

**CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO DE LOS ESTUDIANTES DE
ENFERMERÍA DE LA UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA EN EL
AÑO 2016.**

**LAURA DANIELA AGUADO
ÁNGELA PATRICIA GIRALDO BEJARANO
MALLERLY ROCÍO LÓPEZ MEDINA
LINA ALEJANDRA SANTA GONZÁLEZ**

**UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ENFERMERIA
TULUA - VALLE
2017**

**CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO DE LOS ESTUDIANTES DE
ENFERMERÍA DE LA UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA EN EL
AÑO 2016.**

PROYECTO DE GRADO PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE ENFERMERÍA

**LAURA DANIELA AGUADO
ÁNGELA PATRICIA GIRALDO BEJARANO
MALLERLY ROCÍO LÓPEZ MEDINA
LINA ALEJANDRA SANTA GONZÁLEZ**

**Directora:
Carolina Carvajal
Enfermera**

**UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ENFERMERIA
TULUA - VALLE
2017**

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, expresamos nuestros agradecimientos a:

A Dios por ser nuestra luz y fortaleza y regalarnos la oportunidad de cumplir uno de nuestros sueños a través de nuestra carrera.

A nuestros padres y familiares por brindarnos apoyo y amor incondicional para que este logro fuese posible.

A nuestra tutora, Carolina Carvajal, por su acompañamiento, por su calidad humana, por instruirnos y guiarnos a realizar este proyecto.

A la Unidad Central del Valle del CAUCA (UCEVA) y al programa de enfermería por permitirnos llevar a cabo nuestro proceso investigativo, por su formación académica y por darnos la oportunidad de crecer profesionalmente.

A todas aquellas personas que hicieron parte de nuestro proceso investigativo, acompañándonos y guiándonos para la realización del presente trabajo, porque siempre tuvieron la disposición para resolver cualquier duda surgida durante la redacción del mismo y que hicieron fácil, lo difícil.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	10
1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	11
2. JUSTIFICACIÓN	14
3. OBJETIVOS	16
3.1 OBJETIVO GENERAL	16
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	16
4. MARCO REFERENCIAL	17
4.1. MARCO CONCEPTUAL	17
4.1.1 Líder.....	17
4.1.2 Liderazgo	17
4.1.3 Características.....	17
4.1.4 Características de un líder.....	18
4.1.5 Enfermería.....	19
4.1.6 Liderazgo en enfermería.	20
4.1.7 Estudiantes.	20
4.1.8. El Aprendizaje, elemento esencial para ejercer el liderazgo.	21
4.2 MARCO DE ANTECEDENTES	21
4.3 MARCO TEÓRICO	23
5. METODOLOGIA.....	26
5.1 TIPO DE ESTUDIO:	26
5.2 ÁREA DE ESTUDIO:	26
5.3 POBLACIÓN Y MUESTRA	28
5.3.1 Población.	28
5.3.2 Muestra.....	28
5.3.3. Muestreo	29

5.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN.....	29
5.5. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	30
5.6. VARIABLES	30
5.6.1 Identificación de variables	30
5.6.2 Operacionalización de variables.	30
5.7.1 Método	31
5.7.2 Técnica	31
5.7.3 Instrumento	31
5.6 PLAN DE ANALISIS	32
6. CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	33
7. RESULTADOS	33
8. DISCUSIÓN.....	56
9. CONCLUSIONES	61
10. RECOMENDACIONES.....	62
11. BIBLIOGRAFÍA	63

Lista de tablas

Tabla 1. Distribución porcentual por semestre según edad	34
Tabla 2. Distribución porcentual por semestre según género.....	34
Tabla 3. Distribución porcentual por semestre según estrato.....	35
Tabla 4. Distribución porcentual por semestre según estado civil	35
Tabla 5. Característica de liderazgo: visionario.	36
Tabla 6. Característica de liderazgo: Persona de acción	38
Tabla 7. Característica de liderazgo: brillante	39
Tabla 8. Característica de liderazgo: coraje	41
Tabla 9. Característica de liderazgo: Contagia entusiasmo.....	42
Tabla 10. Característica de liderazgo: Gran comunicador	42
Tabla 11. Característica de liderazgo: Convincente	44
Tabla 12. Característica de liderazgo: gran negociador.....	45
Tabla 13. Característica de liderazgo: capacidad de mando.....	46
Tabla 14. Característica de liderazgo: exigente	47
Tabla 15. Característica de liderazgo: carismático	48
Tabla 16. Característica de liderazgo: honestidad.....	50
Tabla 17. Característica de liderazgo: motivación	51
Tabla 18. Característica de liderazgo: empatía	52
Tabla 19. Característica de liderazgo: habilidades Sociales.....	53
Tabla 20. Característica de liderazgo: seguridad.....	54
Tabla 21. Datos consolidados por características de liderazgo	55

Lista de Figuras

Figura 1. Distribución porcentual por semestre según edad	34
Figura 2. Distribución porcentual por semestre según género	34
Figura 3. Distribución porcentual por semestre según estrato	35
Figura 4. Distribución porcentual por semestre según estado civil	35
Figura 5. Datos consolidados de acuerdo a características de liderazgo	55

RESUMEN

El liderazgo es un elemento necesario para el ejercicio profesional de enfermería el cual influye positivamente en la dinámica grupal; evidenciándose a través de un ambiente de cooperación, respeto, disciplina e interés por el trabajo, contribuyendo en la atención integral de los pacientes. Según estudios realizados sobre liderazgo de los estudiantes de enfermería, muchos de ellos en proceso de formación al momento de realizar sus prácticas incluso en sus aulas de clase no están desempeñando el papel de líder que es inherente a la profesión de enfermería.

Por lo cual, fue de vital importancia conocer las características de liderazgo de los estudiantes del programa de enfermería de la Unidad Central Del Valle ya que no se habían realizado estudios sobre este tema. Por esta razón, el objetivo de esta investigación fue determinar las características de liderazgo que tienen los estudiantes de enfermería de la UCEVA 2016 y de este modo contribuir al mejoramiento del programa.

Para la realización del proyecto se aplicó una encuesta para identificar las características de liderazgo en 119 estudiantes desde primero hasta decimo semestre. El instrumento estuvo constituido en dos partes: las primeras fueron preguntas sobre los factores sociodemográficos para caracterizar la población a estudio; y la segunda se realizaron 55 preguntas las cuales tuvieron cuatro opciones de respuesta: “siempre”, “casi siempre”, “algunas veces”, “rara vez. Posteriormente se presentó el resumen donde se condensaron todos los datos de variables sociodemográficas y variables relacionadas con las características de liderazgo presentes en los estudiantes pertenecientes a la muestra.

Palabras Claves: Liderazgo, comunicación, enfermería, perfil

ABSTRACT

Leadership is a necessary element for professional nursing practice and nurses' leadership style positively influences staff and group dynamics; Evidencing through an environment of cooperation, respect, discipline and interest in work, contributing in the integral care of patients. According to studies conducted on leadership of nursing students, many of them in the process of training at the time of performing their academic practices even in their classrooms are not playing the leading role that is inherent in the nursing profession.

Therefore, it was vital to know the leadership characteristics of the students of the nursing program of the Central Unit of the Valley since there were no studies on this topic. For this reason, the objective of this research was to determine the leadership characteristics that the nursing students of the Central Unit of the Valley UCEVA 2016 have.

To carry out the project, a survey was conducted to identify leadership characteristics in 119 students of the UCEVA nursing program from the first semester to the tenth semester. The instrument consisted of two parts: the first was questions about sociodemographic factors to characterize the population under study; And the second, 55 questions were asked which had four options: "always", "almost always", "sometimes", "rarely. Subsequently the summary was presented where all the data of sociodemographic variables and variables related to the leadership characteristics present in the students belonging to the sample were condensed.

Key Words: Leadership, communication, nursing, profile

INTRODUCCIÓN

El liderazgo y la dirección de grupos, se considera como un tema importante en las instituciones en general y en especial las instituciones de salud, donde las necesidades de las personas, la globalización y el impacto de la tecnología generan necesidades de ser instituciones competitivas, con recurso humano eficiente, preparado y con habilidades en la gestión dentro de la organización, principalmente de liderazgo. Las instituciones sanitarias ofrecen un servicio basado en el conocimiento científico, en principios y valores, en responsabilidad, creatividad y liderazgo; siendo este último uno de los factores de mayor relevancia para el desarrollo y cumplimiento de metas personales, grupales y organizacionales.¹

El liderazgo en enfermería se evidencia en el seno mismo del proceso de atención de enfermería. Cuando enfermería planea y ejecuta un plan de cuidados es capaz de involucrar y guiar a las personas en el proceso de atención. Pero la realidad es que a pesar de que enfermería influye y modifica conductas en el paciente y su entorno, este proceso de liderazgo de enfermería no es valorado dentro de la sociedad y del propio equipo de salud.²

En la Unidad Central Del Valle, su programa de enfermería, empezó desde 1993 después de dos décadas de funcionamiento ininterrumpido se hace necesario realizar una evaluación de los avances acumulados en este aspecto específico de la formación profesional, teniendo en cuenta que es un compromiso de la institución graduar enfermeros líderes, como lo dice la visión de la institución. Por lo tanto, se hizo necesario conocer las características de liderazgo de los estudiantes de Enfermería, a fin de determinar los logros alcanzados, ya que los resultados pueden ser tomados como base para el mejoramiento o fortalecimiento de su formación en liderazgo.

En este sentido, el objetivo general del proyecto fue determinar las características de liderazgo que tienen los estudiantes de enfermería de la Unidad Central del Valle del Cauca UCEVA 2016. Para lo cual, se realizó una encuesta de identificación de las características de liderazgo en los estudiantes del programa de enfermería diseñada por las investigadoras del presente estudio, basándose en los postulados del marco teórico y en estudios bibliográficos previamente revisados. Para la validación de la encuesta se aplicó una prueba piloto a 18 estudiantes (dos por cada semestre) que permitió analizar y verificar la comprensión de cada pregunta, su formulación y coherencia. El instrumento consta de dos partes: la primera posee preguntas sobre los factores sociodemográficos; y la segunda 55 preguntas las cuales tenían cuatro opciones de respuesta: “siempre”, “casi siempre”, “algunas veces”, “nunca”, para determinar si los estudiantes evaluados poseen características de liderazgo.

¹ Garrido-Piosa, María. Liderazgo en Enfermería: su importancia para el desarrollo de la disciplina. [Online]. 2014, Lima Perú. <http://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/liderazgo-enfermeria-desarrollo-de-la-disciplina/>

² MARRINER- TOMEY. (2001). Guía de Gestión y Dirección de Enfermería. 6ª ed. Madrid: Harcourt-Mosby

La muestra para esta investigación fueron los 119 estudiantes matriculados en la Facultad de Ciencias de la Salud en el Programa de Enfermería de primero a decimo semestre durante el año 2016. Sin embargo, se presentaron algunas limitantes durante el momento de la recolección de la información por disponibilidad de la población y el tiempo.

1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En esencia el liderazgo en enfermería es la estrategia que muestra el valor de la profesión, entendiéndose este como “la capacidad adquirida y ejercida por una persona que le permite influir positivamente sobre los demás para el logro de un fin valioso, común y humano, dentro de una relación entre quienes son y se sienten iguales y en la que todos se sienten satisfechos y experimentan la sensación de ganancia y no de pérdida.”³

Por tanto, se puede decir que el liderazgo, es la capacidad de los individuos de influenciar a sus congéneres buscando el alcance de objetivos de una forma colectiva. En consecuencia, el liderazgo no posee carácter individual, se manifiesta a través de un proceso colectivo que influye en el comportamiento social de los individuos de acuerdo a los direccionamientos específicos que se formulen.

La conformación de la estructura social moderna demanda la competencia de individuos que más allá de los títulos profesionales, tengan la capacidad de romper con los paradigmas establecidos, que generen el cambio buscando el beneficio general, objetivo que solo podrá ser alcanzado por aquellos que posean la característica de líderes dentro de una comunidad u organización determinada.⁴

Por tal razón el valor de un líder no radica en influenciar de manera temporal, sino que depende de su capacidad de crear sinergias a su alrededor, que le permitan la homogeneidad en el grupo de trabajo, al igual que busque la fortaleza a través del entendimiento mutuo, sin duda de esta manera se garantiza la continuidad y éxito en el camino de los objetivos que el grupo persigue.

Según Fischman, el liderazgo no sólo es una condición genética que determina la característica del líder, este puede ser adquirido durante la formación o pueden potencializarse las características y habilidades que ya posea, en este orden de ideas la formación en liderazgo debe ser el punto de partida en el proceso de alcanzar la característica del líder, en consecuencia la premisa que

³ HOYOS P, Cardona M, Correa D. Humanizar los contextos de salud, cuestión de liderazgo. Invest. Educ. enferm. 2008; 26 (2): 218-225.

⁴ HOYOS P, Cardona M, Correa D. Ibid.

se tiene sobre el perfil profesional de los enfermeros presume la característica de liderazgo como parte esencial de su condición profesional.

Es importante resaltar que algunos estudios como el estudio realizado por Nancy Morales Jiménez sobre el análisis de conductas de liderazgo en estudiantes de bachillerato en enfermería, Puerto Rico en el año 2012, revela los siguientes resultados:

“Los estudiantes de enfermería participantes de este estudio, no demostraron poseer las conductas de liderazgo que todo profesional necesita para ejercer la profesión.”⁵

Por otra parte, según el estudio que midió características de liderazgo en los estudiantes de enfermería de la CURN de VII y VIII semestre, segundo periodo, realizado en Cartagena 2013, se evidencio que:

Los estudiantes de enfermería de la CURN no evidencian un perfil de liderazgo, se intuye que puede ser originada en la formación académica que han recibido en la facultad de enfermería, o puede obedecer a la falta de una selección previa en admisiones ya que admite a los aspirantes sin que estos posean este perfil.

“Se destaca en este informe que los estudiantes de I y II semestre muestran seguridad en la toma de decisiones en un 50% contra un 47% en VIII; temor al adaptarse a nuevas situaciones 66% en VII y un 65% en VIII. Un 69% en VII Y un 71% en VIII no tienen capacidad de dirigir un grupo. Un 56% en VII y un 66% en VIII, no poseer la capacidad de hablar en público”⁶

Es importante resaltar que algunos estudios sobre este tema hacen referencia al hecho que los enfermeros profesionales tanto en el ejercicio de su profesión como en su etapa de preparación académica adolecen de las características de liderazgo que son indispensables para desenvolverse con éxito en todo su contexto.

Así mismo el estudio de Cerro Rodríguez María Paula y Gary Garrido Leidy reflejan que los estudiantes tienen claro cuáles son las características necesarias que deben poseer para desarrollarse como líder, sin embargo, no ejecutan o potencializan dichas habilidades, no se determina cuáles podrían ser las causas que impiden que no se desarrollen estas características.

“Respecto a que características debe tener un líder todos coincidieron en las siguientes, Iniciativa, responsabilidad, honestidad, carisma, respeto, tolerancia Orden, confianza, fluidez, compromiso y humildad. Buena

⁵ MORALES J. Nancy, Gurabo, Puerto Rico (2012), análisis de conductas de liderazgo en estudiantes de bachillerato en enfermería. <http://www.suagm.edu/utdoctoral/pdfs/Disertaciones-2013/NMorales.pdf>

⁶ *Ibíd.*, p. 68-69

*expresión oral y verbal, Saber liderar, colaborador, equitativo, solidario, comprensivo, equitativo, proactivo, emprendedor, autoridad, una persona que escucha y quiere ayudar al beneficio de otro*⁷

Por otra parte, en la investigación sobre la enfermería como grupo oprimido: las voces de las protagonistas, postulan que la enfermería a través de la historia ha sido vista como una profesión subordinada de la medicina puesto que se tiene la noción de que la enfermera solo tiene como función el cumplimiento de órdenes y tareas impuestas por el médico. De acuerdo a esto la investigación refiere que “la enfermería ha desarrollado características que contribuyen al mantenimiento de una identidad profesional subordinada”⁸ las cuales son internalización de los valores del opresor, baja autoestima e impotencia, miedo a la libertad y dependencia emocional, y violencia horizontal las cuales llegan a influenciar de manera negativa sobre las características de liderazgo y autonomía de las enfermeras. Es por esto que en la investigación se resalta que:

“La educación que las enfermeras reciben juega un papel crucial en la adopción de algunas de las características que las ayude a analizar críticamente su realidad para alcanzar el nivel de conciencia crítica y transformar las condiciones de su actividad hacia modelos más democráticos y participativos”⁹.

Con esta premisa se afirma que al incluir dentro de la educación de la enfermería modelos educativos que permitan la autonomía intelectual y libertad es posible que se desplieguen las capacidades de liderazgo de las enfermeras. De tal modo los profesionales dentro de su ámbito de formación deben fomentar su carácter, autonomía, criterio y capacidad de decisión para que al momento de enfrentarse al campo laboral o de práctica no se desvíen o permitan que se supriman todas esas características que ya posean y por el contrario se potencialicen cada día. En este sentido el fomento del liderazgo en el contexto académico es una pieza fundamental que ayudará al futuro profesional estar enfocado y perfilado con un liderazgo fortalecido a nivel personal y colectivo.

Con relación a la Unidad Central Del Valle, en su programa de enfermería no se conocen estudios que determinen las características de liderazgo en los estudiantes, siendo este el problema a resolver en este trabajo de investigación.

Por tanto, es de vital importancia conocer si los estudiantes del programa de enfermería, poseen las características propias de un líder, a nivel personal e interpersonal, en sus aulas de clase y en el ejercicio de sus prácticas. Estos

⁷HUBER, Diane. Liderazgo. En: Liderazgo y Administración en Enfermería. 11a Edición. McGraw – Hill Interamericana. Editores, S.A, de C.V.1996. México. Ibíd. P. 65

⁸ MOYA, José Luis MEDINA; BACKES, Vânia Marli Schubert; PRADO, Marta Lenise do and SANDIN, Mari Paz. La enfermería como grupo oprimido: las voces de las protagonistas. *Texto contexto - enferm.* [online]. 2010, vol.19, n.4, pp. 609-617. ISSN 0104-0707. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-07072010000400002>.

⁹ Ibíd P: 615

resultados podrán ser tomados como base para el mejoramiento o fortalecimiento del proceso de formación en liderazgo, en el programa.

Son las anteriores razones las que motivan el siguiente interrogante.

¿Cuáles son las características de liderazgo que presentan los estudiantes del programa enfermería de la Unidad Central Del Valle Del Cauca.

2. JUSTIFICACIÓN

Después de hacer una revisión de forma cuidadosa a los estudios, artículos, e investigaciones sobre el liderazgo en enfermería, se ha determinado por parte de las autoras de esta investigación, la importancia de este tema en el profesional de enfermería, ya que el liderazgo va estrechamente ligado al desarrollo de los procesos propios de la profesión, puesto que dependiendo de las características de liderazgo que se posean, se ejercerán acciones sobre el paciente sujeto de atención, que pueden ser de carácter negativo o positivo.

Para la asociación colombiana de facultades de enfermería (ACOFAEN) el perfil profesional de un enfermero debe estar determinado por ciertas características personales como su capacidad de gestión y liderazgo, ya que estos le permiten articular en su ejercicio profesional los procesos administrativos, pedagógicos, epidemiológicos, investigativos y de comunicación los cuales son los campos de ejercicio de la profesión de enfermería.

Es por esta razón que en las instituciones de formación de profesionales de enfermería deben incluir dentro de su programa académico estrategias que potencialicen el liderazgo y la autonomía de sus estudiantes, como se evidencia en Puerto Rico donde “Las instituciones académicas deben regirse por los estándares para la educación de enfermería, establecidos en 1987 por el Colegio de Profesionales de Enfermería de Puerto Rico (CPEPR); estos estándares especifican que, el diseño curricular y los objetivos del programa deben proveer para el desarrollo de las actitudes y competencias en los roles para los cuales el estudiante está siendo preparado”¹⁰

Nancy Morales afirma que “desde la estructura curricular de las universidades, se debe fortalecer la capacitación en liderazgo, diseñando un plan de estudios que comprenda un componente importante en este sentido, en consecuencia, el primer paso en el proceso de formación de líderes en enfermería se inicia en la institución”.¹¹

¹⁰ MORALES J. Nancy, Gurabo, Puerto Rico (2012), análisis de conductas de liderazgo en estudiantes de bachillerato en enfermería. [Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: <http://www.suagm.edu/utdoctoral/pdfs/Disertaciones-2013/NMORALES.pdf>.

¹¹ *Ibíd*, p.56

Teniendo en cuenta que la misión y la visión del programa de enfermería de la Unidad Central del Valle especifica que su propósito es formar profesionales íntegros con capacidad de liderazgo, este trabajo de investigación generara resultados que serán tomados como base para la propuesta encaminada a la mejora del conocimiento e implementación del liderazgo, de esta manera los procesos de atención en salud serán prestados con altos estándares de eficiencia, es así como esta investigación generara conocimiento que fortalecerá la formación profesional de los estudiantes de enfermería, de la Universidad Central del Valle.

Son todas estas razones, por las que se hace necesaria la identificación de las características propias del estudiantado en enfermería, detectar sus debilidades y fortalezas, además de brindar las recomendaciones sobre los resultados encontrados en la comunidad estudiantil del programa de enfermería de la UCEVA dentro de la investigación.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar las características de liderazgo que tienen los estudiantes de enfermería de la Unidad Central del Valle del Cauca (UCEVA) 2016.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Caracterizar a la población de acuerdo a edad, sexo, semestre actual, estrato socioeconómico, estado civil.
- Describir el porcentaje de cumplimiento de cada característica de liderazgo evaluada según el criterio establecido.
- Establecer las características de mayor prevalencia en los estudiantes de enfermería de la Unidad Central del Valle del Cauca (UCEVA) 2016.

4. MARCO REFERENCIAL

4.1. MARCO CONCEPTUAL

4.1.1 Líder. Es la persona capaz de ejercer influencia en otros para dirigirlos y guiarlos efectivamente hacia el logro de objetivos y metas sean estas personales, organizacionales, deportivas o de cualquier otra índole. Un líder es aquella persona que con su influencia logra llevar a un equipo a su máximo desempeño.¹²

De este modo se puede decir que es aquella persona que desarrolla determinadas habilidades o cualidades especiales que le permiten generar un impacto positivo en las demás personas, marcando en ellas la diferencia, ya que el ser líder es una prioridad para alcanzar las metas, y por lo tanto obtener éxito en cualquier campo que se desempeñe; es importante tener en cuenta que para ser líder se parte de las características y virtudes propias, sin embargo aquellas características se pueden adquirir o potencializar, de allí la importancia de fomentarlo en las instituciones para que resulten profesionales de enfermería íntegros en cualquier área en la cual se quieran desempeñar.

4.1.2 Liderazgo. Es la capacidad que tiene la persona para articular y despertar entusiasmo en pos de una visión y una misión compartida; el liderazgo implica además ponerse a la vanguardia, cualquiera sea su cargo, y poder orientar el desempeño de otros, sirviéndoles como ejemplo para hacerles asumir su responsabilidad.¹³ Es a través de este que el enfermero adquiere la capacidad de motivar, de transformar opiniones buscando el perfeccionamiento del cuidado y la práctica profesional.

Según Fischman (1991), “implica la influencia que ejerce una persona sobre un grupo de su referencia. Dicha influencia del líder logra que otros lleven a cabo las tareas que se pretenden desarrollar al servicio de la eficacia colectiva”.¹⁴

4.1.3 Características. Es una cualidad que permite identificar a algo o alguien, distinguiéndolo de sus semejantes. Las características son todos aquellos aspectos o variables que configuran el estado e identidad de una entidad en particular, que puede ser tanto una persona como un animal, un vegetal, un objeto o incluso una condición o escenario. Puede tratarse de cuestiones vinculadas al temperamento, la personalidad o lo simbólico, pero también al aspecto físico.¹⁵

¹² MEJÍA, Camilo, CONTRERAS, Francoise, URIBE, Ana Fernanda, JUÁREZ A, Fernando, BARBOSA, David. Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos psicosociales en entidades del sector salud. UN ESTUDIO COMPARATIVO Acta Colombiana de Psicología [en línea] 2009, 12 (Diciembre) : [Fecha de consulta: 27 de enero de 2017] Disponible en: <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=79815640002>> ISSN 0123-9155), P. 13-26.

¹³ *Ibíd.* P.36

¹⁴ MONTERO GUERRERO, Jorge Alberto “Liderazgo pastoral y mayordomía de ingresos económicos de la Misión Centro Oeste del Perú” 2012-2013

4.1.4 Características de un líder

Las características más importantes son:

- “Visionario: el líder se caracteriza por adelantarse a los acontecimientos.
- Persona de acción: el líder no solo fija unos objetivos exigentes, si no que luchará con enorme persistencia para alcanzarlos
- Brillante: el líder sobresale del resto del equipo, bien por su inteligencia, por su espíritu combativo, por la claridad de sus planteamientos o por una combinación de todos ellos.
- Coraje: el líder siempre defiende con determinación sus convicciones.
- Contagia entusiasmo: el grupo palpa que las metas que plantea el líder son buenas tanto para la empresa como para ellos mismos.
- Gran comunicador: esta cualidad le permite al líder vender su visión de futuro.
- Convincente: el líder es persuasivo, sabe presentar sus argumentos de forma que consigue ganar el apoyo de la organización.
- Gran negociador: el líder es muy hábil negociando, tanto dentro de la empresa como fuera de la misma.
- Capacidad de mando: el líder es una persona comprensiva pero no puede ser una persona blanda, porque si no los miembros del equipo le podrían perder el respeto.
- Exigente: con sus empleados, pero especialmente consigo mismo.
- Carismático: el carisma es una habilidad natural para seducir y atraer a las personas. Si además de todo lo anterior el líder cuenta con carisma, estaríamos ante un líder completo.
- Honestidad: unos elevados valores éticos son fundamentales para que el liderazgo se mantenga en el tiempo.
- Cumplidor: el líder tiene que ser una persona de palabra.
- Coherente: el líder tiene que vivir aquello que predica. No vale con exigir algo y no predicar con el ejemplo”.¹⁶

¹⁶ LÓPEZ C, Oscar Fernando, CRUZ T, Diego Felipe. “Análisis Del Clima Organizacional En Las Empresas Del Grupo Cota Farms S.A”2010.

- “Autoconciencia: Habilidad para conocer y entender tus propios cambios de humor, emociones e impulsos, y su efecto en los demás. Sus signos distintivos son la autoconfianza, autoevaluación realista y el sentido de humor autocrítico.
- Autocontrol: Habilidad para controlar o reorientar impulsos y estados de ánimo perjudiciales. Tendencia a pensar antes de actuar y reservarse los juicios. Distintivos propios es la confianza en la propia valía e integridad, la comodidad en la ambigüedad y la disposición al cambio.
- Motivación: Pasión por el trabajo por motivos más allá del sueldo o el prestigio. Propensión a buscar metas con energía y persistencia. Gran impulso para lograr objetivos, optimismo, incluso ante el fracaso, compromiso con la empresa.
- Empatía: Habilidad para entender las emociones de los demás. Capacidad para tratar a la gente según sus reacciones emocionales. Experiencia en construir y retener talentos, sensibilidad intercultural, servicio a clientes.
- Habilidades sociales: Habilidad para tratar relaciones y crear redes. Habilidad para encontrar una base común y crear relaciones. Eficacia ante los cambios, capacidad persuasiva, experiencia en crear y dirigir equipos”.¹⁷
- “Seguridad: Actitud que permite a los individuos tener una visión positiva acerca de ellos mismos.”¹⁸

4.1.5 Enfermería. La enfermería abarca los cuidados autónomos y en colaboración, que se prestan a las personas de todas las edades, familias, grupos y comunidades, enfermos o sanos, en todos los contextos, e incluye la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, y los cuidados de los enfermos, discapacitados, y personas moribundas. Funciones esenciales de la enfermería son la defensa, el fomento de un entorno seguro, la investigación, la participación en la política de salud y en la gestión de los pacientes y los sistemas de salud, habilidad para resolución de problemas y toma de decisiones ¹⁹, para realizar estas funciones es necesario que el enfermero posea valores humanísticos los cuales debe cultivar a lo largo de su vida profesional ya que la enfermería es un arte cuando se comprenden los sentimientos del otro y se logra una relación interpersonal que influya positivamente en el proceso curativo o en el mantenimiento de la salud.

¹⁷ LÍDER CONSULTORES. Cinco Factores Que Definen Al Buen Líder. 2015[Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: <http://liderc.com/cincofactores.html>

¹⁸ PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE. La confianza en sí mismo.2014 [Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: http://apoyo.saludestudiantil.uc.cl/index.php/sabermas?task=verItem&id_item=26&vista=sabermas

¹⁹ CONSEJO INTERNACIONAL DE ENFERMERÍA. Definición De Enfermería. 2015 [Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: <http://www.icn.ch/es/who-we-are/sobre-el-cie/>

4.1.6 Liderazgo en enfermería. En el profesional de enfermería, el liderazgo se concibe como el resultado de una base de conocimientos y métodos para encarar el quehacer profesional, en todas las estructuras (servicios, personal y usuarios externos) y en las diferentes fases del proceso gerencial en el área asignada (unidad, servicio, departamento y otros). La gestión del servicio ha de observarse en forma puntual: la planificación de la atención al usuario, la coordinación con otras áreas, departamentos, disciplinas intra y extra hospitalarias, la organización de las actividades para el personal a cargo, la docencia y aplicación del proceso de enfermería, apoyado en la elaboración y actualización de protocolos conducentes a la evaluación del desempeño y la calidad de servicios que reciben los usuarios.²⁰

Para la Asociación Nacional De Enfermeras De Colombia (ANEC) el liderazgo en enfermería es el fundamento que genera sentido de pertenencia por la profesión, así como por la salud de la población que redundan en un interés nacional, así lo expresa la visión de esta entidad que a continuación se cita.

“Trabajamos para ser la Organización más representativa de las Enfermeras del país, que ofrezca los mejores beneficios y servicios a sus afiliadas, del orden sindical, gremial y científico, formando y manteniendo el mejor equipo humano de líderes de Enfermería, con un alto sentido de pertenencia por la Profesión, por la Organización, por la salud de la población y por los intereses de la nación”²¹

4.1.7 Estudiantes. Estudiante es el término que permite denominar al individuo que se encuentra realizando estudios de nivel medio o superior en una institución académica, aunque claro, cabe destacarse que también la palabra es usada con suma recurrencia como sinónimo de alumno. Básicamente, el estudiante se caracteriza por su vinculación con el aprendizaje y por la búsqueda de nuevos conocimientos sobre la materia que cursa o que resulta ser de su interés.²²

La UCEVA en su reglamento estudiantil (Acuerdo No 021 de septiembre del año 2007) define la palabra Estudiante en el ARTÍCULO 2º como “Es estudiante de la UCEVA quien posee matrícula académica y financiera vigente y registrada en uno de sus planes de estudio”²³

²⁰ Práctica de liderazgo del profesional en Enfermería. Enfermería en Costa Rica, 2003 Colegio de Enfermeras de Costa Rica [Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532014000200005

²¹ Asociación Nacional De Enfermeras De Colombia (ANEC) 2011[Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: <http://www.anec.org.co/>

²² MENDOZA HERNANDEZ, John Mario; MENDOZA MERIÑO, Olga Cecilia; PERALTA RUIZ, Beatriz. Diseño de una cartilla didáctica para potenciar el uso pedagógico del celular en los estudiantes de décimo grado de la institución educativa técnica agropecuaria y comercial del municipio de san pablo. 2015. Disponible en internet: <http://repository.libertadores.edu.co/bitstream/11371/301/1/JohnMarioMendozaHernandez.pdf>. P.13.

²³ UCEVA Reglamento Estudiantil Acuerdo No 021 septiembre 25 del año 2007

4.1.8. El Aprendizaje, elemento esencial para ejercer el liderazgo. En la actualidad ya no es suficiente poseer un stock de conocimientos, incluso el acrecentarlos no basta, lo que se les exige a las organizaciones, los profesionales es que se cuestionen y produzcan nuevos conocimientos con el fin de innovar productos y servicios para responder a las demandas del mercado.

4.2 MARCO DE ANTECEDENTES

Es importante para esta investigación, identificar los antecedentes que de este tipo han sido desarrollados por otros autores, ya que la investigación científica se nutre de diferentes tópicos que pueden marcar el camino de una nueva investigación, facilitando el desarrollo de las actividades y logrando la minimización en los posibles errores que se puedan cometer, a continuación, se reseñan 4 investigaciones que según las autoras de este proyecto son las de mayor relevancia, para este caso.

Retomando el estudio anteriormente citado, el cual se realizó en el año 2012, en Gurabo, Puerto Rico, por Nancy Morales Jiménez, quien analizó si los estudiantes próximos a graduarse de un programa de bachillerato en enfermería poseían o no las conductas de liderazgo, mediante una auto-evaluación sobre sus conductas en su práctica clínica, que se comparó con la evaluación de sus profesores sobre la manifestación de dichas conductas. La metodología de esta investigación fue de tipo exploratorio/descriptivo, con enfoque cuantitativo. Finalmente, este estudio arroja como resultado que los estudiantes de enfermería no cuentan con las suficientes características para ser catalogados como líderes.

En el año 2008 la autora Medina, Patricia desarrollo la investigación “Reflexiones sobre el liderazgo docente. El liderazgo transformacional en los docentes: una herramienta de gestión”. Fue realizada aplicando una escala de valoración de actitudes dirigidas a 43 docentes y 5 directivos, desde las perspectivas de condición laboral y niveles educativos. Teniendo como objetivo propiciar un espacio de reflexión acerca de la importancia del liderazgo docente como eje de reestructuración de los centros educativos.

Concluyendo a su vez que el liderazgo no es un aspecto exclusivo de la autoridad formal y más bien resulta complementado con el liderazgo docente, logrando una herramienta para el logro de los fines institucionales.

Se observa que el estudio de Nancy Morales y de Patricia Medina coinciden en que la función educativa es determinante en cuanto a la formación del alumnado versus su capacidad de liderazgo.

Por otro lado, se tuvo como guía, el artículo “una reflexión sobre la autonomía y el liderazgo en enfermería”, elaborado por Sara Guerrero Núñez y Patricia Cid Henríquez, el Artículo hace reflexión sobre los conceptos de

autonomía y liderazgo en la enfermería y cómo ellos se relacionan con el quehacer profesional, especialmente en Chile. Se analizan las limitaciones existentes y, finalmente, se hacen sugerencias, con la finalidad de orientar a las enfermeras para que lideren con autonomía el cuidado y su gestión. Llegaron a la conclusión primordial que las profesionales sean formadas en estos aspectos, con una educación de pregrado basada en competencias que dirijan a la formación de líderes y gestores del cuidado, aunando esfuerzos, motivaciones y capacidades entre la atención cerrada y abierta de salud, con estrecha relación entre los sectores académicos e investigativos en enfermería. Debido al contexto sanitario chileno, con el desplegado escenario para las enfermeras, es fundamental que enfermería analice la formación de estos profesionales respecto al liderazgo, pues de no incorporarlo adecuadamente al ámbito profesional, quedará "desarticulada frente a los cambios existentes en los sistemas de salud".²⁴

También, se tuvo como referente el artículo "coaching educativo como estrategia para fortalecer el liderazgo en enfermería" elaborado por Lizet Veliz Rojas y Tatiana Paravic Klijn. El artículo presenta el coaching educativo como una estrategia pedagógica para desarrollar y fortalecer el liderazgo en enfermería. Expone los elementos que pueden facilitar o dificultar el liderazgo en enfermería y se destaca a la educación como el factor clave para la adquisición de competencias necesarias para su ejercicio. Finalmente, establece, que la adquisición de herramientas para ejercer un liderazgo efectivo es fundamental, así como la capacitación continua logrará establecerlos, ya que "la educación constituye un factor clave para la adquisición de competencias de liderazgo por parte de las/os enfermeras/os, considerando que la educación es un medio que permite y facilita la modificación de conductas y comportamientos de las personas".²⁵

Igualmente, se tuvo como guía el artículo de María Élica Calderón-Gómez sobre "Práctica de liderazgo del profesional en Enfermería", el estudio comprende una muestra de 53 profesionales en Enfermería, seleccionados con base en criterios establecidos, a quienes se les aplicó un cuestionario de tipo cualitativo para conocer su opinión acerca de las características del liderazgo que exige el momento actual y sus prácticas de liderazgo. Los puntos críticos identificados fueron: visión futura con pensamiento largo plazo, conciencia del entorno exterior que las favorezca en la planificación de su trabajo y la toma de decisiones, capacidad política, aplicación de estrategias eficaces y combinación de talentos para conseguir metas, confianza y seguridad para el trabajo en equipo, creencia en sí mismas y en lo que hacen los demás,

²⁴ Guerrero-Núñez S, Cid-Henríquez P. Una reflexión sobre la autonomía y el liderazgo en enfermería. *Aquichan*. 2015;15(1):129-140. DOI: 10.5294/aqui.2015.15.1.12

²⁵ Formato Documento Electrónico(ISO)

VELIZ ROJAS, Lizet y PARAVIC KLIJN, Tatiana. COACHING EDUCATIVO COMO ESTRATEGIA PARA FORTALECER EL LIDERAZGO EN ENFERMERÍA. *Cienc. enferm.* [online]. 2012, vol.18, n.2 [citado 2017-01-31], pp.111-117. Disponible en: <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532012000200012&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0717-9553. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532012000200012>.

influencia y negociación para alcanzar metas comunes y desarrollo de un pensamiento creativo para ser innovador.

En el año 2013 en Bogotá, Colombia la autora Amanda Lucia Bonilla M. desarrollo una investigación titulada “proceso de formación para el liderazgo en un programa de enfermería: concepciones de estudiantes y docentes” con el objetivo de evidenciar los conceptos de estudiantes y docentes sobre el proceso de formación en liderazgo en un programa de enfermería de una universidad de Bogotá.

Partiendo del concepto de liderazgo en enfermería como “el proceso que promueve la mejora de las condiciones de salud y vida de la población, el logro de objetivos de cuidado propios de la profesión y el alcance de las metas propuestas en los servicios de salud” realizando unas entrevistas que estuvieron encaminadas inicialmente a preguntar concepciones a los dos grupos acerca del liderazgo, desde puntos general y específico para la disciplina de enfermería, así como los atributos de un líder de enfermería, para finalmente indagar sobre las concepciones acerca de las estrategias o métodos utilizados y su influencia en la formación del liderazgo.

Teniendo como resultados que ambos poseen conceptos diversos, pero coincidiendo en el liderazgo como un método y herramienta para alcanzar las metas en salud, logrando aportar conocimiento de liderazgo en enfermería y los atributos que tanto docentes como estudiantes deben cultivar a la hora de buscar este perfil.

4.3 MARCO TEÓRICO

A continuación, se hace referencia a los principales autores teóricos que plantean la importancia del liderazgo como parte fundamental en el desempeño de cualquier profesión y la enfermería es una de las profesiones que por sus características requiere del liderazgo como uno de sus pilares en el ejercicio profesional.

La teoría X y Y es una de las pioneras en cuanto a la tipificación del recurso humano, su autor Douglas McGregor plantea dos puntos de vista que son diametralmente opuestos con relación a la forma en que un individuo asume su rol como ser productivo dentro de una organización, el primer planteamiento hace referencia a la teoría X, que se soporta en los siguientes aspectos para determinar el perfil de un individuo con relación a su trabajo.

- “No le gusta trabajar y hace todo por evitarlo.
- Trabaja únicamente por dinero y amenazas de castigo.

- Es irresponsable y carece de iniciativa; prefiere ser dirigido.”²⁶

De acuerdo a estos factores McGregor determina lo siguiente “El individuo evitará cualquier responsabilidad, tiene poca ambición y quiere seguridad por encima de todo, por ello es necesario que lo dirijan”²⁷

Por lo tanto, los individuos que se enmarcan en el perfil de la teoría X no poseen habilidades de liderazgo, ya que evitan las responsabilidades, su iniciativa es nula y solo actúan cuando son supervisados y dirigidos su objetivo principal es la sobrevivencia y solo están en un puesto de trabajo por unos cuantos billetes.

En contraste con la teoría X McGregor plantea la teoría Y según esta teoría los individuos son diametralmente opuestos con relación a los individuos de la teoría X, al igual que en el caso anterior la teoría Y plantea factores que determinan el perfil del individuo.

- “Tiene iniciativa y es responsable”.
- Ayuda para alcanzar los objetivos que considera valiosos.
- Es capaz de auto-controlarse y auto-dirigirse si acepta los objetivos de su trabajo.

Tiene mayores posibilidades intelectuales que las que usa.”²⁸ Según McGregor estos factores determinan lo siguiente “No es necesaria la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa. La mayoría de las personas poseen un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que permitirá dar solución a los problemas de la organización”²⁹

Teniendo en cuenta lo expuesto por McGregor en la teoría y se deduce que el liderazgo es la razón por la cual los individuos son proactivos, dando solución a los problemas que se presenten, no requieren de coacción ni de ser supervisados, tienen autonomía y esto beneficia la organización.

De acuerdo a lo anterior, es indispensable hacer un paralelo entre esta teoría y la presente investigación ya que los factores determinantes del perfil de los individuos de tipo Y tienen gran relación con las características que debe tener un enfermero líder, según lo expresado en el estudio “El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes realizado en año 2013 en Sau Pablo” postula que las características de liderazgo de mayor importancia para los enfermeros son: “conocimiento, experiencia, confianza, capacidad de trabajar en equipo, de resolver problemas, autodesarrollo, relación interpersonal, compromiso y

²⁶ MCGREGOR Douglas “Teorías X y Y” 1960 [Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: <http://prof.usb.ve/lcolmen/Trabajo-Grupo2-seccion-02.pdf>

²⁷ Ibid.

²⁸ Ibid

²⁹ Ibid

respeto entre el equipo y saber oír”,³⁰ las cuales tienen correlación con los factores expuestos por McGregor en su teoría.

Por tal motivo esta teoría tiene gran aplicabilidad puesto que las características que presenta el individuo tipo Y van directamente relacionadas con el liderazgo que deben poseer los enfermeros, por otra parte si se evidencian condiciones propias del individuo tipo X lo cual reflejará que los estudiantes adolecen de características propias del líder; dichos aspectos se tomaran como base para la realización de variables que midan las características de liderazgo que posean los estudiantes de enfermería de la unidad central del valle del cauca. Igualmente, la teoría de los rasgos presenta una visión de mayor especificación en cuanto los rasgos de la conducta humana.

“Consideraba que los rasgos existían en el sistema nervioso como estructura que guiaban la conducta congruente en diversas situaciones. Partió de la premisa que todos tenemos rasgos”.³¹

Teniendo en cuenta esta teoría la conducta se determina por factores internos que hacen parte de la fisiología humana, dando lugar a un perfil determinado y por consiguiente a un comportamiento definido, el autor subdivide estas características en tres grupos que son: rasgos cardinales, rasgos centrales y rasgos secundarios.

Al analizar estas tres características de la conducta humana se puede decir que para el autor hay tres tipos de comportamiento definido, el primero hace referencia al tipo de persona que evidencia su tipología de manera recurrente, el segundo se denota de forma intermitente en su forma de actuar y por último el tercero solo se manifiesta cuando existe un detonante que lo impulsa a una conducta determinada.

Es claro que esta teoría está directamente relacionada con el liderazgo en el sentido de que los comportamientos pueden ser inducidos de acuerdo a estímulos externos que puedan moldear o modificar la conducta de una persona y de esta forma definir las características de liderazgo que posean.

En la investigación la visión de Enfermeros Líderes se menciona que “el liderazgo se desarrolla, a pesar de que haya personas que nazcan con características que lo faciliten, todas pueden tornarse en buenos líderes, para eso, deben tener tiempo y espacio para revelarse. Las personas aprenden a liderar lentamente, a lo largo del tiempo, por tentativa o por error, orientados por una claridad de lo que es un buen liderazgo y con el estímulo de otras personas que poseen gran capacidad de liderazgo usadas como modelo”³²

³⁰SOUZA E SOUZA, Luis Paulo et al. El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. *Enferm. glob.* [online]. 2013, vol.12, n.30, pp. 268-280. ISSN 1695-6141. [Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n30/administracion4.pdf>

³¹ Teoría de los rasgos de Allport (1937-1961) [Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: <http://personalidaducenm.blogspot.com.co/2014/03/teoria-de-los-rasgos.html>

³² HUBER, Diane. Liderazgo. En: *Liderazgo y Administración en Enfermería*. 11a Edición. McGraw – Hill Interamericana. Editores, S.A, de C.V.1996. México.Ibid; P 14

Lo postulado anteriormente tiene gran relación con el tercer tipo de comportamiento propuesto en la teoría de los rasgos ya que a pesar de que muchos enfermeros al inicio de su formación académica o profesional no cuentan con las características propias de un líder, estos pueden adquirirlas a través de la necesidad impuesta por la profesión o las circunstancias por las cuales atraviesan que de alguna manera los obliga a desplegar las características necesarias para ser un líder.

Por consiguiente el liderazgo en enfermería no es ajeno a las teorías que hasta este momento se han planteado en esta investigación, ya que en ambas se ven reflejadas condiciones que describen aquellas características que debe poseer una persona líder y que es indispensable para el ejercicio de la profesión de enfermería ya que es una disciplina que requiere de actitudes y una capacidad de gestión que implica llevar a cabo tareas y procedimientos más allá de lo convencional, siendo el liderazgo el principal actor en este proceso.

5. METODOLOGIA

5.1 TIPO DE ESTUDIO:

La presente investigación se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y corte transversal

Fue de enfoque cuantitativo, porque permitió examinar los datos de manera numérica dando lugar a realizar un análisis estadístico.

Fue de tipo descriptivo, debido a que se identificaron y describieron las características de liderazgo que poseen los estudiantes y de corte transversal porque fue diseñado para medir las características de liderazgo en los estudiantes en un punto específico de tiempo (2016).

5.2 ÁREA DE ESTUDIO:

La investigación se realizó en la Unidad Central del Valle, un establecimiento público de educación superior de Tuluá, Valle del Cauca, Colombia.

Colombia es un país ubicado en la zona noroccidental de América del Sur, su capital es Bogotá, se estructura en 32 departamentos, y 1099 municipios, uno de esos departamentos es el Valle del Cauca.

Tuluá, es uno de los 42 municipios del Valle, “se le conoce y se le llama el corazón del Valle del Cauca principalmente por su ubicación geográfica como

también es conocida como La Villa de Céspedes, por ser la ciudad en donde nació el botánico y sacerdote Juan María Céspedes”.³³

Con una extensión total de 910.55 kilómetros cuadrados, “el Municipio de Tuluá limita por el Oriente con el Municipio de Sevilla y el Departamento del Tolima; por el Occidente con el Río Cauca y el Municipio de Rio frío. Por el Norte con los Municipios de Andalucía y Bugalagrande y por el Sur con los Municipios de Buga y San Pedro”.³⁴

Según cifras del DANE, Departamento Nacional de Estadística, con base en el Censo realizado durante el año 2005, Tuluá cuenta con una población de 204.138 habitantes.”³⁵

La Unidad Central de Valle del Cauca, fue creada por el Consejo Municipal de Tuluá en 1971 “es un establecimiento público de educación superior, de carácter oficial, del orden municipal, con personería jurídica, autonomía administrativa, académica y patrimonio propio e independiente y con domicilio en el municipio de Tuluá.

En materia de Programas Académicos cuenta con 23, y se introdujo la modalidad a Distancia en convenio con la UPTC (Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia) con cinco Tecnologías y dos Carreras Profesionales. Los Programas pioneros fueron Derecho y Licenciatura en Ciencias Sociales; posteriormente en enero de 1972 se crea la Licenciatura en Educación Física; con estos dos primeros Programas se estructura la Facultad de Educación. En 1993 iniciaron los Programas de Enfermería, Ingeniería Industrial e Ingeniería Ambiental. En 1998 se creó el Programa de Medicina.”³⁶

El programa de enfermería de la Unidad Central del Valle “inició sus labores en el primer semestre de 1994 bajo el nombre de Facultad de Enfermería, creado por el acuerdo número 009 del 01 de Diciembre de 1993 del Consejo Superior de la UCEVA. La Facultad de Enfermería nace en respuesta a la necesidad de formar profesionales de Enfermería al servicio de la región y del país. En el área de Salud faltaba en el centro y norte del Valle del Cauca instituciones universitarias que ofrecieran el programa de Enfermería, constituyéndose, al ser creada en la mejor oportunidad de educación superior por su accesibilidad geográfica y económica para las personas con actitudes y aptitudes en el área de la salud.

A partir del año 2001, y bajo el Acuerdo número 042 del 24 de Julio del Consejo Directivo, se modifica la estructura Administrativa–Académica de la UCEVA, se crea la Facultad de salud con dos programas Enfermería y Medicina.”³⁷

³³ <http://www.camaratuluá.org/index.php/2013-02-19-02-17-03>

³⁴ *Ibid.*,

³⁵ *Ibid.*,

³⁶ UCEVA. Reseña histórica. [Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: <http://www.uceva.edu.co/index.php/institucional/nosotros/resena-historica-uceva>

³⁷ UCEVA. Reseña enfermería. [Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: <http://facultades.uceva.edu.co/index.php/resena-enfermeria>

5.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

5.3.1 Población. Para esta investigación la población fue 283 estudiantes matriculados en la facultad de ciencias de la salud en el programa de enfermería de primero a decimo semestre durante el año 2016 los cuales están distribuidos por semestre de la siguiente manera:

Primer semestre:	47
Segundo semestre:	36
Tercero semestre:	35
Cuarto semestre:	15
Quinto semestre:	18
Sexto semestre:	14
Séptimo semestre:	30
Octavo semestre:	44
Noveno semestre:	0
Decimo semestre:	44

5.3.2 Muestra. La muestra para este estudio es de 119 estudiantes, para la obtención de dicha muestra se realizó la siguiente operación matemática la cual fue utilizada para establecer el número de estudiantes participantes en esta investigación.

En el siguiente cuadro se establece la relación del significado de cada una de las letras usadas en la formula.

N	Población = 283
n	Tamaño de la muestra
P	Probabilidad de ocurrencia = 0,5
Z²	Factor de confiabilidad = 99%
d	Margen de error posible = 0.09
Q	Desviación estándar = 0.5

Formula:

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = \frac{283 (2.58)^2 (0,5) (0,5)}{(0.09)^2 (283 - 1) + (2,58)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{470,9403}{3,9483} = 119 \quad \boxed{n = 119}$$

5.3.3. Muestreo. El tipo de muestreo utilizado en este trabajo de investigación fue probabilístico estratificado ya que la población que se investigó se dividió en segmentos y se seleccionó una muestra por cada segmento.

Para obtener esta muestra por segmentos se utilizó la siguiente fórmula:

$N^{1,2,3,4,5,6,7,8,9}$	Población total por semestre
N	Población total
n	Muestra de la población
$n^{1,2,3,4,5,6,7,8,9}$	Muestra del subgrupo o semestre

$$n_{1,2,3,4,5,6,7,8,9} = \frac{(n) (N^{1,2,3,4,5,6,7,8,9})}{N}$$

$n^1 = 19$	} Sumatoria de los subgrupos $n = 119$
$n^2 = 16$	
$n^3 = 15$	
$n^4 = 6$	
$n^5 = 7$	
$n^6 = 6$	
$n^7 = 13$	
$n^8 = 19$	
$n^9 = 0$	
$n^{10} = 18$	

5.4. CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Estudiantes de enfermería matriculados en el primero y segundo periodo del año 2016 que estén cursando entre I y X semestre en la UCEVA.
- Estudiantes de enfermería que quieran participar en el estudio.
- Estudiantes de enfermería que siendo mayores de 18 firmen el consentimiento informado como requisito para la participación en el estudio.
- Estudiantes de enfermería que siendo menores de 18 años firmen el asentimiento informado y sus padres firmen el consentimiento informado.

5.5. CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Estudiantes de enfermería que no se encuentren matriculados en el programa.
- Estudiantes de enfermería que no firmen el consentimiento o asentimiento informado.
- Estudiantes de enfermería a los cuales sus padres no le firmen el consentimiento informado.

5.6. VARIABLES

5.6.1 Identificación de variables. La variable en la presente investigación fue la siguiente: Características de liderazgo de los estudiantes.

Esta investigación contó con una sola variable ya que al ser de tipo descriptivo no permitió una interacción entre variables dependiente e independiente, en este caso solo se observaron y se describieron las características de liderazgo de los estudiantes.

5.6.2 Operacionalización de variables.

VARIABLE	DEFINICION OPERACIONAL	TIPO DE VARIABLE	VALORES POSIBLES	METODO DE RECOLECCION
EDAD	Edad de los estudiantes en años ya cumplidos	Cuantitativa continua	19, 20, 21, 22...	Encuesta
SEXO	Sexo del estudiante	cuantitativa nominal	Femenino, masculino	Encuesta
SEMESTRE ACTUAL	Semestre el cual se encuentra cursando	Cualitativo ordinal	Primero, segundo, tercero	Encuesta
ESTRATO SOCIOECONÓMICO	Estrato socioeconómico del estudiante a través del estrato del barrio donde reside	Cualitativa ordinal	1, 2, 3...	Encuesta
ESTADO CIVIL	Estado civil del estudiante	Cualitativa nominal	Soltero(a) Casado(a) Viudo(a) Unión libre	Encuesta
CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO	Cualidades presentes en los estudiantes que indiquen que son líderes.	Cualitativo nominal	Presencia o ausencia de características como: visionario, coraje, persona de acción, brillante, seguridad, etc. siempre, casi siempre, algunas veces, nunca	Encuesta

5.7. RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

5.7.1 Método. Para la realización de la encuesta se abordó a los estudiantes de enfermería seleccionados en el muestreo aleatorio de tipo probabilístico estratificado, para esto se contó con la autorización de la facultad de ciencias de la salud para la ejecución de la misma, además se realizó un recorrido por cada una de las aulas de clases en donde se entregó y se explicó todo lo relacionado con el consentimiento informado exaltando que no es de obligatorio cumplimiento, posterior a esto se aplicó el instrumento.

5.7.2 Técnica. Se inició con una revisión bibliográfica de fuentes confiables y estudios previamente realizados sobre el tema necesario para adquirir información y plantear el problema, posteriormente se recolectó la información utilizando un instrumento llamado ENCUESTA DE IDENTIFICACION DE LAS CARACTERISTICAS DE LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES DEL PROGRAMA DE ENFERMERIA DE LA UCEVA., la cual fue realizada por las investigadoras del presente proyecto.

Para la validación de la encuesta se aplicó una prueba piloto que permitió analizar y verificar la comprensión de cada pregunta, su formulación y coherencia. El instrumento consta de dos partes: la primera posee preguntas sobre los factores sociodemográficos para caracterizar la población a estudio; y la segunda parte consta de 55 preguntas las cuales tienen cuatro opciones de respuesta: “siempre”, “casi siempre”, “algunas veces”, “nunca”, de las cuales se debe marcar con una equis (X) la más acorde a su perfil.

Para el proceso de recolección de datos se tuvo en cuenta los siguientes aspectos: autorización escrita (consentimiento informado a los estudiantes mayores de edad y a los padres de los estudiantes menores de edad y asentimiento informado por parte de los estudiantes menores de edad) por cada uno de los participantes de la muestra del estudio, aplicación del instrumento de forma individual a los estudiantes pertenecientes a la muestra, análisis de datos para facilitar la comprensión, procesamiento y presentación de resultados.

5.7.3 Instrumento. Encuesta de identificación de las características de liderazgo en los estudiantes del programa de enfermería de la UCEVA, la cual fue diseñada por las investigadoras del presente estudio, basándose en lo postulado en el marco teórico y en estudios bibliográficos previamente revisados; la finalidad de la encuesta es exclusivamente académica respetando la confidencialidad del que participa y su objetivo fue conocer las características de liderazgo presentes en los estudiantes del programa de enfermería de la Unidad Central del Valle del Cauca.

5.6 PLAN DE ANALISIS

Una vez se midieron las variables por medio de la aplicación de la encuesta (instrumento para identificar las características de liderazgo) modificada, a los estudiantes del programa de enfermería de la Unidad Central del Valle del Cauca, se presentó el resumen de estas por medio de cifras numéricas utilizando una tabla de datos en Excel donde se condensaron todos los datos de variables sociodemográficas (Edad, sexo, semestre actual, estado civil, estrato socioeconómico, promedio) y variables relacionadas con las características de liderazgo presentes en los estudiantes pertenecientes a la muestra.

El análisis estadístico de datos se realizó por medio del programa de EXCEL y posteriormente se filtraron los hallazgos encontrados agrupando el resultado por cada variable objeto de estudio por medio de datos numéricos.

Para la presentación de dichos hallazgos encontrados se realizaron cuadros estadísticos que sirvieron para el análisis, la comprensión e interpretación de la información obtenida.

Posterior a esto se entregó al programa de enfermería el informe final, con el fin de dar a conocer un análisis netamente descriptivo de la información recolectada ya que los datos numéricos o estadísticos permiten concluir si los estudiantes presentan o no las características que deberían poseer en cuanto al liderazgo.

Para la calificación de cada una de las características a evaluar en la segunda parte de la encuesta, se utilizó los siguientes criterios: >del 70% de las respuestas positivas de cada una de las variables (siempre y casi siempre) se tomó como resultado positivo o > 70% de respuestas negativas de cada variable (algunas veces y nunca) se tomó como resultado negativo.

6. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Esta investigación tuvo en cuenta los parámetros y normas establecidos en la resolución 8430 de 1993 la cual establece las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud. En el artículo 11 de esta resolución se estipula el riesgo dependiendo el tipo de investigación.

Con lo anterior se clasificó el presente trabajo de grado como investigación sin riesgo ya que solo se realizó recolección de información, no se ejecutó ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participaron en el estudio. Para la ejecución de la investigación se solicitó la aprobación por medio de una carta a los directivos de la institución.

Seguidamente y de acuerdo al artículo 14 de la resolución 8430 de 1993 se implementó el consentimiento informado para dar a conocer los requisitos y pautas a los participantes dentro de la investigación, y garantizar su plena autorización para participar en la presente, dentro de este se contempló los beneficios y riesgos a los cuales se sometió, y se especificó la capacidad de libre elección y sin coacción alguna además de esto, se tuvo en cuenta los aspectos de confidencialidad, participación voluntaria estipulados en el comité de ética. Por otro lado, la información obtenida mediante el instrumento de medición (encuesta), se utilizó con fines exclusivamente académicos, los estudiantes que decidieron participar en el estudio, lo hicieron de manera voluntaria y con su autorización de forma escrita.

Posteriormente en la aplicación del consentimiento informado las investigadoras lo hicieron a cada uno de los participantes de la investigación con previa explicación de objetivos, procedimientos de intervención y evaluación que se llevó a cabo en la monografía. Para la construcción del consentimiento informado se tuvo en cuenta el artículo 16 de la resolución 8430 de 1993 en donde se menciona los requisitos para la realización de este.

7. RESULTADOS

Según la literatura existe un sinnúmero de características que debe tener un líder, sin embargo, esta investigación se basó en 16 de esas características teniendo en cuenta que son las que más sobresalen en los estudios revisados. Estas son: Características de personas visionarias, características de persona de acción, brillante, coraje, contagia entusiasmo, gran comunicador, convincente, gran negociador, capacidad de mando, exigente, carismático, honestidad, motivación, empatía, habilidades sociales y seguridad.

Tabla 1. Distribución porcentual por semestre según edad

EDAD	SEMESTRE																		
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	7	%	8	%	9	10	%
15-20 AÑOS	15	79%	12	75%	6	40%	3	50%	1	14%	0	0%	1	8%	3	16%	0	0	0%
21-25 AÑOS	3	16%	4	25%	8	53%	3	50%	4	57%	4	66%	8	67%	13	68%	0	15	83%
26-30 AÑOS	1	5%	0	0%	0	0%	0	0%	2	29%	1	17%	4	31%	3	16%	0	2	11%
31-35 AÑOS	0	0%	0	0%	1	7%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	1	6%
36-40 AÑOS	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	17%	0	0%	0	0%	0	0	0%
TOTAL	19		16		15		6		7		6		13		19		0	18	

Fuente: Encuesta de identificación de características de liderazgo

En la Tabla 1, se puede observar que, de los 119 estudiantes de enfermería encuestados en el primer semestre el 79% (n=15) está en el rango de edad entre los 15-20 años, seguido de un 16% (n=3) que está en el rango de edad entre los 21-25 años y posteriormente un 5% (n=1) que está en el rango de edad entre los 26-30 años. En el segundo semestre el 75% (n=12) está en el rango de edad entre los 15-20 años, seguido de un 25% (n=4) que está en el rango de edad entre los 21-25 años.

En el tercer semestre el 40% (n=6) está en el rango de edad entre los 15-20 años, seguido de un 53% (n=8) entre los 21-25 años y posteriormente, un 7% (n=1) que está en el rango de edad entre los 31-35 años. En el cuarto semestre el 50% (n=3) está en el rango de edad entre los 15-20 años y el otro 50% (n=3) está en el rango de edad entre los 21-25 años.

En el quinto semestre el 14% (n=1) está en el rango de edad entre los 15-20 años, seguido de un 57% (n=4) de 21-25 años y posteriormente, un 29% (n=2) que está en el rango de edad entre los 26-30 años. En el sexto semestre el 66% (n=4) está en el rango de edad entre los 21-25 años, seguido de un 17% (n=1) que está en el rango de edad entre los 26-30 años y posteriormente, otro 17% (n=1) que está en el rango de edad entre 36-40 años.

En el séptimo semestre el 8% (n=1) está en el rango de edad entre los 15-20 años, seguido de un 67% (n=8) que está en el rango de edad entre los 21-25 años y posteriormente, un 31% (n=4) que está en el rango de edad entre los 26-30 años. En el octavo semestre el 16% (n=3) está en el rango de edad entre los 15-20 años, seguido de un 68% (n=13) que está en el rango de edad entre los 21-25 años y posteriormente, un 16% (n=3) que está en el rango de edad entre los 26-30 años.

En el décimo semestre, el 83% (n=15) está en el rango de edad entre los 21-25 años, seguido de un 11% (n=2) que está en el rango de edad entre los 26-30 años y posteriormente, un 6% (n=1) que está en el rango de edad entre los 31-35 años.

Tabla 2. Distribución porcentual por semestre según género

SEMESTRE	
----------	--

GENERO	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	7	%	8	%	10	%
FEMENIN	15	79%	12	75%	10	67%	6	100%	6	86%	4	67%	12	92%	18	95%	15	83%
MASCULI NO	4	21%	4	25%	5	33%	0	0%	1	14%	2	33%	1	8%	1	5%	3	17%
TOTAL	19	100%	16	100%	15	100%	6	100%	7	100%	6	100%	13	100%	19	100%	18	100%

Fuente: Encuesta de identificación de características de liderazgo

En Tabla 2, se puede observar que, de los 119 estudiantes de enfermería encuestados, el género femenino es el que predomina desde el primer al décimo semestre.

Tabla 3. Distribución porcentual por semestre según estrato

ITEM	SEMESTRE																	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	7	%	8	%	10	%
ESTRATO 1	2	11%	2	13%	0	0%	0	0%	1	14%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
ESTRATO 2	5	26%	8	50%	9	60%	2	33%	4	57%	2	33%	8	62%	11	58%	1	6%
ESTRATO 3	10	53%	5	31%	5	33%	4	67%	1	14%	2	33%	3	23%	6	32%	10	56%
ESTRATO 4	2	11%	1	6%	0	0%	0	0%	1	14%	1	17%	2	15%	2	11%	3	17%
ESTRATO 5	0	0%	0	0%	1	7%	0	0%	0	0%	1	17%	0	0%	0	0%	4	22%
TOTAL	19		16		15		6		7		6		13		19		18	

Fuente: Encuesta de identificación de características de liderazgo

En la tabla 3, se puede observar que los 119 estudiantes de enfermería encuestados, la sumatoria del porcentaje que predomina son los que residen en viviendas de estrato 2 y 3.

Tabla 4. Distribución porcentual por semestre según estado civil

ITEM	SEMESTRE																	
	1	%	2	%	3	%	4	%	5	%	6	%	7	%	8	%	10	%
SOLTERO	17	89%	14	88%	15	100%	4	67%	4	57%	5	83%	10	77%	13	68%	15	83%
CASADO	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	14%	0	0%	2	15%	3	16%	1	6%
UNION LIBRE	2	11%	2	12%	0	0%	2	33%	2	29%	0	0%	1	8%	3	16%	2	11%
VIUDO	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	17%	0	0%	0	0%	0	0%
TOTAL	19		16		15		6		7		6		13		19		18	

Fuente: Encuesta de identificación de características de liderazgo

En la Tabla 4, se puede observar que, de los 119 estudiantes de enfermería encuestados, en el primer semestre el 89% de los estudiantes (n=17) son solteros y el 11% (n=2) están en unión libre. En el segundo semestre el 88% de los estudiantes (n=14) son solteros y el 12% (n=2) están en unión libre. En el tercer semestre el 100% de los estudiantes (n=15) son solteros. En el cuarto semestre el 67% de los estudiantes (n=4) son solteros y un 33% (n=2) están en unión libre. En el quinto semestre el 57% de los estudiantes (n=4) son solteros, el 14% (n=1) son casados y el 29% (n=2) están en unión libre.

En el sexto semestre el 83% de los estudiantes (n=5) son solteros y un 17% (n=1) es viudo. En el séptimo semestre el 77% de los estudiantes (n=10) son solteros, el 15% (n=2) son casados y otro 8% (n=1) están en unión libre. En el octavo semestre el 68% de los estudiantes (n=13) son solteros, el 16% (n=3)

son casados y otro 16% (n=3) están en unión libre. En el décimo semestre el 83% de los estudiantes (n=15) son solteros, el 6% (n=1) son casados y un 11% (n=2) están en unión libre.

A continuación, se mostrará las 16 características de liderazgo:

Característica 1. VISIONARIO: El líder se caracteriza por adelantarse a los acontecimientos. Para evaluar esta característica se tuvo en cuenta 7 criterios.

Tabla 5. Característica de liderazgo: visionario

ITEMS	Siempre	%	Casi siempre	%	Algunas veces	%	Nunca	%
1. Usualmente cuando dejan trabajos, exposiciones, informes, etc., con una fecha estipulada de entrega, ¿lo realizo con anterioridad?	43	36%	29	24%	43	36%	4	3%
2. Usualmente cuando dejan trabajos, exposiciones, informes, etc., con una fecha estipulada de entrega, ¿espero para hacerlo un día antes?	35	29%	38	32%	34	29%	12	10%
3. Cuando tengo varias actividades por hacer, realizo un cronograma asignando un tiempo para cada actividad, con el fin de tener un orden y lograr cumplir con la totalidad de los objetivos.	24	20%	47	39%	43	36%	5	4%
4. Hace parte de mi rutina dejar listos todos los elementos que necesito para el día siguiente.	64	54%	29	24%	22	18%	4	3%
5. ¿Cuándo se me presenta un problema, no me hace sentir impotente, por el contrario he anticipado soluciones?	31	26%	40	34%	41	34%	7	6%
6. ¿Considero que cuento con la capacidad de investigar, escuchar, indagar, analizar para identificar las causas que motivan los problemas y conflictos, y decido cual es la alternativa para la solución de los mismos?	38	32%	53	45%	26	22%	2	2%
7. ¿Muchas veces me siento impotente y frustrado al no realizar actividades que tengo pendientes?	18	15%	36	30%	54	45%	11	9%
PROMEDIO TOTAL	36	30%	39	33%	38	32%	6	5%
	Respuestas positivas 63%				Respuestas negativas 37%			

Fuente: Encuesta de identificación de características de liderazgo

Nota: respuestas positivas (sumatoria de % total promedio respuestas siempre y casi siempre) respuestas negativas (sumatoria de % total promedio sumatoria de % respuestas algunas veces nunca)

Para evaluar esta característica se tuvo en cuenta 7 criterios.

En el primer ítem, al preguntar si usualmente cuando dejan trabajos, exposiciones, informes, etc., con una fecha estipulada de entrega el 36% de las personas encuestadas (n=43) respondió que siempre lo realizan con anterioridad, seguido de un 24% (n=29) que respondió que casi siempre realizan trabajos con anterioridad. Posteriormente, el 36% (n=43) respondió que algunas veces esperan para hacerlo un día antes y el 3% (n=4) respondió que nunca realizan trabajos con anterioridad.

En el segundo ítem, si usualmente cuando dejan trabajos, exposiciones, informes, etc., con una fecha estipulada de entrega, ¿espero para hacerlo un

día antes, el 29%(n=35) respondieron que siempre lo hacen, el 32%(n=38) casi siempre el 29%(n=34) algunas veces y el 10%(n=12) nunca.

En el tercer ítem, al preguntar si cuando tienen varias actividades por hacer, realizan un cronograma asignando un tiempo para cada actividad, con el fin de tener un orden y lograr cumplir con totalidad de los objetivos, el 20% de las personas encuestadas (n=24) respondieron que siempre realizan un cronograma de actividades, seguido de un 39% (n=47) que respondió que casi siempre realizan un cronograma de actividades. Posteriormente, un 36% (n=43) aseguró que algunas veces realizan un cronograma de actividades y el 4% (n=5) respondió que nunca realizan un cronograma de actividades.

En el cuarto ítem, al preguntar si hace parte de su rutina dejar listos todos los elementos necesarios para el día siguiente, el 54% de las personas encuestadas (n=64) respondieron que siempre dejan listo todos los elementos para el día siguiente, el 24% (n=29) afirmó que casi siempre dejan listo todos los elementos para el día siguiente. Posteriormente, el 18% (n=22) aseguró que algunas veces dejan listo todos los elementos para el día siguiente y el 3% (n=4) respondió que nunca dejan listo lo necesario para el día siguiente.

En el quinto ítem, al preguntar si cuando tiene un problema no se siente impotente, el 26% de las personas encuestadas (n=31) respondieron que siempre se anticipan con soluciones para el problema, seguido de un 34% (n=40) que respondió que casi siempre se anticipan con soluciones para el problema. Posteriormente, un 34% (n=41) respondió que algunas veces se sienten impotentes cuando tienen un problema y un 6% (n=7) respondió que nunca se anticipan con soluciones para el problema.

En el sexto ítem, al preguntar si considera que cuenta con la capacidad de investigar, escuchar, indagar, analizar para identificar las causas que motivan los problemas y conflictos, y decide cual es la alternativa para la solución de los mismos, un 32% de las personas encuestadas (n=38) respondieron que sí cuentan con esta capacidad, seguido de un 45% (n=53) que casi siempre cuenta con esta capacidad. Posteriormente, un 22% (n=26) respondió que algunas veces encuentra la alternativa para la solución de conflictos y problemas y un 2% (n=2) que manifiesta que no posee esta capacidad por lo cual nunca decide cual es la alternativa para la solución de problemas y conflictos.

En el séptimo ítem, al preguntar si muchas veces se siente impotente y frustrado al no realizar actividades que tiene pendientes, el 15% de las personas encuestadas (n=18) respondió que siempre se siente impotente y frustrado, seguido de un 30% (n=36) que manifiesta que casi siempre se siente impotente y frustrado. Posteriormente, un 45% (n=54) respondió que algunas veces se siente impotente y frustrado y un 9% (n=11) respondió que nunca se siente impotente y frustrado al no realizar actividades que tiene pendientes.

Característica 2. PERSONA DE ACCIÓN: El líder no sólo se fija unos objetivos exigentes, si no que luchará con enorme persistencia para alcanzarlos. Para evaluar esta característica se tuvo en cuenta 4 criterios.

Tabla 6. Característica de liderazgo: Persona de acción

ITEMS	Siempre	%	Casi siempre	%	Algunas veces	%	Nunca	%
1. ¿Cuándo estoy realizando algún proyecto y a pesar de que se presentan obstáculos sigo adelante?	68	57%	45	38%	5	4%	1	1%
2. ¿Cuándo realizo una promesa ya sea a nivel personal o interpersonal, hago todo lo necesario para cumplirla?	73	61%	34	29%	11	9%	1	1%
3. ¿Cuándo tengo tareas difíciles, las asumo con buena actitud, me planteo ser el (la) mejor y persisto hasta lograrlo?	42	35%	65	55%	12	10%	0	0%
4. ¿Cuándo se me presenta un problema no me hace sentir impotente, por el contrario he anticipado soluciones?	23	19%	44	37%	51	43%	1	1%
PROMEDIO TOTAL	52	43%	47	40%	20	17%	1	1%
CALIFICACIÓN	Respuestas positivas 83%				Respuestas negativas 18%			

Fuente: Encuesta de identificación de características de liderazgo

Nota: respuestas positivas (sumatoria de % total promedio respuestas siempre y casi siempre) respuestas negativas (sumatoria de % total promedio sumatoria de % respuestas algunas veces nunca)

En la Tabla 6, se puede observar que:

En el primer ítem, al preguntar si cuándo está realizando algún proyecto y se le presentan diversos obstáculos, el 57% de las personas encuestadas (n=68) respondieron que siempre siguen adelante con el proyecto, 38% (n=45) casi siempre. Posteriormente, un 4% (n=5) afirmó que algunas veces sigue adelante y un 1% (n=1) respondió que nunca sigue adelante.

En el segundo ítem, al preguntar si cuándo realiza una promesa ya sea a nivel personal o interpersonal, hace todo lo necesario para cumplirla, el 61% de las personas encuestadas (n=73) afirmaron que siempre hacen todo lo necesario para cumplir la promesa, seguido de un 29% (n=34) que respondió que casi siempre hace todo lo necesario para cumplir lo que promete. Posteriormente, un 9% (n=11) que respondió que algunas veces hace todo lo necesario para cumplir las promesas y un 1% (n=1) que respondió que nunca cumple las promesas.

En el tercer ítem, al preguntar si cuándo tiene tareas difíciles, las asume con buena actitud, se plantea ser el (la) mejor y persiste hasta lograrlo, un 35% de las personas encuestadas (n=42) respondieron que siempre persisten con buena actitud, seguido de un 55% (n=65) que respondió que casi siempre persiste con buena actitud. Posteriormente, un 10% (n=12) respondió que algunas veces persiste y lo hace con buena actitud.

En el cuarto ítem, al preguntar si cuando tiene un problema se siente impotente, un 19% de las personas encuestadas (n=23) afirmaron que siempre se anticipan con soluciones para el problema, seguido de un 37% (n=44) que respondió que casi siempre se anticipan con soluciones para el problema. Posteriormente, un 43% (n=51) manifestó que algunas veces se sienten

impotentes cuando tienen un problema y un 1% (n=1) respondió que nunca se anticipan con soluciones para el problema.

Por último, se puede observar en la fila de calificación de la tabla 5, que al sumar el promedio de porcentajes entre casi siempre y siempre fue del 83% y el total de porcentajes de algunas veces y nunca fue del 17%

Característica 3. Brillante: El líder sobresale del resto del equipo, bien por su inteligencia, por su espíritu combativo, por la claridad de sus planteamientos o por una combinación de todos ellos. Para evaluar esta característica se tuvo en cuenta 7 criterios.

Tabla 7. Característica de liderazgo: brillante

ITEMS	Siempre	%	Casi siempre	%	Algunas veces	%	Nunca	%
1. ¿Considero que mis decisiones son adecuadas (me enfrento y me arriesgo) y son oportunas las acciones a seguir frente a determinada situación?	38	32%	57	48%	24	20%	0	0%
2. ¿Con frecuencia en mis actividades académicas me destaco por mi compañerismo y conocimientos?	22	18%	56	47%	38	32%	3	3%
3. ¿Con frecuencia en las actividades o trabajos que realizo recibo algún reconocimiento (felicitación, buena nota, exoneración)?	6	5%	38	32%	69	58%	6	5%
4. ¿Dentro de mi grupo soy destacado por ser una persona inteligente sin dejar de lado el compañerismo ni opacar a los demás?	23	19%	35	29%	55	46%	6	5%
5. ¿En una conversación evito cambiar de tema solo para demostrar mis conocimientos?	79	66%	26	22%	10	8%	4	3%
6. ¿Cuándo estoy con grupos de personas siento que no puedo evitar llamar la atención con cualquier cosa que se me ocurra?	1	1%	15	13%	23	19%	80	67%
7. ¿Me gusta presumir mis logros y metas ante los demás, así ellos no me lo estén preguntando?	2	2%	3	3%	26	22%	88	74%
PROMEDIO TOTAL	24	20%	33	28%	35	29%	27	22%
CALIFICACIÓN	Respuestas positivas 48%				Respuestas negativas 52%			

Fuente: Encuesta de identificación de características de liderazgo

Nota: respuestas positivas (sumatoria de % total promedio respuestas siempre y casi siempre) respuestas negativas (sumatoria de % total promedio sumatoria de % respuestas algunas veces nunca)

En la Tabla 7, se puede observar que:

En el primer ítem, al preguntar si considera que sus decisiones son adecuadas y son oportunas las acciones a seguir frente a determinada situación, un 32% de las personas encuestadas (n=38) respondieron que siempre consideran que sus decisiones son adecuadas, seguido de un 48% (n=57) que afirma que casi siempre considera adecuadas sus decisiones. Posteriormente, un 20% (n=24) respondió que algunas veces sus decisiones no son adecuadas ni oportunas.

En el segundo ítem, al preguntar con qué frecuencia en sus actividades académicas se destaca por su compañerismo y conocimientos, un 18% de las personas encuestadas (n=22) respondieron que siempre se destaca por su compañerismo y conocimientos, seguido por un 47% (n=56) que respondió que casi siempre se destaca por su compañerismo y conocimientos. Posteriormente, un 32% (n=38) afirmó que algunas veces es destacado por su compañerismo y conocimientos y un 3% (n=3) respondió que nunca ha sido destacado por su compañerismo y conocimientos.

En el tercer ítem, al preguntar con qué frecuencia en las actividades o trabajos que realiza recibe algún reconocimiento (felicitación, buena nota, exoneración), un 5% de las personas encuestadas (n=6) respondieron que siempre reciben algún reconocimiento, seguido de un 32% (n=38) que respondió que casi siempre recibe algún reconocimiento. Posteriormente, un 58% (n=69) afirmó que algunas veces recibe algún reconocimiento y un 5% (n=6) respondió que nunca ha recibido algún reconocimiento en sus actividades o trabajos.

En el cuarto ítem, al preguntar si dentro de su grupo es destacado por ser una persona inteligente sin dejar de lado el compañerismo ni opacar a los demás, un 19% de las personas encuestadas (n=23) afirmaron que siempre son destacadas en su grupo, seguido de un 29% (n=35) que respondió que casi siempre es destacado en su grupo. Posteriormente, un 46% (n=55) respondió que algunas veces ha sido destacado en su grupo y un 5% (n=6) aseguró que nunca ha sido destacado en su grupo.

En el quinto ítem, al preguntar si en una conversación evito cambiar de tema solo para demostrar sus conocimientos, un 66% (n=79) respondieron que siempre lo evitan, seguido de un 22% (n=26) que afirmó que casi siempre. Posteriormente, un 8% (n=10) respondió que algunas veces pretende demostrar sus conocimientos y un 3% (n=4) aseguró que nunca lo evita cambiar de tema en una conversación para demostrar sus conocimientos.

En el sexto ítem, al preguntar si cuándo está con grupos de personas siente que no puede evitar llamar la atención con cualquier cosa que se le ocurra, un 1% de las personas encuestadas (n=1) respondieron que siempre les ocurre esta situación, seguido de un 13% (n=15) que respondió que casi siempre le ocurre esta situación. Posteriormente, un 19% (n=23) respondió que algunas veces le ocurre esta situación y un 67% (n=80) afirmó que nunca cuando está con grupos de personas siente que no puede llamar la atención con cualquiera cosa que se le ocurra.

En el séptimo ítem, al preguntar si le gusta presumir sus logros y metas ante los demás, así ellos no le estén preguntando, un 2% de las personas encuestadas (n=2) respondieron que siempre les gusta presumir sus logros y metas ante los demás, seguido de un 3% (n=3) que respondió que casi siempre le gusta presumir sus logros y metas ante los demás. Posteriormente, un 22% (n=26) aseguró que algunas veces le gusta presumir sus logros y metas ante los demás y un 74% (n=88) afirmó que nunca presume sus logros y metas ante los demás.

Ahora bien, al sumar el promedio total (casi siempre y siempre) dio como resultado 48% y algunas veces y nunca fue el 52%

Característica 4. Coraje: El líder siempre defiende con determinación sus convicciones. Para evaluar esta característica se tuvo en cuenta 2 criterios.

Tabla 8. Característica de liderazgo: coraje

ITEMS	Siempre	%	Casi siempre	%	Algunas veces	%	Nunca	%
1. Si tengo claro la manera correcta de realizar algo y evidencio que lo están haciendo mal pero me manifiestan que esa es la manera de realizarlo en ese lugar ¿Defiendo mi postura hasta conseguir que se haga correctamente?	25	21%	39	33%	43	36%	12	10%
2. Si decido cambiar de look pero mi familia y amigos no están de acuerdo, ¿Continuo con la idea, sin importar sus opiniones?	2	2%	12	10%	40	34%	65	55%
PROMEDIO TOTAL	14	11%	26	22%	42	35%	39	32%
CALIFICACIÓN	Respuestas positivas 33%				Respuestas negativas 67%			

Nota: respuestas positivas (sumatoria de % total promedio respuestas siempre y casi siempre) respuestas negativas (sumatoria de % total promedio sumatoria de % respuestas algunas veces nunca)

Fuente: Encuesta de identificación de características de liderazgo

Se puede observar que, en el primer ítem, al preguntarles si defiende su postura hasta conseguir que algo se haga correctamente, un 21% de las personas encuestadas (n=25) manifestaron que siempre defienden su postura si tienen claro la manera correcta de realizar algo, seguido de un 33% (n=39) que respondió que casi siempre defiende su postura. Posteriormente, un 36% (n=43) respondió que algunas veces defiende su postura para que algo se haga correctamente y un 10% (n=12) afirmó que nunca defiende su postura hasta conseguir que algo se haga correctamente.

Ahora bien, en el segundo ítem, al preguntar si continúan con una idea así su familia y amigos no están de acuerdo, solo un 2% de las personas encuestadas (n=2) respondieron que siempre continúan la idea así su familia y amigos no están de acuerdo, seguido de un 10% (n=12) que respondió que casi siempre continúan una idea aunque su familia y amigos no estén de acuerdo. Posteriormente, un 34% (n=40) manifestó que algunas veces prosiguen con sus ideas aunque su familia y amigos no estén de acuerdo y un 55% (n=65) aseguró que nunca continúan con sus ideas porque su familia y amigos no están de acuerdo.

También se puede observar que al sumar las respuestas positivas (casi siempre y siempre) dio como resultado 33% y las respuestas negativas (algunas veces y nunca) 67%

Característica 5. CONTAGIA ENTUSIASMO: El grupo palpa que las metas que plantea el líder son buenas tanto para la empresa como para ellos mismos. Para evaluar esta característica se tuvo en cuenta un criterio.

Tabla 9. Característica de liderazgo: Contagia entusiasmo

ITEMS	Siempre	%	Casi siempre	%	Algunas veces	%	Nunca	%
1. Planteo una idea y mi grupo evidencia que es para beneficio mutuo por lo tanto deciden apoyarme en esta.	19	16%	59	50%	29	24%	12	10%
CALIFICACIÓN	Respuestas positivas 66%				Respuestas negativas 34%			
Nota: respuestas positivas (sumatoria de % total promedio respuestas siempre y casi siempre) respuestas negativas (sumatoria de % total promedio sumatoria de % respuestas algunas veces nunca)								
Fuente: Encuesta de identificación de características de liderazgo								

En la Tabla 9, se puede observar que, según el criterio de evaluación, un 16% de las personas encuestadas (n=19) respondieron que al plantear una idea su grupo siempre evidencia que es para beneficio mutuo y deciden apoyar, seguido de un 50% (n=59) que respondió que al plantear una idea su grupo casi siempre evidencia que es para beneficio mutuo y deciden apoyar. Posteriormente, un 24% (n=29) aseguró que algunas veces sus ideas son apoyadas por su grupo y un 10% (n=12) afirmó que nunca sus ideas han sido apoyadas por su grupo.

Por último, el porcentaje total de las respuestas positivas (casi siempre y siempre) fue del 66% de las 119 personas encuestadas y respuestas negativas (algunas veces y nunca) 34%.

Característica 6. GRAN COMUNICADOR: Esta cualidad le permite al líder vender su visión de futuro. Para evaluar esta característica se tuvo en cuenta 4 criterios.

Tabla 10. Característica de liderazgo: Gran comunicador

	Siempre	%	Casi siempre	%	Algunas veces	%	Nunca	%
1. ¿Manejo los elementos de la comunicación asertiva adecuadamente (tono, expresión verbal, corporal y escucha)?	37	31%	53	45%	24	20%	5	4%
2. ¿Utilizo las palabras adecuadas para crear impacto y que los demás me sigan?	20	17%	45	38%	49	41%	5	4%
3. ¿Cuándo quiero corregir un error en alguien lo realizo de tal manera que la persona no se sienta agredida, ni reaccione negativamente?	46	39%	51	43%	16	13%	6	5%
4. ¿puedo expresar mis pensamientos, opiniones o puntos de vista en público o a personas desconocidas?	7	6%	28	24%	51	43%	33	28%
PROMEDIO TOTAL	28	23%	44	38%	35	29%	12	10%
CALIFICACIÓN	Respuestas positivas 61%				Respuestas negativas 39%			
Nota: respuestas positivas (sumatoria de % total promedio respuestas siempre y casi siempre) respuestas negativas (sumatoria de % total promedio sumatoria de % respuestas algunas veces nunca)								
Fuente: Encuesta de identificación de características de liderazgo								

En la Tabla 10, se puede observar que en el primer ítem, al preguntar si maneja los elementos de la comunicación asertiva adecuadamente, un 31% de las personas encuestadas (n=37) aseguraron que siempre manejan

adecuadamente los elementos de la comunicación asertiva, seguido de un 45% (n=53) que respondió que casi siempre maneja adecuadamente los elementos de la comunicación asertiva. Posteriormente, un 20% (n=24) respondió que algunas veces maneja adecuadamente estos elementos y un 4% (n=5) que afirmó que nunca maneja adecuadamente estos elementos.

En el segundo ítem, al preguntar si utiliza las palabras adecuadas para crear impacto y los demás le sigan, un 17% de las personas encuestadas (n=20) respondieron que siempre hace uso de palabras adecuadas para crear impacto, seguido de un 38% (n=45) que aseguró que casi siempre utiliza palabras adecuadas para crear impacto. Posteriormente, un 41% (n=49) respondió que algunas veces utiliza las palabras adecuadas y un 4% (n=5) afirmó que nunca hace uso de las palabras adecuadas para crear impacto y los demás le sigan.

En el tercer ítem, al preguntar si cuándo quiere corregir un error en alguien lo realiza de tal manera que la persona no se sienta agredida, ni reaccione negativamente, un 39% de las personas encuestadas (n=46) respondieron que siempre corrigen el error de alguien sin que este se sienta agredido, seguido de un 43% (n=51) que aseguró que casi siempre tiene cuidado al corregir el error de alguien. Posteriormente, un 13% (n=16) afirmó que algunas veces no corrige un error de alguien de la mejor manera y un 5% (n=6) respondió que al corregir un error de alguien nunca lo realiza de tal manera que la persona no se sienta agredida, ni reaccione negativamente.

En el cuarto ítem, al preguntar si puede expresar sus pensamientos, opiniones o puntos de vista en público o a personas desconocidas, un 6% de las personas encuestadas (n=7) respondieron que siempre pueden expresarse en público o a personas desconocidas, seguido de un 24% (n=28) afirmó que casi siempre pueden expresar sus sentimientos ante un público o personas desconocidas. Posteriormente, un 43% (n=51) aseguró que algunas veces siente temor al expresar sus sentimientos, opiniones o puntos de vista y un 28% (n=33) respondió que nunca pueden expresar sus pensamientos, opiniones o puntos de vista en público o a personas desconocidas porque sienten temor.

Ahora bien, al sumar el porcentaje promedio de las respuestas positivas (casi siempre y siempre) dio como resultado 61% y repuestas negativas (algunas veces y nunca) 39%.

Característica 7. CONVINCENTE: El líder es persuasivo, sabe presentar sus argumentos de forma que consigue ganar el apoyo de la organización. Para evaluar esta característica se tuvo en cuenta 3 criterios.

Tabla 11. Característica de liderazgo: Convinciente

ITEMS	Siempre	%	Casi siempre	%	Algunas veces	%	Nunca	%
1. ¿Sé utilizar los argumentos para convencer a un grupo sobre una idea, así esto no sea cierto?	8	7%	31	26%	57	48%	23	19%
2. ¿En ocasiones cuando no conozco sobre un tema, pero no quiero hacerlo evidente, tengo la capacidad de utilizar expresiones que encubren esa carencia de conocimientos para que nadie lo note?	6	5%	23	19%	52	44%	38	32%
3. ¿Llego a un acuerdo con mi equipo de trabajo exponiendo los beneficios que podría recibir cada uno, si se trabaja adecuadamente?	48	40%	57	48%	14	12%	0	0%
PROMEDIO TOTAL	21	17%	37	31%	41	35%	20	17%
CALIFICACIÓN	Respuestas positivas 48%				Respuestas negativas 52%			

Nota: respuestas positivas (sumatoria de % total promedio respuestas siempre y casi siempre) respuestas negativas (sumatoria de % total promedio sumatoria de % respuestas algunas veces nunca)

Fuente: Encuesta de identificación de características de liderazgo

En el primer ítem, al preguntar si sabe utilizar los argumentos para convencer a un grupo sobre una idea, así esto no sea cierto, un 7% de las personas encuestadas (n=8) aseguraron que siempre saben utilizar argumentos convincentes, seguido de un 26% (n=31) que respondió que casi siempre sabe utilizar argumentos convincentes. Posteriormente, un 48% (n=57) afirmó que algunas veces sabe utilizar argumentos convincentes sobre una idea y un 19% (n=23) respondió que nunca sabe utilizar los argumentos para convencer a un grupo sobre una idea.

En el segundo ítem, al preguntar si cuando no conoce sobre un tema, pero no quiere hacerlo evidente, tiene la capacidad de utilizar expresiones que encubran esa carencia de conocimientos para que nadie lo note, un 5% de las personas encuestadas (n=6) respondieron que tienen la capacidad para utilizar siempre expresiones que encubran la carencia de conocimientos, seguido de un 19% (n=23) que aseguró que casi siempre encubre la carencia de conocimientos para que nadie lo note. Posteriormente, un 44% (n=52) respondió que algunas veces utilizan expresiones para que encubran la carencia de conocimientos y un 32% (n=38) afirmó que nunca encubre la carencia de conocimientos.

En el tercer ítem, al preguntar si llegaba a un acuerdo con su equipo de trabajo exponiendo los beneficios que podría recibir cada uno, si se trabaja adecuadamente, un 40% de las personas encuestadas (n=48) aseguraron que siempre llegan a un acuerdo con su equipo, seguido de un 48% (n=57) que afirma que casi siempre logra llegar a un acuerdo con su equipo de trabajo para trabajar adecuadamente. Posteriormente, un 12% (n=14) respondió que algunas veces consigue llegar a un acuerdo con su equipo de trabajo exponiendo los beneficios que podría recibir cada uno, si se trabaja adecuadamente.

Por último, al sumar el porcentaje promedio de las respuestas positivas, dio como resultado 48% y respuestas negativas 52%.

Característica 8. GRAN NEGOCIADOR: El líder es muy hábil negociando, tanto dentro de la empresa como fuera de la misma. Para evaluar esta característica se tuvo en cuenta 2 criterios.

Tabla 12. Característica de liderazgo: gran negociador

	Siempre	%	Casi siempre	%	Algunas veces	%	Nunca	%
1. ¿Cuento con la capacidad para gestionar y verificar las condiciones adecuadas (físicas, locativas, ambiente laboral, psicológicas) en las que se encuentra su equipo de trabajo?	32	27%	47	39%	33	28%	7	6%
2. ¿Cuándo en un grupo de trabajo, todos tienen una opinión diferente, yo no impongo mi idea, sino que busco estrategias para llegar a un acuerdo?	39	33%	39	33%	35	29%	6	5%
PROMEDIO TOTAL	36	30%	43	36%	34	29%	7	6%
CALIFICACIÓN	Respuestas positivas 66%			Respuestas negativas 34%				

Nota: respuestas positivas (sumatoria de % total promedio respuestas siempre y casi siempre) respuestas negativas (sumatoria de % total promedio sumatoria de % respuestas algunas veces nunca)
Fuente: Encuesta de identificación de características de liderazgo

En el primer ítem, al preguntar si cuenta con la capacidad para gestionar y verificar las condiciones adecuadas en las que se encuentra su equipo de trabajo, un 27% de las personas encuestad (n=32) respondieron que siempre cuentan con esta capacidad, seguido de un 39% (n=47) que afirmó que casi siempre gestiona y verifica las condiciones adecuadas. Posteriormente, un 28% (n=33) aseguró que algunas veces cuenta con la capacidad y un 6% (n=7) respondió que nunca cuenta con la capacidad para gestionar y verificar las condiciones adecuadas en las que se encuentra su equipo de trabajo.

En el segundo ítem, al preguntar si en un grupo de trabajo, todos tienen una opinión diferente, usted no impone su idea, sino que busca estrategias para llegar a un acuerdo, un 33% de las personas encuestadas (n=39) respondieron que siempre busca estrategias dentro de un grupo para llegar a un acuerdo, seguido de un 33% (n=39) que afirmó que casi siempre no impone su idea, sino que busca llegar a un acuerdo. Posteriormente, un 29% (n=35) respondió que algunas veces busca estrategias dentro de un grupo para llegar a un acuerdo y un 5% (n=6) afirmó que nunca busca estrategias dentro de un grupo para llegar a un acuerdo, sino que impone su idea.

Ahora bien, como resultado, el porcentaje total de las respuestas positivas (casi siempre y siempre) fue del 66% y respuestas negativas (algunas veces y nunca) 34%.

Característica 9. CAPACIDAD DE MANDO: El líder es una persona comprensiva pero no puede ser una persona blanda, porque si no los miembros del equipo le podrían perder el respeto. Para evaluar esta característica se tuvo en cuenta 2 criterios.

Tabla 13. Característica de liderazgo: capacidad de mando

ITEMS	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Nunca	
		%		%		%		%
1. ¿Cuándo trabajo en un grupo o equipo necesito dirigir para sentirme bien?	6	5%	10	8%	41	34%	62	52%
2. ¿Doy mi punto de vista antes de que otros tomen las decisiones?	57	48%	52	44%	8	7%	2	2%
PROMEDIO TOTAL	31,5	26%	31	26%	25	20%	32	27%
CALIFICACIÓN	Respuestas positivas 53%				Respuestas negativas 47%			

Nota: respuestas positivas (sumatoria de % total promedio respuestas siempre y casi siempre) respuestas negativas (sumatoria de % total promedio sumatoria de % respuestas algunas veces nunca)

Fuente: Encuesta de identificación de características de liderazgo

En el primer ítem, al preguntar si cuando trabaja en un grupo o equipo necesita dirigir para sentirse bien, un 5% de las personas encuestadas (n=6) respondieron que siempre necesitan dirigir para sentirse bien, seguido de un 8% (n=10) que afirmó que casi siempre necesita dirigir para sentirse bien. Posteriormente, un 34% (n=41) afirmó que algunas veces al trabajar en grupo necesita dirigir y un 52% (n=62) aseguró que cuando trabaja en un grupo o equipo nunca necesita dirigir para sentirse bien.

En el segundo ítem, al preguntar si prefiere que otros tomen las decisiones sin dar su punto de vista, un 48% de las personas encuestadas (n=57) respondieron siempre prefieren dar su punto de vista para tomar decisiones, seguido de un 44% (n=52) que afirmó que casi siempre. Posteriormente, un 7% (n=8) respondió que algunas veces prefiere que otros tomen las decisiones y un 2% (n=2) aseguró que nunca dan su punto de vista antes de tomar las decisiones.

También, se puede observar que el porcentaje total de las respuestas positivas (casi siempre y siempre) de las características de liderazgo fue del 53% de las y respuestas negativas (algunas veces y nunca) 47%.

Característica 10. EXIGENTE: Con sus empleados, pero especialmente consigo mismo. Para evaluar esta característica se tuvo en cuenta 5 criterios.

Tabla 14. Característica de liderazgo: exigente

ITEMS	Siempre	%	Casi siempre	%	Algunas veces	%	Nunca	%
1. Usualmente suelo creer que me exijo más de lo que normalmente doy en mi vida personal o profesional	13	11%	29	24%	49	41%	28	24%
2. ¿Soy una persona que piensa que las cosas deben salir perfectas o si no, no realizarse?	27	23%	35	29%	35	29%	22	18%
3. ¿le expreso a mi grupo de trabajo que las cosas se deben hacer perfectas y les exijo y motivo para lograrlo?	9	8%	35	29%	44	37%	31	26%
4. ¿Visualizo logros en lo que voy a realizar?	64	54%	43	36%	11	9%	1	1%
5. ¿Espero que las personas hagan las cosas adecuada y correctamente cuando se les delega alguna función?	38	32%	51	43%	28	24%	2	2%
PROMEDIO TOTAL	30	26%	39	32%	33	28%	17	14%
CALIFICACIÓN	Respuestas positivas 58%				Respuestas negativas 42%			

Nota: respuestas positivas (sumatoria de % total promedio respuestas siempre y casi siempre) respuestas negativas (sumatoria de % total promedio sumatoria de % respuestas algunas veces nunca)

Fuente: Encuesta de identificación de características de liderazgo

En el primer ítem, al preguntar si suele creer que se exige más de lo que normalmente da en la vida personal o profesional, un 11% de las personas encuestadas (n=13) respondieron que siempre creen que se exigen más de lo que normalmente da, seguido de un 24% (n=29) que afirmó que casi siempre suele creer que se exige más de lo que normalmente da. Posteriormente, un 41% (n=49) aseguró que algunas veces cree que se exige más de lo normal y un 24% (n=28) respondió que nunca se exige más de lo que normalmente da en la vida personal y profesional.

En el segundo ítem, al preguntar si es una persona que piensa que las cosas deben salir perfectas o si no, no realizarse, un 23% de las personas encuestadas (n=27) respondieron que siempre piensa que las cosas deben salir perfecta o por lo contrario no realizarse, seguido de un 29% (n=35) que aseguró que casi siempre las cosas deben salir perfectas. Posteriormente, un 29% (n=35) respondió que algunas veces las cosas deben salir perfectas o de lo contrario no realizarse y un 18% (n=22) afirmó que nunca las cosas deben salir perfectas y por tal motivo no realizarse.

En el tercer ítem, al preguntar, le expreso a mi grupo de trabajo que las cosas se deben hacer perfectas y les exijo y motivo para lograrlo, un 8% de las personas encuestadas (n=9) respondieron que siempre expresa que todo debe salir perfecto, seguido de un 29% (n=35) que afirmó que casi siempre lo expresa, Posteriormente, un 37% (n=44) respondió que algunas veces expreso a su grupo de trabajo que las cosas se deben hacer perfectas y les exige y motivo para lograrlo y un 26% (n=31) aseguró que nunca expreso a su grupo

de trabajo que las cosas se deben hacerse perfectas y les exigió y motivo para lograrlo.

En el cuarto ítem, al preguntar si visualiza logros en lo que va a realizar, un 54% de las personas encuestadas (n=64) respondieron que siempre visualizan logros en todo, seguido de un 36% (n=43) que afirmó que casi siempre visualiza logros en lo que planea realizar. Posteriormente, un 9% (n=11) respondió que algunas veces visualiza logros y un 1% (n=1) aseguró que nunca visualiza logros en lo que va a realizar.

En el quinto ítem, al preguntar si espera que las personas hagan las cosas adecuada y correctamente cuando se les delega alguna función, un 32% de las personas encuestadas (n=38) respondieron que siempre espera que las personas hagan correctamente lo que se les delega, seguido de un 43% (n=51) que afirmó que casi siempre espera que las personas hagan adecuadamente la función que se le delegue. Posteriormente, un 24% (n=28) respondió que algunas veces espera que las personas hagan correctamente su función y un 2% (n=2) aseguró que nunca espera que las personas hagan las cosas adecuada y correctamente cuando se les delega alguna función.

Por último, el porcentaje total de las respuestas positivas (casi siempre y siempre) fue del 58% y respuestas negativas (algunas veces y nunca) 42%.

Característica 11. CARISMÁTICO: El carisma es una habilidad natural para seducir y atraer a las personas. Si además de todo lo anterior el líder cuenta con carisma, estaríamos ante un líder completo. Para evaluar esta característica se tuvo en cuenta 4 criterios.

Tabla 15. Característica de liderazgo: carismático

	Siempre	%	Casi siempre	%	Algunas veces	%	Nunca	%
1. ¿Cuándo llego a un grupo donde hay nuevas personas, me logro integrar con facilidad?	48	40%	46	39%	25	21%	0	0%
2. ¿Cuándo en mi sitio de práctica me asignan un paciente logro una buena relación con él y su familia?	88	74%	30	25%	1	1%	0	0%
3. ¿Considero que tengo una actitud positiva y respetuosa de manera verbal y no verbal (expresión corporal) frente a directrices, recomendaciones y sugerencias?	66	55%	45	38%	6	5%	2	2%
4. ¿Me gusta compartir con personas que no comparten mis mismos pensamientos?	70	59%	46	39%	3	3%	0	0%
PROMEDIO TOTAL	68	57%	42	35%	9	8%	1	1%
CALIFICACIÓN	Respuestas positivas 91%				Respuestas negativas 9%			

Nota: respuestas positivas (sumatoria de % total promedio respuestas siempre y casi siempre) respuestas negativas (sumatoria de % total promedio sumatoria de % respuestas algunas veces nunca)

Fuente: Encuesta de identificación de características de liderazgo

En el primer ítem, al preguntar si cuándo llega a un grupo donde hay nuevas personas, se logra integrar con facilidad, un 40% de las personas encuestadas (n=48) respondieron que siempre se logra integrar con facilidad en un grupo, seguido de un 39% (n=46) que aseguró que casi siempre logra integrarse con facilidad en un grupo. Posteriormente, un 21% (n=25) respondió que algunas veces se logra integrar con facilidad cuando llega a un grupo donde hay nuevas personas.

En el segundo ítem, al preguntar si en su sitio de práctica le asignan un paciente logra una buena relación con él y su familia, un 74% de las personas encuestadas (n=88) respondieron que siempre logra buena relación con el paciente y su familia, seguido de un 25% (n=30) que afirmó que casi siempre logra buena relación con el paciente y su familia. Posteriormente, un 1% (n=1) aseguró que algunas veces en su sitio de práctica logra una buena relación con el paciente y su familia.

En el tercer ítem, al preguntar si considera que tiene una actitud positiva y respetuosa de manera verbal y no verbal frente a directrices, recomendaciones y sugerencias, un 55% de las personas encuestadas (n=66) respondieron que siempre tienen una actitud respetuosa y positiva frente a toda indicación, seguido de un 38% (n=45) afirmó que casi siempre tiene una actitud positiva y respetuosa de manera verbal y no verbal. Posteriormente, un 5% (n=6) respondió que algunas veces tiene una actitud respetuosa y positiva frente a toda indicación y un 2% (n=2) consideró que nunca tiene una actitud positiva y respetuosa de manera verbal y no verbal frente a directrices, recomendaciones y sugerencias.

En el cuarto ítem, al preguntar si le gusta compartir con personas que no comparten sus mismos pensamientos, un 58% (n=65) de las personas encuestadas respondieron que siempre le gusta, seguido de un 28% (n=31) casi siempre 3% (n=3) algunas veces y 0% (n=0) nunca.

También se puede observar que el porcentaje total de las respuestas positivas (casi siempre y siempre) fue del 92% y respuestas negativas (algunas veces y nunca) 9%.

Característica 12. HONESTIDAD: Unos elevados valores éticos son fundamentales para que el liderazgo se mantenga en el tiempo. Para evaluar esta característica se tuvo en cuenta 3 criterios.

Tabla 16. Característica de liderazgo: honestidad

	Siempre	%	Casi siempre	%	Algunas veces	%	Nunca	%
1. ¿Si cometo un error que pueda causar daño a alguien, lo comento para prevenir o mitigar el daño?	44	37%	36	30%	28	24%	11	9%
2. ¿Usualmente hago las cosas de manera correcta así nadie me esté supervisando?	52	44%	38	32%	24	20%	5	4%
3. Cuando hay situaciones en la que falta de tiempo y debo agilizar la tarea, ¿me preocupo por dejar la información correcta sobre el paciente (como signos vitales, conteo de líquidos)?	92	77%	8	7%	4	3%	15	13%
PROMEDIO TOTAL	63	53%	27	23%	19	16%	10	9%
CALIFICACIÓN	Respuestas positivas 76%				Respuestas negativas 24%			

Nota: respuestas positivas (sumatoria de % total promedio respuestas siempre y casi siempre) respuestas negativas (sumatoria de % total promedio sumatoria de % respuestas algunas veces nunca)

Fuente: Encuesta de identificación de características de liderazgo

En la Tabla 16, se puede observar que:

En el primer ítem, al preguntar si comete un error que pueda causar daño a alguien, lo comenta para prevenir o mitigar el daño, un 37% de las personas encuestadas (n=44) respondieron que siempre comentan si un error puede causar daño a alguien, seguido de un 30% (n=36) que afirmó que casi siempre mitigan el daño que puede causar a alguien un error. Posteriormente, un 24% (n=28) respondió que algunas veces comenta un error que pueda causar daño a alguien y un 9% (n=11) aseguró que nunca comenta un error que pueda causar daño a alguien para prevenir o mitigar el daño.

En el segundo ítem, al preguntar si hace las cosas de manera correcta así nadie le está supervisando, un 44% de las personas encuestadas (n=52) respondieron que siempre hacen las cosas de manera correcta así nadie le está supervisando, seguido de un 32% (n=38) que afirmó que casi siempre hace las cosas de manera correcta sin supervisión. Posteriormente, un 20% (n=24) respondió que algunas veces hace las cosas correctamente sin supervisión y un 4% (n=5) aseguró que nunca hace las cosas de manera correcta sin supervisión.

En el tercer ítem, al preguntar si hace falta de tiempo o deba agilizar la tarea, se preocupa por dejar la información correcta sobre el paciente, un 77% de las personas encuestadas (n=92) respondieron que siempre lo hacen, seguido de un 7% (n=8) casi siempre, 3% (n=4) algunas veces y un 13% (n=15) aseguró que nunca se preocupa.

Igualmente, se puede observar, que el porcentaje total de las respuestas positivas (casi siempre y siempre) fue del 76% y respuestas negativas (algunas veces y nunca) 24%.

Característica 13. MOTIVACIÓN: Pasión por el trabajo por motivos más allá del sueldo o el prestigio. Propensión a buscar metas con energía y persistencia. Gran impulso para lograr objetivos, optimismo, incluso ante el fracaso, compromiso con la empresa. Para evaluar esta característica se tuvo en cuenta 3 criterios.

Tabla 17. Característica de liderazgo: motivación

	Siempre	%	Casi siempre	%	Algunas veces	%	Nunca	%
1. ¿Cuándo alguien logra una meta o un nuevo resultado, le reconozco su éxito y lo motivo para que continúe así?	73	61%	35	29%	9	8%	2	2%
2. ¿cuando veo un punto negativo o error en los demás lo aconsejo?	77	65%	19	16%	15	13%	8	7%
3. ¿Cuándo un compañero se siente frustrado, desanimado o piensa que no es capaz de hacer algo, utilizo argumentos para subirle el ánimo?	63	53%	36	30%	14	12%	6	5%
PROMEDIO TOTAL	71	60%	30	25%	13	11%	5	5%
CALIFICACIÓN	Respuestas positivas 84%				Respuestas negativas 36%			

Nota: respuestas positivas (sumatoria de % total promedio respuestas siempre y casi siempre) respuestas negativas (sumatoria de % total promedio sumatoria de % respuestas algunas veces nunca)

Fuente: Encuesta de identificación de características de liderazgo

En el primer ítem, al preguntar si cuando alguien logra una meta o un nuevo resultado, le reconoce su éxito y lo motiva para que continúe así, un 61% de las personas encuestadas (n=73) respondieron que siempre reconocen el éxito de las personas y los motivan, seguido de un 29% (n=35) que afirmó que casi siempre reconocen el éxito de las personas. Posteriormente, un 8% (n=9) respondió que algunas veces reconoce el logro y éxito de las personas y un 2% (n=2) aseguró que nunca reconoce el éxito por un logro o meta alcanzada de los demás y no lo motiva para que continúe así.

En el segundo ítem, al preguntar si cuando ve un punto negativo o error en los demás lo aconsejo, un 65% de las personas encuestadas (n=77) respondieron que siempre suelen sentirse mal ante un error en los demás, seguido de un 16% (n=119) casi siempre. Posteriormente, un 13% (n=15) algunas veces se siente mal y 8% (n=7) aseguró que nunca se siente mal cuando ve un punto negativo o error en los demás.

En el tercer ítem, al preguntar si un compañero se siente frustrado, desanimado o piensa que no es capaz de hacer algo, utiliza argumentos para subirle el ánimo, un 53% de las personas encuestadas (n=63) respondieron que siempre utilizan argumentos para subirle el ánimo a un compañero que se siente frustrado, seguido de un 30% (n=36) que aseguró que casi siempre al ver un compañero frustrado o desanimado le sube el ánimo. Posteriormente, un 12% (n=14) afirmó que algunas veces utiliza argumentos para subirle el ánimo a un compañero y un 5% (n=6) respondió que nunca utiliza argumentos para subirle el ánimo a un compañero que se siente frustrado, desanimado o piensa que no es capaz de hacer algo.

Por último, al sumar el promedio total de las respuestas positivas (casi siempre y siempre) dio como resultado 84% y respuestas negativas (algunas veces y nunca) 36%.

Característica 14. EMPATÍA: Habilidad para entender las emociones de los demás. Capacidad para tratar a la gente según sus reacciones emocionales. Experiencia en construir y retener talentos, sensibilidad intercultural, servicio a clientes. Para evaluar esta característica se tuvo en cuenta 2 criterios.

Tabla 18. Característica de liderazgo: empatía

	Siempre	%	Casi siempre	%	Algunas veces	%	Nunca	%
1. ¿Cuándo alguien pasa por diversas situaciones incómodas, me afecta y trato de ayudar a solucionar?	53	45%	43	36%	17	14%	6	5%
2. ¿te muestras como eres a las demás sin importar lo que estos piensen?	0	0%	2	2%	19	16%	98	82%
PROMEDIO TOTAL	27	23%	23	19%	18	15%	52	44%
CALIFICACIÓN	Respuestas positivas 42%				Respuestas negativas 58%			

Fuente: Encuesta de identificación de características de liderazgo

En la Tabla 18, se puede observar que, en el primer ítem, al preguntar si cuando alguien pasa por diversas situaciones incómodas, le afecta y trata de ayudar a solucionar, un 45% de las personas encuestadas (n=53) respondieron que siempre se sienten afectados si alguien pasa por situaciones incómodas, seguido de un 36% (n=43) que afirmó que casi siempre trata de ayudar a solucionar las diversas situaciones incómodas que pasa alguien. Posteriormente, un 14% (n=17) manifestó que cuando alguien pasa por diversas situaciones incómodas algunas veces le afecta y trata de ayudar a solucionar y un 5% (n=6) respondió que nunca le afecta las diversas situaciones incómodas que pueda pasar alguien.

En el segundo ítem, al preguntar si quiere que la gente tenga una percepción suya, que realmente no es, solo para agradar, un 2% de las personas encuestadas (n=2) respondieron que casi siempre dan una percepción de sí mismo que realmente no es, solo para agradar, seguido de un 16% (n=19) que afirmó que algunas veces quiere que la gente tenga una percepción suya que realmente no es. Posteriormente, un 82% (n=98) aseguró que nunca pretende generar una percepción suya que realmente no es, solo para agradar.

También, se puede observar que el porcentaje total de las respuestas positivas (casi siempre y siempre) fue del 42% y respuestas negativas (algunas veces y nunca) 58%.

Característica 15. HABILIDADES SOCIALES: Habilidad para tratar relaciones y crear redes. Habilidad para encontrar una base común y crear relaciones. Eficacia ante los cambios, capacidad persuasiva, experiencia en crear y dirigir equipos. Para evaluar esta característica se tuvo en cuenta 4 criterios.

Tabla 19. Característica de liderazgo: habilidades Sociales

	Siempre	%	Casi siempre	%	Algunas veces	%	Nunca	%
1. Llego a un acuerdo con mi equipo de trabajo exponiendo los beneficios que podría recibir cada uno, si se trabaja adecuadamente.	64	54%	36	30%	16	13%	3	3%
2. ¿Siento voluntad (ganas o deseos) para brindar colaboración a mis superiores, compañeros o usuarios del servicio cuando lo requieran?	76	64%	37	31%	6	5%	0	0%
3. ¿Me gusta recibir colaboración de sus superiores y compañeros cuando lo requiere?	73	61%	33	28%	13	11%	0	0%
4. ¿Soy comprometido frente a un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento común, con responsabilidad mutua compartida (trabajo en equipo)?	70	59%	46	39%	3	3%	0	0%
PROMEDIO TOTAL	71	60%	38	32%	10	7%	1	1%
CALIFICACIÓN	Respuestas positivas 92%				Respuestas negativas 8%			

Fuente: Encuesta de identificación de características de liderazgo

En el primer ítem, al preguntar si llega a un acuerdo con su equipo de trabajo exponiendo los beneficios que puede recibir cada uno, si se trabaja adecuadamente, un 54% de las personas encuestadas (n=64) respondieron que siempre logran llegar a un acuerdo con su equipo para trabajar adecuadamente, seguido de un 30% (n=36) que aseguró que casi siempre llega a un acuerdo con su equipo de trabajo. Posteriormente, un 13% (n=16) respondió que algunas veces llega a un acuerdo con su equipo para trabajar de forma adecuada y un 3% (n=3) afirmó que nunca llega a un acuerdo con su equipo de trabajo aun exponiendo los beneficios que puede recibir cada uno.

En el segundo ítem, al preguntar si tiene voluntad para brindar colaboración a sus superiores, compañeros o usuarios del servicio cuando lo requieran, un 64% de las personas encuestadas (n=76) respondieron que siempre tiene la voluntad para brindar colaboración a los demás, seguido de un 31% (n=37) que afirmó que casi siempre brinda colaboración a los demás. Posteriormente, un 5% (n=6) respondió que algunas veces tiene la voluntad para brindar colaboración a sus superiores, compañeros o usuarios del servicio cuando lo requieran.

En el tercer ítem, al preguntar si le gusta recibir colaboración de sus superiores y compañeros cuando lo requiere, un 61% de las personas encuestadas (n=73) respondieron que siempre les agrada recibir la colaboración de los demás cuando lo requiere, seguido de un 28% (n=33) que afirmó que casi siempre le

gusta recibir colaboración cuando lo requiere. Posteriormente, un 11% (n=13) respondió que algunas veces le gusta recibir colaboración de sus superiores y compañeros cuando lo requiere.

En el cuarto ítem, al preguntar si es comprometido frente a un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento común, con responsabilidad mutua compartida, un 59% de las personas encuestadas (n=70) respondieron que siempre se comprometen frente a un propósito de trabajo compartiendo la responsabilidad, seguido de un 39% (n=46) que afirmó que casi siempre es comprometido frente a un planteamiento común. Posteriormente, un 3% (n=3) aseguró que algunas veces es comprometido frente a un propósito, un objetivo de trabajo y un planteamiento común, con responsabilidad mutua compartida.

Por último, se puede observar que el porcentaje total de las respuestas positivas (casi siempre y siempre) fue del 92% y respuestas negativas (algunas veces y nunca) 8%.

Característica 16. SEGURIDAD: Actitud que permite a los individuos tener una visión positiva acerca de ellos mismos. Para evaluar esta característica se tuvo en cuenta 3 criterios.

Tabla 20. Característica de liderazgo: seguridad

	Siempre	%	Casi siempre	%	Algunas veces	%	Nunca	%
1. ¿Se siente con la capacidad para asumir y responder ante situaciones nuevas de trabajo?	68	57%	41	34%	10	8%	0	0%
2. ¿A veces estoy seguro que debo realizar una actividad, sin embargo pido asesoría por otras personas?	31	26%	50	42%	35	29%	3	3%
3. ¿Me siento capaz de adaptarme a nuevas situaciones?	58	49%	11	9%	40	34%	10	8%
PROMEDIO TOTAL	52	44%	34	28%	28	24%	4	4%
CALIFICACIÓN	Respuestas positivas 72%				Respuestas negativas 27%			

Fuente: Encuesta de identificación de características de liderazgo

En el primer ítem, al preguntar si se siente con la capacidad para asumir y responder ante situaciones nuevas de trabajo, un 57% de las personas encuestadas (n=68) respondieron que siempre cuenta con la capacidad para asumir situaciones nuevas de trabajo, seguido de un 34% (n=41) que aseguró que casi siempre asume y responde ante situaciones nuevas de trabajo. Posteriormente, un 8% (n=10) afirmó que algunas veces cuenta con la capacidad para asumir y responder ante situaciones nuevas de trabajo.

En el segundo ítem, al preguntar si a pesar de que está seguro que debe realizar una actividad, pide asesoría por otras personas, un 26% de las personas encuestadas (n=31) respondieron que siempre pide asesoría por otras personas para realizar la actividad, seguido de un 42% (n=50) que afirmó que casi siempre a pesar de que sabe realizar la actividad, pide asesoría otras personas. Posteriormente, un 29% (n=35) aseguró que algunas veces pide la asesoría de otras personas para realizar una actividad y un 3% (n=3) respondió

que sí está seguro que debe realizar una actividad, nunca pide asesoría de otras personas.

En el tercer ítem, al preguntar si siente capaz de adaptarse a nuevas situaciones, un 49% de las personas encuestadas (n=58) respondieron que siempre se sienten capaz de adaptarse a nuevas situaciones, seguido de un 9% (n=11) casi siempre, un 34% (n=40) algunas veces y un 8% (n=10) aseguró que nunca se siente capaz de adaptarse a nuevas situaciones.

Ahora bien, el porcentaje total de las respuestas positivas (casi siempre y siempre) fue del 72% y respuestas negativas (algunas veces y nunca) 27%.

A continuación, se mostrará los datos consolidados, resaltando las respuestas positivas y negativas por cada característica de liderazgo.

Tabla 21. Datos consolidados por características de liderazgo

	RESPUESTAS POSITIVAS		RESPUESTAS NEGATIVAS	
	n	%	N	%
Visionario	75	63%	44	37%
Acción	99	83%	21	18%
Brillante	57	48%	62	51%
Coraje	40	33%	81	67%
Contagia entusiasmo	78	66%	41	34%
Gran comunicador	72	61%	47	39%
Convincente	58	48%	61	52%
Gran negociador	79	66%	40	34%
capacidad de mando	63	53%	57	47%
Exigente	69	58%	50	42%
Carismático	108	91%	11	9%
Honestidad	90	76%	29	24%
Motivación	101	84%	18	36%
Empatía	50	42%	70	58%
Habilidades Sociales	109	92%	10	8%
Seguridad	86	72%	32	27%

Fuente: Encuesta de identificación de características de liderazgo

Como se puede observar en la Tabla 21. De las 16 características de liderazgo las que obtuvieron mayor porcentaje de respuestas positivas fueron: 92%(n=109) de las respuestas de los estudiantes encuestados tienen característica de ser un líder con habilidades sociales, 91%(108) líder carismático, 84% (n=101) motivación, 83% (n=99) líder de acción, 76%(n=90) líder honesto y seguridad 72%(n=86). De las 16 características de liderazgo, coraje tuvo el porcentaje más alto de respuestas negativas 67% (n=81).

8. DISCUSIÓN

En sentido general, el liderazgo ha sido conceptualizado como la capacidad de ejercer influencia sobre otros individuos, de manera que estos tomen los principios propuestos como premisa para actuar³⁸ En el rol de universitario es indispensable que los estudiantes tengan las características necesarias que le permitan desenvolverse como personas de gran influencia positiva para y hacia los demás y puedan ser escogidos como líderes.

Según la literatura existe un sinnúmero de características que debe tener un líder, sin embargo esta investigación se basó solo en 16 de esas características (visionario, persona de acción, brillante, coraje, contagia entusiasmo, gran comunicador, convincente, gran negociador, capacidad de mando, exigente, carismático, honestidad, motivación, empatía, habilidades sociales y seguridad).

Ahora bien, en los resultados encontrados se puede observar, que el 92%(109) de las respuestas de los estudiantes encuestados tienen característica de ser un líder con habilidades sociales, principalmente, el 98% respondieron que siempre y casi siempre se sienten comprometido frente a un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento común al igual que el 95% sienten voluntad (ganas o deseos) para brindar colaboración a sus superiores, compañeros o usuarios del servicio cuando lo requieran. Lo que quiere decir, les gusta trabajar en equipo, este se define como un pequeño número de personas que con conocimiento y habilidades complementarias, unen sus capacidades para lograr determinados objetivos y realizar actividades orientadas hacia la consecución de los mismos³⁹

Por consiguiente, cumplir con esta característica implica aprender a dirigir a otros, a entregarles poder y mejorar los procesos colectivos que determinan el rendimiento del grupo. Fischman, considera que el entorno competitivo actual exige que los líderes se dediquen cada vez más a gerenciar y menos a realizar el trabajo de sus subordinados. Las empresas deben aplicar el empoderamiento, no quiere decir ceder el poder a los empleados, es emplear el poder positivo de los empleados para mejorar la calidad del servicio.⁴⁰

Por lo tanto, que el estudiante cumpla con esta característica les permitirá en su labor como profesionales desarrollar habilidades de supervisión, comprender mejor las opciones, crear una amplia variedad de posibilidades

³⁸ Babylon. Definición de enfermera (o). [Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: [http://diccionario.babylon.com/enfermera_\(o\),/](http://diccionario.babylon.com/enfermera_(o),/). Fecha de acceso: 13-05-2013)

³⁹ ANDER, Ezequiel. En qué consiste el trabajo en equipo. En: Trabajo en equipo. 1ed. México: Progreso, 2001.p. 13

⁴⁰ *Ibíd.*, p. 139.

para la toma de decisiones y evitar que los conflictos se conviertan en problemas interpersonales que lastimen a los miembros del equipo.

Por otro lado, el 91%(108) de las respuestas de los estudiantes encuestados tienen característica de ser un líder carismático, de los 4 ítems evaluados en esta característica, el 99% respondieron siempre y casi siempre si cuándo en su sitio de práctica que le asignan un paciente logra una buena relación con él y su familia. Cumplir con esta característica es muy importante porque la consideración individualizada de un líder que actúa como modelo, debe ayudar afianzar los valores éticos del personal, es decir, propiciar en el equipo las buenas relaciones interpersonales, orientar a tratar de resolver los problemas presentados por el personal, ser entrenadores, aclarar las expectativas y funciones, enseñar, apoyar y hacer lo que sea necesario para que los integrantes del equipo u organización mejoren su desempeño.⁴¹

Con respecto a la característica de persona de acción, en promedio el 83% respondieron positivamente, de las 4 preguntas realizadas, el 90% respondieron casi siempre y siempre cuando realiza una promesa ya sea a nivel personal o interpersonal, hace todo lo necesario para cumplirla. Aspecto muy positivo porque un profesional que tienen cargos de responsabilidad en las Instituciones de Salud deben desempeñar las funciones de dirigir, motivar y supervisar a su equipo, en base a las metas de la institución e influyendo así en el comportamiento de éstos. Tener esta característica de líder será la persona capaz de canalizar la atención de los involucrados y dirigirlos hacia ideales comunes, de ajustar intereses grupales e individuales en proporción con los objetivos de la organización.

Ahora bien, la característica de honestidad, el 77% de los estudiantes dieron respuestas positivas, principalmente cuando hay situaciones en la que por falta de tiempo se debe agilizar la tarea, se preocupa por dejar la información correcta sobre el paciente (como signos vitales, conteo de líquidos), el 84% respondieron que siempre y casi siempre lo hacen. Es importante destacar que la honestidad es una práctica que se basa en principios y valores que impiden cometer actos deshonestos. La deshonestidad es más sutil que el simple fraude o la mentira, la omisión o alteración de hechos conlleva a conclusiones erróneas, lo que genera un clima de desconfianza entre el equipo de trabajo.⁴² Por lo tanto, cumplir con esta parte de las competencias de liderazgo es positivo ya que se espera que la enfermera pueda comunicar un estilo y unos valores adecuados que apoyen al sistema de salud y a los recursos humanos de enfermería, y que sean coherentes con un entorno de trabajo saludable.

Con respecto a la característica de líder con motivación el 84%(101) de los estudiantes dieron respuestas positivas, de las cuales hay que destacar que el

⁴¹ QUISPE NUÑUVERO Jhosep Yahir. Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina, 2014[Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4107/1/Quispe_%C3%B1j.pdf

⁴² DABDOUB, Peter. Honestidad. En: Como recuperar los valores y principios de la vida. 5ed. México: 2004, Selector.p. 38

90% de los estudiantes respondieron que siempre y casi siempre cuándo alguien logra una meta o un nuevo resultado, le reconoce su éxito y lo motiva para que continúe así, por lo tanto, un líder ante esto, podrá fortalecer el respeto entre los miembros del grupo, además de influir en la conducta de sus colaboradores. En el caso de la enfermería, si el enfermero es motivador, él podrá influir en su equipo para desarrollar esas mismas características.

En cuanto a la característica de líder seguro el 72%(86), de los estudiantes respondieron positivamente, de los tres ítems evaluados el 91% respondieron que siempre y casi siempre se siente con la capacidad para asumir y responder ante situaciones nuevas de trabajo, por lo tanto se aprecia dominio en la toma de decisiones porque saben que quieren y hacia dónde van y esto es muy importante porque al finalizar la carrera no deben existir dudas ya que en un momento dado el profesional de la salud debe tomar decisiones rápidas, seguras, y contundentes.

Por lo tanto, las características de liderazgo (Habilidad social, honestidad, acción, carismático, motivación y seguridad) de este proyecto son similares al estudio realizado por Gloria Ángel Jiménez⁴³, cuyos resultados dentro del componente actitudes/valores se destacaron la responsabilidad (73.1%), la integridad (71.2%), el compromiso (65.4%), la iniciativa (55.8%) y la confianza en sí mismo (51.9%). En materia de habilidades/capacidades se privilegian la comunicación efectiva (88.5%), el trabajo en equipo (88.5%), la capacidad de gestión (67.3%), la toma de decisiones estratégicas (59.6%) y la realización competente del trabajo (42.3%).

Los resultados arrojados no fueron similares a la investigación realizada por Cerro Rodríguez y Gary Garrido⁴⁴ ya que los porcentajes fueron relativamente bajos, lo que da a entender que los estudiantes no muestran habilidades para plantear soluciones, sugerir ideas, expresarse en público, escuchar a los demás; aún más no sienten seguridad de las decisiones que toman, aspecto que es de vital importancia debido a que cuando llegue el momento de enfrentarse al ámbito laboral deben ser capaces de tomar decisiones que influirán en el personal que tendrán a cargo y en los pacientes.

Ahora bien, de las características de liderazgo evaluadas, el que no cumple en mayor proporción es la de líder con coraje, el 67% respondieron negativamente. Principalmente si tiene claro la manera correcta de realizar algo y evidencio que lo están haciendo mal pero se manifiestan que esa es la manera de realizarlo en ese lugar el 46% respondieron que algunas veces y nunca defiende su postura hasta conseguir que se haga correctamente, se evidencia que aún existe entre los estudiantes el temor a expresarse en público aun cuando posean conocimientos y estén capacitados para hacerlo,

⁴³ Jiménez GA. Concepciones acerca del liderazgo de enfermería. Rev. Enfermería global. Vol 5, Núm 2. Murcia (España). 2006.

⁴⁴ CERRO RODRIGUEZ María Paula y GARY GARRIDO Leidy. características de liderazgo en los estudiantes de enfermería de la curn de VII y VIII semestre, segundo periodo. Cartagena 2013. iacurn.app.curnvirtual.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/795/CARACTER%20B%20STICAS%20DE%20LIDERAZGO%20EN%20LOS%20ESTUDIANTES%20DE%20ENFERMER%20BI%20DE%20LA%20CURN%20DE%20VII%20Y%20VIII%20SEMESTRE.pdf?sequence=1

probablemente por fracasos anteriores por miedo a “hacer el oso” o por baja autoestima. Es pertinente desde los primeros semestres motivar al estudiante a que se apropie de conocimientos, parlamentos y vocabularios que le permitan expresarse en público sin temor.

Igualmente, el 48% dieron respuestas positivas a las características de líder convincente, es una gran falencia ya que es esencial en la vida profesional del enfermero, pues debe comunicarse claramente con el grupo, ser capaz de señalar soluciones para los conflictos y tener iniciativa en la toma de decisiones, ya que garantizara un desempeño satisfactorio en su trabajo. Según Silva y Galvao¹¹ señalan que esta es una de las dificultades frecuentemente encontradas por los enfermeros, los cuales se refieren a las cuestiones de relación en el equipo y las propias atribuciones de esos profesionales, las cuales también fueron señaladas por los entrevistados.⁴⁵

Ahora bien, teniendo en cuenta los datos consolidados, en la característica de líder que se destacaron fueron: habilidades sociales, honestidad, carisma y acción, motivar. Según el estudio realizado por Pardo Mejía ⁴⁶ esta característica quiere decir que la conducta de los estudiantes está orientada hacia las relaciones lo que incluye una actuación amistosa y considerada, demostrando confianza y confidencia, expresión de afecto y de reconocimiento.

Por otra parte, la característica que obtuvo un porcentaje de 67% de respuestas negativas, fue la característica coraje. Según el estudio realizado por Munari DB, Nunes FC⁴⁷, el ejercicio del liderazgo exige preparación, creatividad, coraje y determinación ya que la manera como se da la transmisión de mensajes interferirá en el resultado deseado. Además, el enfermero, independientemente del área en que actúa, tendrá que ejercer el liderazgo, pues tendrá un equipo para el cual tendrá que proyectar y desarrollar otras competencias que lo hagan líder, un influenciador.

Ahora bien, teniendo en cuenta la teoría X y Y en cuanto a la tipificación del recurso humano, cuyo autor es Douglas McGregor y que plantea dos puntos de vista que son diametralmente opuestos con relación a la forma en que un individuo asume su rol como ser productivo dentro de una organización. Se puede observar que los datos obtenidos en la investigación muestran, que la mayoría de los estudiantes encuestados, apuntan a la teoría Y, que se soporta en los siguientes aspectos:

- “Tiene iniciativa y es responsable”.

⁴⁵ Silva MA, Galvão MC. Aplicación del liderazgo de la enfermería. Rev Esc Enferm USP. 2007;41(1):104-112. (acesso em 2012 jun 21). Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v41n1/v41n1a13.pdf>>

⁴⁶ PARDO MEJÍA, Claudia Patricia, et al. Liderazgo personal e interpersonal en los coordinadores y profesionales en Enfermería que laboran en las IPS de tercer nivel de atención de Cartagena/Personal and interpersonal leadership in professional the coordinators and infirmery staff in the ips of 3rd. level of attention in the city of Cartagena. 2011. Tesis Doctoral. Universidad Nacional de Colombia.

⁴⁷ MUNARI DB, NUNES FC, MOTTA KAMB, Esperidião E, Silva JI, Coelho MA. Educação de laboratório como ferramenta no processo educação continuada de enfermeiros gerentes. Rev enferm UERJ. 2008; 16(4):577-583. [acesso em 2012 mar 20]. Disponível em: < <http://files.bvs.br/upload/S/0104-3552/2008/v16n4/a577-583.pdf>>.

- Ayuda para alcanzar los objetivos que considera valiosos. ⁴⁸

De acuerdo a estos factores McGregor determina lo siguiente “El individuo evitará cualquier responsabilidad, tiene poca ambición y quiere seguridad por encima de todo, por ello es necesario que lo dirijan” ⁴⁹

De acuerdo a lo expuesto por McGregor los individuos que se enmarcan en el perfil de la teoría Y, estos factores determinan lo siguiente “No es necesaria la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa. La mayoría de las personas poseen un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que permitirá dar solución a los problemas de la organización.

De tal modo que los docentes, se deben convertir en agentes de cambio que deben acabar con la fuerza de la costumbre, la rutina, las inercias, etc., como fuentes a superar para aprender de forma eficaz en los centros educativos y en los individuos. En este sentido, el liderazgo estudiantil⁵⁰ se muestra como una pieza fundamental en este complejo rompecabezas, pues la formación y el bagaje que puede adquirirse en etapas previas al ejercicio del liderazgo «profesional» deben ser fundamentales.

⁴⁸ MCGREGOR Douglas “Teorías X y Y” 1960 [Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: <http://prof.usb.ve/lcolmen/Trabajo-Grupo2-seccion-02.pdf>

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ PAREJA FERNÁNDEZ de la Reguera J A, LÓPEZ NÚÑEZ J A, MARTIN R Lorenzo. El liderazgo en los estudiantes universitarios: una fructífera línea de investigación. Rev. Educar Vol. 48-1. Granada (España). 2012.

9. CONCLUSIONES

La caracterización de los estudiantes más relevantes confirma que las mujeres es el género más predominante en los 10 semestres, estado civil solteros, las edades oscilan entre los 21-25 años, y residen en viviendas de estrato 3.

De las 16 características de liderazgo evaluados y teniendo en cuenta el criterio de evaluación >del 70% en respuesta positivas, los resultados fueron: visionario, persona de acción, brillante, coraje, contagia entusiasmo, gran comunicador, convincente, gran negociador, capacidad de mando, exigente, carismático, honestidad, motivación, empatía, habilidades sociales, seguridad, pero no cumplen en mayor proporción: coraje y convincente

Los estudiantes necesitan desarrollar algunas características, como: brillante, contagiar entusiasmo, gran comunicador y negociador, capacidad de mando y exigente. No es lógico que los estudiantes próximos a ser profesionales obtengan bajos porcentajes, esto da a entender que hace falta plantear una estrategia para que los estudiantes tomen conciencia de que la organización es el pilar de la enfermería para poder llevar a cabo la realización de los procesos de enfermería.

A pesar de que la muestra tomada en este estudio no logro ser representativos los resultados obtenidos en este proyecto se puede deducir que los estudiantes próximos a egresar de su formación profesional e ingresar a un mercado laboral tan competente le faltan muchas habilidades para desarrollar el liderazgo que deben poseer para ejercer su cargo con eficiencia.

En materia de actitudes y valores los estudiantes son líderes con: responsabilidad, integridad, compromiso y trabajo en equipo.

Es importante la preparación de los profesionales de enfermería en lo concerniente a las habilidades de liderazgo, para que las acciones de enfermería vinculadas al liderazgo sean encaradas de forma natural y alentadora. Ante lo expuesto, se concluye que es de suma importancia para el profesional enfermero desarrollar las habilidades de liderazgo.

10. RECOMENDACIONES

Tomar estas evidencias, en las que se muestran debilidades, como base para reforzar y/o afianzar características de liderazgo en los estudiantes de enfermería desde que inician su proceso académico.

Es importante consolidar propuestas pedagógicas de trabajos grupales, el aprendizaje en grupo cooperativo, pues estas no solo facilitan el aprendizaje de contenidos académicos, sino que fomentan actitudes, hábitos y pautas de conducta favorables para la formación en liderazgo. Lo anterior se explica porque este es de naturaleza social y es en el trabajo cooperativo y colaborativo donde los estudiantes socializan, establecen relaciones interpersonales y desarrollan una comunicación efectiva para entenderse y resolver problemas o situaciones propias del proceso de aprendizaje

Las investigadoras recomiendan que tomando como base los resultados de este estudio, se puedan realizar actividades educativas para los estudiantes, docentes, en busca del fortalecimiento de los currículos del programa en enfermería en el área de liderazgo. Entre las actividades que pudieran realizarse se sugieren: el reforzamiento tema de liderazgo en enfermería al principio, a mitad y al finalizar cada semestre.

Finalmente se hace necesario que los docentes de la institución identifiquen a los estudiantes que tengan debilidades con relación a las características de liderazgo para que a estos se les potencialice a través de actividades, asignación de tareas o roles en donde el alumno poco a poco desarrolle estas características.

11. BIBLIOGRAFÍA

CONTRERAS, F., BARBOSA, D., JUÁREZ, F., URIBE, A., & MEJÍA, C. (2009). Estilos de liderazgo, clima organizacional y riesgos Psicosociales en entidades del sector salud. Un estudio comparativo Acta Colombiana de Psicología 12(2), 13-26.

HOYOS P, Cardona M, Correa D. Humanizar los contextos de salud, cuestión de liderazgo. Invest. Educ. enferm. 2008; 26 (2): 218-225.

HUBER, Diane. Liderazgo. En: Liderazgo y Administración en Enfermería. 11a Edición. McGraw – Hill Interamericana. Editores, S.A, de C.V.1996. México. Ibíd. P. 65

HUBER, Diane. Liderazgo. En: Liderazgo y Administración en Enfermería. 11a Edición. McGraw – Hill Interamericana. Editores, S.A, de C.V.1996. México. Ibíd; P 14

MONTERO GUERRERO, Jorge Alberto “Liderazgo pastoral y mayordomía de ingresos económicos de la Misión Centro Oeste del Perú” 2012-2013
Oscar Fernando López C. Diego Felipe Cruz T. “Análisis Del Clima Organizacional En Las Empresas Del Grupo Cota Farms S.A”2010.

PAREJA FERNÁNDEZ de la Reguera J A, LÓPEZ NÚÑEZ J A, LORENZO MARTIN R. El liderazgo en los estudiantes universitarios: una fructífera línea de investigación. Rev. Educar Vol. 48-1. Granada (España). 2012.

Internet.

Asociación Nacional De Enfermeras De Colombia (ANEC) 2011[Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: <http://www.anec.org.co/>

BABYLON. Definición de enfermera (o). [Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet [http://diccionario.babylon.com/enfermera_\(o\),/](http://diccionario.babylon.com/enfermera_(o),/). Fecha de acceso: 13-05-2013)

CERRO RODRIGUEZ María Paula y GARY GARRIDO Leidy. Características de liderazgo en los estudiantes de enfermería de la curn de VII y VIII semestre, segundo periodo. Cartagena 2013. iacurn.app.curnvirtual.edu.co:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/795/CARACTER%20B%20STICAS%20DE%20LIDERAZGO%20EN%20LOS%20ESTUDIANTES%20DE%20ENFERMER%20A%20DE%20LA%20CURN%20DE%20VII%20Y%20VIII%20SEMESTRE.pdf?sequence=1

Definición ABC “Tu Diccionario Hecho y Fácil” 2015 [Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: <http://www.definicionabc.com/>

JIMÉNEZ GA. Concepciones acerca del liderazgo de enfermería. Rev. Enfermería global. Vol 5, Núm 2. Murcia (España). 2006.

MCGREGOR Douglas "Teorías X y Y" 1960 [Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: <http://prof.usb.ve/lcolmen/Trabajo-Grupo2-seccion-02.pdf>

MORALES J. Nancy, Gurabo, Puerto Rico (2012), análisis de conductas de liderazgo en estudiantes de bachillerato en enfermería. <http://www.suagm.edu/utdoctoral/pdfs/Disertaciones-2013/NMorales.pdf>

MORALES J. Nancy, Gurabo, Puerto Rico (2012), análisis de conductas de liderazgo en estudiantes de bachillerato en enfermería. [Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: <http://www.suagm.edu/utdoctoral/pdfs/Disertaciones-2013/NMorales.pdf>.

MOYA, José Luis Medina; BACKES, Vânia Marli Schubert; PRADO, Marta Lenise do and SANDIN, Mari Paz. La enfermería como grupo oprimido: las voces de las protagonistas. *Texto contexto - enferm.* [online]. 2010, vol.19, n.4, pp. 609-617. ISSN 0104-0707. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-07072010000400002>.

Pontificia Universidad Católica de Chile/ Unidad de apoyo psicológico/ salud estudiantil. Tomado de [Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: http://apoyo.saludestudiantil.uc.cl/index.php/saber-mas?task=verItem&id_item=26&vista=sabermas

Práctica de liderazgo del profesional en Enfermería. Enfermería en Costa Rica, 2003 Colegio de Enfermeras de Costa Rica [Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532014000200005

SOUZA E SOUZA, Luis Paulo et al. El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. *Enferm. glob.* [online]. 2013, vol.12, n.30, pp. 268-280. ISSN 1695-6141. [Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n30/administracion4.pdf>

Teoría de los rasgos de Allport (1937-1961) [Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: <http://personalidaducenm.blogspot.com.co/2014/03/teoria-de-los-rasgos.html>
UCEVA Reglamento Estudiantil Acuerdo No 021 Septiembre 25 del año 2007

UCEVA. Reseña enfermería. [Consultado en mayo de 2016]. Disponible en Internet: <http://facultades.uceva.edu.co/index.php/resena-enfermeria>

Anexo A. ENCUESTA.



“CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO DE LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA EN EL AÑO 2016”

Objetivo. Determinar las características de liderazgo que tiene los estudiantes de enfermería de la Unidad Central del Valle del Cauca UCEVA 2016.

Por favor lea cada una de las siguientes preguntas y responda.

1. EDAD: 15-20___ 21-25___ 26-30___ 31-35___ 36-40___

2. SEXO: Femenino___ Masculino___

3. ESTRATO SOCIOECONOMICO: 1___ 2___ 3___ 4___ 5___ 6___

4. SEMESTRE: 1___ 2___ 3___ 4___ 5___ 6___ 7___ 9___ 10___

5. ESTADO CIVIL:
 SOLTERO (A) ___
 CASADO (A) ___
 UNION LIBRE ___
 VIUDO ___

6. Tiene hijos Sí No Cuantos_____

Items	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
1 Usualmente cuando dejan trabajos, exposiciones, informes, etc, con una fecha estipulada de entrega, ¿lo realizo con anterioridad, o espero para hacerlo un día antes?				
2 Cuando tengo varias actividades por hacer, realizo un cronograma asignando un tiempo para cada actividad, con el fin de tener un orden y lograr cumplir con la totalidad de los objetivos.				
3 Hace parte de mi rutina dejar listos todos los elementos que necesito para el día siguiente.				
4 ¿Cuándo se me presenta un problema, no me hace sentir impotente, por el contrario he anticipado soluciones?				
5 ¿Considero que cuento con la capacidad				

Items	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				

Items		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
20	Planteo una idea y mi grupo evidencia que es para beneficio mutuo por lo tanto deciden apoyarme en esta.				
21	¿Manejo los elementos de la comunicación asertiva adecuadamente (tono, expresión verbal, corporal y escucha)?				
22	¿Utilizo las palabras adecuadas para crear impacto y que los demás me sigan?				
23	¿Cuándo quiero corregir un error en alguien lo realizo de tal manera que la persona no se sienta agredida, ni reaccione negativamente?				
24	¿Siento temor a expresar mis pensamientos, opiniones o puntos de vista en público o a personas desconocidas?				
25	¿Sé utilizar los argumentos para convencer a un grupo sobre una idea, así esto no sea cierto?				
26	¿En ocasiones cuando no conozco sobre un tema, pero no quiero hacerlo evidente, tengo la capacidad de utilizar expresiones que encubren esa carencia de conocimientos para que nadie lo note?				
27	¿Llego a un acuerdo con mi equipo de trabajo exponiendo los beneficios que podría recibir cada uno, si se trabaja adecuadamente?				
28	¿Cuento con la capacidad para gestionar y verificar las condiciones adecuadas (físicas, locativas, ambiente laboral, psicológicas) en las que se encuentra su equipo de trabajo?				
29	¿Cuándo en un grupo de trabajo, todos tienen una opinión diferente, yo no impongo mi idea, sino que busco estrategias para llegar a un acuerdo?				
30	¿Cuándo trabajo en un grupo o equipo necesito dirigir para sentirme bien?				
31	¿En muchas ocasiones prefiero que otros tomen las decisiones sin dar mi punto de vista?				
32	Usualmente suelo creer que me exijo más de lo que normalmente doy en mi vida personal o profesional				
33	¿Soy una persona que piensa que las cosas deben salir perfectas o si no, no realizarse?				
34	¿Soy una persona que prefiere realizar las cosas por cuenta propia porque sé que van a salir bien y no confío lo suficiente en lo que los demás realizan?				

Items		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
35	¿Visualizo logros en lo que voy a realizar?				
36	¿Espero que las personas hagan las cosas adecuada y correctamente cuando se les delega alguna función?				
37	¿Cuándo llego a un grupo donde hay nuevas personas, me logro integrar con facilidad?				
38	¿Cuándo en mi sitio de práctica me asignan un paciente logro una buena relación con él y su familia?				
39	¿Considero que tengo una actitud positiva y respetuosa de manera verbal y no verbal (expresión corporal) frente a directrices, recomendaciones y sugerencias?				
40	¿Me incomoda compartir con personas que no comparten mis mismos pensamientos?				
41	¿Si cometo un error que pueda causar daño a alguien, lo comento para prevenir o mitigar el daño?				
42	¿Usualmente hago las cosas de manera correcta así nadie me esté supervisando?				
43	En ocasiones por falta de tiempo y para agilizar la tarea, ¿me invento información sobre el paciente (como signos vitales, conteo de líquidos)?				
44	¿Cuándo alguien logra una meta o un nuevo resultado, le reconozco su éxito y lo motivo para que continúe así?				
45	¿Cuando veo un punto negativo o error en los demás lo aconsejo?				
46	¿Cuándo un compañero se siente frustrado, desanimado o piensa que no es capaz de hacer algo, utilizo argumentos para subirle el ánimo?				
47	¿Cuándo alguien pasa por diversas situaciones incómodas, me afecta y trato de ayudar a solucionar?				
48	¿En ocasiones quiero que la gente tenga una percepción de mí, que realmente no soy, solo para agradar?				
49	Llego a un acuerdo con mi equipo de trabajo exponiendo los beneficios que podría recibir cada uno, si se trabaja adecuadamente.				
50	¿Siento voluntad (ganas o deseos) para brindar colaboración a mis superiores, compañeros o usuarios del servicio cuando lo requieran?				

<i>Items</i>		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
51	¿Me gusta recibir colaboración de sus superiores y compañeros cuando lo requiere?				
52	¿Soy comprometido frente a un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento común, con responsabilidad mutua compartida (trabajo en equipo)?				
53	¿Se siente con la capacidad para asumir y responder ante situaciones nuevas de trabajo?				
54	¿A veces estoy seguro que debo realizar una actividad, sin embargo pido asesoría por otras personas?				
55	¿Sientes miedo desconocer si vas a ser capaz de adaptarte a nuevas situaciones?				

INSTRUCTIVO

“CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO DE LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA EN EL AÑO 2016”

I.DATOS DE IDENTIFICACIÓN

- Únicamente en valor numérico coloque la edad
- Coloque una X en la opción que corresponde a su genero
- Semestre: Marcar con una X al semestre que esta cursando

DATOS DEMOGRÁFICOS

- **Estado civil.** Se refiere al tipo de relación sentimental que vivencia la persona encuestada
- Soltera (o). Personas que no se han unido a otra por ningún tipo de vinculo
- Casada (o). Persona que por medio de un vínculo se ha unido a otra

- Unión Libre. Persona que convive bajo el mismo techo con otra pero que no tienen ningún vínculo legal
- Divorciada (o). Persona que por lo medios legales ha terminado una relación de convivencia emocional
- Viuda. (o). Persona cuyo cónyuge a fallecido
- Separada (o). Suspensión de la vida matrimonio o conyugal sin rotura del vínculo.

Tiene hijos. Colocar una X en la opción que corresponda y en la casilla explicar utilizado una expresión numérica la cantidad que posee.

FACTORES SOCIOECONÓMICOS

Estrato. Es la clasificación de los inmuebles residenciales que deben recibir servicios públicos.

- Estrato 1 y 2: Los estratos 1 y 2 corresponden a estratos bajos que albergan a los usuarios con menores recursos
- Estrato 3 y 4: Corresponde a estratos medios y alto respectivamente

PREGUNTAS DE PERFIL

Leer las 55 preguntas y marcar con una X una de las cuatro opciones de respuesta: “Siempre”, “Casi siempre”, “algunas veces” y “nunca” que sean más acorde a su perfil.

10.2 CONSENTIMIENTO INFORMADO:

**UNIDAD CENTRAL DEL VALLE DEL CAUCA
FACULTA DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ENFERMERIA**

**INVESTIGADORAS: Laura Daniela Aguado, Ángela Patricia Giraldo,
Mallerly Roció López, Lina Alejandra Santa.**

CONSENTIMIENTO INFORMADO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Característica de liderazgo de los estudiantes de enfermería de la unidad central del valle del cauca en el año 2016.

Ciudad y fecha: _____

Yo, _____ identificado con cedula de ciudadanía o tarjeta de identidad numero _____ una vez informado sobre los propósitos, objetivos, procedimientos de intervención y evaluación que se llevaran a cabo en esta investigación y los posibles riesgos que se puedan generar de ella, autorizo a las investigadoras antes mencionadas para la realización de **Encuesta de identificación de las características de liderazgo de los estudiantes de enfermería UCEVA.**

Adicionalmente se me informo sobre:

- ✓ Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria, estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento.
- ✓ No recibiré beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de investigación. Sin embargo, se espera que los resultados obtenidos permitan mejorar los procesos de formación académica a través del conocimiento sobre las características de liderazgo de los estudiantes del programa de enfermería de la UCEVA.
- ✓ Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente. Esta información será archivada en papel y medio electrónico. El archivo del estudio se guardará en la Unidad Central del Valle del Cauca bajo la responsabilidad de las investigadoras.
- ✓ Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato, los resultados personales no pueden estar disponibles para terceras personas como empleadores, organizaciones gubernamentales, compañías de seguros u otras instituciones educativas. Esto también se aplica a mi cónyuge, a otros miembros de mi familia.

Hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su integridad de manera libre y espontánea.

Firma

Documento de identidad: _____ N° _____ de _____

En caso de que se requiera información comuníquese al número telefónico:

(3152221983 Lina Alejandra santa)

(3216479043 Mallerly López).