones+te%C3%B3ricas+sobre+el+liderazgo+transformacional&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart&sa=X&ved=0ahUKEwj-8cH16t_NAhUHbR4KHUFBB3QQgQMIGjAA
8. Quezada C, Illesca PM, Cabezas M. Percepción de Liderazgo en los enfermeros de un hospital del Sur de Chile. *Cienc. Enferm*. 2014 Agosto; 2(20). (En línea) (Acceso 6 de julio del 2016). Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532014000200005&lng=es.
9. Panadero L. Características de Liderazgo de los estilo Transformacional/ Transaccional en los profesionales de Enfermería. Tesis. Bogotá., Bogotá; 2013. (En línea) (Acceso 6 de noviembre del 2016). Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/11729/1/luzelenapanadero.2013.pdf>
10. Yarasca K. Perfil de liderazgo transformacional en estudiantes y docentes de práctica de enfermería de la UNMSM según opinión de los estudiantes de la EAP de Enfermería de la UNMSM, Lima - Perú. Tesis. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima; 2012. (En línea) (Acceso 10 de julio del 2016). Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1301/1/Yarasca_gk.pdf
11. Hernández R, García A, Arroyo H. Percepción de los estudiantes de Enfermería sobre los estilos de liderazgo de los docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional San Lius Gonzaga de Ica. *Enferm. Vanguard*. 2014 Diciembre; 2(1): p. 70. (En línea) (Acceso 10 de julio del 2016). Disponible en: <file:///C:/Users/pc/Downloads/56-220-1-PB.pdf>
12. Hersey P, Blanchard K, Kenneth H, Dewey E. Administración del comportamiento organizacional liderazgo situacional. 7ma Ed. México; 1998.

13. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la Administración. 3rd ed. México: Mc Graw Hill; 1995.
14. Huber D. Liderazgo y administración en enfermería. 4th ed. México: Mc Graw Hill; 1999.
15. Marriner A. Manual para la administración de Enfermería. 4th ed. New York, Los Angeles: Mc Graw - Hill; 1996.
16. Soto P, Reynaldos K, Martínez D, Jerez O. Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: Desafíos actuales de la profesión. 2014; 14(1): p. 79-99. (En línea) (Acceso 09 de noviembre, 2016). Disponible en:
<http://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/2684/html>.
17. Gonzáles O. Liderazgo transformacional en el docente universitario. MULTICIENCIAS. 2008 Mayo; 8(1). (En línea). (Acceso 28 de octubre del 2016). Disponible en:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90480105>.
18. Ares A. El liderazgo en los grupos. Documento en línea. ; 2008. (En línea) (Acceso 22 de setiembre del 2016) Disponible en:
http://www.antonioares.es/documentos/lecturas/Liderazgo_en_los_grupos.PDF.
19. Lupano M, Castro A. Estudios sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. Psicodebate. Psicología, cultura y Sociedad. 2016 Abril. (En línea) (Acceso 09 de noviembre del 2016). Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5645396.pdf>.
20. Pacsi A, Estrada W, Perez A, Cruz P. Liderazgo Laissez Faire. Revista Científica UpeU. 2014; 1(1). (En línea) (Acceso: 09 de noviembre del 2016). Disponible en:
revistascientificas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/download/.../351.
21. Morán M. Estilos de Liderazgo. Documento en línea. (En línea) (Acceso 09 de noviembre 2016) Disponible en:
<http://www.iespana.es/renovacioncarismatica/MM5.htm>.
22. Gary D. Organización y Administración: Enfoque Situacional. 3159th ed.: Pretince Hall Hispanoamericana S. A.; 1995.

23. Ayala M. El liderazgo autocrático y el clima laboral. Tesis. Universidad Militar Nueva Granada. Facultad de Ciencias Económicas. Especialización Alta Gerencia, Colombia; 2015. (En línea) (Acceso 09 de noviembre del 2016). Disponible en:
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13700/2/ENSAYO-%20El%20liderazgo%20autocr%C3%A1tico%20y%20el%20clima%20laboral%20-%20MILENA%20AYALA%20CALDERON-SEMINARIO%20DE%20GRADO.pdf>.
24. Vivár O. Teorías del Liderazgo. Documento en línea. ; 2014. (En línea) (Acceso: 09 de noviembre del 2016). Disponible en:
<http://www.monografias.com/trabajos36/teorias-liderazgo/teorias-liderazgo2.shtml>.
25. Martínez Y. El liderazgo transformacional en la gestión educativa de una institución educativa pública en el distrito Santiago de Surco. Tesis. Surco: Institución Educativa, Lima; 2013. (En línea) (Acceso 26 de octubre del 2016). Disponible en:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4678/MARTINEZ_CONTRERAS_YSRAEL_LIDERAZGO_SURCO.pdf?sequence=1
26. García M, Moreno G. Diagnóstico de estilos de liderazgo situacional ejercidos por el personal directivo de enfermería en hospitales generales. *Enf. Neurol.* ; 9(2). (Artículo original en línea) (Acceso: 09 de noviembre del 2016). Disponible en:
<http://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2010/ene102d.pdf>
27. Gonzales O, Gonzales O. Percepciones de los estudiantes universitarios, frente al liderazgo del docente. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*. 2008 Abril; 5(13). (En línea) (Acceso 26 de octubre del 2016). Disponible en:
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-75272008000100008&lng=pt&tlng=es.
28. Medina E. Dimensiones del liderazgo transformacional predominantes en el Director de la Institución educativa Domingo Savio de Talara. Tesis de Maestría en Educación con mención en gestión de la educación. Lima, Perú: Institución Educativa Domingo Savio, Piura; 2015. (En línea) (Acceso 26 de octubre del 2016). Disponible en:

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2294/MAE_EDUC_154.pdf?sequence=3

29. Bracho O, García J. Algunas consideraciones teóricas sobre liderazgo transformacional. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. 2013 Mayo; 15(2). (Artículo en línea). (Acceso 10 de noviembre del 2016). Disponible en:
<http://publicaciones.urbe.edu/index.php/telos/article/viewFile/2768/3822>
30. Bustamante L. Percepción del estudiante de enfermería sobre las prácticas clínicas de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, Chachapoyas. Tesis de Grado. Chachapoyas; 2013. (En línea) (Acceso 26 de octubre del 2016). Disponible en:
<https://untrm.edu.pe/handle/UNTRM/1115>
31. Flores E. Percepción profesional y estilos de comunicación de los docentes de la Facultad de Enfermería de la UNA-PUNO. Tesis. Puno: Universidad Nacional del Altiplano Puno, Puno; 2009.
32. Real Academia Española. Diccionario. 2017. (En línea) (Acceso 26 de octubre del 2016).<https://www.rae.com>
33. Hernández Fernández y Baptista. Estadística descriptiva. In Orellana L. Estadística.; 2011.
34. Valderrama L. Experiencias exitosas de liderazgo en enfermería. *Rev. Cuid.* 2014; 5(2) p: 765-73. (En línea) (Acceso: 09 de noviembre del 2016). Disponible en:
<http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v5i2.89>



ANEXOS



OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

ANEXO 01

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORIAS	INDICE
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>Liderazgo transformacional del estudiante bajo la percepción del estudiante, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano Puno – 2016.</p> <p>Entendida como las dinámicas motivacionales, que se realizan a través de cuatro procesos:</p> <p>Influencia idealizada</p> <p>Motivación inspiracional</p> <p>Consideración individualizada</p> <p>- Estimulación intelectual</p>	Influencia idealizada	<p>Expreso mis valores y creencias más importantes.</p> <p>Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.</p> <p>Intento ser un modelo a seguir para los demás.</p> <p>Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.</p> <p>Mantengo la calma durante situaciones de crisis</p> <p>Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.</p> <p>Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.</p> <p>Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.</p>	<p>Siempre 5</p> <p>Frecuentemente 4</p> <p>A veces 3</p> <p>Casi nunca 2</p> <p>Nunca 1</p>	
	Motivación inspiracional	<p>Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.</p> <p>Trato de mostrar el futuro de modo optimista.</p> <p>Expreso confianza en que se alcancen las metas.</p> <p>Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales.</p> <p>Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos.</p> <p>Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes trabajan conmigo.</p> <p>Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución</p> <p>Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas</p>	<p>Siempre 5</p> <p>Frecuentemente 4</p> <p>A veces 3</p> <p>Casi nunca 2</p> <p>Nunca 1</p>	
	Consideración individualizada	<p>Informo permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen.</p> <p>Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.</p> <p>Le dedico tiempo a enseñar y orientar.</p> <p>Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo.</p> <p>Me relaciono personalmente con cada uno de mis compañeros</p> <p>Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás.</p> <p>Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo.</p> <p>Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas.</p>	<p>Siempre 5</p> <p>Frecuentemente 4</p> <p>A veces 3</p> <p>Casi nunca 2</p> <p>Nunca 1</p>	
	Estimulación intelectual	<p>Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.</p> <p>Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.</p> <p>Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.</p> <p>Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión</p> <p>Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.</p> <p>Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.</p> <p>Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.</p> <p>Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas.</p>	<p>Siempre 5</p> <p>Frecuentemente 4</p> <p>A veces 3</p> <p>Casi nunca 2</p> <p>Nunca 1</p>	

...VIENE

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	CATEGORIAS	INDICE
Liderazgo transformacional del estudiante bajo la percepción del estudiante, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano Puno – 2016. Entendida como las dinámicas motivacionales, que se realizan a través de cuatro procesos: Influencia idealizada Motivación inspiracional Consideración individualizada Estimulación intelectual	Influencia idealizada	Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes. Demuestra sentido de poder y confianza Actúa en formas que construyen mi respeto hacia él /ella. Me transmite orgullo por estar asociado con él /ella. Mantiene la calma durante situaciones de crisis Toma posición respecto a asuntos difíciles. Enfatiza la importancia del sentido del deber. Va más allá de su interés por el bien del grupo.	Siempre Frecuentemente A veces Casi nunca Nunca	5 4 3 2 1
	Motivación inspiracional	Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr. Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea. Aumenta con su ejemplo mis deseos de lograr éxito. Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas. Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo. Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el trabajo. Contribuye a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución. Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas.	Siempre Frecuentemente A veces Casi nunca Nunca	5 4 3 2 1
	Consideración individualizada	Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo. Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de otros. Dedica tiempo a enseñar y orientar las actividades. Me trata como persona individual mas que como miembro de grupo. Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos. Me ayuda a mejorar capacidades. Escucha atentamente mis intereses.	Siempre Frecuentemente A veces Casi nunca Nunca	5 4 3 2 1
	Estimulación intelectual	Me proporciona formas nuevas de enfocar los problemas. Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas. Me ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo. Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas. Me anima a ser crítico y reflexivo. Incita a hacer mas de lo previsto. Me sugiere nuevas formas de trabajo. Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso.	Siempre Frecuentemente A veces Casi nunca Nunca	5 4 3 2 1

ANEXO 02

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Este formulario de consentimiento informado se dirige a todos los participantes del estudio, estudiantes que cursan el 5°, 6°, 7° y 8° semestre de la carrera académico profesional de Enfermería de la UNA-PUNO 2016.

NOMBRE DEL INVESTIGADOR: Norma Gloria Mamani Quispe.

Este documento de consentimiento informado consta de dos partes:

I. INFORMACIÓN**TÍTULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN:**

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL JEFE DE PRÁCTICA Y DEL ESTUDIANTE BAJO LA PERCEPCIÓN DEL ESTUDIANTE, FACULTAD DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO – 2016”.

INTRODUCCIÓN:

El liderazgo es considerado como un elemento necesario para el ejercicio profesional, en Enfermería se vive constantemente en un mundo de interacción con otros profesionales y pacientes, donde el liderazgo transformacional juega un rol muy importante, ya que dentro de sus características incluye todo lo que nos llevará hacia la calidad de atención del paciente y satisfacción del mismo a su vez un clima laboral y cultura organizacional óptimo. A nivel universitario, el docente jefe de práctica debe ser modelo, guía y mentor del estudiante, debe formarlo como persona es decir con valores, moral y ética; de igual manera el estudiante debe ser capaz de tomar decisiones, trabajar en equipo, pensar críticamente, ser creativo, mantenerse motivado y buscar el reconocimiento.

PROPÓSITO Y BENEFICIOS:

- Determinar el liderazgo transformacional del jefe de práctica y del estudiante bajo la percepción del estudiante, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano Puno – 2016. Con el fin de fortalecer las capacidades de liderazgo en los docentes jefes de práctica y los estudiantes, a través de los resultados hallados.

SELECCIÓN DE PARTICIPANTES: Estudiantes que cursan el 5°, 6°, 7° y 8° semestre de la carrera académico profesional de Enfermería de la UNA-PUNO 2016.

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA: Su participación en esta investigación es totalmente voluntaria, usted puede elegir participar o no.

PROCEDIMIENTO: Para recolectar los datos se utilizará dos instrumentos denominados: “Cuestionario para medir la percepción de liderazgo transformacional del jefe de práctica y del estudiante de enfermería”

CONFIDENCIALIDAD: Este cuestionario en anónimo y confidencial por lo que se ruega sea muy sincero al responder las interrogantes. Para garantizar la validez de sus respuestas a fin de poder llegar a conclusiones más verídicas.

ANEXO 03

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

YO.....

.....estudiante del.....semestre de la carrera académico profesional de Enfermería,

habiendo leído la información proporcionada y teniendo la confianza plena de que los

datos del cuestionario brinde serán **confidenciales** y exclusivamente para fines de la

investigación en mención. Consiento participar voluntariamente en la investigación

titulada: **“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL JEFE DE PRÁCTICA Y****DEL ESTUDIANTE BAJO LA PERCEPCIÓN DEL ESTUDIANTE,****FACULTAD DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL****ALTIPLANO PUNO - 2016”.**

FIRMA**DNI:**.....**FECHA:**...../...../.....

ANEXO 04

CUESTIONARIO 01



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE ENFERMERÍA

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL JEFE DE PRÁCTICA

DATOS GENERALES:

Edad: _____

SEXO: F () M ()

Indicaciones:

Estimado estudiante a continuación se presenta un conjunto de situaciones que tratan sobre diversos aspectos de la actividad del jefe de práctica. Indíquenos la frecuencia con que presentan dichos aspectos, para ello debes utilizar la siguiente escala valorativa:

NOTA: Responda de acuerdo a las situaciones observadas en los jefes de práctica del semestre en el que usted se encuentra cursando actualmente.

Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Frecuentemente 4	Siempre 5
---------	--------------	-----------	------------------	-----------

Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trata de presentar la respuesta que te resulta natural, marcando el recuadro con una (X).

ÍTEM	ESCALA				
	1	2	3	4	5
INFLUENCIA IDEALIZADA (Clima de respeto y confianza)					
Da a conocer cuáles son sus valores y principios más importantes					
Demuestra sentido de poder y confianza					
Actúa en formas que construyen mi respeto hacia ella					
Me transmite orgullo por estar asociado con ella					
Mantiene la calma durante situaciones de crisis					
Toma una posición respecto a asuntos difíciles					
Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber					
Va más allá de su interés por el bien de grupo					
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL (Optimismo en el trabajo)					
Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr					
Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea					
Aumenta con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito					
Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas					
Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo					
Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el trabajo					
Contribuye a desarrollar en mi un sentido de pertenencia e identidad con la institución					
Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas					
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL (Innovación, creatividad y proactividad en el trabajo)					
Me proporciona formas nuevas de enfocar los problemas					
Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas					

Me ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo					
Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas					
Me anima a ser crítico y reflexivo					
Incita a hacer mas de lo que tenía previsto					
Me sugiere nuevas formas de trabajo					
Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso					
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA (Atención a necesidades y diferencias)	1	2	3	4	5
Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo					
Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.					
Dedica tiempo a enseñar y orientar las actividades					
Me trata como persona individual mas que como miembro de grupo					
Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos					
Me ayuda a mejorar mis capacidades					
Escucha atentamente mis intereses					
Promueve mi auto desarrollo y el de los demás.					

Fuente: Cuestionario de liderazgo transformacional del jefe de práctica, aplicado por la ejecutora 2016.



ANEXO 05

CUESTIONARIO 02



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE ENFERMERÍA - ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA
CUESTIONARIO SOBRE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL



DATOS GENERALES:

Edad: _____ **SEXO:** F () M ()

Indicaciones:

Estimado estudiante a continuación se presenta un conjunto de situaciones que tratan sobre diversos aspectos de las actividades respecto a la percepción que tiene sobre usted en la práctica. Indíquenos la frecuencia con que presentan dichos aspectos, para ello debes utilizar la siguiente escala valorativa:

Nunca 1	Casi nunca 2	A veces 3	Frecuentemente 4	Siempre 5
---------	--------------	-----------	------------------	-----------

Recuerda que no hay respuestas correctas o incorrectas. Trata de presentar la respuesta que te resulta natural, marcando el recuadro con una (X).

ÍTEM	ESCALA				
	1	2	3	4	5
INFLUENCIA IDEALIZADA					
Expreso mis valores y creencias más importantes.					
Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.					
Intento ser un modelo a seguir para los demás.					
Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.					
Mantengo la calma durante situaciones de crisis					
Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.					
Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.					
Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.					
MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	1	2	3	4	5
Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.					
Trato de mostrar el futuro de modo optimista.					
Expreso confianza en que se alcancen las metas.					
Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales.					
Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos.					
Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes trabajan conmigo.					
Contribuyo a desarrollar en mi un sentido de pertenencia e identidad con la institución					
Animo a solucionar problemas y generar nuevas ideas					
ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	1	2	3	4	5
Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.					
Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.					
Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.					
Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión					
Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.					

Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.					
Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.					
Evalúo las consecuencias de las decisiones adoptadas.					
CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	1	2	3	4	5
Informo permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen.					
Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.					
Le dedico tiempo a enseñar y orientar.					
Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo.					
Me relaciono personalmente con cada uno de mis compañeros					
Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás.					
Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo.					
Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas.					

Fuente: cuestionario de liderazgo transformacional del estudiante de Enfermería, aplicado por la ejecutora 2016.



ANEXO 06

TÉCNICA DE PERCENTILES PARA CATEGORIZAR LA VARIABLE

Liderazgo transformacional del jefe de práctica y del estudiante de enfermería, puntaje total

Criterios para la clasificación de la Percepción

1. Puntaje teórico:

Mínimo: 32

Máximo: 160

2. Recorrido (R):

$R = \text{Max} - \text{min}$

$R = 160 - 32 = 128$

3. Recorrido Medio (R):

$R = R/2$

$R = 128/2 = 64$

4. Mediana teórica (Met):

$\text{Met} = \text{min} + R = \text{mx} - R$

$32 + 64 = 160 - 64$

5. Tercio cuartil teórico (TCT):

$\text{TCT} = R + \text{Met}/2$

$\text{TCT} = R + 160/2$

$\text{TCT} = 64 + 80$

$\text{TCT} = 144$



32

128

144

160

6. Clasificación:

- Percepción Favorable : 37 - 40
- Percepción medianamente Favorable : 33 - 36
- Percepción Desfavorable : 8 - 32

ANEXO 07

TÉCNICA DE PERCENTILES PARA CATEGORIZAR LA VARIABLE

Liderazgo transformacional del jefe de práctica y del estudiante de enfermería, por cada dimensión.

Criterios para la clasificación de la Percepción

7. Puntaje teórico:

Mínimo: 8
Máximo: 40

8. Recorrido (R):

$R = \text{Max} - \text{min}$

$R = 40 - 8 = 32$

9. Recorrido Medio (R):

$R = R/2$

$R = 32/2 = 16$

10. Mediana teórica (Met):

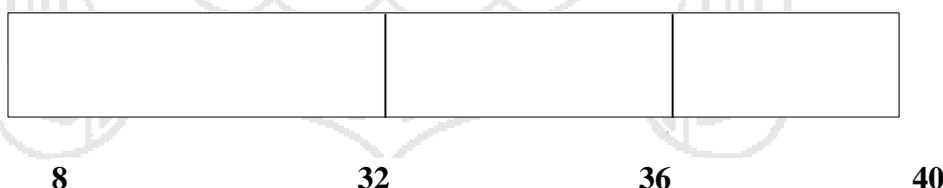
$\text{Met} = \text{min} + R = \text{mx} - R$

$8 + 16 = 40 - 16$

11. Tercio cuartil teórico (TCT):

$\text{TCT} = R + \text{Met}/2$

$\text{TCT} = R + 40/2$
 $\text{TCT} = 16 + 20$
 $\text{TCT} = 36$



12. Clasificación:

- Percepción Favorable : 37 - 40
- Percepción medianamente Favorable : 33 - 36
- Percepción Desfavorable : 8 - 32

ANEXO 08

INDICADORES DE INFLUENCIA IDEALIZADA PARA DETERMINAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL JEFE DE PRÁCTICA, BAJO LA PERCEPCIÓN DEL ESTUDIANTE, FACULTAD DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO – 2016

INFLUENCIA IDEALIZADA	FRECUENCIA						TOTAL	
	Siempre o casi siempre		A veces		Nunca o casi nunca			
	N°	%	N°	%	N°	%	N	%
-Da a conocer cuáles son sus valores y principios.	6	9	22	31	42	60	70	100
-Demuestra sentido de poder y confianza	2	3	7	10	61	87	70	100
-Actúa de manera que construyen mi respeto hacia ella	3	4	18	26	49	70	70	100
-Transmite orgullo por estar asociado con ella	5	7	28	40	37	53	70	100
-Mantiene la calma durante situaciones de crisis	7	10	19	27	44	63	70	100
-Toma una posición respecto a asuntos difíciles	10	14	25	36	35	50	70	100
-Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido del deber	10	14	29	41	31	44	70	100
-Va más allá de su interés por el bien de grupo	8	11	12	17	50	71	70	100

Fuente: Cuestionario Liderazgo Transformacional del Jefe de práctica elaborado por Huilca B. (2014), aplicado por la ejecutora 2016.

INDICADORES DE MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL PARA DETERMINAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL JEFE DE PRÁCTICA, BAJO LA PERCEPCIÓN DEL ESTUDIANTE, FACULTAD DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO – 2016

MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	FRECUENCIA						TOTAL	
	Siempre o casi siempre		A veces		Nunca o casi nunca			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
-Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas a lograr	11	16	29	41	30	43	70	100
-Enfatiza la importancia de una misión común al plantear la tarea	13	19	38	54	19	27	70	100
-Incrementa con su ejemplo mis deseos de lograr el éxito	9	13	44	63	17	24	70	100
-Expone a los demás los beneficios de alcanzar las metas	11	16	28	40	31	44	70	100
-Motiva a los demás a tener confianza en sí mismo	7	10	27	39	36	51	70	100
-Incrementa mi esfuerzo y motivación durante el trabajo	8	11	22	31	40	57	70	100
-Contribuye a desarrollar en mi un sentido de pertenencia e identidad con la institución	6	9	22	31	42	60	70	100
-Anima a solucionar problemas y generar nuevas ideas	8	11	23	33	39	56	70	100

Fuente: cuestionario Liderazgo Transformacional del docente de práctica elaborado por Huilca B. (2014), aplicado por la ejecutora 2016.

INDICADORES DE ESTIMULACIÓN INTELECTUAL PARA DETERMINAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL JEFE DE PRÁCTICA, BAJO LA PERCEPCIÓN DEL ESTUDIANTE, FACULTAD DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO – 2016

ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	FRECUENCIA						TOTAL	
	Siempre o casi siempre		A veces		Nunca o casi nunca			
	N°	%	N°	%	N°	%	N	%
-Me proporciona formas nuevas de enfocar los problemas	8	11	34	49	28	40	70	100
-Considera diferentes perspectivas cuando intenta solucionar los problemas	6	9	45	64	19	28	70	100
-Me ayuda a crear y recrear propuestas de trabajo	7	10	30	43	33	47	70	100
-Facilita que las cosas se hagan antes que imponerlas	7	10	31	44	32	46	70	100
-Me anima a ser crítico y reflexivo	16	23	15	21	39	56	70	100
-Incita a hacer mas de lo que tenía previsto	8	11	33	47	29	41	70	100
-Me sugiere nuevas formas de trabajo	4	6	26	37	40	57	70	100
-Me enseña a asumir los retos sin temor al fracaso	8	11	25	36	37	53	70	100

Fuente: cuestionario Liderazgo Transformacional del docente de práctica elaborado por Huilca B. (2014), aplicado por la ejecutora 2016.

INDICADORES DE CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA PARA DETERMINAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL JEFE DE PRÁCTICA, BAJO LA PERCEPCIÓN DEL ESTUDIANTE, FACULTAD DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO – 2016

CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	FRECUENCIA						TOTAL	
	Siempre o casi siempre		A veces		Nunca o casi nunca			
	N°	%	N°	%	N°	%	N	%
-Me presta ayuda cuando observa mi esfuerzo	8	12	23	33	39	56	70	100
-Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones diferentes a la de los otros.	16	23	35	50	19	27	70	100
-Dedica tiempo a enseñar y orientar las actividades	2	3	25	36	43	61	70	100
-Me trata como persona individual más que como miembro de grupo	13	19	31	44	26	37	70	100
-Hace seguimiento de mis errores y me ayuda a resolverlos	14	20	22	31	34	49	70	100
-Me ayuda a mejorar mis capacidades	8	11	26	37	36	51	70	100
-Escucha atentamente mis intereses	7	10	22	31	41	59	70	100
-Promueve mi auto desarrollo y el de los demás.	9	13	31	44	33	47	70	100

Fuente: cuestionario Liderazgo Transformacional del docente de práctica elaborado por Huilca B. (2014), aplicado por la ejecutora 2016.

INDICADORES DE INFLUENCIA IDEALIZADA PARA DETERMINAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL ESTUDIANTE, BAJO LA PERCEPCIÓN DEL ESTUDIANTE, FACULTAD DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO – 2016

INFLUENCIA IDEALIZADA	FRECUENCIA						TOTAL	
	Siempre o casi siempre		A veces		Nunca o casi nunca			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	N	%
-Expreso mis valores y creencias más importantes.	7	10	22	31	41	59	70	100
-Quienes trabajan conmigo tienen confianza en mis juicios y mis decisiones.	8	11	22	31	40	57	70	100
-Intento ser un modelo a seguir para los demás.	13	19	28	40	29	41	70	100
-Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.	5	7	28	40	37	53	70	100
-Mantengo la calma durante situaciones de crisis	7	10	29	41	34	49	70	100
-Enfatizo la importancia de tener una misión compartida.	10	14	25	36	35	50	70	100
-Comparto los riesgos en las decisiones tomadas en el grupo de trabajo.	11	16	28	40	31	44	70	100
-Me interesa conocer las necesidades que tiene el grupo de trabajo.	8	11	22	31	40	57	70	100

Fuente: Cuestionario Liderazgo Transformacional elaborado por Vega C. Zavala G. de B. Bass y B. Avolio. Aplicado por la ejecutora 2016.

INDICADORES DE MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL PARA DETERMINAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL ESTUDIANTE, BAJO LA PERCEPCIÓN DEL ESTUDIANTE, FACULTAD DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO – 2016

MOTIVACIÓN INSPIRACIONAL	FRECUENCIA						TOTAL	
	Siempre o casi siempre		A veces		Nunca o casi nunca			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
-Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.	12	17	29	41	29	41	70	100
-Trato de mostrar el futuro de modo optimista.	5	7	27	39	38	54	70	100
-Expreso confianza en que se alcancen las metas.	13	19	29	41	28	40	70	100
-Soy capaz de exponer a los demás los beneficios que para cada uno acarrea el alcanzar las metas organizacionales.	4	6	34	49	32	46	70	100
-Motivo a los demás a tener confianza en sí mismos.	10	14	35	50	25	36	70	100
-Puedo construir metas que incluyan las necesidades de quienes trabajan conmigo.	8	11	24	34	38	54	70	100
-Contribuyo a desarrollar en mí un sentido de pertenencia e identidad con la institución	9	13	25	36	36	51	70	100
-Animo a solucionar problemas y generar nuevas ideas	8	11	22	31	40	57	70	100

Fuente: Cuestionario Liderazgo Transformacional elaborado por Vega C. Zavala G. de B. Bass y B. Avolio. Aplicado por la ejecutora 2016.

INDICADORES DE ESTIMULACIÓN INTELECTUAL PARA DETERMINAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL ESTUDIANTE, BAJO LA PERCEPCIÓN DEL ESTUDIANTE, FACULTAD DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO – 2016

ESTIMULACIÓN INTELECTUAL	FRECUENCIA						TOTAL	
	Siempre o casi siempre		A veces		Nunca o casi nunca			
	N°	%	N°	%	N°	%	N	%
-Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.	2	3	23	33	45	64	70	100
-Expreso mi interés a los demás por lo valioso de sus aportes para resolver problemas.	3	4	29	41	38	54	70	100
-Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo.	4	6	16	23	50	71	70	100
-Estimulo la tolerancia a las diferencias de opinión	6	9	20	29	44	63	70	100
-Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados.	7	10	31	44	32	46	70	100
-Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	5	7	24	34	41	57	70	100
-Tiendo a estimular a los demás a expresar sus ideas y opiniones sobre el método de trabajo.	7	10	22	31	41	59	70	100
-Evalué las consecuencias de las decisiones adoptadas.	8	11	27	39	35	50	70	100

Fuente: Cuestionario Liderazgo Transformacional elaborado por Vega C. Zavala G. de B. Bass y B. Avolio. Aplicado por la ejecutora 2016.

INDICADORES DE CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA PARA DETERMINAR EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL ESTUDIANTE, BAJO LA PERCEPCIÓN DEL ESTUDIANTE, FACULTAD DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO – 2016

CONSIDERACIÓN INDIVIDUALIZADA	FRECUENCIA						TOTAL	
	Siempre o casi siempre		A veces		Nunca o casi nunca			
	N°	%	N°	%	N°	%	N	%
-Informo permanentemente a los demás sobre las fortalezas que poseen.	2	3	20	29	48	69	70	100
-Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.	5	7	20	29	45	64	70	100
-Le dedico tiempo a enseñar y orientar.	5	7	20	29	45	64	70	100
-Trato a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo.	5	7	17	24	48	68	70	100
-Me relaciono personalmente con cada uno de mis compañeros	7	10	16	22	47	67	70	100
-Busco la manera de desarrollar las capacidades de los demás.	4	6	24	34	42	60	70	100
-Sé lo que necesita cada uno de los miembros del grupo.	4	6	18	26	48	68	70	100
-Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas	3	4	23	33	44	62	70	100

FUENTE: Cuestionario Liderazgo Transformacional elaborado por Vega C. Zavala G. de B. Bass y B. Avolio. Aplicado por la ejecutora 2016.

ANEXO 09

FOTO 1



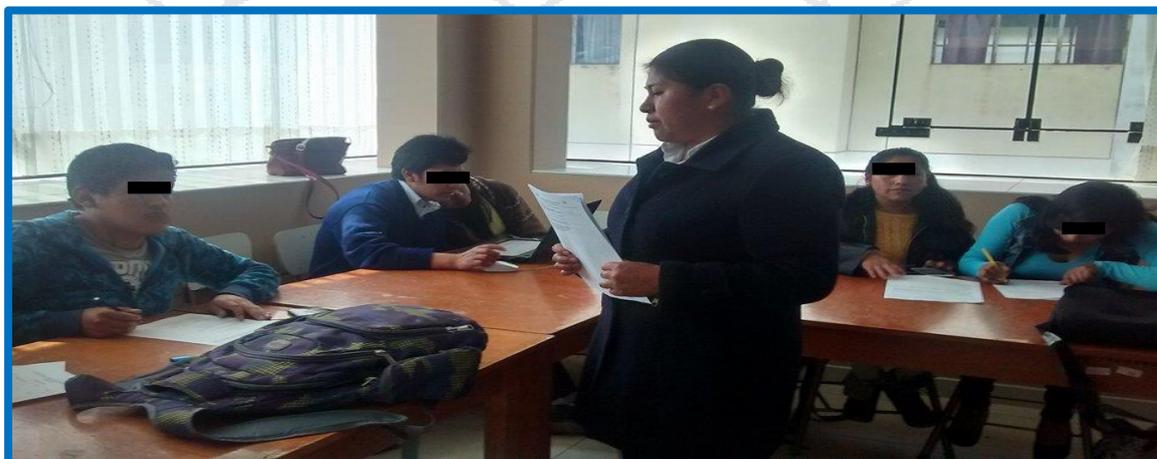
Realizando la respectiva presentación del tema de estudio.

FOTO 2



Dando las indicaciones a los estudiantes para el llenado del cuestionario .

FOTO 3



Supervisando el llenado del cuestionario.