

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN - TARAPOTO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**Habilidades sociales y tipos de liderazgo en estudiantes de la Carrera
Profesional de Enfermería de la UNSM-T, julio - noviembre 2020**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería

AUTORES:

Jorddy Giancarlos Bustos López
Jairo Ventura Contreras

ASESORA:

Lic. Enf. Mg. Flor Enith Leveau Barrera

Tarapoto - Perú

2021



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial-Compartirigual 2.5 Perú](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/).
Vea una copia de esta licencia en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN - TARAPOTO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**Habilidades sociales y tipos de liderazgo en estudiantes de la Carrera
Profesional de Enfermería de la UNSM-T, julio - noviembre 2020**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería

AUTORES:

**Jorddy Giancarlos Bustos. López
Jairo Ventura Contreras**

ASESORA:

Lic. Enf. Mg. Flor Enith Leveau Barrera

Tarapoto - Perú

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**Habilidades sociales y tipos de liderazgo en estudiantes de la Carrera
Profesional de Enfermería de la UNSM-T. julio - noviembre 2020**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería

AUTORES:

Jorddy Giancarlos Bustos López

Jairo Ventura Contreras

ASESORA:

Lic. Enf. Mg. Flor Enith Leveau Barrera

Tarapoto – Perú

2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN – TARAPOTO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA



**Habilidades sociales y tipos de liderazgo en estudiantes de la Carrera
Profesional de Enfermería de la UNSM-T. julio - noviembre 2020**

AUTORES:

Jorddy Giancarlos Bustos López

Jairo Ventura Contreras

**Sustentada y aprobada el día 05 de mayo del 2021,
ante el honorable jurado:**

Obsta. Mg. Leocadia Salas Pillaca

Presidente

Lic. Enf. M. Sc. Rosa Emperatriz Joshep Bartra

Secretaria

Lic. Enf. Mg. Cristina Palomino Aguirre

Vocal

Constancia de asesoramiento

LA QUE SUSCRIBE EL PRESENTE DOCUMENTO, HACE CONSTAR:

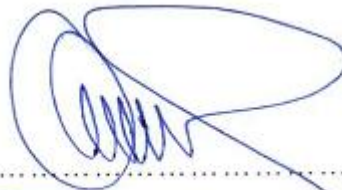
Que he revisado y bajo mi asesoramiento los señores Bachilleres en enfermería, **Jorddy Giancarlos Bustos Lopez y Jairo Ventura Contreras**, han ejecutado el proyecto de investigación titulado:

Habilidades sociales y tipos de liderazgo en estudiantes de la Carrera Profesional de Enfermería de la UNSM-T. julio - noviembre 2020.

La misma que encuentro conforme en estructura y contenido. Por lo que doy conformidad para los fines que estime conveniente, para constancia, firmo en la ciudad de Tarapoto.

Tarapoto, 05 de mayo 2021.

Atentamente,



Lic. Enf. Mg. Flor Enith Leveau Barrera

Asesora

Declaratoria de autenticidad


Jorddy Giancarlos Bustos López, con DNI N° 71452273, y **Jairo ventura Contreras**, con DNI N°48509597, bachilleres de la Escuela Profesional de Enfermería, Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, autores de la Tesis titulada: **Habilidades sociales y tipos de liderazgo en estudiantes de la Carrera Profesional de Enfermería de la UNSM-T. julio - noviembre 2020.**


Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de nuestra autoría.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencias de las fuentes bibliográficas consultadas.
3. Toda la información que contiene la tesis no ha sido auto plagiada;
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aportes a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumimos bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de nuestro accionar, sometiéndonos las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto.

Tarapoto, 05 de mayo del 2021.


.....
Bach. Jorddy Giancarlos Bustos López
DNI N° 71452273




.....
Bach. Jairo Ventura Contreras
DNI N° 48509597



Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres:	Bustos López Jorddy Giancarlo	
Código de alumno :	71452273	Teléfono:
Correo electrónico :	chokito_yordy@hotmail.com. DNI: 71452273	

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de:	Ciencias de la Salud.
Escuela Profesional de:	Enfermería.

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	(X)	Trabajo de investigación	()
Trabajo de suficiencia profesional	()		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título :	HABILIDADES SOCIALES Y TIPOS DE LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE LA UNSM -T, JULIO -NOVIEMBRE 2020.
Año de publicación:	2021

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	(X)	Embargo	()
Acceso restringido **	()		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".


.....
Firma y huella del Autor



8. Para ser llenado en el Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto de la UNSM - T.

Fecha de recepción del documento.

16 / 06 / 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - T.
Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e
Innovación de Acceso Abierto - UNSM-T.

.....
Ing. M. Sc. Alfredo Ramos Perea
Responsable

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

** **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Formato de autorización NO EXCLUSIVA para la publicación de trabajos de investigación, conducentes a optar grados académicos y títulos profesionales en el Repositorio Digital de Tesis

1. Datos del autor:

Apellidos y nombres:	Ventura Contreras Jairo.		
Código de alumno :	48509597	Teléfono:	978398472
Correo electrónico :	acuario06-96-jairk@outlook.com	DNI:	48509597

(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)

2. Datos Académicos

Facultad de:	Ciencias de la Salud.
Escuela Profesional de:	Enfermería.

3. Tipo de trabajo de investigación

Tesis	(X)	Trabajo de investigación	()
Trabajo de suficiencia profesional	()		

4. Datos del Trabajo de investigación

Título :	HABILIDADES SOCIALES Y TIPOS DE LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA CARRERA PROFESIONAL DE ENFERMERIA DE LA UNSM - T, JULIO - NOVIEMBRE 2020.
Año de publicación:	2021.

5. Tipo de Acceso al documento

Acceso público *	(X)	Embargo	()
Acceso restringido **	()		

Si el autor elige el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, una licencia **No Exclusiva**, para publicar, conservar y sin modificar su contenido, pueda convertirla a cualquier formato de fichero, medio o soporte, siempre con fines de seguridad, preservación y difusión en el Repositorio de Tesis Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.

En caso que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

6. Originalidad del archivo digital.

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.

7. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

Para investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia *Creative Commons*, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/pe/>

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Digital de Tesis, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.

Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".


Firma y huella del Autor

8. Para ser llenado en el Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto de la UNSM - T.

Fecha de recepción del documento.

16 / 06 / 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTÍN - T.
Repositorio Digital de Ciencia, Tecnología e
Innovación de Acceso Abierto - UNSM-T.

Ing. M. Sc. Alfredo Ramos Perea
Responsable

***Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

** **Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.

Dedicatoria

A Dios. Por darme fuerza y nunca desmayar en la lucha, por haber permitido llegar a cumplir uno de nuestros sueños, además de su infinito amor y compañía.

A nuestros Padres por ser el pilar fundamental para el logro de nuestros objetivos, y el apoyo incondicional perfectamente mantenido a través del tiempo. Todo este trabajo ha sido posible gracias a ellos.

Los autores

Agradecimiento

Mi más sincero agradecimiento:

A mi familia en especial y a todas aquellas Personas que aportaron su granito de arena para que este bonito camino se haga realidad, quienes de diferentes maneras me han mostrado su comprensión, amor y apoyo en este proceso de formación profesional, y haber servido como ejemplo y modelo para lograr mis objetivos. A los honorables docentes por compartir sus enseñanzas y experiencias para hacer un bien a la sociedad

Los autores.

Índice de contenido

	Pág.
Dedicatoria	vi
Agradecimiento	vii
Índice de contenido	viii
Índice de tabla	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
TÍTULO.....	1
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Marco Conceptual.....	1
1.2. Antecedentes	4
1.3. Bases teóricas.....	10
1.4. Justificación.....	29
1.5. Problema.....	31
II. OBJETIVOS.....	32
2.1. Objetivo General.....	32
2.2. Objetivos Específicos	32
2.3. Hipótesis de Investigación	32
2.4 Sistema de Variables	32
III. MATERIAL Y MÉTODOS.....	36
IV.RESULTADOS.....	42
V. DISCUSIÓN.....	51
VI. CONCLUSIONES.....	52
VII. RECOMENDACIONES	54
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	55
IX ANEXOS	59

Índice de tabla

Tabla	Título	Pág.
1	Determinar si existe o no relación entre cada una de las habilidades sociales con los tipos de liderazgo en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T. julio– noviembre. 2020, constituyó el objetivo principal de este estudio . En ese sentido, se presentan tablas y gráficas con su respectivo análisis y prueba de hipótesis.....	42
2	Existe una relación significativa entre, la asertividad y los tipos de liderazgo en los estudiantes de la Carrera Profesional de Enfermería de la UNSM-T. julio – noviembre. 2020.....	43
3	Existe una relación significativa entre la comunicación y los tipos de liderazgo en los estudiantes de la Carrera Profesional de Enfermería de la UNSM-T. julio - noviembre, 2020.....	43
4	Existe una relación significativa entre la autoestima y los tipos de liderazgo en los estudiantes de la Carrera Profesional de Enfermería de la UNSM-T. julio - noviembre, 2020.....	44
5	Existe una relación significativa entre la toma de decisiones y y los tipos de liderazgo en los estudiantes de la Carrera Profesional de Enfermería de la UNSM-T. julio - noviembre, 2020.....	45

Resumen

Este presente estudio de investigación tuvo como objetivo Determinar si existe relación entre cada una de las habilidades sociales con los tipos de liderazgo en los estudiantes de la Carrera Profesional de Enfermería de la UNSM-T. Julio– noviembre. 2020. Estudio cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal. La población y muestra estuvo conformado por 247 estudiantes de la carrera profesional de enfermería. La técnica fue escala de Likert y el instrumento un cuestionario. Resultados: Según la prueba de chi cuadrado presentada en la tabla 2, se observa que frente a un $X^2_{cal}=19.960$ mayor que el $X^2_{crit}=9,488$ con 4 grado de libertad y un nivel de significancia asintótica (bilateral) menor que 0,05 ($0,001<0,05$), se rechaza la H_0 (Asertividad y tipos de liderazgo son independientes) y se admite la H_1 (Asertividad y tipos de liderazgo son dependientes o están relacionadas). Es decir, existe una relación significativa entre, la asertividad y los tipos de liderazgo en los estudiantes de la Carrera Profesional de Enfermería de la UNSM-T. julio – noviembre. 2020. En la tabla 4. Según la prueba de chi cuadrado presentada en la tabla 4, se observa que frente a un $X^2_{cal} = 12,141$ mayor que el $X^2_{crit} = 9,488$ con 4 grado de libertad y un nivel de significancia asintótica (bilateral) menor que 0,05 ($0,016<0,05$), se rechaza la H_0 (Comunicación y tipos de liderazgo son independientes) y se admite la H_1 (Comunicación y tipos de liderazgo son dependientes o están relacionadas). Es decir, existe una relación significativa entre la comunicación y los tipos de liderazgo en los estudiantes de la Carrera Profesional de Enfermería de la UNSM-T. julio - noviembre, 2020. En la tabla 6 Según la prueba de chi cuadrado presentada en la tabla 6, se observa que frente a un $X^2_{cal} = 12,999$ mayor que el $X^2_{crit} = 9,488$ con 4 grado de libertad y un nivel de significancia asintótica (bilateral) menor que 0,05 ($0,011<0,05$), se rechaza la H_0 (Autoestima y tipos de liderazgo son independientes) y se admite la H_1 (Autoestima y tipos de liderazgo son dependientes o están relacionadas). Es decir, existe una relación significativa entre la autoestima y los tipos de liderazgo en los estudiantes de la Carrera Profesional de Enfermería de la UNSM-T. julio -noviembre. 2020. En la tabla 8 Según la prueba de chi cuadrado presentada en la tabla 8, se observa que frente a un $X^2_{cal} = 10,481$ mayor que el $X^2_{crit} = 9,488$ con 4 grado de libertad y un nivel de significancia asintótica (bilateral) menor que 0,05 ($0,033<0,05$), se rechaza la H_0 (Toma de decisiones y tipos de liderazgo son independientes) y se admite la H_1 (Toma de decisiones y tipos de liderazgo son dependientes o están relacionadas).

Palabras clave: Habilidades sociales, tipos de liderazgo.

Abstract

The objective of this research was to determine if there is a relationship between each of the social skills with the types of leadership in the students of the Professional Nursing Career of the UNSM-T. July-Nov. 2020. Quantitative study, descriptive method, cross-sectional. The population and sample consisted of 247 nursing students. The technique was a Likert scale and the instrument was a questionnaire. Results: According to the chi-square test presented in Table 2, it is observed that with an $X^2_{cal}=19.960$ greater than $X^2_{crit}=9.488$ with 4 degrees of freedom and an asymptotic significance level (bilateral) of less than 0.05 ($0.001<0.05$), H_0 (Assertiveness and types of leadership are independent) is rejected and H_1 (Assertiveness and types of leadership are dependent or related) is admitted. In other words, there is a significant relationship between communication and types of leadership in students of the Professional Nursing Career at UNSM-T. July - November, 2020. According to the chi-square test presented in Table 6, it is observed that with an $X^2_{cal} = 12.999$ greater than the $X^2_{crit} = 9.488$ with 4 degrees of freedom and an asymptotic significance level (bilateral) less than 0.05 ($0.011<0.05$), the H_0 (Self-esteem and types of leadership are independent) is rejected and the H_1 (Self-esteem and types of leadership are dependent or related) is admitted. This means that there is a significant relationship between self-esteem and types of leadership in the students of the Professional Nursing Career at UNSM-T. July - November. 2020. According to the chi-square test presented in Table 8, it is observed that in front of an $X^2_{cal} = 10.481$ greater than the $X^2_{crit} = 9.488$ with 4 degree of freedom and an asymptotic significance level (bilateral) less than 0.05 ($0.033<0.05$), the H_0 (Decision making and types of leadership are independent) is rejected and H_1 (Decision making and types of leadership are dependent or related) is admitted.

Key words: Social skills, types of leadership.



TÍTULO:

Habilidades sociales y tipos de liderazgo en estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T. julio - noviembre 2020.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Marco conceptual

Las habilidades sociales es un pilar muy importante en la formación de buenos estilos de conducta, muchas veces en los estudiantes universitarios se ven retenidos a manifestarlo o ponerlo en práctica con mayor potencialidad poniendo en déficit la buena comunicación, elevada autoestima, toma de decisiones y la asertividad, lo que pudiera conllevar a expresarse de forma no asertiva, agresiva, dejando expresar sus emociones y opiniones de forma inusual, exigente sin respetar a los demás; otros en cambio tienden a actuar de forma pasiva, dejándose influenciar por otras personas, lo que los conlleva a que no pueden expresarse a sí mismos e incluso que no puedan defender sus propios derechos; por lo que sus necesidades, opiniones o sentimientos son ignorados y aprovechados por otros; ambas situaciones los puede conllevar a adoptar conductas de riesgo, como falta de empoderamiento y escasas relaciones interpersonales. Muchos se involucran en múltiples conductas de riesgo simultáneamente y la mayoría en algún tipo de conducta personal que amenaza su salud y bienestar emocional.

Estas conductas se basan fundamentalmente en el dominio de las habilidades de comunicación y requieren de un buen autocontrol emocional por parte del individuo. Se considera que un buen desarrollo de las habilidades sociales, viene a fortalecer la interacción interpersonal contribuyendo al desarrollo de la competencia social. (1)

La familia juega un papel importante en la vida de un adolescente, ya que la formación del individuo comienza desde el núcleo familiar. Si el clima familiar es seguro, caracterizado por buenos tratos, relaciones cálidas, estables y sin violencia, los adolescentes establecerán relaciones saludables y habilidades sociales adecuadas con otros, así como también un manejo adecuado de los impulsos, buena autoestima y confianzas en sí mismos; características que le permitirá tener una vida personal y social satisfactoria. (2)

Además, los adolescentes necesitan adquirir y fortalecer aquellas conductas que la persona es capaz de ejecutar con el fin de conseguir resultados favorables, conocidos como habilidades sociales; que junto a un clima social familiar que son las características socio-ambientales de todo tipo de familias en cuanto a las relaciones interpersonales, de desarrollo y estabilidad enfrentarán en forma efectiva los retos de la vida diaria. Para ello el Ministerio de Salud (MINSA), en el marco de los lineamientos de política de salud de los y las adolescentes en la etapa de vida adolescente y junto al programa de familias y viviendas saludables están orientadas a la prevención de conductas de riesgo en los adolescentes. (3)

El MINSA tiene en la dirección de promoción la temática de Habilidades Sociales para la Vida. Sin embargo, a pesar de existir estrategias y lineamientos de política en la etapa de vida adolescente y familia, en la actualidad se puede observar que no se están cumpliendo en forma adecuada tanto en la escuela como en la propia familia y comunidad. Lo que conlleva a elaborar nuevas estrategias y programas que faciliten al profesional acercarse de manera efectiva al adolescente y familia para el desarrollo de habilidades sociales eficaces que lo ayuden a enfrentar los problemas de la vida diaria. (3)

Teniendo en cuenta estas situaciones, surgen algunas preguntas, como: ¿Tendrán los adolescentes habilidades sociales?, ¿en qué medida son asertivos?, ¿tomaran decisiones importantes sobre su futuro?, ¿Cuál será su forma de comunicación?, ¿respetan las opiniones de los demás?, ¿Cuál será el clima social de su familia?, ¿pueden expresar sus opiniones libremente los miembros de su familia?, ¿reciben algún tipo de maltrato por alguno de los miembros de su familia? (3)

Frente a esto, Rivera N, Zavaleta G. de la universidad privada Antenor Orrego en el año 2015, Trujillo. Muestra en su estudio La relación entre Habilidades Sociales y Conductas de Riesgo está relacionada significativamente ($p=0.000$), donde el 45.2% tienen habilidades sociales promedio bajo y desarrollan conductas con riesgo, el 27.4% presentan habilidades sociales altas y desarrollan conductas sin riesgo; por lo que el riesgo es más bajo cuando más alto es el nivel de habilidades sociales. (12)

La Educación Superior en la actualidad tiene como misión esencial la formación de profesionales altamente capacitados que actúen como ciudadanos responsables, competentes, comprometidos con el desarrollo social. El enfermero docente requiere poner

en práctica durante este rol de educador habilidades que favorezcan el proceso enseñanza/aprendizaje, optimizando así la formación profesional. (4)

En la actualidad, el mundo como parte de la globalización atraviesa una serie de cambios políticos, sociales, culturales y económicos que involucran la modificación de paradigmas y compromisos orientados al desarrollo personal y profesional de las personas, es decir, al logro de competencias que le permitan actuar con eficiencia y eficacia frente a los retos que enfrenta cada día la sociedad en el marco de la calidad. Lo cual compromete a los profesionales a adoptar un estilo de liderazgo positivo que le permita adelantarse a los acontecimientos y no esperar pasivamente los retos diarios. (5)

El liderazgo es una cualidad que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. En la actualidad, el liderazgo se ha convertido verdaderamente en un tópico de interés por diferentes organizaciones e instituciones quienes lo consideran esencial para la formación integral de todos los ámbitos académicos, y en los diferentes niveles de educación: escolar, técnico superior, universitario y profesional/capacitación. (6)

Enfermería es una profesión que está en constante interacción con los profesionales y los usuarios, por lo que es importante que el enfermero adopte de manera cotidiana un adecuado liderazgo favoreciendo su clima organizacional y lograr un empoderamiento en la profesión. (5)

Por su parte, Reátegui B, Carranza K. de la UNSM- Tarapoto, el 2016 nos muestra en su estudio que los estilos de liderazgo docente de mayor influencia en la prevención del embarazo adolescente son: El liderazgo transformacional ($X_2 = 36,378$ con $g.l.=2$ $p=0,000$) y el liderazgo laissez faire ($X_{2m} = 29.051$ xin $g.l. =4$ y $p= 0,000$), respectivamente, manifestado por los estudiantes de la I:E Francisco Izquierdo Rios(15)

Cabe destacar la importancia que reviste las relaciones interpersonales, la buena comunicación, así como la coordinación de los esfuerzos de los diferentes individuos para el desarrollo de un trabajo armónico y productivo. Manteniendo una buena comunicación con el equipo de salud, el jefe llega a conocer a cada miembro de su personal, y de esta manera, al asignarles una tarea, o al exigirles el cumplimiento de sus deberes, puede hacerles

ver las ventajas que obtendrán y explicarles la manera más adecuada y eficaz para realizar el trabajo. (5)

Urizar S, en el 2016 señaló que el estilo de liderazgo que mayor predomina en sus trabajadores es el estilo autocrático con un 75 % por que se brindan capacitaciones a sus trabajadores mientras que la minoría representa un 25% al estilo liberal (orientado hacia el grupo). El estilo participativo se evidencia que el 6 % tiene una tendencia baja al participar, el 31 % participativo medio bajo, y el 63 % posee una tendencia participativa media demostrando q predomina el nivel medio.

Sobre el tema, durante los años de formación se ha observado y podido apreciar diferentes percepciones sobre el liderazgo estudiantil entre los estudiantes de enfermería y algunos comentarios como: “Es mucha responsabilidad ser delegado de base”, “no puedo integrar la junta porque me quitara tiempo para hacer mis tareas”, “ella debe ser la líder del grupo porque es la más responsable”, “ya no voy a las reuniones del comité asesor porque los horarios son difíciles”, “ya fui delegado, ahora que alguien más sea”, “yo votare por él porque creo es el más honesto de todos los candidatos”, “si pues me voy a postular al centro ya que nadie más quiere hacerlo porque tienen miedo” (7)

Por eso es importante que el estudiante de enfermería desarrolle, dentro de sus actividades en el ámbito universitario, capacidades y fortalezas que inspiren valores morales y éticos con sus demás compañeros, además de desempeñar el rol de líder dentro del grupo de estudiantes. (7)

Por estas razones el propósito de esta investigación es proporcionar información que sirva de base para el inicio de la formulación de un plan estratégico orientado al fortalecimiento y desarrollo “Habilidades Sociales y liderazgo” en la escuela profesional de enfermería de la facultad ciencia de la salud de la UNSM.T. Los beneficiarios directos serán los estudiantes y docentes, esperando que su aporte irradie hacia otros centros educativos aledaños, y a si vez permita un desarrollo de habilidades sociales y un predominio de liderazgo cuya finalidad esta puesta en fortalecer las relaciones interpersonales.

1.2. Antecedentes

Urizar S, realizó un estudio titulado "Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante don carlos, cobán alta Verapaz, 2016" Guatemala. la muestra

estuvo conformada por 16 colaboradores, los cuales pertenecen a ambos géneros. La investigación realizada de tipo descriptivo, cuyos resultados fueron; estilo de liderazgo autocrático y liberal se identificó que el estilo de liderazgo predominante es el autocrático, (orientado hacia la tarea) con un 75% por que se brindan capacitaciones a los colaboradores, mientras que la minoría se encuentra representada con un 25% correspondiente al estilo liberal (orientado hacia el grupo), ya que estos delegan toda la autoridad a sus seguidores, estilo de liderazgo participativo se evidencia que el 6% de colaboradores posee una tendencia participativa baja, el 31% medio bajo y el porcentaje restante equivalente al 63% que posee una tendencia participativa media, demostrando que predomina el nivel medio en toda la muestra evaluada y que la toma de decisiones es en consenso con el grupo de trabajo (14)

Cabrera V. realizó un estudio titulado “Desarrollo de Habilidades Sociales en adolescentes varones de 15 a 18 años del Centro Municipal de Formación Artesanal Huancavilca de la ciudad de Guayaquil-2012” Ecuador. es una investigación de metodología mixta, la muestra estuvo conformado por diez adolescentes varones estudiantes cuyas conclusiones fueron; el nivel de desarrollo en los adolescentes es deficiente en las primeras habilidades sociales, las habilidades relacionadas con sentimientos, alternativas a la agresión, para manejar el estrés y de planificación. Se logró precisar que los participantes de la muestra tienen en su mayoría un nivel bajo de asertividad, sin embargo, dentro de la muestra se encontró con un número significativo de ellos que posee un nivel aceptable; de manera que, es importante destacar que este grupo de adolescentes, no manifiestan siempre conductas desadaptativas, sino que existen momento de interrelación social en donde pueden dirigir su comportamiento asertivamente, lo cual depende enteramente de la motivación que sientan en sus diferentes entornos. Existe una relación directa entre el nivel deficiente de algunos grupos de habilidades sociales, con grupos similares, así mismo, entre el deficiente desarrollo de las habilidades, con el bajo nivel de asertividad, que presentan los participantes de la muestra. (17)

Mamani J. realizó un estudio sobre “Habilidades sociales y conductas de riesgo en los adolescentes escolares de la institución educativa secundaria José Antonio Encinas, Juliaca – 2016”. Puno – Perú. El estudio fue de tipo descriptivo, correlacional de corte transversal; la población y la muestra estuvo conformada por 346 estudiantes del primero al quinto año. Cuyos resultados fueron; la relación entre las habilidades sociales y las conductas de riesgo

en el adolescente; se muestra que el nivel de habilidades sociales promedio el 4.9 % presentan conductas de riesgo y el 25.1 % no presenta conductas de riesgo, en el nivel de habilidades sociales promedio alto 4.9 % presenta conductas de riesgo y el 7.5 % no presenta conductas de riesgo, en el nivel de habilidades sociales promedio el 3.8 % presenta conductas de riesgo y el 27.5% no presenta conductas de riesgo, el nivel de habilidades sociales alto el 3.5 % presenta conductas de riesgo y el 8.1 % no presenta conductas de riesgo, para el nivel de habilidades sociales, para el nivel de habilidades sociales bajo el 0.6 % presenta conductas de riesgo y el 10% no presenta conductas de riesgo, y para el nivel de habilidades sociales muy alto el 1.2 % presenta conductas de riesgo y el 2.9 % no presenta conductas de riesgo. El nivel de desarrollo de las habilidades sociales en los adolescentes del primero al quinto de secundaria en el área de la asertividad es predominante el de nivel alto con un 27.4 % y el nivel que cuenta con menor porcentaje es promedio bajo con un 21.2 %. Total, de la población total de los adolescentes entre 12 a 17 años de edad el que obtuvo un mayor número de estos adolescentes fueron en el nivel promedio bajo con un 36.1 % y solo un 11.8 % en la dimensión comunicación presenta alto. Total, de la población 34.4 % de los adolescentes requieren de un mayor incremento y reforzamiento en cuanto a esta habilidad, el 27.7 % de los adolescentes requieren consolidar e incrementar esta habilidad y solo un 8.38 %, poseen habilidades adecuadas. El nivel de desarrollo de las habilidades sociales en los adolescentes en el área de toma de decisiones es predominante el nivel promedio con un 32.2 % de los adolescentes requieren consolidar e incrementar esta habilidad, mientras que solo un 7.51% son considerados como adolescentes competentes. (13)

Rivera N, Zavaleta G. realizó el estudio titulado. “Habilidades sociales y conductas de riesgo en adolescentes escolarizados. Institución educativa Torres Araujo – Trujillo, 2015”. Perú la muestra estuvo conformada por 208 adolescentes. El tipo de estudio es descriptivo correlacional, de corte transversal. Se muestran los siguientes resultados, en el nivel de habilidades sociales relacionado con la asertividad el 45.2% de adolescentes escolarizados tiene un promedio alto, en comunicación el 31.7% de adolescentes escolarizados tiene un nivel promedio, en autoestima el 37.0% de adolescentes escolarizados tiene promedio bajo, y en toma de decisiones el 30.3% de adolescentes escolarizados tiene promedio bajo. La relación entre habilidades sociales y conductas de riesgo está relacionada significativamente ($p=0.000$), donde el 45.2% tienen habilidades sociales promedio bajo y desarrollan conductas con riesgo, el 27.4% presentan habilidades sociales altas y desarrollan conductas

sin riesgo; por lo que el riesgo es más bajo cuando más alto es el nivel de habilidades sociales. (12)

Castro A. realizó un estudio sobre “Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil en una Universidad Nacional de la Ciudad de Lima 2015”, se obtuvo como resultados: respecto a la percepción de los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil en relación a las atribuciones para la elección de un líder; el 60% de los estudiantes tienen una percepción medianamente favorable, mientras que el 19% tienen una percepción desfavorable. La percepción de los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil en relación a las expectativas del líder; el 52% tienen una percepción medianamente favorable, mientras que el 20% tienen una percepción desfavorable. La percepción de los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil en relación a la práctica de liderazgo; el 52% tienen una percepción medianamente favorable, mientras que el 21% tienen una percepción desfavorable. Por último, la percepción de los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil; el 53% tienen una percepción medianamente favorable; mientras que el 20% tienen una percepción desfavorable. (7)

Quispe J. realizó un estudio sobre. “Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina, 2014” Lima – Perú. Obtuvo como resultados: que, del total de enfermeros encuestados, el 72% considera como medianamente favorable el estilo de liderazgo del jefe de servicio; el 28% lo considera como un estilo de liderazgo desfavorable. en relación a las características del estilo de liderazgo del enfermero jefe del servicio medicina se puede observar que del total de enfermeros encuestados 100.0%, opinan que las características medianamente favorables en las enfermeras jefe son: la motivación 53%; la recompensa y empatía en un 87%. En relación a las características desfavorables los enfermeros opinan que son las siguientes: el 93% no practican la escucha activa ni promueven el estímulo intelectual, ni el trabajo en equipo eficaz. El 80% considera que la supervisión es poco frecuente, el 73% opina que el jefe no influye como líder en el personal de servicio, 66% refiere que no tiene capacidad resolutoria y un 53% que no demuestran valores adecuados en su quehacer. (5)

Cieza Arteaga, C. realizó un estudio sobre “Nivel de desarrollo de las habilidades sociales en los adolescentes de secundaria de la Institución Educativa Industrial Santiago Antúnez de Mayolo N° 3048 del Distrito de Independencia – 2013” Los Olivos-Perú. Se contó con la participación total de 432(100%) adolescentes de 12 a 17 años de edad de ambos sexos, con

206(47,69%) mujeres y 226(52,31%) hombres, obteniéndose como resultados que: Los adolescentes de 12 a 17 años de edad en su mayoría presenta en general un nivel promedio alto en cuanto a su nivel de habilidades sociales (comunicación, asertividad, toma de decisiones y autoestima); pero cabe resaltar que más del 60% de los adolescentes cuenta con un nivel promedio de desarrollo de sus habilidades sociales. En el área de asertividad, es predominantemente el de nivel alto con un 28,70% y el nivel que cuenta con menor porcentaje es el bajo con un 3%. Se observa que del total de la población total de los adolescentes entre 12 a 17 años de edad el que obtuvo un mayor número de estos adolescentes fueron en el nivel promedio bajo con un 29,1% en el área de la comunicación y que la minoría de estos adolescentes fue en el nivel muy bajo con un 0,46%. El 30,5% cuenta con un nivel promedio en cuanto al área de autoestima, siendo este porcentaje el mayor de todos. En el área de toma de decisiones es predominantemente de nivel promedio con un 32,41% y el nivel que cuenta con menor porcentaje es el nivel muy alto con un 3,47%.

(11)

Galarza, C. realizo un estudio sobre “Relación entre el nivel de habilidades sociales y el clima social familiar de los adolescentes de la I.E.N Fe y Alegría 11, Comas-2012” Lima-Perú. Se obtuvo como resultados: que de un total de 485 (100%) estudiantes, 206 (42.41%) presentan un nivel medio de Habilidades Sociales, seguido de 191 (39.38%) con un nivel bajo de Habilidades Sociales y 88 (18.21%) un nivel alto de Habilidades Sociales. Con respecto a las habilidades sociales según dimensiones de los estudiantes del Nivel Secundario, se puede evidenciar que de un total de 485 (100%) estudiantes, el 47.79% presentan un nivel medio de asertividad, el 44.75% presentan un nivel medio de comunicación, el 65.27% presentan un nivel medio de autoestima y el 42.03% presentan un nivel medio de toma de decisiones. Con respecto a la relación entre el nivel de habilidades sociales y el clima social familiar de los adolescentes podemos observar que 148 (53%) de los que tienen un nivel medio de habilidades sociales presentan un clima social familiar medianamente favorable, mientras que 122 (43.72%) que tienen un nivel bajo de habilidades sociales también tienen un clima social desfavorable, seguido de 9 (3.28%) que presentan un nivel alto de habilidades sociales tiene un clima social familiar favorable. Evidenciando mediante estos datos que existe relación entre ambas variables. (3)

Reátegui B, Carranza K (2016) realizaron un estudio titulado “Influencia del liderazgo docente en la prevención del embarazo adolescente en estudiantes del 5to año de secundaria de la institución educativa “Francisco Izquierdo Ríos”. Distrito Morales-Perú. El presente

estudio fue no experimental, cuantitativa, descriptivo, correlacional, de corte transversal. Para determinar la muestra no se aplicó ninguna fórmula por que se tomó al 100% de estudiantes (120), cuyos resultados fueron; Que el 75,8% (91) estudiantes, manifestaron que el liderazgo transformacional que emplean los docentes tiene un nivel medio, seguido del 24,2% (29) que manifestaron que los docentes tienen un nivel alto en el liderazgo transformacional. Con respecto al liderazgo transaccional que tienen los docentes; el 78,3% (94) de los estudiantes manifestaron categóricamente que es un liderazgo medio; seguido del 15,0% (18) que manifestaron que el liderazgo de los docentes en el estilo transaccional, es bajo y el 6,7% (8) manifestaron que los docentes tienen un liderazgo alto en estilo transaccional. El 55,0% de los estudiantes, valoraron el estilo de liderazgo laissez faire de los docentes con un nivel medio, seguido del 26,0% (32) de los estudiantes que valoraron con un nivel alto y el 18,3% valoraron como bajo el estilo de liderazgo laissez faire de los docentes. (15)

Lescano J. (2012) realizo un estudio titulado "Taller Educativo "Renovando Mis Valores" Para Fortalecer Las Habilidades Sociales En Los Estudiantes De 6° Grado De Educación Primaria, Área Personal Social De La I.E No 00110 - San Francisco Del Alto Mayo - Awajun " Tarapoto – Perú. La investigación realizada pertenece al nivel experimental, la muestra estuvo conformada por la totalidad de estudiantes del 6° grado, cuyos resultados fueron; Nivel de habilidades sociales podemos identificar en la preprueba, tanto en el grupo control como experimental los niveles bajos y medios son los de mayor porcentaje. Sin embargo, en la posprueba en el experimental encontramos 66.67% en un nivel alto, esto indica el efecto del taller educativo "Renovando mis Valores" en las habilidades sociales. En el grupo control el nivel alto solo se presenta en un 3.57%, esto se debe principalmente al proceso de desarrollo que se producen en todos los niños en un nivel de tiempo. Nivel de asertividad en el grupo experimental, los estudiantes en la prepueba, el 41,67% presenta nivel bajo en asertividad y el 58,33% nivel medio; en cambio, en la posprueba el 25% presenta nivel medio en asertividad y el 75% nivel alto. En el grupo control, los estudiantes en la prepueba, el 35,71% presenta nivel bajo en asertividad y el 64,29% nivel medio; en cambio, en la posprueba el 35,71% presenta nivel bajo en asertividad y el 64,29% nivel medio. En el grupo experimental, los estudiantes en la prepueba, el 50% presenta nivel bajo en autoestima y el 50% nivel medio; en cambio, en la posprueba el 25% presenta nivel medio en autoestima y el 75% nivel alto. En el grupo control, los estudiantes en la prepueba, el 32,14% presenta nivel bajo en autoestima y el 67,86% nivel medio; en cambio, en la posprueba el 32,14% presenta nivel bajo en autoestima, el 64,29% nivel medio y el 3,57% nivel alto. (16)

1.3. Bases Teóricas

A) Habilidades sociales

Definición:

Según Caballo (1986): “la conducta socialmente habilidosa es ese conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa los sentimientos, actitudes, deseos, opiniones, o derechos de ese individuo de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás y que generalmente resuelve los problemas inmediatos de la situación mientras minimiza la probabilidad de futuros problemas”. (12)

De acuerdo con Monjas (1999): las habilidades sociales son las “conductas o destrezas sociales específicas requeridas para ejecutar competentemente una tarea de índole interpersonal. Implica un conjunto de comportamientos adquiridos y aprendidos y no un rasgo de personalidad. Son un conjunto de comportamientos interpersonales complejos que se ponen en juego en la interacción con otras personas”. “Estas conductas son aprendidas. Facilitan la relación con los otros, la reivindicación de los propios derechos sin negar los derechos de los demás. El poseer estas capacidades evita la ansiedad en situaciones difíciles o novedosas. Además, facilitan la comunicación emocional y la resolución de problemas.” La habilidad social es la capacidad compleja para emitir conductas o patrones de respuestas que optimicen la influencia interpersonal y la resistencia a la influencia interpersonal no deseada. Muchos autores coinciden en la definición de habilidades sociales como “Un conjunto de comportamientos eficaces en las relaciones interpersonales”. (12)

a) Importancia del Desarrollo de Habilidades Sociales

Las habilidades sociales juegan un papel fundamental en el desarrollo integral de la persona; a través de ellas el sujeto obtiene importantes refuerzos sociales del entorno más inmediato que favorecen su adaptación al mismo.

Las habilidades sociales son primordiales ya que:

◆ La relación con otras personas es nuestra principal fuente de bienestar; pero también os puede convertirse en la mayor causa de estrés y malestar, sobre todo, cuando carecemos de habilidades sociales.

- ◆ Los déficits en habilidades en habilidades sociales nos llevan a sentir con frecuencia emociones negativas como la frustración o la ira, y a sentirnos rechazados, infravalorados o desatendidos por los demás.
- ◆ Los problemas interpersonales pueden predisponernos a padecer ansiedad, depresión, o enfermedades psicosomáticas.
- ◆ Mantener relaciones interpersonales satisfactorias facilita la autoestima.
- ◆ Ser socialmente hábil ayuda a incrementar nuestra calidad de vida.

El aprender y desarrollar estas actividades en uno mismo es fundamental para conseguir unas óptimas relaciones con los otros; ya sean de carácter social, familiar, laboral, entre otros. Por otra parte, somos más sensibles a las necesidades de los demás y tenemos mejores instrumentos para “modelar” su conducta; Modelar, es guiar la conducta y el pensamiento del otro con el comportamiento y con una actitud personal al cambio, lo cual significa que podemos facilitar de esta manera el cambio también en otros.

Sin embargo, quiero resaltar, no solo la importancia del aprendizaje de habilidades sociales, sino también el aprender a decidir que habilidad utilizar y a ejecutarla correctamente. (12)

b) Dificultades en las habilidades sociales

Las dificultades o limitaciones que una persona puede tener en cuanto a sus habilidades sociales pueden deberse a varios factores. Desde la psicología, dos son los modelos que pretenden explicar el déficit en las habilidades interpersonales:

◆ **Modelo centrado en el sujeto:** las dificultades son propias del sujeto y estas pueden ser explicadas, a su vez, por dos hipótesis:

Modelo de déficit: no se poseen las habilidades sociales apropiadas, estas nunca se han aprendido.

Modelo de interferencia: se tienen las habilidades sociales apropiadas, pero existen factores que interfieren o limitan su puesta en práctica (ansiedad, bajas expectativas, entre otras.)

◆ **Modelo centrado en el ambiente:** La práctica de las habilidades sociales pueden depender de los estímulos y refuerzos ambientales, sobre todo, sociales. Así, en este modelo, es importante analizar la calidad de las relaciones Interpersonales con los compañeros, los alumnos, el ambiente educativo, la familia y la comunidad.

Ante estas dificultades presentadas en la práctica de las habilidades sociales, se puede decir que sería provechoso, no solo tomar en cuenta a la persona, en forma individualizada, sino el contexto en el cual ella se relaciona; es decir no basta conformarnos con el aprendizaje de la persona, sino también preocuparnos por que el espacio en el cual expresa sus habilidades, asegure su puesta en práctica.

Por lo tanto, el tener la habilidad no quiere decir que siempre lo hagamos bien, aunque las posibilidades de ello aumentan considerablemente, sino que se debe tomar en cuenta el sujeto y el contexto en el que se dan las conductas.

Es creencia común que la simpatía y el atractivo social de algunas personas es innato, sin embargo, está claro que es algo que se adquiere a través de experiencias que los van modelando hasta hacerlos socialmente habilidosos. (12)

c) Componentes de las habilidades sociales

➤ Los componentes no verbales (18)

Hacen referencia al lenguaje corporal, a lo que no decimos, a cómo nos mostramos cuando interactuamos con el otro. Esto es, a la distancia interpersonal, contacto ocular, postura, orientación, gestos y movimientos que hacemos con brazos, piernas y cara cuando nos relacionamos con otro.

Los componentes no verbales son lo que se denominan habilidades corporales básicas, prioritarias e imprescindibles antes de trabajar cualquier habilidad social más compleja. Si la persona a la que pretendo entrenar en habilidades sociales no mira a los ojos cuando habla, o hace excesivas manifestaciones de afecto a sus compañeros cuando interactúa con ellos, es imposible que pueda trabajar exitosamente con él habilidades como “Decir que no”, “Seguir instrucciones”, etc. Los componentes no verbales en los que habitualmente presentan déficits algunas personas con retraso mental son el contacto ocular, la distancia interpersonal, el contacto físico, la expresión facial y la postura.

-El contacto ocular, resulta prioritario en el establecimiento de una comunicación y relación eficaz. La mirada directa a los ojos de la otra persona le garantiza que se le está escuchando, que les estamos prestando atención, además es necesario en el desarrollo de un aprendizaje eficaz.

-La distancia interpersonal, esto es la separación entre dos o más personas cuando están interactuando posibilita o dificulta una comunicación cómoda. La invasión del espacio personal genera malestar y violencia en el interlocutor que luchará por restablecer una distancia apropiada dando pasos hacia atrás y acelerando el final de la comunicación.

-El exceso de contacto físico, como las demostraciones excesivas de afecto a conocidos y extraños es otra de las conductas de las que con frecuencia se quejan los profesionales de atención directa que trabajan con esta población. El contacto físico es necesario y útil en la comunicación cuando la relación que se establezca lo permita. Esto es cuando el conocimiento de la otra persona o la situación en la que se encuentre requiera de dicha manifestación; pero nuestra cultura es bastante parca en el despliegue de contacto físico en las relaciones sociales, la gente no está acostumbrada a éste y por tanto éste le resulta incómodo e invasivo.

-La expresión facial, es la manifestación externa por excelencia de las emociones. Puede expresar tanto el estado emocional del remitente como indicar un entendimiento del que escucha de los sentimientos de quien los expresa. La expresión facial es clave en las relaciones sociales en donde lo que prima son los sentimientos y las emociones.

-La postura del cuerpo, ayuda al interlocutor a identificar si le estás escuchando. Según se adopte una postura erguida o relajada la gente conocerá si se está o no interesado en lo que se le está contando, además facilita o dificulta el seguimiento de instrucciones y cualquier otro tipo de aprendizaje. Muy relacionado con la postura está la orientación del cuerpo. La dirección en la que una persona orienta el torso o los pies es la que quisiera tomar en lugar de seguir donde está.

Otras conductas no verbales se relacionan con los gestos y movimientos de brazos y piernas, sin embargo, estos aspectos han recibido menos atención en la población con discapacidad.

➤ **Los componentes verbales**

Hacen referencia al volumen de la voz, el tono, el timbre, la fluidez, el tiempo de habla, la entonación, la claridad y la velocidad y el contenido del mensaje. Todos hemos tenido la experiencia de lo incómodo que resulta hablar con alguien que acapara todo el tiempo de conversación, o que habla muy deprisa o muy despacio, o que da mil rodeos para contar algo o que su timbre de voz es demasiado agudo. Además de lo que decimos es importante el modo en que lo decimos. (19)

d) Elementos de las habilidades sociales (19)

- ❖ **La Comunicación.** Es la capacidad de emitir mensajes claros y convincentes. Las personas dotadas de estas competencias: saben dar y recibir mensajes, captan las señales emocionales y sintonizan con su mensaje, abordan directamente las cuestiones difíciles; saben escuchar, buscan la comprensión mutua y no tienen problemas para compartir la información de la que disponen; alientan la comunicación sincera y permanecen atentos tanto a las buenas noticias como a las malas.

- ❖ **La capacidad de influencia.** Es poseer habilidades de persuasión. Las personas dotadas de estas competencias: son muy convincentes, utilizan estrategias indirectas para alcanzar el consenso y el apoyo de los demás, y, recurren a argumentaciones muy precisas con el fin de convencer a los demás.

- ❖ **El liderazgo.** Es la capacidad de inspirar y de dirigir a los individuos y a los grupos. Las personas dotadas de estas competencias: articulan y estimulan el entusiasmo por las perspectivas y objetivos compartidos, cuando resulta necesario saben tomar decisiones independientemente de su posición, son capaces de guiar el desempeño de los demás y lideran con el ejemplo.

- ❖ **La canalización del cambio.** Es la capacidad para iniciar o dirigir los cambios. Las personas dotadas de estas competencias: reconocen la necesidad de cambiar y de eliminar fronteras, desafían lo establecido, promueven el cambio y consiguen involucrar a otros en ese cambio y modelan el cambio de los demás.

- ❖ **La resolución de conflictos.** Es la capacidad de negociar y de resolver conflictos. Las personas dotadas de estas competencias: manejan a las personas difíciles y a las situaciones tensas con diplomacia y tacto, reconocen los posibles conflictos, sacan a la luz las soluciones que satisfagan plenamente a todos los implicados.

- ❖ **La colaboración y cooperación.** Es la capacidad para trabajar con los demás en forma cooperativa y colaborativa en función de alcanzar los objetivos compartidos. Las personas dotadas de estas competencias: equilibran la concentración en la tarea con la atención a las relaciones, colaboran y comparten planes, información y recursos.

- ❖ **Las habilidades de equipo.** Es la capacidad de crear la sinergia grupal en la consecución de las metas colectivas. Las personas dotadas de esta competencia: alientan cualidades

grupales como el respeto, la disponibilidad y la colaboración, despiertan la participación y el entusiasmo, consolidan la identificación grupal y, cuidan al grupo, su reputación y comparten los méritos.

e) **Dimensiones de las habilidades sociales**

Es así que para facilitar la relación con otras personas destacan principalmente cuatro habilidades que son: autoestima, asertividad, comunicación y toma de decisiones; definiéndose estas de la siguiente manera:

1. Autoestima

Es una actitud hacia uno mismo y es el resultado de la historia personal. Resulta de un conjunto de vivencias, acciones, comportamientos que se van dando y experimentando a través de la existencia. Es el sentimiento que se expresa siempre con hechos. (20)

Es el proceso mediante el cual la persona, confronta sus acciones, sus sentimientos, sus capacidades, limitaciones y atributos en comparación a su criterio y valores personales que ha interiorizado. La autoestima sustenta y motiva la personalidad. Es el resultado de hábitos, capacidades y aptitudes adquiridas en todas las vivencias de la vida; es la forma de pensar, sentir y actuar, la cual conlleva la valoración de lo que en nosotros hay de positivo y de negativo, implica así mismo un sentimiento de lo favorable o desfavorable, de lo agradable o desagradable que veamos en nosotros. Es sentirse a gusto o disgusto consigo mismo. Es la admiración ante la propia valía. (20)

✓ **Componentes de la autoestima:**

-Autoconocimiento. Es conocer las partes que componen el yo, cuáles son sus manifestaciones, necesidades, habilidades y debilidades; los papeles que vive el individuo y a través de los cuales es. En otras palabras, autoconocimiento es: Conocer por qué y cómo actúa y siente el individuo. Al conocer todos sus elementos, que desde luego no funcionan por separado, sino que se entrelazan para apoyarse uno al otro, el individuo logrará tener una personalidad fuerte y unificada; si una de estas partes no funciona de manera eficiente, las otras se verán modificadas y su personalidad será insegura, con sentimientos de ineficiencia y desvaloración. Tener una imagen adecuada, correcta del propio yo, mediante:

- Ser consciente de uno mismo.
- Descubrir, identificar, reconocer la forma de pensar, sentir y actuar propia.

- Analizar y conocer nuestras experiencias personales, nuestro pasado, para que nos sirvan para nuestro futuro. (21)

✓ **Autoconcepto.** Es el conjunto de percepciones organizado jerárquicamente, coherente y estable, aunque también susceptible de cambios, que se construye por interacción a partir de las relaciones interpersonales.

El constructo auto concepto incluye:

- Ideas, imágenes y creencias que uno tiene de sí mismo.
- Imágenes que los demás tienen del individuo.
- Imágenes de cómo el sujeto cree que debería ser.
- Imágenes que al sujeto le gustaría tener de sí mismo.

El autoconcepto en la adolescencia puede estar especialmente condicionado por la imagen corporal (autoconcepto corporal). Muchos adolescentes se inquietan y preocupan por su cuerpo. Los cambios rápidos que experimentan no dejan de producirles cierta perplejidad, extrañeza y cierta inquietud. El crecimiento desproporcionado de sus extremidades, las espinillas en las chicas, el cambio de voz en los chicos, y todo lo que es el cambio físico, les hace sentir su cuerpo como ajeno a sí mismos, encontrándose en la necesidad de reelaborar el propio esquema corporal. (21)

✓ **Autovaloración.**

Refleja la capacidad interna de calificar las situaciones: si el individuo las considera "buenas", le hacen sentir bien y le permiten crecer y aprender, por el contrario, si las percibe como "malas", entonces no le satisfacen, carecen de interés y le hacen sentirse devaluado, mal, incompetente para la vida, no apto para una comunicación eficaz y productiva.

La autovaloración puede tener ciertos grados de desarrollo en cada individuo de acuerdo con sus características psicológicas individuales, en función de la manera en que se percibe a sí mismo física y subjetivamente, de acuerdo con las cualidades, aptitudes y capacidades que cree poseer, con qué sexo, género, familia y cultura se siente identificado, hasta qué punto se conoce, y cuánto se estima. Estas características, sin lugar a dudas adquieren matices particulares, a partir de las percepciones individuales del sujeto, pero se encuentran también determinadas por las condiciones de vida y educación en las que se haya formado su personalidad. (21)

✓ **Autoaceptación.**

Las personas adquieren y forman conceptos de sí mismas, es decir, tienen maneras de hablarse, tratarse, motivarse, desmotivarse; todo esto deriva de las ideas, pensamientos que se cultivan en la mente. Cuando se habla de sí mismo se manifiesta lo que se cree ser. Sin embargo, el cambio, al ser una decisión, hace ver que la persona no es lo que creía ser, puesto que los defectos y los esquemas mentales no permitían ver otras posibilidades de pensar y actuar. La autoaceptación pese a tener un enfoque más interno en la persona, conduce a pensar en un ámbito delicado donde el individuo debe hacer las paces consigo mismo a pesar de que su condición no sea la más favorable. (21)

✓ **Autorespeto.**

Es atender y satisfacer las propias necesidades y valores. Expresar y manejar en forma conveniente sentimientos y emociones, sin hacerse daño ni culparse. Buscar y valorar todo aquello que lo haga a uno sentirse orgulloso de sí mismo. Se basa en conocerse, en encontrar esa sensación o sentimiento de identidad espiritual. (21)

2. Comunicación

Es el acto mediante el cual un individuo establece con otro u otros un contacto que le permite transmitir una determinada información. La realización de un acto comunicativo puede responder a diversas finalidades:

- ✓ Transmisión de información.
- ✓ Intento de influir en los otros.
- ✓ Manifestación de los propios estados o pensamientos
- ✓ Realización de actos (17)

Tipos de Comunicación:

❖ **Comunicación Agresiva.** Las personas se comunican de manera agresiva cuando se acusa o amenaza a los otros sin respetar sus derechos. De esta manera creemos que nos hacemos respetar, pero realmente lo que se consigue es aumentar los conflictos con los otros y que nos rechacen. Por lo tanto, utilizar este tipo de comunicación acabará por traer problemas y hacer perder amigos.

❖ **Comunicación Pasiva.**

Las personas se comunican de manera pasiva cuando permite que los demás digan lo que debemos hacer y aceptamos lo que proponen de nosotros. Esta conducta nos produce

sentimientos de frustración y de inferioridad. sin expresar lo que pensamos o sentimos sobre ello. Cuando utilizamos este tipo de comunicación creemos que evitamos conflictos, pero lo que realmente hacemos es dejar que los otros nos intimiden y se aprovechen.

❖ **Comunicación Asertiva.**

Las personas se comunican de manera asertiva cuando se expresa los pensamientos, sentimientos y necesidades, de manera firme y segura, pero evitando agredir a los otros o dejando que se aprovechen de nosotros. Con este tipo de comunicación conseguimos que nuestras opiniones, sentimientos y necesidades sean conocidos por nuestros interlocutores, tenidas en cuenta y valoradas socialmente. Con ello conseguimos sentirnos mejor con nosotros mismos. (17)

3. Asertividad

La palabra "asertividad" se deriva del latín *asserere*, *assertum* que significa afirmar. Así pues, asertividad significa afirmación de la propia personalidad, confianza en sí mismo, autoestima, aplomo, fe gozosa en el triunfo de la justicia y la verdad, vitalidad pujante, comunicación segura y eficiente. (17)

Es la capacidad de autoafirmar los propios derechos y respetar los derechos de los demás, sin dejarse manipular y sin manipular a los demás. La persona asertiva expresa sus opiniones y sentimientos, toma sus propias decisiones y asume sus responsabilidades y las consecuencias de sus conductas. (17)

Características de la persona asertiva (17)

- ✓ Se siente libre para manifestarse. Mediante sus palabras y actos parece hacer esta declaración: "Este soy yo". "Esto es lo que yo siento, pienso y quiero".
- ✓ Puede comunicarse con personas de todos los niveles: Amigos, familiares y extraños; y esta comunicación es siempre abierta, directa, franca y adecuada.
- ✓ Tiene una orientación activa en la vida. Va tras lo que quiere. En contraste con la persona pasiva que aguarda a que las cosas sucedan, intenta hacer que sucedan las cosas. Es más proactiva que reactiva.
- ✓ Actúa de un modo que juzga respetable. Al comprender que no siempre puede ganar, acepta sus limitaciones. Sin embargo, intenta siempre con todas sus fuerzas lograr sus objetivos, de modo que ya gané, pierda o empate, conserva su respeto propio y su dignidad.

- ✓ Acepta o rechaza a las personas con tacto. En su mundo emocional acepta o rechaza a las personas con delicadeza, pero con firmeza, establece quiénes van a ser sus amigos y quiénes no.
- ✓ Se manifiesta emocionalmente libre para expresar sus sentimientos. Evita los dos extremos: por un lado, la represión, y por otro la expresión agresiva y destructiva de sus emociones.

4. Toma de decisiones

Es un proceso que se lleva en cada momento de nuestra vida, a veces un proceso poco perceptible, otras veces es un proceso lento y dificultoso. Con frecuencia las decisiones se toman y ejecutan sin haber analizado con detenimiento el problema y sus diversas posibilidades de solución. La toma de decisiones se inicia cuando identificamos un problema que requiere una decisión incluso el no hacer nada es una decisión. Es importante tener en cuenta que las decisiones pueden tener efectos futuros en nuestra vida y en el entorno; en un corto, mediano o largo plazo. Una gran decisión será aquella que tendrá un efecto directo sobre nuestra vida futura. Una decisión implica asumir compromisos para alcanzar el objetivo trazado. Se debe pensar que no siempre será posible revertir esa decisión. A veces las decisiones son concluyentes por lo que es preferible seguir todo el proceso, más aún si se trata de aspectos vitales de nuestra vida, y estar preparado para asumir las posibles consecuencias. (3)

La toma de decisiones adquiere hoy en día un papel muy importante para el cuidado de nuestra salud pues si bien generalmente no estamos solos y recibimos la influencia del entorno, la decisión final de promover, cuidar y recuperar la salud será personal y a la vez influirá en la armonía del grupo sean amigos, compañeros de trabajo, familia u otros. Se puede aplicar el proceso de tomar decisiones con problemas concretos que se plantean en la vida cotidiana. En la adolescencia la toma de decisión más importante es el proyecto de vida. (3)

• Pasos para la Toma de Decisiones en el Proyecto de Vida

- ✓ Diagnostico Personal. Se tiene que revisar el yo interior, para ello se hará el diagnostico personal. La técnica se llama **FODA**.

-Fortalezas: Son las características positivas que se tiene y que sirven para facilitar o impulsar cualquier meta que se quiere lograr.

-Oportunidades: Es el apoyo externo que se recibe y que sirve para facilitar o impulsar cualquier meta que se quiere lograr.

-Debilidades: son las características personales, que impiden, obstaculizan o bloquean cualquier meta que se quiere lograr.

-Amenazas: Son las condiciones externas, que impiden, obstaculizan o bloquean cualquier meta que se quiere lograr.

- ✓ **Visión personal.** Para ello es necesario pensar “soñar” como se quiere ser o estar dentro de 15, 20 o 30 años. Se deben realizar preguntas como ¿Qué queremos ser?, ¿estaremos solos o acompañados?, ¿Qué tipo de pareja queremos?, ¿Cuáles serán mis logros?, etc.
- ✓ **Misión personal.** Para lograr la visión es necesario tener clara la misión, esto puede suponer ciertas dificultades que se irán superando para poder avanzar.

B) Definición de liderazgo

Define a una influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común, de dirigir un grupo de personas para cumplir objetivos trazados, encontrando tipos de liderazgos autoritario, democrático y *laissez faire*. Quien ejerce el liderazgo se conoce como líder.

El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización que preceda, inspirando al resto de los que participan de ese grupo a alcanzar una meta común. Por esta razón, se dice que el liderazgo implica a más de una persona, quien dirige (el líder) y aquellos que lo apoyen (los subordinados) y permitan que desarrolle su posición de forma eficiente. (7)

La labor del líder consiste en establecer una meta y conseguir que la mayor parte de las personas deseen y trabajen por alcanzarla. Es un elemento fundamental en los gestores del mundo empresarial, para sacar adelante una empresa u organización, pero también lo es en otros ámbitos, como los deportes (saber dirigir un equipo a la victoria), la educación (profesores que consiguen que sus alumnos se identifiquen con su forma de pensar) y hasta en la familia (padres o hermanos mayores que son tenidos como absoluto ejemplo por parte de sus hijos, por ejemplo).

a) Teorías y enfoques del liderazgo

En general las principales teorías sobre el liderazgo se pueden agrupar en relación a una serie de elementos:

❖ En función de las características del líder:

Teoría de los rasgos del líder (principios. S. XX): un líder tiene una serie de rasgos innatos que le proporcionaban la capacidad de liderazgo, por lo tanto, no se puede aprender a ser un líder, tan sólo podemos identificar a los que poseen unas determinadas características.

- Teorías del comportamiento del líder (en los 50 y 60): un líder no se define por lo que es, sino por lo que hace. Estos estudios se centraron en qué tipo de conductas debía desplegar un líder para conseguir influir en el grupo de trabajo. De esta forma se abre la opción de que las conductas pueden ser observables y definidas, y que por tanto los líderes se pueden formar y desarrollar en base a ellas. (23)

❖ En función de la situación:

- Teorías de contingencias o situacionales (en los 60 y 70): se empiezan a estudiar los factores circunstanciales (características de los seguidores, tipo de organización, actividad a realizar, entorno) que afectan o limitan el ejercicio del liderazgo. La propuesta principal de esta teoría es que no existe una única mejor forma de liderar, sino que el estilo de liderazgo óptimo es contingente en función de cada situación; por lo tanto, estilos totalmente opuestos pueden ser efectivos en diferentes contextos organizativos. Las principales teorías en este periodo son: Teoría de la contingencia, Teoría de las expectativas, Teoría del camino/objetivo, Teoría liderazgo situacional. (23)

❖ Teorías actuales de enfoque integral:

- Teoría del carisma o del líder transformador: centradas en el papel del líder como agente del cambio y promotor del compromiso y motivación del equipo en tiempos y entornos difíciles. Se crea la definición de líder transformador que 27 apela a los valores humanistas más profundos y al sentido de logro de los individuos para conseguir su participación en el cambio.

-Teoría del liderazgo participativo: Hay un cambio de paradigma y se propone que el liderazgo pertenece a los grupos y no sólo a determinados individuos. Se centra en la creencia de que todo individuo de la organización puede hacer una contribución valiosa al logro

colectivo. Este modelo es especialmente interesante para las entidades de cooperación puesto que deben manejar situaciones complejas, entornos cambiantes y trabajar en red, en las que es necesaria la involucración y el liderazgo desde distintas partes de la organización.

- Liderazgo Emocional: Basada en los fundamentos de la inteligencia emocional. (23)

b) Características del líder

Las bases para ser un buen líder son: mantenerse al tanto de lo último en el campo en el que se desarrolla el trabajo, observar la labor de otros líderes y modificar la forma de trabajo siempre que sea necesario. Por otro lado, las cualidades que debe tener alguien que ejerce el liderazgo (13) son: conocimiento, confianza, integridad, y, por su puesto, carisma para inspirar a sus subordinados.

Los mejor líderes son aquellos que son visionarios, que son capaces de comprender las situaciones productivas para la empresa antes de que estas se presenten, son innovadores y están 28 a favor del cambio. Podemos poner como ejemplo a Bill Gates, un frustrado estudiante de Harvard, que gracias a sus cualidades de líder fue capaz de fundar una de las empresas más importantes en el sector tecnológico, Microsoft y, gracias a las decisiones que supo tomar y a que consiguió que empresas influyentes confiaran en él, se convirtió en la persona más rico del mundo. Él fue capaz de comprender que los ordenadores un día se convertirían en una parte indispensable de los hogares, y trabajó desarrollando los productos que lo permitieran, supongo que es el mejor ejemplo de un líder visionario.

Pero tener una buena idea no basta para convertirse en líder, es necesario saber llevarla a cabo y convencer a los que te rodean de que dicha idea es el mejor invento en el que se haya pensado jamás y que tiene como objetivo resolver nuestros problemas más importantes. Si conseguimos cautivar al público con nuestra idea, posiblemente nos convirtamos en un líder visionario y valorado por el entorno.

c) Liderazgo en enfermería

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. (24)

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. 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.

Enfermería requiere entonces de un liderazgo que les permita participar en la toma de decisiones, generar nuevas ideas y ayudar en la solución de problemas que a diario se enfrentan.

d) Características del líder en enfermería

Las enfermeras ayudan a las personas de todas las edades y con todo tipo de problemas de salud. Los miembros de un equipo de enfermería deben trabajar juntos con el fin de ayudar a la gente de la mejor manera posible, para conseguir el cambio en el proceso de salud/enfermedad de los pacientes, he ahí el margen del liderazgo transformador que debe desarrollar un enfermero(a).

El personal debe conocer lo que está pasando con cada paciente de modo que puedan ayudarlos a sentirse mejor o a recuperarse de una enfermedad o lesión exitosamente.

El equipo de enfermería siempre tiene un líder para mantener a todos de acuerdo a lo planeado. Ser un líder en enfermería abarca muchas características importantes, como son:

- Capacidad de Resolución de problemas La resolución de problemas y el mantenimiento de unas expectativas claras son características importantes para un(a) líder de enfermeros(as). Todo el mundo quiere un líder que sea honesto y establezca lo que espera y desea de sus compañeros de trabajo. Enseñar a otros a mantener la calma en una crisis demuestra liderazgo y conocimiento de las técnicas para la resolución de problemas; en otras palabras, el líder de enfermeros debe manejar sus emociones para resolver conflictos y/o problemas.

- Confianza tener confianza es importante en cualquier situación de liderazgo en especial de enfermería. Si una persona tiene confianza en su trabajo, las personas son más propensas a

respetar su opinión y orientación. La confianza es clave en la enfermería, no sólo para el personal sino también para que los pacientes sepan que sus necesidades serán atendidas.

- Observación Ser líder en enfermería implica tener la capacidad de observar una situación en su totalidad. Esta característica es una parte importante en la resolución de problemas. Tienes que observar y saber lo que está sucediendo a tu alrededor para poder tomar decisiones acertadas. (25)

e) Liderazgo estudiantil en enfermería

El ejercicio del liderazgo en el ámbito estudiantil y sus distintas formas de reflejarse en la práctica siguen levantando interés a la hora de diseñar y desarrollar estudios que revelen sus consecuencias en el rendimiento de los estudiantes. Sin duda las repercusiones a nivel internacional que los informes como PISA, TALIS o McKinsey (7) están teniendo a la hora de replantear las políticas educativas en distintos países son una de las razones por las que la investigación en este ámbito ha vuelto a ser potenciada.

El liderazgo estudiantil es actualmente objeto de una atención sin precedentes. La agenda de la reforma educacional, en su permanente evolución, parece haber captado el rol del liderazgo como una importante meta en sí para la reforma, y simultáneamente, como un vehículo para que otras cosas sucedan. En ese contexto, es importante remitirnos nuevamente a un cuerpo teórico confiable y bien fundado en busca de información y orientación sobre este fenómeno. (7)

En enfermería, el liderazgo estudiantil está concedido como parte de la formación académica profesional, que demuestra su actuar frente a los problemas que la vida universitaria pone en su trayectoria para culminar sus estudios, las diversas situaciones que el/la futuro(a) enfermero(a) afrontan en calidad de alumno muchas veces determinan el perfil del profesional que se está formando. Aquí se hace referencia a que esta formación del liderazgo se realiza en forma pasiva mayormente (situaciones extrínsecas presentes) comparada con las que se obtiene de forma activa (actividades intrínsecas del estudiante).

Ante ello, Gutiérrez Mancilla realizó un estudio de investigación en el año 1993 titulado “Nivel de Suficiencia de las Actividades tendientes a desarrollar la capacidad de Liderazgo, que realiza el estudiante de enfermería de la UNMSM, durante su formación profesional”, cuyos resultados detallaron que: “si bien es cierto que la mayoría de estudiantes realizan

actividades tendentes a desarrollar su capacidad de liderazgo, lo realizan a nivel insuficiente, esto pudiera indicar que el problema no radica en la realización de las actividades si no en la forma como se vienen desarrollando”. (7)

Según lo último, podemos afirmar que el liderazgo estudiantil en los estudiantes de enfermería se viene desarrollando de manera extrínseca e intrínseca, siendo la parte extrínseca ajena al estudiante y más relacionada con la institución educativa, la familia, la sociedad y las situaciones como se presentan al estudiante; en cambio, es la parte intrínseca donde el estudiante realiza actividades por cuenta y razón propia demostrando capacidad para la resolución de los conflictos, adquiere características que lo identifican como líder frente a sus compañeros motivo por lo que es electo para desempeñar cargos o representatividad y también como realiza su práctica de liderazgo en la posición de estudiante universitario. Ambas partes son importantes, y se suman cuando de la identificación del líder estudiantil de enfermería se quiere explicar, determinar, dimensionar.

Con todo lo anterior expuesto, y considerando los postulados de Manuel Lorenzo (2010) sobre “La percepción sobre el liderazgo estudiantil” definimos que “el líder estudiantil se basa estrictamente en tres características definitorias:

Atribuciones para la elección de un líder, expectativas del líder y la práctica del liderazgo” (26)

❖ **Atribuciones para la elección de un líder**

En esta característica se pretende identificar el tipo de razones o atribuciones externas (sorteo, azar, circunstancias del grupo) e internas (aspecto físico, cualidades personales, de género, intelectuales, experiencia), a través de las cuales los líderes universitarios justifican su situación en el “poder”, o como también lo perciben quienes realizan la elección de los líderes universitarios que son sus compañeros de aula quienes definen su voto tras analizar las atribuciones y el perfil de los candidatos a presentarse ante un cargo representativo en la vida política de la universidad.

Esto último, se relaciona con la pregunta que se hace a los electores ¿Por qué elegiste a ese candidato para el cargo?, las respuestas varían entre: “me parece una persona muy responsable, honesta y veraz”, “es uno de los primeros puestos dentro del mérito”, “ya ha tenido cargos antes y creo que lo hará muy bien”, o también “es amigo mío así que le debo mi voto”, “no sabía por quién votar”.

❖ **Expectativas del líder**

Es la característica donde se pretende descubrir las expectativas que los representantes universitarios perciben como las funciones propias o que el grupo considera que han de ejercer (información, innovador, creativo, comprensivo, defensor de intereses, mediador de conflictos, comprometido con la problemática), es decir, las funciones a desempeñar una vez ocupado el cargo para el cual fue elegido muchas de las cuales las detalla como parte de las propuestas al presentarse.

Aquí observamos una síntesis de ambas partes, intrínseca y extrínseca, pues tanto el estudiante que se propone toma en cuenta lo que él cree necesario para su gestión, lo referido por el grupo para el cual desempeñara sus funciones de líder, las situaciones de la vida política universitaria a las que se enfrente, información de asesores, etc. Se da respuesta a la pregunta ¿Para qué quiero estar en el cargo? o ¿Qué finalidad que el representante “A” salga electo? Siendo respondida de la siguiente manera: “resulta muy innovador con sus propuestas, me parecen interesante”, “ojalá salga por qué quiero que defienda los intereses de mi sociedad”, “se le siente comprometido con la situación actual de nosotros los estudiantes, “mi objetivo será mantener al grupo informado de todo lo que pase durante mi gestión”.

❖ **La práctica del liderazgo**

Esta característica se adquiere al indagar en los mecanismos, las estrategias, las formas de actuar más utilizadas por los líderes universitarios para “movilizar” al alumnado, así mismo las capacidades y habilidades del estudiante que ha sido elegido y que desempeña actualmente un cargo.

El desarrollo de las funciones como líder, dependerá de las habilidades conseguidas y formadas con anterioridad sumados a las capacidades que deberá desarrollar según las situaciones que se presenten en su periodo de gestión, determinando así la asociación de ambas partes intrínseca y extrínseca como tal. Muchas veces el líder se basa de lo que tiene para conseguir nuevas habilidades, y con base a la experiencia esta nueva habilidad se fortalece, dando como producto una lección aprendida para el líder estudiantil. (26)

Si queremos determinar las percepciones u opiniones de un líder durante su gestión, podemos preguntar al alumnado ¿Cómo es él ahora que está en el cargo? o ¿Cómo desarrolla

su función de líder hasta ahora?, cuyas respuestas podrán afirmar: “tiene habilidad para resolver los problemas que suceden”, “se basa de buenas estrategias para cumplir con lo que el cargo le pide”, “se nota que ha aprendido bastante”.

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 actuar. Esa influencia cristaliza en aquellas propuestas que alcanzan consenso, y en la capacidad para movilizar al grupo en esa dirección.²⁸ Bajo las características antes mencionadas, podemos afirmar que tanto el líder como el grupo juegan un papel muy importante dentro de lo que llamamos “liderazgo estudiantil” en las diferentes carreras profesionales que se desarrollan.

La disciplina profesional de enfermería exige tener una adecuada formación sobre gestión, administración y un desarrollo de habilidades personales e interpersonales que facilitan el logro de la misión y visión de la organización, lo que justifica que en enfermería el liderazgo sea un talante permanente en los profesionales que permita la participación y planeación de actividades inherentes a la práctica profesional dentro de un equipo.

Siendo enfermería, una profesión donde se exige la formación en datos de gestión, administración y en las áreas asistencial, docencia e investigación, el hecho de desarrollar liderazgo estudiantil en los futuros enfermeros del país resulta de gran importancia para la carrera. Esto debido, a lo que representa tener líderes desde el claustro universitario de enfermería quienes pudieran ser grandes líderes profesionales de enfermería, lo que resulta un objetivo de la calidad de la formación integral de las universidades en el país, característica que incrementa el desarrollo social de la población y sostenibilidad dentro del país, una tarea que demarca esfuerzo de las autoridades y los mismos estudiantes.

a) Tipos de Liderazgo

- Autoritario:

El líder determina todas las normas. Las fases de actividad aisladas, así como las técnicas a utilizar se determinan por el líder a corto plazo: los procedimientos ulteriores no se aclaran en absoluto.

El líder determina las tareas de los miembros aislados del grupo y forma los grupos de trabajo propiamente dichos. El líder está “personalmente” para la alabanza o crítica del trabajo de

los miembros del grupo, no toma parte en su trabajo, aunque sea para aclarar cosas. Se muestra más bien amistoso o impersonal que enemigo.

Aparecen reacciones de frustración y agresión, conductas restrictivas de desinterés, apatía y tendencia a huir. Las relaciones son difíciles y no se desarrolla una conciencia grupal. Se manifiesta una notoria sumisión ante el líder.

El rendimiento, aunque es alto al principio va disminuyendo como consecuencia de la frustración creciente y las reacciones defensivas que se generan.

- **Democrático:**

Todas las normas se discuten y se determinan en el grupo, el líder da orientaciones y apoyo. En la primera discusión del grupo se define un ámbito general del complejo de actividad conjunto, se muestran los pasos más importantes para la consecución de los objetivos: en caso de necesidad el líder propone dos o más procedimientos, entre los cuales el grupo puede decidir.

Los miembros del grupo se dividen espontáneamente en subgrupos y autodeterminan las tareas individuales.

El líder juzga “objetivamente” los trabajos individuales, intenta valer como miembro regular del grupo, sin realizar personalmente demasiadas tareas.

Las relaciones recíprocas son buenas, hay contactos espontáneos y trato mutuo amistoso. La conciencia de grupo es fuerte y la relación con el líder, que es tomado como un igual, es satisfactoria.

Los resultados iniciales son algo inferiores, pero luego se incrementan, y muestran mayor originalidad por poder expresar libremente las ideas y estimular la creatividad.

- **Laissez-Faire O Liberal:**

Los miembros del grupo toman decisiones libres sin la participación del líder. El líder reúne todas las informaciones necesarias y las mantiene disponibles por si se necesitan, sin embargo, no influye en absoluto en la discusión propiamente dicha. El líder no interviene en la formación de grupos ni en la división de tareas.

Si no se solicita, raramente hace comentarios sobre los resultados de los miembros del grupo, ni intenta formar parte en el trabajo del grupo o participar en su actividad. Aparecen camarillas y rivalidad. El grupo está desorganizado. Los resultados son muy bajos. Aunque

inicialmente todo avalaba la hipótesis de que el estilo democrático era más eficaz, posiblemente basada en lo que era deseable socialmente, pronto distintos estudios demostraron que no era así (Smith y Peterson, (1990) mencionados en: Sánchez, Vázquez, J.F “Liderazgo: Teorías y aplicaciones” (2010).

No era mejor lo democrático cuando el tiempo era un factor determinante, pues el requerido para llegar a consensos restaba eficacia. También se demostraba menos eficaz si la tarea era difícil y en algún estudio se determinó que el estilo autoritario era superior en todos los sentidos. Todo dependía de los criterios de la efectividad considerados. Además, en los experimentos iniciales se manipularon las variables para configurar los estilos de líder y se realizaron en un club de jóvenes. En este sentido podrían medirse mejor los estilos de líder si se consideraba a éstos en situaciones reales y cotidianas y se proveían instrumentos de medida objetivos y válidos. Este fue el siguiente avance de la investigación la situación en la que se encontraban estos, he aquí las teorías funcionalistas o situacionales. (27)

1.4. Justificación

La investigación de las habilidades sociales es relevante, no sólo por su dimensión relacional, sino por su influencia en otras áreas de la vida del sujeto. Los estudios con niños han puesto de manifiesto que la carencia de habilidades sociales asertivas, autoestima, comunicación favorece la aparición de comportamientos disfuncionales en el ámbito familiar y escolar. En los adolescentes, los déficits de habilidades sociales pueden incidir negativamente en la consolidación de la identidad como en la cristalización de trastornos psicopatológicos. De allí que el diagnóstico y la intervención en esta temática sea una alternativa de prevención. (8)

En la adolescencia las habilidades sociales cobran una importancia fundamental, ya que es en esta etapa cuando los chicos y chicas, desarrollan su personalidad, tienen la necesidad de alejarse del núcleo familiar y ser ellos mismos fuera de ese círculo. Las amistades cobran mayor importancia, y la práctica de habilidades sociales en los jóvenes, va a contribuir a su bienestar y les servirán de base para desenvolverse como adultos en los diferentes ámbitos social siendo la clave para sobrevivir de manera sana tanto emocional como laboralmente.

El objetivo de este trabajo es Identificar las habilidades sociales en los estudiantes, para destacar su importancia pudiendo intervenir en el momento oportuno.

El estudio se realizó en la Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto (UNSM-T) con los estudiantes de la carrera profesional de Enfermería del I al VII Ciclo, con el fin de centrarnos en las deficiencias y carencias de habilidades básicas para el desarrollo y formación de líderes, egresados destacados, responsables y con ideas de innovación y progreso para el crecimiento y desarrollo científico de generaciones venideras.

El desarrollo de habilidades sociales como esencia de soporte, progreso y formación de grandes líderes para el desarrollo de una población, región o país, incorporación de profesionales a grandes cargos, excelentes representantes, padres, colaboradores, esposos y esposas.

Estudios longitudinales sobre habilidades sociales muestran que los alumnos que tienen dificultades para interrelacionar con otros o para ser aceptados en sus grupos de origen tienden a presentar problemas a largo plazo, relacionados con la deserción escolar, la delincuencia, y algunos tipos de psicopatología en su adultez. Entrenar en habilidades sociales y liderazgo supone prevenir graves problemas personales y sociales para el futuro del alumno. (9)

La falta o escaso desarrollo de habilidades sociales, puede ser algo doloroso para las personas. Y esto tiene repercusión en los demás ámbitos de la vida, escolar, laboral, sentimental, personal, etc.

La familia al proporcionar el afecto y los cuidados necesarios en cada una de las vivencias de los hijos, es parte fundamental en la formación de su personalidad, esto llevará al adolescente que, en cualquier escenario, la tomada de decisiones es la correcta y que es congruente con su integridad.

El docente por ser el que direcciona el proceso educativo debe basarse en el respeto mutuo, entre otros que aseguren la armonía en las relaciones educando y educador siendo estas habilidades sociales las que debe practicar todo docente; la presente investigación se justifica debido a que es un trabajo inédito en la Universidad Nacional de San Martín, ya que el problema identificado afecta a los estudiantes de enfermería que son los principales actores sociales del proceso educativo.

La carrera profesional de enfermería muestra una fuerza social destinada a jugar un papel activo en el desarrollo de la sociedad a través de la formación de recursos humanos idóneos,

en este caso enfermeros idóneos. Entrenar en habilidades sociales y liderazgo supone prevenir graves problemas personales y sociales para el futuro del alumno.

En la profesión de enfermería “se necesitan personas con habilidades sociales, para una comunicación y trato eficiente a niveles de atención, con responsabilidad social y compromiso ciudadano, además de la capacidad de poder dirigir grandes grupos de las diferentes esferas sociales para conseguir objetivos en común que contribuyan al crecimiento y desarrollo social; profesionales capacitados con liderazgo y empoderamiento que contribuyendo a la solución de la problemática de salud y de enfermería tanto al interior como al exterior del país” (10)

Por ello es importante que los estudiantes de enfermería practiquen el liderazgo estudiantil con el ánimo de formar profesionales competentes, ya que es un factor que fortalecerá el perfil que se espera del enfermero(a) además no solo contribuirá en la calidad de la formación integral, sino que también se pretende generar cambios positivos para la carrera.

Por otra parte, es importante recalcar, que no existen registros de investigaciones sobre habilidades sociales y liderazgo en el ámbito de los estudiantes universitarios a nivel local, y que son escasos los estudios que se vienen realizando en el ámbito nacional.

Por lo cual se vienen tomando como ejemplo y base de desarrollo y ejecución de dicha investigación, los estudios realizados a estudiantes de nivel primaria y secundaria por los investigadores Mamani J, Cieza Arteaga C y Lescano J, ya que se encuentra similitudes de estudio con mencionada investigación.

1.5. Problema

¿Existe relación entre habilidades sociales y los tipos de liderazgo en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T. julio – noviembre 2020?

II. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Determinar si existe relación entre cada una de las habilidades sociales con los tipos de liderazgo en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T. julio–noviembre. 2020.

2.2. Objetivos Específicos

1. Identificar las habilidades sociales más predominantes en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T. 2020
2. Identificar el tipo de liderazgo que más predomina en los estudiantes de la Carrera profesional de enfermería de la UNSM-T. 2020
3. Determinar el tipo de habilidad social de mayor relación al liderazgo en estudiantes de la carrera profesional de enfermería UNSM-T.

2.3. Hipótesis de la investigación

Existe una relación significativa entre cada una de las habilidades sociales y tipos de liderazgos en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T. julio-noviembre. 2020.

2.4. sistema de variable

- **Variable Independiente:** Habilidades sociales en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería
- **Variable Dependiente:** Tipos de liderazgo en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería.

2.4.1 Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Habilidades sociales	Son un conjunto de conductas emitidas por un individuo en un contexto interpersonal que expresa sus sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos de un modo adecuado a la situación, respetando esas conductas en los demás. (23) que será evaluado por el test habilidades sociales MINSA (2014).	Son las capacidades que tienen los estudiantes universitarios para ejercer aquellas conductas favorables de acuerdo a la asertividad, comunicación, autoestima y toma de decisiones que le permitan relacionarse con las personas en su vida diaria.	Asertividad	<ul style="list-style-type: none"> - Mantenerse callado - Pedir de buena manera - Felicitar logros - Agradecer - Demostrar aprecio - No cuento a nadie mis problemas - Defenderse sin agredir - Reacciono agresivo cuando alguien no respeta - Presión de grupo 	1 al 12
			Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Distracción fácilmente - Pregunto cada vez que sea necesario - Miro a los ojos al hablar - Me he dejado comprender - Dejarse entender con facilidad - Tono de voz y gesto apropiado - Expresar opinión sin medir consecuencia - Trato de relajarme ante los nervios. - Ordeno mis ideas antes de opinar 	13 al 21
			Autoestima	<ul style="list-style-type: none"> - Evito cosas que dañan mi salud - Desconforme con mi aspecto físico - Verme arreglado - Cambio de comportamiento - Vergüenza de felicitar a alguien - Reconozco mis cualidades. 	22 al 33

			<p>Toma de Decisiones</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Hablar sobre mis temores - No se expresar mi cólera. - Compartir alegría - Esfuerzo - Guardar secretos - No hacer las tareas en casa - Solucionar problemas - Decidan por mi - Consecuencia de las decisiones. - Tomar decisiones importantes, - Hacer planes - Realizar cosas positivas. - Me cuesta decir no. - Defender mi idea. - Rechazar presión de grupo. 	34 al 42
--	--	--	---------------------------	--	----------

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Itens
Tipos de liderazgo	Estudiante de enfermería que tiene la capacidad para dirigir un grupo de personas para cumplir objetivos trazados, encontrando estudiantes con liderazgos autoritario, democrático y leissez faire.	Es concebido como la capacidad de inspirar confianza, apoyo entre los seguidores permitiéndole desarrollar sus competencias frente a las actividades que realizan y será evaluado por el test Kurt Lewin	<p>-Autoritario</p> <p>-Democrático</p> <p>-Laissez-Faire O Liberal:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - relación amistosa del líder impide poner disciplina - el líder debe ser el que siempre manda -castigar las desobediencias es imponer disciplina -el líder debe decidir solo - siempre impone decisión ante los subordinados -en grupo rara vez se encuentra soluciones -el subordinado no puede decidir en la solución de problemas - despide fácilmente -no confía en la decisión de los subordinados -obedecen mejor al líder amistoso - reunirse para tratar desacuerdos -explicar el por q de los objetivos de trabajo -el líder informa toda decisión tomada -solución de conflicto mediante dialogo - Establecer contacto directo con los miembros - discutir en forma exhaustiva -coordinar con el líder ventilación de problemas -Mantener mínimo contacto y comunicación -el líder no interfiere en la decisión del grupo -buscar alternativa de solución o se abstiene -los miembros se reparten solo los trabajos -el líder alienta a los miembros para se comuniquen -no merecen ser supervisados -entre miembros solucionar sus diferencias - se atiende al buen físico de los miembros -solo se preocupa por los resultados 	<p>1, 4, 7 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31</p> <p>2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32</p> <p>3, 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27, 30, 33</p>

Fuentes: Elaboración propia 2020

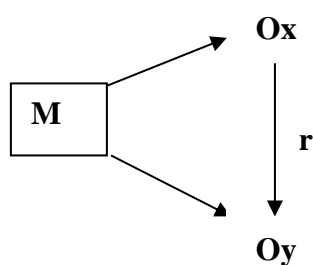
III. MATERIAL Y METODOS

3.1. Tipo de estudio

Cuantitativa, prospectiva, de corte transversal. De nivel descriptivo y como se presentó en la realidad favoreciendo la veracidad de los hallazgos relacionando habilidades sociales y tipos de liderazgo de los adolescentes, en un tiempo y espacio determinado.

3.2. Diseño de la investigación

El presente estudio, fue de diseño correlacional, cuyo esquema es el siguiente:



Donde:

M: Representó la muestra: (estudiantes de la carrera profesional de enfermería UNSM-T)

x: Representó la variable independiente. (Habilidades sociales)

y: Representó la variable dependiente. (Tipos de liderazgo)

r: Relación entre las variables del estudio

3.3. Universo, población y muestra

Universo

Estuvo conformada por todos los estudiantes de la carrera profesional de enfermería UNSM_T desde el I al VIII ciclo.

Población

La población estuvo conformada por 247 estudiantes que es el total de alumnos de la carrera profesional de enfermería UNSM_T desde el I al VIII ciclo. Durante el periodo de julio a noviembre 2020(fuente: UNSM-T. facultad de ciencias de la salud)

Muestra

La muestra estuvo Conformada por 147 estudiantes de la carrera profesional de enfermería, dato obtenido mediante el tipo de muestreo probabilístico.

$$n = \frac{Z^2 \cdot pqN}{E^2(N-1) + Z^2 \cdot pq}$$

$$E^2(N-1) + Z^2 \cdot pq$$

n= muestra

Z= Nivel de confianza (95% o 99%)

P= Probabilidad de éxito(60%=0.60)

q=Probabilidad de fracaso (40%=0.40)

E= nivel de error(5%= 0.05-1%=0.01)

N= población

Valor de Z para 95%= 1.96

Valor de Z para 99%= 2.58

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.60)(0.40).247}{(0.05)^2 (247-1) + (1.96)^2 (0.60).(0.40)}$$

$$n = \frac{227.7}{1.5336} = 147.1 = \mathbf{147}$$

3.3.1. Criterios de inclusión

- Estudiantes matriculados en la carrera profesional de enfermería.
- Estudiantes que desean participar en la presente investigación voluntariamente.

3.3.2. Criterios de exclusión

- Estudiantes que no fueron sorteados para las encuestas de dicha investigación.

3.4. Procedimiento

- Se realizó la revisión bibliográfica y se elaboró el proyecto de investigación.
- Se solicitó revisión y aprobación del proyecto en la facultad Ciencias de la salud UNSM-T.
- Se solicitó la lista de todos los estudiantes matriculados de la carrera profesional de enfermería.

- Se informó a los estudiantes de enfermería con el fin de obtener su consentimiento, en qué consistía el instrumento de recolección de datos para el estudio de la investigación y que los resultados serían confidenciales.
- Después de la recolección de datos de los estudiantes de la carrera profesional de enfermería UNSM.T, se procedió a la organización, análisis e interpretación de los resultados y la formulación de los cuadros estadísticos.
- Finalmente se realizó el informe de tesis de acuerdo a la directiva actual, para su aprobación y sustentación por los jurados.

3.5. Métodos de instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se empleó dos instrumentos, uno para evaluar las habilidades sociales y el otro para evaluar los tipos de liderazgo, lo mismo que se describen a continuación

1. Cuestionario sobre: “Habilidades sociales” (Anexo1) Elaborado por el Ministerio de Salud (2014) adaptado por el autor Bach. Enf. Jorddy Giancarlos Bustos López y Bach. Enf. Jair Ventura Contreras, a la realidad de los estudiantes.

Dicho test consta de 42 ítems, donde cada ítem tiene 5 alternativas

- (N) nunca
- (RV) raras veces
- (AV) a veces
- (AM) a menudo
- (S) siempre

Las cuales están estructuradas en forma positiva y negativa.

De los ítems:

- **1 al 12** corresponde al área de asertividad
- **13 al 21** corresponde al área de comunicación
- **22 al 33** corresponde al área de autoestima
- **34 al 42** corresponde al área de toma de decisiones.

Asignándoles puntajes mínimo y máximo de la siguiente manera:

Pasos para la calificación e interpretación del listado de habilidades sociales (HHSS)

1. Calificar las respuestas del estudiante comparando con la clave de respuestas.
2. Sumar las puntuaciones desde la pregunta 1 al 12 correspondiente al área de Asertividad. Luego las preguntas del 13 al 21, que corresponden al área de Comunicación; las preguntas 22 hasta la 33 que corresponden al área de Autoestima y del 34 al 42 que corresponden al área de Toma de Decisiones.
3. Los puntajes obtenidos en cada área serán llevados al cuadro de categorías de habilidades sociales (HHSS)
4. Elaborar el perfil de diagnóstico de las HHSS de los estudiantes de enfermería UNSM-T
5. La interpretación es la siguiente:

Categorías de las habilidades sociales

Nivel de habilidades sociales	Puntaje de habilidades sociales
Bajo	<141
Medio	142-161
Alto	>162

Nivel de habilidades sociales por dimensiones	Puntaje total	
Asertividad	Bajo	< 38
	Medio	39-44
	Alto	>45
Comunicación	Bajo	< 29
	Medio	30 - 35
	Alto	> 36
Autoestima	Bajo	<41
	Medio	42-50
	Alto	>51
Toma de decisiones	Bajo	<29
	Medio	30 - 36
	Alto	>37

Cuyo instrumento fue validado a través de juicio de experto, considerándolo como satisfactorio.

2. Cuestionario sobre: “Tipos de liderazgo” (anexo) se aplicó el test de Kurt Lewin que me permitió conocer que visión tiene cada uno de ellos, sobre el estilo de liderazgo que ejerce los estudiantes de la carrera profesional de enfermería. Este test hace referencia a los 3 estilos de liderazgo que considera que existe Kurt Lewin: Autoritario, Democrático, Laisses-faire “dejar hacer-dejar pasar”.

Dicho test consta de 33 ítems, donde tendrá que encerrar con un círculo las preguntas que cree que está de acuerdo(A) o en desacuerdo (D)

Aquí abajo ponga un círculo en las preguntas que conteste "de acuerdo" y sume el número de círculos de cada columna para ver que estilo es el que predomina.

ESTILO 1	ESTILO 2	ESTILO 3
1	2	3
4	5	6
7	8	9
10	11	12
13	14	15
16	17	18
19	20	21
22	23	24
25	26	27
28	29	30
31	32	34

El estilo 1 es el “autoritario”

El estilo 2 es el “democrático”

El estilo 3, el "laissez faire".

La Lista de Evaluación del test de Kurt Lewin ya estuvo validado, ya que fue tomado del trabajo de investigación de Esther López Martínez con el título: La importancia del liderazgo en las organizaciones; también fue validado nuevamente por expertos dando su aprobación y adaptado a la población de estudio.

3.6. Plan de análisis e interpretación de datos

Para el procesamiento de datos se vaciaron los resultados de los instrumentos en una base de datos Excel 2010.

La recolección de datos se procesa de forma Manuel en el programa Excel creando una tabla de base de datos, para luego ser procesado a través de un paquete estadístico SPSS V24. Creando las tablas estadísticas.

IV. RESULTADOS

Determinar si existe o no relación entre cada una de las habilidades sociales con los tipos de liderazgo en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T. julio– noviembre. 2020, constituyó **el objetivo principal de este estudio**. En ese sentido, se presentan tablas y gráficas con su respectivo análisis y prueba de hipótesis.

Tabla 1. Tabla de contingencia sobre asertividad y liderazgo

Variables y dimensiones		LIDERAZGO			Total	
		Autoritario	Liberal	Democrático		
ASERTIVIDAD	Bajo	Recuento	0	3	4	7
		Recuento esperado	,2	,4	6,4	7,0
		% dentro de Asertividad	0%	43%	57%	100%
	Medio	Recuento	0	1	44	45
		Recuento esperado	1,2	2,8	41,0	45,0
		% dentro de Asertividad	0%	2%	98%	100%
	Alto	Recuento	4	5	86	95
		Recuento esperado	2,6	5,8	86,6	95,0
		% dentro de Asertividad	4%	5%	91%	100%
TOTAL	Recuento	4	9	134	147	
	Recuento esperado	4,0	9,0	134,0	147,0	
	% dentro de Asertividad	3%	6%	91%	100%	

Fuente: Datos procesados en el SPSS

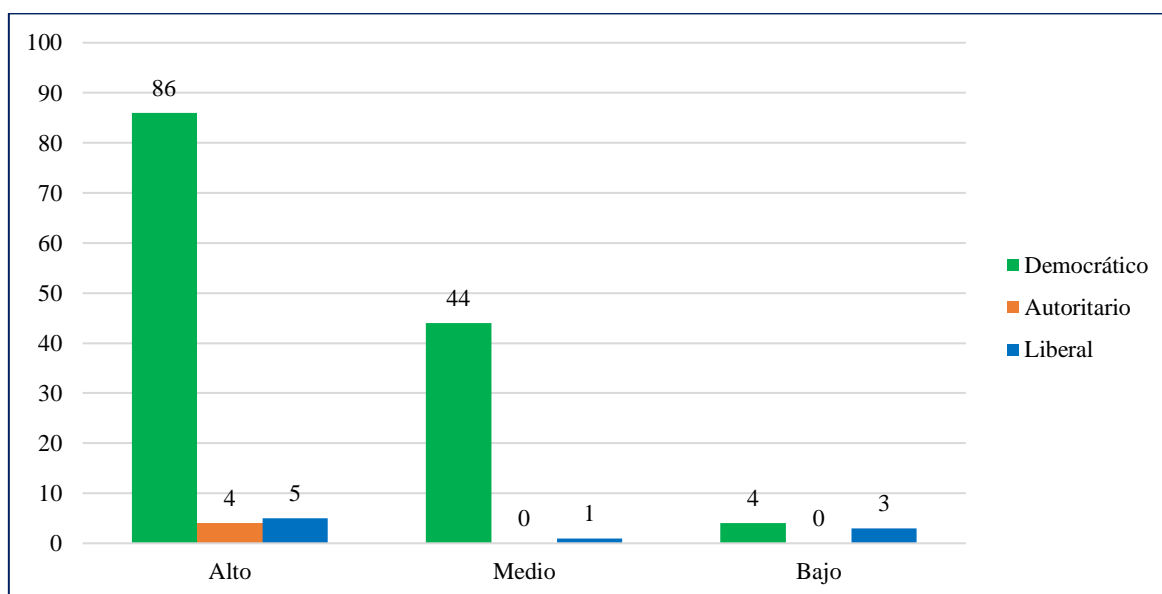


Figura 1. Nivel de asertividad y tipos de liderazgo. (Fuente: Elaboración propia a partir de la tabla 1).

En la tabla y figura 1, se observa que la cantidad y porcentaje de los niveles de asertividad distribuidos según los tipos de liderazgo; notándose que, dentro del nivel alto de asertividad, el 91% de los estudiantes evidencian un liderazgo democrático. Igualmente, de los

estudiantes que poseen un nivel medio de asertividad, el 98% de estudiantes demuestran tener un liderazgo democrático; a su vez, de los que revelan tener nivel bajo de asertividad, el 57% tienden a mostrar un liderazgo democrático respectivamente. No obstante, algunos estudiantes con nivel bajo de asertividad (43%) tienen tendencia hacia un liderazgo liberal.

Tabla 2. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,960 ^a	4	,001
Razón de verosimilitud	12,870	4	,012
Asociación lineal por lineal	,004	1	,949
N de casos válidos	147		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,19.

Fuente: Datos procesados en el SPSS

Según la prueba de chi cuadrado presentada en la tabla 2, se observa que frente a un $X^2_{cal}=19.960$ mayor que el $X^2_{crit}=9,488$ con 4 grado de libertad y un nivel de significancia asintótica (bilateral) menor que 0,05 ($0,001 < 0,05$), se rechaza la H_0 (Asertividad y tipos de liderazgo son independientes) y se admite la H_1 (Asertividad y tipos de liderazgo son dependientes o están relacionadas).

Es decir, existe una relación significativa entre, la asertividad y los tipos de liderazgo en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T. julio – noviembre. 2020.

Tabla 3. Tabla de contingencia sobre comunicación y liderazgo

Variables y dimensiones		LIDERAZGO			Total	
		Autoritario	Liberal	Democrático		
COMUNICACIÓN	Bajo	Recuento	1	5	22	28
		Recuento esperado	,8	1,7	25,5	28,0
		% dentro de Comunicación	4%	18%	78%	100%
	Medio	Recuento	3	4	64	71
		Recuento esperado	1,9	4,3	64,7	71,0
		% dentro de Comunicación	4%	6%	90%	100%
	Alto	Recuento	0	0	48	48
		Recuento esperado	1,3	2,9	43,8	48,0
		% dentro de Comunicación	0%	0%	100%	100%
TOTAL	Recuento	4	9	134	147	
	Recuento esperado	4,0	9,0	134,0	147,0	
	% dentro de Comunicación	3%	6%	91%	100%	

Fuente: Datos procesados en el SPSS

En la tabla 3 y figura 2, se observa que la cantidad y porcentaje de los niveles de comunicación distribuidos según los tipos de liderazgo; distinguiéndose que, dentro del nivel alto de comunicación, el 100% de los estudiantes evidencian un liderazgo democrático.

Equivalentemente, de los estudiantes que poseen un nivel medio de comunicación, el 90% de estudiantes demuestran tener un liderazgo democrático; a su vez, de los que revelan tener nivel bajo de comunicación, el 78% tienden a mostrar un liderazgo democrático respectivamente. Sin embargo, algunos estudiantes con nivel bajo de comunicación (18%) tienen tendencia hacia un liderazgo liberal.

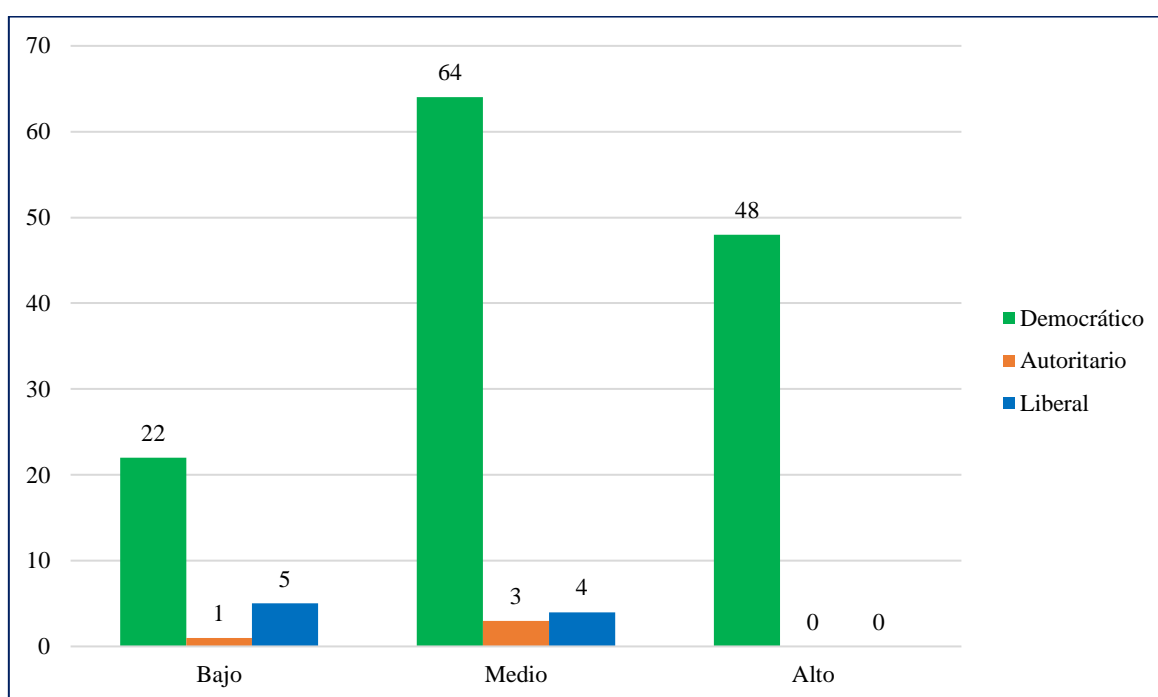


Figura 2. Nivel de comunicación y tipos de liderazgo. (Fuente: Elaboración propia a partir de la tabla 3).

Tabla 4. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,141 ^a	4	,016
Razón de verosimilitud	14,141	4	,007
Asociación lineal por lineal	7,502	1	,006
N de casos válidos	147		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,76.

Fuente: Datos procesados en el SPSS

Según la prueba de chi cuadrado presentada en la tabla 4, se observa que frente a un $X^2_{cal} = 12,141$ mayor que el $X^2_{crit} = 9,488$ con 4 grado de libertad y un nivel de significancia asintótica (bilateral) menor que 0,05 ($0,016 < 0,05$), se rechaza la H_0 (Comunicación y tipos de liderazgo son independientes) y se admite la H_1 (Comunicación y tipos de liderazgo son dependientes o están relacionadas).

Es decir, existe una relación significativa entre la comunicación y los tipos de liderazgo en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T. julio - noviembre, 2020.

Tabla 5. Tabla de contingencia sobre autoestima y liderazgo

Variables y dimensiones		LIDERAZGO			Total	
		Autoritario	Liberal	Democrático		
AUTOESTIMA	Bajo	Recuento	0	4	16	20
		Recuento esperado	,5	1,2	18,2	20,0
		% dentro de autoestima	0%	20%	80%	100%
	Medio	Recuento	0	3	60	63
		Recuento esperado	1,7	3,9	57,4	63,0
		% dentro de autoestima	0%	5%	95%	100%
	Alto	Recuento	4	2	58	64
		Recuento esperado	1,7	3,9	58,3	64,0
		% dentro de autoestima	6%	3%	91%	100%
TOTAL		Recuento	4	9	134	147
		Recuento esperado	4,0	9,0	134,0	147,0
		% dentro de autoestima	3%	6%	91%	100%

Fuente: Datos procesados en el SPSS

En la tabla 5 y figura 3, se observa que la cantidad y porcentaje de los niveles de autoestima distribuidos según los tipos de liderazgo; distinguiéndose que, dentro del nivel alto de autoestima, el 91% de los estudiantes evidencian un liderazgo democrático. Idénticamente, de los estudiantes que poseen un nivel medio de autoestima, el 95% de estudiantes demuestran tener un liderazgo democrático; a su vez, de los que revelan tener nivel bajo de autoestima, el 80% tienden a mostrar un liderazgo democrático respectivamente. Sin embargo, algunos estudiantes con nivel bajo de autoestima (20%) tienen tendencia hacia un liderazgo liberal.

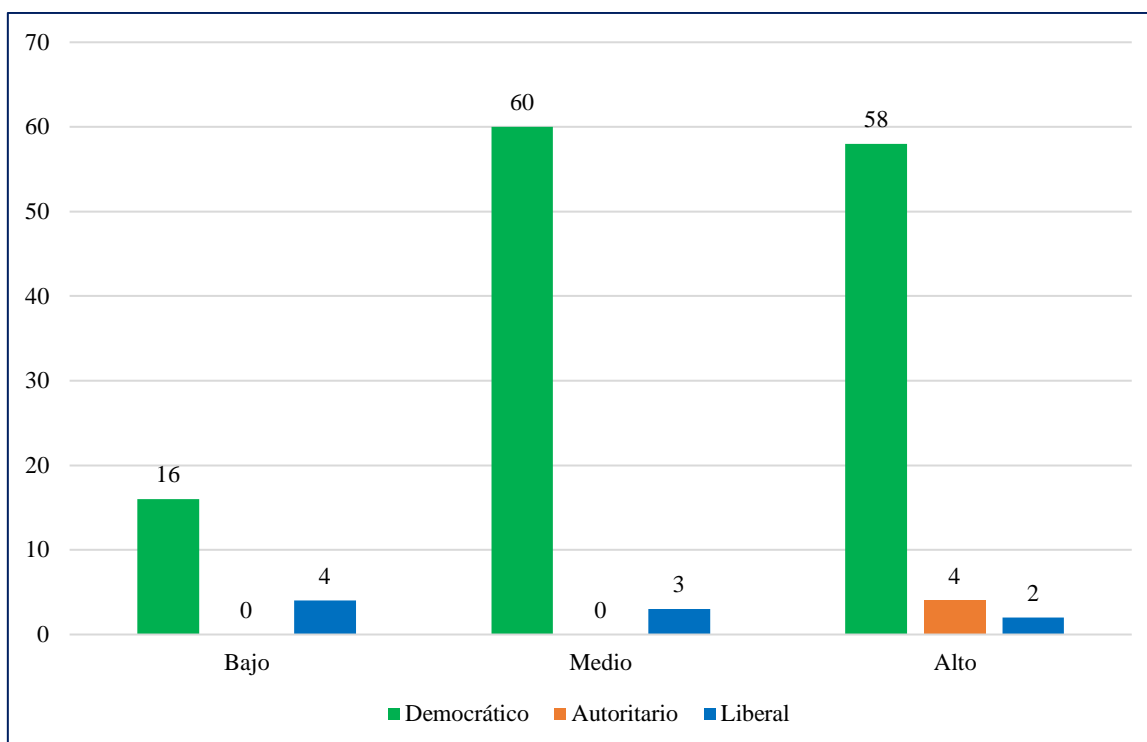


Figura 3. Nivel de autoestima y tipos de liderazgo. (Fuente: Elaboración propia a partir de la tabla 5).

Tabla 6. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	12,999 ^a	4	,011
Razón de verosimilitud	12,325	4	,015
Asociación lineal por lineal	,074	1	,785
N de casos válidos	147		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,54.

Fuente: Datos procesados en el SPSS

Según la prueba de chi cuadrado presentada en la tabla 6, se observa que frente a un $X^2_{cal} = 12,999$ mayor que el $X^2_{crit} = 9,488$ con 4 grado de libertad y un nivel de significancia asintótica (bilateral) menor que 0,05 ($0,011 < 0,05$), se rechaza la H_0 (Autoestima y tipos de liderazgo son independientes) y se admite la H_1 (Autoestima y tipos de liderazgo son dependientes o están relacionadas).

Es decir, existe una relación significativa entre la autoestima y los tipos de liderazgo en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T. julio -noviembre. 2020.

Tabla 7. Tabla de contingencia sobre toma de decisiones y liderazgo

Variables y dimensiones		LIDERAZGO			Total	
		Autoritario	Liberal	Democrático		
TOMA DE DECISIONES	Bajo	Recuento	1	3	11	15
		Recuento esperado	,4	,9	13,7	15,0
		% dentro de toma de decisiones	7%	20%	73%	100%
	Medio	Recuento	0	4	73	77
		Recuento esperado	2,1	4,7	70,2	77,0
		% dentro de toma de decisiones	0%	5%	95%	100%
	Alto	Recuento	3	2	50	55
		Recuento esperado	1,5	3,4	50,1	55,0
		% dentro de toma de decisiones	5%	4%	91%	100%
TOTAL	Recuento	4	9	134	147	
	Recuento esperado	4,0	9,0	134,0	147,0	
	% dentro de toma de decisiones	3%	6%	91%	100%	

Fuente: Datos procesados en el SPSS

En la tabla 7 y figura 4, se observa que la cantidad y porcentaje de los niveles de toma de decisiones distribuidos según los tipos de liderazgo; observándose que, dentro del nivel alto de toma de decisiones, el 91% de los estudiantes evidencian un liderazgo democrático. Similarmente, de los estudiantes que poseen un nivel medio de toma de decisiones, el 95% de estudiantes demuestran tener un liderazgo democrático; a su vez, de los que revelan tener nivel bajo de toma de decisiones, el 73% tienden a mostrar un liderazgo democrático respectivamente. Sin embargo, algunos estudiantes con nivel bajo de toma de decisiones (20%) tienen tendencia hacia un liderazgo liberal.

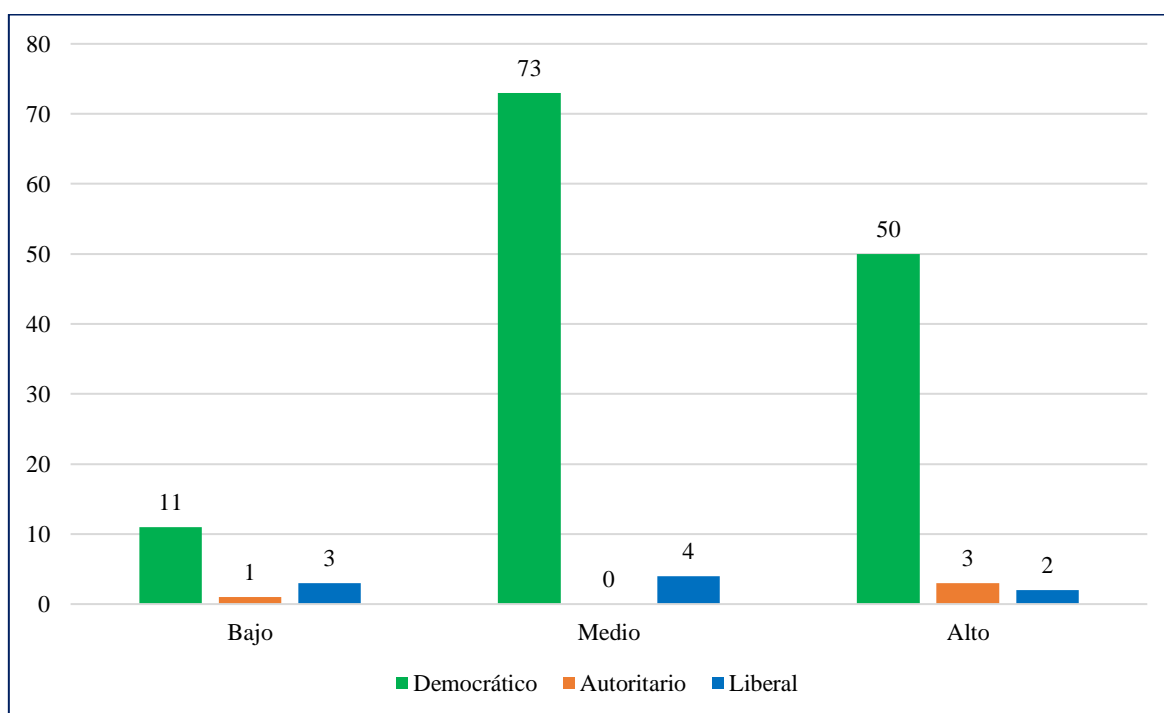


Tabla 8. Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,481 ^a	4	,033
Razón de verosimilitud	10,341	4	,035
Asociación lineal por lineal	,283	1	,594
N de casos válidos	147		

a. 6 casillas (66,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,41.

Fuente: Datos procesados en el SPSS

Según la prueba de chi cuadrado presentada en la tabla 8, se observa que frente a un $X^2_{cal} = 10,481$ mayor que el $X^2_{crit} = 9,488$ con 4 grado de libertad y un nivel de significancia asintótica (bilateral) menor que 0,05 ($0,033 < 0,05$), se rechaza la H_0 (Toma de decisiones y tipos de liderazgo son independientes) y se admite la H_1 (Toma de decisiones y tipos de liderazgo son dependientes o están relacionadas).

Es decir, existe una relación significativa entre la toma de decisiones y los tipos de liderazgo en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T. julio -noviembre 2020.

En relación al **objetivo específico** orientado a identificar las habilidades sociales más predominantes en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T, 2020.

En ese sentido, en la figura 5, se aprecia que, dentro de las habilidades sociales ubicadas con **nivel alto** que más prevalece en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T es la asertividad (95 estudiantes), seguido de la autoestima (64), la toma de decisiones (55) y la comunicación (48). En cambio, dentro de los que califican en el **nivel medio**, destacan las habilidades sociales de toma de decisiones (77), comunicación (71), autoestima (63) y asertividad (45) correspondientemente. Análogamente, las habilidades sociales que menos resaltan o con **nivel bajo** en los estudiantes, se denota que es la comunicación (28), autoestima (20), toma de decisiones (15) y asertividad (07) respectivamente.

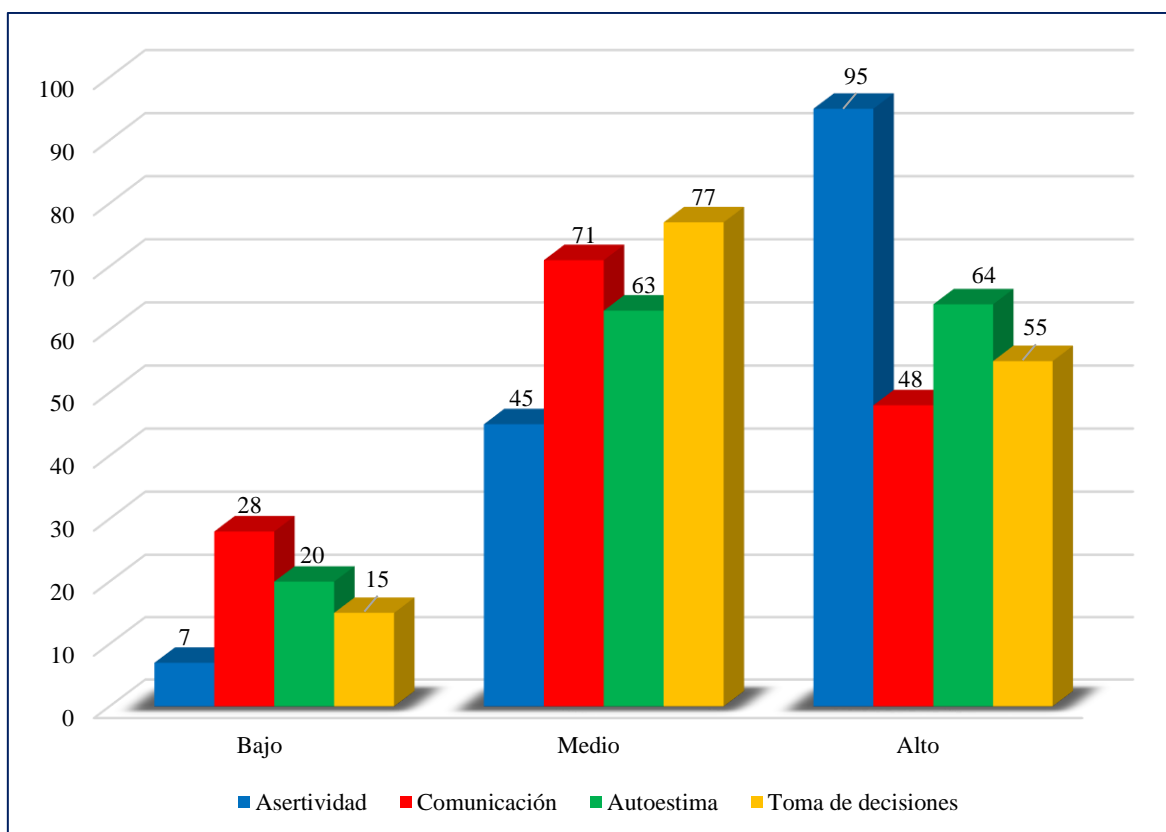


Figura 5. Nivel de habilidades sociales predominantes en estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T. (Fuente: Elaboración propia los resultados del cuestionario aplicado a los estudiantes).

En consecuencia, los rasgos sobre asertividad que revelan los estudiantes son el hecho de mantenerse callado para evitar problemas, no insultan y si necesitan algo, lo hacen de buena manera, reconocen el éxito académico de sus amigos, agradecen por la ayuda, felicitan por el cumpleaños de sus compañeros, expresan sus argumentos frente a una falta, ante la tristeza evitan contar lo que sucede y tomo distancia frente a insinuaciones indebidas o acciones incorrectas, etc

En relación al **objetivo específico** orientado a identificar el tipo de liderazgo que más predomina en los estudiantes de la Carrera Profesional de Enfermería de la UNSM-T, 2020. En la figura 6, se observa que, el tipo de liderazgo más notorio en el actuar de los estudiantes es el liderazgo democrático (134) seguido de modo irrelevante o intrascendente por el liderazgo liberal (09) y el liderazgo autoritario (04) respectivamente.

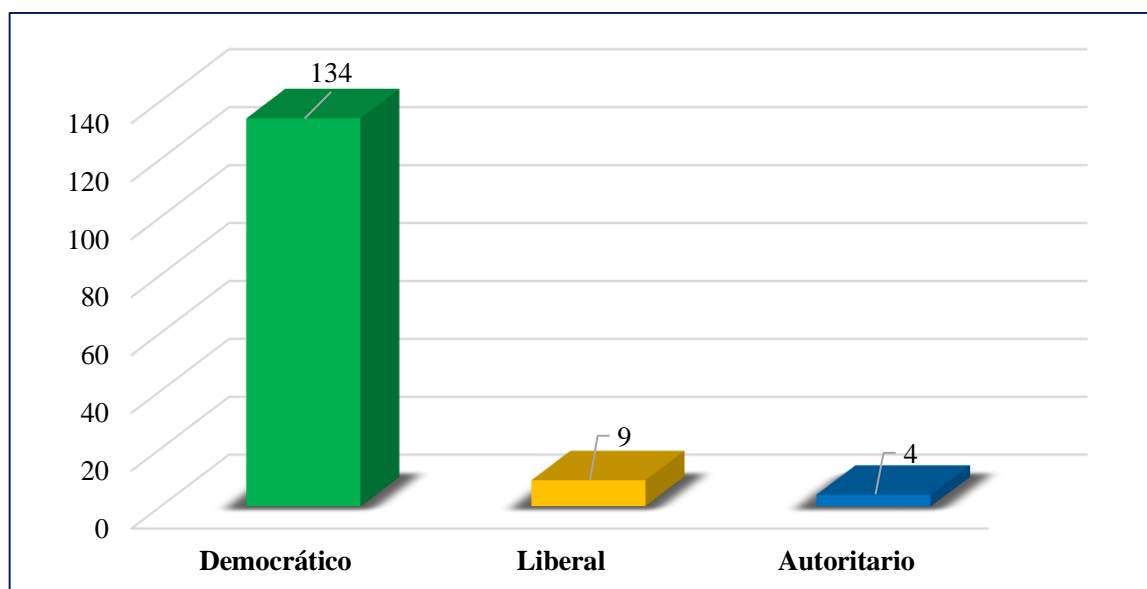


Figura 6. Tipos de liderazgo que predomina en estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T. (Fuente: Elaboración propia los resultados del cuestionario aplicado a los estudiantes).

En efecto, los estudiantes con liderazgo democrático se caracterizan por involucrar a sus compañeros o seguidores en los procesos de toma de decisiones, aunque sea ellos, quien al final tome la decisión. En situaciones de contexto estudiantil o académico, saben delegar su autoridad, son sensibles, saben crear las condiciones que permiten la participación del grupo en la elaboración y ejecución de tareas, etc.

V. DISCUSIÓN

En esta parte, se analiza los resultados obtenidos en base a los objetivos planteados y se discuten con las principales conclusiones de los antecedentes, así como, con algunas bases teóricas, a fin de encontrar coincidencias o divergencias que permitan explicar el comportamiento de las habilidades sociales con algún tipo de liderazgo de los estudiantes en el contexto universitario.

Entonces, el objetivo general de esta investigación fue determinar la existencia de relación entre las habilidades sociales y los tipos de liderazgo en estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T durante el período de junio – octubre del 2020; encontrándose que, si existe una relación significativa entre cada una de las dimensiones de las habilidades sociales con el liderazgo democrático predominantemente; es decir, la asertividad, la comunicación, el autoestima y la toma de decisiones está relacionadas de manera significativa con el liderazgo democrático, según los valores de las tablas de contingencia y la prueba de hipótesis de la chi cuadrada de cada una de ellas. Asimismo, las habilidades sociales que más predominan con nivel alto en los estudiantes son, la asertividad y el tipo de liderazgo que más resalta en ellos, es el liderazgo democrático.

VI. CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa entre la asertividad y los tipos de liderazgo en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T. julio -noviembre. 2020. por cuanto, se obtuvo un valor de chi cuadrado calculada mayor que el chi cuadrado tabular ($X^2_{cal}=19.960 > X^2_{crit}=9,488$) con 4 gl y una significancia bilateral de ($0,001<0,05$), rechazándose la H_0 ; es decir, la asertividad con los tipos de liderazgo son dependientes o están relacionados y predominantemente con el liderazgo democrático.
2. Existe una relación significativa entre la comunicación y los tipos de liderazgo en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T. julio -noviembre. 2020. por cuanto, se obtuvo un valor de chi cuadrado calculada mayor que el chi cuadrado tabular ($X^2_{cal}=12,141>X^2_{crit}=9,488$) con 4 gl y una significancia bilateral de ($0,001<0,05$), rechazándose la H_0 ; es decir, la comunicación con los tipos de liderazgo son dependientes o están relacionados y predominantemente con el liderazgo democrático.
3. Existe una relación significativa entre la autoestima y los tipos de liderazgo en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T. julio -noviembre. 2020; por cuanto, se obtuvo un valor de chi cuadrado calculada mayor que el chi cuadrado tabular ($X^2_{cal}=12,999>X^2_{crit}=9,488$) con 4 gl y una significancia bilateral de ($0,001<0,05$), rechazándose la H_0 ; es decir, la autoestima con los tipos de liderazgo son dependientes o están relacionados y predominantemente con el liderazgo democrático.
4. Existe una relación significativa entre la toma de decisiones y los tipos de liderazgo en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T. julio -noviembre. 2020; por cuanto, se obtuvo un valor de chi cuadrado calculada mayor que el chi cuadrado tabular ($X^2_{cal}=10,481>X^2_{crit}=9,488$) con 4 gl y una significancia bilateral de ($0,001<0,05$), rechazándose la H_0 ; es decir, la toma de decisiones con los tipos de liderazgo son dependientes o están relacionados y predominantemente con el liderazgo democrático.
5. Las habilidades sociales **más predominantes** en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T, julio – noviembre. 2020; son la asertividad en el nivel alto (95 estudiantes), la toma de decisiones en el nivel medio (77) y la comunicación en el nivel bajo (28) respectivamente.

6. El tipo de liderazgo que más prevalece en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T, julio – noviembre. 2020; es el liderazgo democrático (134 estudiantes), seguido de modo intrascendente por liderazgo liberal y autoritario.

VII. RECOMENDACIONES

En base a los hallazgos obtenidos del presente estudio de investigación, es necesario realizar las siguientes recomendaciones.

1. A los estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T, se recomienda fortalecer las habilidades sociales de asertividad, comunicación, autoestima y toma de decisiones para mantener la relación con el liderazgo democrático.
2. A la docencia en general y el particular a los docentes de la carrera profesional de enfermería de la UNSM-T, se recomienda tener en consideración los resultados de relación significativa que existe entre las habilidades sociales con el liderazgo democrático que revelan los estudiantes, para implementar acciones pedagógicas que favorezcan esta interacción.
3. A la autoridades directivas y académicas de la escuela profesional de enfermería de la UNSM, se recomienda tener en consideración los resultados de relación significativa que existe en los estudiantes sobre las habilidades sociales con el liderazgo democrático, para implementar acciones pedagógicas que favorezcan la formación general y profesional.
4. A la comunidad, desarrollar encuentros de formación con frecuencia, esto a fin de generar mayor impacto y que los líderes generen un mayor interés en estos procesos formativos. Que los mismos líderes se responsabilicen de las formaciones de otras personas de la comunidad. A partir de sus experiencias pueden generar no solo interés si no motivación por su rol de líderes. Generar estrategias de creatividad frente a los talleres ya que estos generarían una participación activa, más empoderamiento de los líderes a fin de que esta población tenga más sentido de pertenencia frente a sus procesos formativos y así puedan genera mayor participación lo que conllevaría a una mejora de interés, compromiso e influencia dentro de la comunidad.
5. Desarrollar o fomentar programas de captación y seguimiento a estudiantes que carecen de habilidades sociales para ayudar, instruir e incorporar al grupo social con el fin de formar individuos lideres con capacidad de resiliencia y ocupar cargos grandes sin temor a represalias o fracasos.

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Paiz M., Reyes J, García k. “Aplicación de un Programa Psicoterapéutico para mejorar las Habilidades Sociales de las Estudiantes del Centro Escolar Victoria Zelaya de la Ciudad de la Unión. El Salvador. Febrero- Agosto de 2014”. (tesis). Universidad De El Salvador, Facultad Multidisciplinaria Oriental Departamento De Ciencias Y Humanidades Sección De Psicología <http://ri.ues.edu.sv/7557/1/50108108.pdf>
2. Galicia Moyeda, IX, Sánchez Velasco, A, Robles Ojeda, FJ. Factores asociados a la depresión en adolescentes: Rendimiento escolar y dinámica familiar. *Anales de Psicología* [Internet]. 2009;25(2):227-240. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16712958005>
3. Galarza Parraga, C. “Relación entre el nivel de habilidades sociales y el clima social familiar de los adolescentes de la I.E.N Fe y Alegría 11, Comas-2012”(tesis). Perú: Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Facultad De Medicina Humana, 2012 http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/988/1/Galarza_pc.pdf
4. Zavala M. “Habilidades Sociales que practican los Enfermeros Docentes del Departamento Académico de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.”(tesis). Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de medicina humana EAP Enfermería, 2002 http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3144/1/zavala_om.pdf
5. Quispe J “Opinión del Enfermero sobre los Estilos de Liderazgo del Enfermero Jefe en el Servicio de Medicina, 2014” (tesis). Perú: Universidad Nacional Mayor De San Marcos Facultad De Medicina E. A. P. De Enfermería. 2015. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4107/1/Quispe_ñj.pdf
6. Hidalgo Hernández, V. Reseña de "Directores eficaces en contextos multiculturales" de Mercedes Cuevas López. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación* [Internet]. 2005;3(2):0. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55103211>
7. Castro A. “Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil en una Universidad Nacional de la Ciudad de Lima- Perú 2015” (tesis). Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Facultad De Medicina. http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4703/1/Castro_ma.pdf

8. Betina Lacunza, A, Contini de González, N. Las habilidades sociales en niños y adolescentes. Su importancia en la prevención de trastornos psicopatológicos. *Fundamentos en Humanidades* [Internet]. 2011;XII(23):159-182. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18424417009>
9. Arellano M. “Efectos de un Programa de Intervención Psicoeducativa para la Optimización de las Habilidades Sociales de Alumnos de Primer Grado de Educación Secundaria del Centro Educativo Diocesano El Buen Pastor”. (tesis). Perú: Universidad Nacional Mayor De San Marcos, Facultad De Psicología. 2012” http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/2740/1/Arellano_om.pdf
10. Lorenzo, M. “El liderazgo en las organizaciones educativas: revisión y perspectivas actuales”. *Revista Española de Pedagogía*, 232, 367-388. Granada: Adhara. España. 2007
11. Cieza C. “Nivel de desarrollo de las habilidades sociales en los adolescentes de secundaria se la Institución Educativa Industrial Santiago Antúnez De Mayolo N° 3048 Del Distrito De Independencia-2013” (tesis). Perú: Universidad de Ciencias y Humanidades, Facultad De Ciencias De La Salud E.P. De Enfermería. 2016 http://repositorio.uch.edu.pe/bitstream/handle/uch/79/Cieza_Arteaga_%20Carla_Ivon.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Rivera N, Zavaleta G. “Habilidades sociales y conductas de riesgo en adolescentes escolarizados. Institución educativa Torres Araujo-Trujillo.” (tesis). Perú: Universidad Privada Antenor Orrego, Facultad De Ciencias De La Salud, 2015
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1666/3/re_enfer_hab.sociales-cond.riesgo-adoles.escolarizados_datos.pdf
13. Mamani J. “Habilidades sociales y conductas de riesgo en los adolescentes escolares de la institución educativa secundaria José Antonio Encinas, Juliaca. (tesis). Puno – Perú: Universidad Nacional Del Altiplano, Facultad De Enfermería, 2016.” http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/5538/Mamani_Condori_Juana_Brigida.pdf?sequence=1
14. Urizar S. "Estilos de liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de restaurante don carlos, cobán alta Verapaz, " (tesis) Guatemala: Universidad Rafael

Landívar, Facultad De Humanidades.2016
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Urizar-Shalina.pdf>

15. Reátegui B, Carranza K “Influencia del liderazgo docente en la prevención del embarazo adolescente en estudiantes del 5to año de secundaria de la institución educativa “Francisco Izquierdo Ríos” (tesis). Distrito Morales-Perú: Universidad Nacional De San Martín Tarapoto, Facultad Ciencias De La Salud; 2016
http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2348/TP_OBS_00405_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
16. Lescano J. "Taller Educativo "Renovando Mis Valores" Para Fortalecer Las Habilidades Sociales En Los Estudiantes De 6° Grado De Educación Primaria, Área Personal Social De La I.E No 00110 - San Francisco Del Alto Mayo - Awajun " (tesis). Tarapoto – Perú: Universidad Nacional De San Martín-Tarapoto Escuela de Posgrado Sección De Posgrado, Facultad de Educación Y Humanidades; 2012
<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2090/00-203265.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
17. Cabrera V. “Desarrollo de Habilidades Sociales en adolescentes varones de 15 a 18 años del Centro Municipal de Formación Artesanal Huancavilca de la ciudad de Guayaquil” Ecuador: Universidad De Guayaquil, Facultad De Ciencias Psicológicas.2012
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6562/1/Tesis%20de%20Grado%20Desarrollo%20de%20habilidades%20sociales%20en%20adolescentes-Valeria%20Cabrera.docx>
18. Zavala M. “Habilidades Sociales que practican los Enfermeros Docentes del Departamento Académico de Enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.”(tesis). Lima-Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de medicina humana EAP Enfermería, 2002
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3144/1/zavala_om.pdf
19. Muñoz, C.; Crespí, P.; Angrehs, R. Habilidades Sociales: Servicios Socioculturales y a la Comunidad _ Educación Infantil. Ediciones Paraninfo. 1ra Edición. España _ Madrid 2011. Pág 45_48.
<http://200.23.113.51/pdf/32862.pdf>
20. Harry Ayers, Doula Nicolson. Problemas de la adolescencia: Guía Práctica para el profesorado y familia. Narcea ediciones 2002. Pág. 27.

<https://www.casadellibro.com/libro-problemas-de-la-adolescencia-guia-practica-para-el-profesorado-y-la-familia/9788427713260/809607>

21. Peñafiel E, Serrano C. *Habilidades Sociales*. Editex; 1ª ed., 1ª imp.(2010). Pág 56 _ 89.
<https://www.agapea.com/libros/Habilidades-sociales-9788497716604-i.htm>
22. Gallegos J. *Sin Límites: Educar en la Adolescencia*. Editorial Paraninfo. España 2006.
Pág. 112 _ 156.
<http://www.paraninfo.es/catalogo/9788497325912/educar-en-la-adolescencia>
23. Medina P “El Liderazgo Transformacional en los docentes de un colegio de gestión cooperativa de la ciudad de Lima” (tesis) Perú: Pontificia Universidad Católica Del Perú; 2010
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4676/medina_zuta_patricia_liderazgo_lima.pdf?sequence=1
24. Garrido, M. Mojarro, S. Tierra, P. “Liderazgo en Enfermería: su importancia para el desarrollo de la disciplina”. *Diplomadas en enfermería. Máster en ciencias de la enfermería*. 2008
<https://www.revista-portalesmedicos.com/revista-medica/liderazgo-enfermeria-desarrollo-de-la-disciplina/>
25. Marriner Tomey, Ann. “Guía de Gestión y Dirección de Enfermería”. 8ª Edición p. 119 –143. Ed. Elsevier. Madrid, España. 2013
http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4703/1/Castro_ma.pdf
26. Cuevas, M.; Díaz, F. y Hidalgo, V. “El liderazgo como criterio de calidad en el Modelo Europeo de Excelencia: un estudio sobre la importancia que le atribuyen los directores», *Revista Española de Pedagogía*, 65 (237), 302- 310. España. 2007
[file:///D:/Downloads/DialnetElLiderazgoComoCriterioDeCalidadEnElModeloEuropeoD-2355517%20\(1\).pdf](file:///D:/Downloads/DialnetElLiderazgoComoCriterioDeCalidadEnElModeloEuropeoD-2355517%20(1).pdf)
27. López E. “La importancia del liderazgo en las organizaciones” (tesis). Barcelona: Facultad de Derecho, UAB; 2013
file:///D:/Desktop/pdf/TFG_elopezmartinez%20tipos%20de%20liderazgo.pdf

IX. ANEXOS

Anexo 1

Instrumento de investigación



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD ESCUELA
PROFESIONAL DE ENFERMERIA**



EVALUACIÓN DE HABILIDADES SOCIALES

Presentación

Estamos realizando un estudio en la UNSM-T, con la finalidad de obtener información sobre “Habilidades sociales y tipos de liderazgo en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería”. Para lo cual solicito su colaboración a través una respuesta sincera a las preguntas que a continuación se le presentan, expresándole que los datos son de carácter anónimo. Agradezco anticipadamente su participación en el estudio.

Datos Generales

- ❖ Edad.....
- ❖ Ocupación.....
- ❖ Ciclo.....
- ❖ Sexo.....
- ❖ Fecha.....

Instrucciones:

A continuación, encontrarás una lista de habilidades que las personas usan en su vida diaria, señala tu respuesta marcando con una x uno de los casilleros que se ubica en la columna derecha, utilizando los siguientes criterios:

N: nunca RV: rara vez AV: a veces AM: A menudo S: Siempre

HABILIDADES SOCIALES	N	RV	AV	AM	S
ASERTIVIDAD					
1.- Prefiero mantenerme callado(a) para evitar problemas.					
2.-Si un amigo (a) habla mal de mi persona le insulto					
3.-Si necesito ayuda le pido de buena manera					
4.-Si un amigo(a) se saca una buena nota en el examen le felicito					
5.-Agradezco cuando alguien me ayuda					
6.-Me acerco a abrazar a mi amigo(a)cundo cumple años					
7.-Si un amigo(a) falta a una cita acordada le expreso mi amargura					
8.-Cuando me siento triste evito contar lo que me pasa.					
9.- Le digo a mi amigo(a) cuando hace algo que no me agrada.					
10.-Si una persona mayor me insulta me defiende sin agredirlo, exigiendo mi derecho de ser responsable.					
11.-Reclamo agresivamente con insultos, cuando alguien quiere entrar al cine sin hacer su cola.					
12.-No hago caso cuando mis amigos (as) me presionan para consumir alcohol					
COMUNICACIÓN					
13.-Me distraigo fácilmente cuando una persona me habla.					
14.-Pregunto cada vez que sea necesario para entender lo que me dicen.					
15.-Miro a los ojos cuando alguien me habla.					
16.-No pregunto a las personas si me he dejado comprender.					
17.-Me dejo entender con facilidad cuando hablo					
18.-Utilizo un tono de voz con gestos apropiados para que me escuchen y me entiendan mejor.					
19.-Expreso mis opiniones sin calcular las consecuencias.					
20.-Si estoy “nervioso(a)” trato de relajarme para ordenar mis pensamientos.					
21.-Antes de opinar ordeno mis ideas con calma					
AUTOESTIMA					
22.-Evito hacer cosas que puedan dañar mi salud					
23.-No me siento contento(a) con mi aspecto físico.					
24.-Me gusta verme arreglado(a).					

25.-Puedo cambiar mi comportamiento cuando me doy cuenta de que estoy equivocado(a)					
26.-Me da vergüenza felicitar a un amigo(a) cuando realiza algo bueno.					
27.-Reconozco fácilmente mis cualidades positivas y negativas.					
28.-Puedo hablar sobre mis temores					
29.-Cuando algo me sale mal no sé cómo expresar mi cólera.					
30.-Comparto mi alegría con mis amigos(as)					
31.-Me esfuerzo para ser mejor estudiante					
32.-Puedo guardar los secretos de mis amigos (as).					
33.-Rechazo hacer las tareas de la casa.					
TOMA DE DECISIONES					
34.-Pienso en varias soluciones frente a un problema.					
35.-Dejo que otros decidan por mí cuando no puedo solucionar un problema.					
36.-Pienso en las posibles consecuencias de mis decisiones.					
37.- Tomo decisiones importantes para mi futuro sin el apoyo de otras personas.					
38.-Hago planes para mis vacaciones.					
39.-Realizo cosas positivas que me ayudaran en mi futuro.					
40.-Me cuesta decir no por miedo a ser criticado.					
41.- Defiendo mi idea cuando veo que mis amigos(as) están equivocados.					
42.- Si me presionan para ir a la discoteca escapándome de clases, puedo rechazarlo sin sentir temor y vergüenza a los insultos.					

Anexo 2

Clave de respuestas de la lista de evaluación de las habilidades sociales

HABILIDADES	N	RV	AV	AM	S
1.- Prefiero mantenerme callado(a) para evitar problemas.	5	4	3	2	1
2.-Si una amigo(a) habla mal de mi persona le insulto	5	4	3	2	1
3.-Si necesito ayuda le pido de buena manera	1	2	3	4	5
4.-Si un amigo(a) se saca una buena nota en el examen le felicito	5	4	3	2	1
5.-Agradezco cuando alguien me ayuda	1	2	3	4	5
6.-Me acerco a abrazar a mi amigo(a)cundo cumple años	1	2	3	4	5
7.-Si un amigo(a) falta a una cita acordada le expreso mi amargura	1	2	3	4	5
8.-Cuando me siento triste evito contar lo que me pasa .	5	4	3	2	1
9.- Le digo a mi amigo(a) cuando hace algo que no me agrada.	1	2	3	4	5
10.-Si una persona mayor me insulta me defiendo sin agredirlo, exigiendo mi derecho de ser responsable.	1	2	3	4	5
11.-Reclamo agresivamente con insultos, cuando alguien quiere entrar al cine sin hacer su cola.	5	4	3	2	1
12.-No hago caso cuando mis amigos (as) me presionan para consumir alcohol	1	2	3	4	5
13.-Me distraigo fácilmente cuando una persona me habla.	5	4	3	2	1
14.-Pregunto cada vez que sea necesario para entender lo que me dicen.	1	2	3	4	5
15.-Miro a los ojos cuando alguien me habla.	1	2	3	4	5
16.-No pregunto a las personas si me he dejado comprender.	5	4	3	2	1
17.-Me dejo entender con facilidad cuando hablo	1	2	3	4	5
18.-Utilizo un tono de voz con gestos apropiados para que me escuchen y me entiendan mejor.	1	2	3	4	5
19.-Expreso mis opiniones sin calcular las consecuencias.	5	4	3	2	1
20.-Si estoy “nervioso(a)” trato de relajarme para ordenar mis pensamientos.	1	2	3	4	5
21.-Antes de opinar ordeno mis ideas con calma	1	2	3	4	5
22.-Evito hacer cosas que puedan dañar mi salud	1	2	3	4	5
23.-No me siento contento(a) con mi aspecto físico.	5	4	3	2	1

24.-Me gusta verme arreglado(a).	1	2	3	4	5
25.-Puedo cambiar mi comportamiento cuando me doy cuenta de que estoy equivocado(a)	1	2	3	4	5
26.-Me da vergüenza felicitar a un amigo(a) cuando realiza algo bueno.	5	4	3	2	1
27.-Reconozco fácilmente mis cualidades positivas y negativas.	1	2	3	4	5
28.-Puedo hablar sobre mis temores	1	2	3	4	5
29.-Cuando algo me sale mal no sé cómo expresar mi cólera.	5	4	3	2	1
30.-Comparto mi alegría con mis amigos(as)	1	2	3	4	5
31.-Me esfuerzo para ser mejor estudiante	1	2	3	4	5
32.-Puedo guardar los secretos de mis amigos (as).	1	2	3	4	5
33.-Rechazo hacer las tareas de la casa.	5	4	3	2	1
34.-Pienso en varias soluciones frente a un problema.	1	2	3	4	5
35.-Dejo que otros decidan por mí cuando no puedo solucionar un problema.	5	4	3	2	1
36.-Pienso en las posibles consecuencias de mis decisiones.	1	2	3	4	5
37.- Tomo decisiones importantes para mi futuro sin el apoyo de otras personas.	5	4	3	2	1
38.-Hago planes para mis vacaciones.	1	2	3	4	5
39.-Realizo cosas positivas que me ayudaran en mi futuro.	1	2	3	4	5
40.-Me cuesta decir no por miedo a ser criticado.	5	4	3	2	1
41.- Defiendo mi idea cuando veo que mis amigos(as) están equivocados.	1	2	3	4	5
42.- Si me presionan para ir a la discoteca escapándome de clases, puedo rechazarlo sin sentir temor y vergüenza a los insultos.	1	2	3	4	5

Anexo 3

Perfil diagnóstico de las habilidades sociales.

Edad:.....sexo M () F ()

Ciclo:

Fecha:.....

Nivel de habilidades sociales por dimensiones	Puntaje total	
Asertividad	Bajo	< 38
	Medio	39-44
	Alto	>45
Comunicación	Bajo	< 29
	Medio	30 - 35
	Alto	> 36
Autoestima	Bajo	<41
	Medio	42-50
	Alto	>51
Toma de decisiones	Bajo	<29
	Medio	30 - 36
	Alto	>37

Anexo 4



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN MARTIN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERIA



TEST DE LIDERAZGO (KURT LEWIN)

Presentación

Estamos realizando un estudio en la UNSM-T, con la finalidad de obtener información sobre “Habilidades sociales y tipos de liderazgo en los estudiantes de la carrera profesional de enfermería”. Para lo cual solicito su colaboración a través una respuesta sincera a las preguntas que a continuación se le presentan, expresándole que los datos son de carácter anónimo. Agradezco anticipadamente su participación en el estudio.

Datos Generales

- ❖ Edad.....
- ❖ Ocupación.....
- ❖ Ciclo.....
- ❖ Sexo.....
- ❖ Fecha.....

Instrucciones:

A continuación, encontrarás los tipos de liderazgo, señala tu respuesta marcando con una x uno de los casilleros que se ubica en la columna derecha, utilizando los siguientes criterios: Lea los siguientes enunciados. Marque la A si está de acuerdo, y la D si está en desacuerdo.

HABILIDADES	A	D
AUTORITARIO		
1. Un líder que mantiene relaciones amistosas con su personal le cuesta imponer disciplina.		
4. Un líder debe hacer sentir siempre a su personal que él es el que manda.		
7. Castigar la desobediencia a los reglamentos es una de las formas más eficientes para mantener la disciplina.		
10. Cuando hay que establecer objetivos, es preferible que el líder lo haga solo.		
13. Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer ciertas reparaciones. La mayoría de los trabajadores prefiere noviembre. Usted decide que será octubre.		
16. En grupo rara vez se encuentran soluciones satisfactorias a los problemas.		
19. Cuando se discuten asuntos importantes, el supervisor no debe permitir al subordinado que manifieste sus diferencias de opiniones, excepto en privado.		
22. Un buen líder es aquél que puede despedir fácilmente a un subordinado cuando lo crea necesario.		
25. Un subordinado debe lealtad en primer lugar a su líder inmediato.		
28. Cuando se fijan objetivos, un líder no debe confiar mucho en las recomendaciones de sus subordinados.		
31. No conviene promover reuniones de grupo pequeño con el personal. Es preferible realizar asambleas para comunicar las decisiones importantes.		
DEMOCRATICO		
2. Los empleados obedecen mejor al líder amistoso que a los que no lo son.		
5. Un líder debe hacer reuniones para resolver desacuerdos sobre problemas importantes.		
8. Es conveniente explicar el porqué de los objetivos y de las políticas de la empresa.		
11. Un líder debe mantener a su personal informado sobre cualquier decisión que le afecte.		
14. Usted considera que octubre es el mejor mes para hacer las reparaciones en la planta. Un subordinado dice que la mayoría prefiere noviembre. La mejor solución es someter el asunto a votación.		
17. Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, lo mejor que puede hacer el mando es llamar a los dos a su despacho y buscar una solución entre los tres.		
20. Un líder debe supervisar las tareas de cerca, para tener oportunidad de establecer contactos y dirección personal.		
23. Lo mejor que puede hacer un líder al asignar un trabajo es solicitar a un subordinado que le ayude a preparar los objetivos.		

26. Cuando un subordinado critica a su jefe, lo mejor es discutir dichas diferencias en forma exhaustiva.		
29. Cuando se tienen que fijar objetivos, el supervisor debe fijarlos de preferencia a través de una discusión amplia con los subordinados inmediatos.		
32. Para ventilar los problemas de trabajo son preferibles los grupos pequeños, coordinados por el líder, a las asambleas.		
Laissez-Faire O Liberal:		
3. Los contactos y las comunicaciones personales deben reducirse a un mínimo por parte del líder. El mando ha de mantener los mínimos contactos y comunicaciones personales con sus subordinados.		
6. Un líder no debe implicarse en la solución de diferencias de opiniones entre sus subordinados.		
9. Cuando un subordinado no está de acuerdo con la solución que su superior da aun problema, lo mejor es pedir al subordinado que sugiera una mejor alternativa y atenerse a ella.		
12. El mando debe establecer los objetivos, y que sean los subordinados los que se repartan los trabajos y determinen la forma de llevarlos a cabo.		
15. Para comunicaciones diarias de rutina, el líder debe alentar a sus subordinados a que se pongan en contacto con él.		
18. Los empleados que demuestren ser competentes no deben ser supervisados		
21. Si dos subordinados están en desacuerdo sobre la forma de ejecutar una tarea, el mando debe pedirles que se reúnan para que resuelvan sus diferencias y que le avisen del resultado.		
24. Un líder no debe preocuparse por las diferencias de opinión que tenga con su personal. Se atiende al buen juicio de sus subordinados.		
27. Al supervisor le basta obtener datos de cada unidad bajo su supervisión para comparar resultados y detectar fácilmente las deficiencias.		
30. Son los subordinados mismos quienes deben procurarse adecuada información para su autocontrol.		
33. El buen jefe se preocupa sólo de los resultados, sin entrometerse nunca a examinar los métodos y procedimientos que emplea su personal.		