

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL  
DE HUAMANGA**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**



**“Estilos de liderazgo en estudiantes de la Escuela Profesional de  
Enfermería - UNSCH. Ayacucho 2023”**

Tesis para optar el título profesional de:  
**Licenciada en Enfermería**

Presentado por:

**Bach. Nery Giovana Gonzales Diaz**

**Bach. Elizabeth Alviar Casavilca**

Asesor:

**Dr. Edward Eusebio Barboza Palomino**

**Ayacucho - Perú**

**2024**

**DEDICATORIA:**

Dedicamos a Dios por la vida y a nuestras familias, por su dedicación y acompañamiento permanente.

**Nery y Elizabeth**

## **AGRADECIMIENTOS**

A la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Profesional de Enfermería, casa superior de estudios forjadora de profesionales con alto espíritu humanista y líderes del presente y mañana.

A los estudiantes de la Escuela profesional de Enfermería, por la predisposición para ser parte de este proceso de investigación, con resultados importantes para el desarrollo de la Escuela.

Al Dr. Edward Barboza Palomino, asesor nuestro, por su acompañamiento permanente en todo el proceso de la investigación, por sus recomendaciones y apoyo personalizado.

# “ESTILOS DE LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA-UNSCH. AYACUCHO 2023”

Bach. GONZALES DIAZ, NERY GIOVANA

Bach. ALVIAR CASAVILCA, ELIZABETH

## RESUMEN

La investigación tuvo como **objetivo**: Determinar los estilos de liderazgo que desarrollan los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – Ayacucho; respecto a los **materiales y métodos**, fue un estudio de enfoque cuantitativo, aplicada, de diseño de investigación transversal y de asociación, la población estuvo constituida, por 515 estudiantes, la muestra estuvo conformada por 220, se utilizó la Escala de Liderazgo Organizacional (ELO). **Resultado**: el 23.2% de los estudiantes presentan estilo de liderazgo racional; el 20.9% liderazgo emotivo dócil; el 20%, liderazgo generativo nutritivo y emotivo libre respectivamente; el 11.8% liderazgo punitivo y el 4.1% liderazgo emotivo indócil. Se **concluye** que, el estilo de liderazgo racional es el más desarrollado y los estilos de liderazgo que presentan los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSCH están asociados significativamente ( $p < 0.05$ ) a la edad y las experiencias previas de liderazgo.

**Palabras claves**: Estilos de liderazgo en enfermería, Liderazgo en estudiantes universitarios.

# "LEADERSHIP STYLES IN STUDENTS OF THE PROFESSIONAL SCHOOL OF NURSING-UNSCH. AYACUCHO 2023"

Bach. GONZALES DIAZ, NERY GIOVANA

Bach. ALVIAR CASAVILCA, ELIZABETH

## ABSTRACT

The objective of the research was: To determine the leadership styles developed by students of the Professional School of Nursing of the National University of San Cristóbal de Huamanga – Ayacucho; Regarding the materials and methods, it was a study with a quantitative, applied approach, cross-sectional research design and association, the population was made up of 515 students, the sample was made up of 220, the Organizational Leadership Scale (ELO) was used. Result: 23.2% of the students have a rational leadership style; 20.9% docile emotive leadership; 20%, generative leadership, nourishing and free emotive, respectively; 11.8% punitive leadership and 4.1% unruly emotional leadership. It is concluded that the rational leadership style is the most developed and the leadership styles presented by the students of the UNSCH Professional School of Nursing are significantly associated ( $p < 0.05$ ) with age and previous leadership experiences.

**Keywords:** Leadership styles in nursing, Leadership in university students

## INDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN .....	iv
ABSTRAC.....	v
CAPITULO I .....	07
INTRODUCCION .....	07
CAPITULO II .....	11
REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	11
2.1. ANTECEDENTES DE ESTUDIO .....	11
2.2. BASE TEÓRICA.....	14
CAPITULO III .....	25
MATERIALES Y METODOS .....	25
3.1. ENFOQUE:.....	25
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN:.....	25
3.3. NIVEL DE INVESTIGACION:.....	25
3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:.....	25
3.5. ÁREA DE INVESTICACIÓN.....	26
3.6. POBLACIÓN: .....	26
3.7. MUESTRA Y MUESTREO. ....	26
3.7.1. UNIDAD DE ANÁLISIS.....	26
3.7.2. UNIDAD DE MUESTREO.....	26
3.7.3. MARCO MUESTRAL.....	26
3.7.4. TAMAÑO DE LA MUESTRA.....	26
3.8. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS. ....	27
3.9. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	27
CAPITULO IV .....	28
RESULTADOS .....	28
DISCUSIÓN .....	35
CONCLUSIONES.....	40
REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....	42
ANEXOS .....	46

## **CAPITULO I**

### **INTRODUCCION**

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”. (1)

La profesión de enfermería, a nivel mundial, vive una transformación en su identidad y hace falta realizar un cambio en el ejercicio del trabajo. Actualmente, existen estereotipos con la carrera profesional de enfermería, es decir, la posicionan en un nivel distinto al que merece, muchas veces por la sumisión, pasividad, déficit en el control, entre otras. El enfermero desempeña un rol notable en la decisión que vaya a tomar, en el trabajo multidisciplinario (2).

El profesional de enfermería a diario está en permanente coordinación e interacción con otros profesionales y también con las personas a nivel social y clínico; por ende, es importante que tenga las capacidades de liderar los diferentes procesos que permiten mejorar la calidad de vida de las personas, poniendo a la profesión en un espacio expectante de toma de decisiones. (3)

El liderazgo en la carrera profesional de enfermería es decisivo para el ejercicio de la profesión, asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) manifiesta que quien no tiene capacidad de gerencia y liderazgo en los grados de régimen

de salud es predicha en la mayoría de los casos como una limitación estricta, teniendo como finalidad optimizar la eficacia en la atención que se brinda, la extensión de servicios de salud, y la ganancia de los objetivos del progreso del milenio (4).

Asociaciones importantes de enfermería afirman que es un rol importante en el quehacer de enfermería el tema de liderazgo, además se debe remarcar que la profesión necesita líderes donde predomine la fortaleza, y la consistencia tal como lo señala Veliz, L.y Paravic, T. citado por Condori y Mamani (5).

Por otra parte, se visualiza que, en la carrera profesional de enfermería existe poca convicción para desarrollar y/o desempeñar el liderazgo, evidenciándose este problema desde la época de estudiantes, con algunas posibles causas que podrían ser la escasez de cursos curriculares sobre liderazgo, falta de reconocimiento social y educativo a estudiantes líderes, quiebre de empoderamiento estudiantil, falta de fortalecimiento en el autoestima y confianza, carencia de conocimiento sobre liderazgo y escasez de un adecuado clima laboral; dando lugar a que cuando los estudiantes egresen de la universidad se topen con una realidad diferente en la carrera profesional generando que no haya nuevas ideas, no puedan asumir los retos que se les propongan, quizá no será capaz de tomar decisiones, originar cambios. (6).

Se pudo percibir durante nuestra formación, el poco compromiso de los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSCH con temas y actividades relacionados a la participación activa de la vida universitaria; quizá al encontrarse en un ambiente, en el cual la universidad no impulsa el desarrollo de procesos como el empoderamiento estudiantil, no se dispongan de medios accesibles y donde las oportunidades son bastante limitadas, generando a que



el interés de parte del estudiante sea confinado, dando como posible resultado a que el compromiso estudiantil sea muy bajo y por ende no exista el ímpetu de liderazgo.

De igual manera, se observó diferentes percepciones sobre el liderazgo estudiantil entre los compañeros de estudio y algunos comentarios como: “Es mucha responsabilidad ser delegado del curso o de la serie de estudios”, “no puedo ser parte de la junta porque me quitará mucho para hacer mis tareas y prácticas”, “ella debe ser la líder del grupo porque es la más responsable”, “yo no voy a las reuniones que convoca el Centro Federado, porque se pierde el tiempo”, “ya fui delegado, ahora que alguien más sea”, “yo no votare por nadie, porque ninguno vale la pena como presidente de Centro Federado”, “Nadie se quiere presentar al Centro Federado porque tienen miedo”. Muchas de estas frases son cotidianas y permanecen en el tiempo, los estudiantes no buscan experimentar en la importancia del desarrollo personal y profesional en el Liderazgo. Por ello nos hicimos entre otras, la siguiente interrogante: ¿Qué estilos de liderazgo desarrollan los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería? Por lo tanto; entendiendo que, el liderazgo es imprescindible en nuestra carrera profesional porque permite que se brinde cuidados de calidad, que se asuman desafíos, que fomente cambios, que se vaya en busca de oportunidades nuevas, en los diferentes espacios de desarrollo profesional, se propuso realizar el estudio “ESTILOS DE LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA-UNSCH. AYACUCHO 2023”.; El objetivo principal fue: Determinar los estilos de liderazgo que desarrollan los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – Ayacucho. Teniendo como objetivos

específicos:

- ✓ Identificar a los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSCH según edad, sexo y experiencia previa de liderazgo.
- ✓ Identificar los estilos de liderazgo que presentan los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSCH.
- ✓ Identificar los estilos de liderazgo asociados a la edad, sexo y experiencia previa de liderazgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSCH.

La Hipótesis propuesta fue: Existen diversos estilos de liderazgo y están asociados a la edad, sexo y experiencia previa de liderazgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería; respecto a los materiales y métodos, fue un estudio de enfoque cuantitativo, aplicada, de diseño de investigación transversal y de asociación, la población estuvo constituida, por 515 estudiantes, la muestra estuvo conformada por 220, se utilizó la Escala de Liderazgo Organizacional (ELO). Resultado: el 23.2% de los estudiantes presentan estilo de liderazgo racional; el 20.9% liderazgo emotivo dócil; el 20%, liderazgo generativo nutritivo y emotivo libre respectivamente; el 11.8% liderazgo punitivo y el 4.1% liderazgo emotivo indócil. Se concluye que, hay asociación significativa ( $p < 0.05$ ) entre la generación de estilos de liderazgo con la edad y las experiencias previas de liderazgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSCH.

La presente tesis presenta la siguiente estructura: Introducción; Revisión de la Literatura, Materiales y Métodos, Resultados, Discusión, Conclusiones, Recomendaciones, Referencias Bibliográficas y Anexos.

## **CAPITULO II**

### **REVISIÓN DE LA LITERATURA**

#### **2.1. Antecedentes de Estudio**

##### **A nivel internacional.**

##### **Antecedentes internacionales**

Espín, A. y Aguilar, A. (Ecuador, 2018), en la investigación, “Formación académica y liderazgo en los estudiantes de la Carrera de Enfermería, Universidad Estatal de Bolívar 2018”; en un estudio cuyo diseño metodológico, implicó un estudio de tipo cuantitativo, no experimental, de diseño transversal, la muestra estuvo constituida por 149 estudiantes matriculados, los datos fueron recolectados a partir de un cuestionario tipo Likert; los resultados muestran que, el 13% de los estudiantes refieren que desarrollaron el liderazgo en la formación académica, el 25% está de acuerdo que la formación académica favorece el liderazgo. Concluyeron que, el liderazgo no tiene relación o influencia de la formación académica (7).

Aguilera R, Karim K. (Chile, 2018), en la Tesis: “Liderazgo Estudiantil: un modelo de desarrollo basado en la experiencia Ignaciana”, desarrollo como metodología del estudio, de tipo cualitativo, diseño descriptivo exploratorio; la información fue recolectada a partir de grupos focales y entrevista

aprofundidad a la autoridad; asimismo se aplicó un cuestionario estructurado para los datos descriptivos. Los resultados muestran que, se requiere desarrollar un modelo de liderazgo estudiantil, orientado desde el punto de vista ético en el bien común. En conclusión, se requiere que los estudiantes se involucren, en los procesos de enseñanza-aprendizaje, para el logro personal y colectivo. (8)

Mohammed H. y Cols. (España, 2016). Investigación que tuvo como objetivo conocer, describir y analizar la perspectiva de los estudiantes líderes sobre sí mismos, de manera, que pudieron dar a conocer propuestas para el ámbito electoral como para el aspecto político. Concluyeron que debe darse reconocimiento a los estudiantes que se comprometen con el liderazgo, asimismo, mejorar la infraestructura para que se les facilite el trabajo de éstos (9).

### **Antecedentes nacionales**

Tenorio Romero, J. T. (Junín, 2021), en la investigación “Relación entre los niveles de habilidades sociales y los niveles de liderazgo”, respecto a la metodología, estudio de tipo cuantitativo, no experimental, de diseño básico, correlacional, la muestra estuvo constituida por 132 estudiantes. Los resultados muestran que, el liderazgo de los estudiantes varía en relación con las habilidades sociales que presentan ( $R^2=551$ ). Se concluye que existe relación significativa positiva entre las habilidades sociales que presentan los estudiantes y los rasgos de liderazgo. Lo cual significa, que es un aporte importante como una estrategia en el desarrollo de liderazgo. (10)

Mamani, N. (Puno, 2017). Estudio que tuvo como finalidad definir el

liderazgo transformacional en los jefes de práctica y los estudiantes desde la perspectiva de los estudiantes de enfermería. Llegaron a la conclusión que en un 50% no es favorable la percepción de los estudiantes en el liderazgo transformacional de los jefes de práctica y apenas un 13% considera que es favorable, asimismo, la percepción de liderazgo en los propios estudiantes también resultó ser desfavorable (54%) y favorable en un 10% (11).

Zevallos, M. (Arequipa, 2016) AREQUIPA – PERÚ. Investigación que tuvo como objetivo establecer la influencia del estilo de liderazgo situacional de la enfermera encargada de coordinación en el ámbito asistencial en el clima organizacional del personal del hospital III Yanahuara, la población de estudio fueron enfermeras de diferentes especialidades. Se concluyó, después de realizar el análisis estadístico de Spearman que el estilo de liderazgo situacional que se da por la enfermera coordinadora influye en el clima organizacional del personal asistencial (12).

Castro, M. y Ángel, R. (Lima, 2015). Realizaron una investigación donde el objetivo fue determinar cómo los estudiantes de enfermería perciben el liderazgo estudiantil. Tuvieron como resultado después de realizar el estudio estadístico que la población de estudio tiene una percepción favorable en un nivel medio sobre el liderazgo estudiantil en la facultad de Medicina en la UNMSM (13).

### **Antecedentes regionales**

De la Cruz M. y Flores C. en la investigación titulada: “Estilos de liderazgo y clima organizacional en el Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno Ayacucho, 2018”; estudio cuantitativo no experimental, de diseño

transversal y correlacional. La muestra fue de 60 trabajadores, el instrumento utilizado fue el cuestionario. Resultados: se identificó en relación al liderazgo transformacional, el 63.3% considera que existe un liderazgo regularmente efectivo; el 25% no efectivo y el 11.7% efectivo y sobre el liderazgo transaccional el 56.7% considera que no es efectivo y el 43.3% regularmente efectivo. En conclusion, los estilos de liderazgo están relacionados significativamente con el clima organizacional en el hospital de Apoyo Jesús de Nazareno Ayacucho, 2018. (14)

## **BASE TEORICA**

### **Definición de Liderazgo**

Es la capacidad para influir en las demás personas. Algunos líderes atraen a los otros por el puesto que ocupan, sin embargo, existen otros líderes que influyen por su personalidad, es decir por sus actitudes y características lo que da lugar que transmitan entusiasmo a sus seguidores (15).

### **Funciones del liderazgo**

- a) Núcleo en los procesos del grupo: Los participantes del grupo ven al líder como el que maneja el grupo, como el que tiene iniciativa. Por tanto, en la investigación de liderazgo se realiza la importancia de los procesos y estructuras del grupo (15).
- b) La Personalidad y resultados: Se trata de aclarar las razones por las cuales hay personas que practican el liderazgo con mucha eficiencia a comparación de otras personas (16).
- c) Ejercer influencia: Se supone que existe una relación mutua entre el líder y sus seguidores, se comprende que es necesario considerar al

liderazgo para que pueda influir a los integrantes del grupo y así puedan cooperar y lograr el objetivo planteado por el grupo (17).

- d) La conducta como un acto: Se entiende que la conducta de una persona está involucrada en la dirección de un grupo (17).
- e) Persuasión: Según Koontz y Donnell citado por Mamani, el liderazgo permite persuadir a los miembros de un grupo para colaborar con el objetivo que tiene planteada la organización (17).
- f) El poder: considera el poder como modo de influenciar (17).
- g) Herramienta para lograr el fin: El liderazgo se considera como una herramienta importante para alcanzar el objetivo de una organización y satisfacer las necesidades de los miembros del grupo (17).
- h) La interacción como efecto emergente: Liderazgo inicia de la autonomía, lo que da lugar que la persona nazca como líder; se considera muy importante porque ayuda a lograr los objetivos que se plantean con el grupo (17).
- i) Función diferenciada: El liderazgo funciona en los vínculos que ceda con las personas de una institución, y esta se refleja en las expectativas por ambas partes que existe entre los integrantes del grupo y el líder (17).

### **Teorías de Liderazgo**

**Teoría del Liderazgo Transaccional:** “El liderazgo transaccional implica un refuerzo contingente; los seguidores se motivan con las promesas, premios o recompensas que ofrece el líder”. De acuerdo con esta teoría, los seguidores pueden ser corregidos a parte de la retroalimentación negativa: reprobación, amenaza o acciones disciplinarias de castigo. Los

líderes reaccionan a la acción de sus seguidores de acuerdo con la “transacción” implícita o explícita que han aceptado (18).

**Liderazgo ausente:** “El supuesto líder está presente físicamente, pero no se relaciona con su gente: no decide, no motiva, no ve más allá, no emplea ningún tipo de autoridad. Los líderes de este tipo están desconectados de su realidad y viven en su propio mundo, donde creen que hacen algo”. La realidad muestra que este tipo de liderazgo es menos efectivo. El líder no tiene tiempo para desarrollar sus funciones o actividades de liderazgo, sin embargo, de todas maneras, se generan logros, pero, siempre gracias a que alguno de los seguidores se esfuerza, por propia iniciativa o voluntad (19).

**Teoría del Liderazgo Transformacional:** El desarrollo de los factores del liderazgo ha evolucionado. (18) Estos factores Son: Carisma o influencia idealizada: el líder promueve un sentido de valor, respeto y orgullo para el logro de los objetivos. Atención individual: el líder está atento a las necesidades de los miembros y promueve proyectos significativos para el desarrollo personal. Estímulo intelectual: el líder promueve estrategias para que los seguidores tengan la capacidad de revisar y analizar las acciones que les permitan mejorar. Anima a los miembros a la creatividad. (19) Recompensa contingente: el líder informa los caminos y estrategias que permitan a los seguidores a lograr los objetivos y recompensas deseadas. Dirección por excepción: el líder promueve el trabajo voluntario y comprometido de los seguidores sin intervenir a no ser que los objetivos no se cumplan de acuerdo con lo programado en el tiempo y en los acuerdos realizados (20).



## **Estilos del liderazgo.**

Muchos líderes han presentado diversos enfoques en relación con las responsabilidades que desempeñan, por esa razón se mencionará algunas de las tipologías de liderazgo que existen en el ámbito académico y el quehacer de la profesión. (21)

“Los estilos de liderazgo evalúan el comportamiento del líder dentro y fuera de la organización, determina en el líder características y particularidades de su conducta, dependiendo de los tipos de grupos en los cuales interactúa”, identificándose 6 estilos (22):

- **Liderazgo Generativo Punitivo (GP)**

“A este tipo de líder le preocupa la producción, es posesivo e inflexible, exigente y conservador, es desagradecido, el grupo funciona por su presión solo cuando está presente el líder y cuando toma una decisión no lo anuncia”.

- **Liderazgo Generativo Nutritivo (GN)**

“Este líder se caracteriza por hacer el bien al grupo, lo nutre, da libertad y es generoso, se siente tranquilo mientras comprueba los progresos del grupo, Convince a su grupo a que acepten su decisión, protege, apoya, orienta y se orienta con el estilo sobre protector”.

- **Liderazgo Racional (R)**

“El líder se caracteriza por hacer que el grupo marche en ausencia del líder, capta las necesidades del grupo, recibe ideas y sugerencias, respeta y confía en el grupo, es considerado, servicial, amistoso y competente”.

- **Liderazgo Emotivo Libre (EL)**

“El líder hace lo que siente, es natural, espontaneo, expresa emociones auténticas, aspira a ser líder racional, pero con cierto grado de inseguridad sobre su éxito, desea que su grupo sea como una gran familia feliz”.

- **Liderazgo Emotivo Dócil (ED)**

“El líder hace lo que le dicen, presenta un alto grado de sumisión, tiene vergüenza, tiene sentimientos de culpa, cae en estados de depresión, no asume autoridad, responsabilidad y le sede al grupo”.

- **Liderazgo Emotivo Indócil (EI)**

“El líder hace lo contrario de lo que le dicen, presenta cargas de resentimiento, celos, rencor y grados de rebeldía, es dominante tipo caprichoso, da la contra, adopta cualquier medida que cree lo ayudara a alcanzar sus fines, ve sus propios intereses, impulso por alcanzar la meta, permite que el grupo actúe dentro de normas definidas, la Alta Dirección, el grupo funciona por su presión y solo cuando está presente el líder”.

### **Características del liderazgo:**

**Liderazgo Centrado en el grupo:** es un liderazgo que se orienta hacia la meta y los colaboradores disponen de mucho espacio para la creatividad y la realización de sus tareas sin que pierda el manejo a través del líder. El control está orientado hacia el asunto y no hacia la persona, hay información mutua y los colaboradores participan en el proceso de toma de decisiones. El líder tiene una relación emocional positiva con sus colaboradores hacia fuera y facilita un clima positivo en el grupo

**Liderazgo centrado en el líder:** se caracteriza por una estructuración y asignación de tareas a través de un manejo intencionado de las actividades del grupo y un control detallado de la realización de la tarea. Las metas son dadas y las decisiones también. El espacio de los colaboradores es mínimo y lo perciben como un distanciamiento pronunciado, o lo ven como rechazo y frialdad emocional.

**Liderazgo Descentrado:** es aquel que se conduce descentradamente, el líder no maneja ni influye en las actividades del grupo. Los colaboradores no tienen límites en su conducta de trabajo, tampoco encuentran apoyo, aquí la relación con sus colaboradores es principalmente neutral, aunque también puede ser distanciada o de cercanía. El líder no influye en las relaciones entre los miembros del grupo.

**Tipos de dirección del liderazgo:**

Dorregaray (1998) clasifica la dirección del liderazgo en 3 tipos: (22)

**Democrático:** es aquel que se caracteriza porque en la toma de decisiones acerca de las actividades del grupo, es el grupo. Participa activamente sin menospreciar la participación de los demás miembros, así como actuando dentro de las normas establecidas por el mismo grupo.

**Laissez Faire, o líder liberal:** donde el liderazgo no se asume completamente quedando el grupo a su mando en completa libertad y albedrío.

**Autoritario:** el líder toma todas las decisiones y supervisa las actividades de los sujetos a su cargo o mando. Ellos gastan mucho de su tiempo controlando, supervisando, ordenando y proporcionando detalles.

El trabajo del líder es lograr que se cumpla la tarea por medio de esfuerzo de su gente y manteniendo la cohesión del grupo. El buen liderazgo es el resultante de equilibrar tres variables: tarea, mantenimiento del grupo y necesidades de las personas.

### **Liderazgo en enfermería**

El Liderazgo en enfermería, es una cadena de actividades lo que permite la calidad de atención a los usuarios, como también los objetivos sobre cuidados de enfermería propios de la profesión, asimismo las metas que se plantea cada servicio de salud; por lo que será enriquecedor en el ámbito social, profesional y organizacional (7).

El liderazgo en enfermería es vital para un buen crecimiento tanto personal y profesional, con respecto a lo personal va permitir que se fortalezca sus capacidades y habilidades en su formación académica, todo ello se logra por la confianza que posee en sí mismo, en cuanto a lo profesional va permitir que en el futuro intervenga activamente, para así lograr un mejor sistema de salud, interviniendo con creatividad e innovación se lograría un mejor cuidado enfermero y el establecimiento de políticas públicas de salud que satisfagan las necesidades de la población; por lo cual, es necesario que el rol enfermero sea eficaz, optimizar los capitales del estado y garantizar un cuidado integral.

### **Características**

**a) Identidad profesional:** Cuando una persona alcanza a encontrarse con el mundo, con ese entusiasmo de intervenir con creatividad e innovación en lo laboral, es necesario formarla y forjarla en las creencias, valores y principios que desarrollen la identidad profesional sin dejar de lado la

ciencia, por lo cual le van a permitir desempeñarse adecuadamente en diversos campos de conocimiento y técnica.

**b) Responsabilidad:** Esta se refiere fundamentalmente a la importancia del fortalecimiento de la responsabilidad durante los estudios universitarios, pues los cuidados de esta profesión están ligados a las normas legales y morales en la práctica, lo cual quiere decir se encuentran dependiendo de un cuadro de leyes que establece con el experto; todo esto está relacionado con los valores que se han adquirido en la formación académica.

**Autonomía:** Según Guerrero citado por Peralta, considera que autonomía es la condición de alguien para realizar ciertas cosas sin depender de nadie. Cuando se refiere a la autonomía de enfermería esta se va a manifestar en la toma de decisiones sin esperar que otra persona intervenga, también, va a realizar independientemente sus acciones sin que se encuentre monitoreado por un profesional del equipo interdisciplinario. Entonces para actuar con autonomía es necesario que el profesional de enfermería fundamente sus acciones con conocimiento científico, pues ahí se considera la importancia que tiene la formación académica el cual forja para que lo futuros profesionales posean talentos, destrezas para tomar determinaciones así también en la audacia de conflictos, de esa forma actúen con independencia y responsabilidad (21).

**d) Innovación:** Según Rozo citado por Espín, considera que los líderes influyen en los miembros del equipo para que puedan adoptar ideas creativas y propias a partir de nuevas cuestiones o preguntas y la formulación en base a conflictos pasados en términos nuevos. No son juzgados los errores que se presentan tampoco las ideas que no

concuerdan con las del líder; lo que se quiere es mejorar la atención en enfermería por lo tanto se buscara mejores modos para realizar las actividades asignadas (7).

**e) Comunicación:** Es necesario que los líderes comuniquen sus aspiraciones para así establecer un entorno de comunicación y sea factible de coordinar las actividades de los miembros de equipo. Entonces para lograr los objetivos y metas establecidos es ideal que un líder manifieste sus ideas y que sus seguidores escuchen y atiendan.

**f) Inteligencia emocional:** Según Salovey y Mayer citado por Mamani, Discurren que inteligencia emocional se trata de administrar las emociones y sentimientos propios como de las demás personas; por lo que es importante direccionar el pensamiento para que por añadidura se dé una acción positiva (8). Entonces para contar con líderes eficaces es importante conservar un estado de ánimo positivo lo cual va a generar que se cree un buen clima, ya que las emociones manifestadas por el líder contagian a todas las personas que se encuentran en su entorno generando así una comunicación asertiva para el logro de sus objetivos.

**g) Establecer objetivos y metas:** Es necesario saber hacia dónde va el equipo, que es lo que aspira alcanzar; por tanto, es imprescindible tener esa capacidad para establecer objetivos y metas pues si no se cuenta con esa capacidad cualquier esfuerzo que se realice será en vano; es vital considerar que las metas y objetivos sean concordantes con las necesidades y capacidades de cada miembro del equipo como también de todo el grupo.

**h) Planeación:** Consiste en conservar los recursos y servicios imprescindibles para alcanzar los objetivos planteados considerando las necesidades de acuerdo con las prioridades, lo cual permite que se tome en cuenta las soluciones más adecuadas.

**i) Carisma:** Cualidad para conquistar a las demás personas, esencia para atraer, asimismo el interés por las demás personas, los líderes son considerados alguien importante e íntegro por los demás miembros del grupo, son admirados (10).

**j) Valentía:** Es el talento de un individuo, la fuerza interior le consiente realizar una determinada acción, incluso superando todas las situaciones complicadas que se puedan presentar. Enfocando a la profesión de enfermería se puede decir que la labor de ésta viene ligada a esta característica de la valentía, ya que ofrece ayudar a las personas por sobre todos los peligros y/o dificultades que se puedan ir presentando. Éste resistir, favorece en el camino de la vida personal como profesional (8).

### **Liderazgo de estudiantes en enfermería**

En el ámbito de enfermería el liderazgo debe ser considerado y aceptado por todo el equipo institucional, donde involucre todas las exigencias que demanda la sociedad en el ámbito profesional, resaltando que no debe dejarse de lado el uso de la tecnología. Por lo tanto, va generar la formación integral en el ámbito individual de los estudiantes, asimismo el crecimiento en el aspecto profesional con la excelente formación académica, también cabe resaltar que la participación estudiantil extracurricular donde realce temas de liderazgo, de manera que esta propuesta motive a los estudiantes enfocarse y ejercer el liderazgo, asimismo los líderes estudiantiles

compartan su experiencia desde su perspectiva, de esta manera se lograría oportunidades de interaprendizaje entre estudiantes de enfermería (6)

### **2.3. HIPÓTESIS**

Hi: Existen diversos estilos de liderazgo y están asociados a la edad, sexo y experiencia previa de liderazgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería.

Ho. Existen diversos estilos de liderazgo y no están asociados a la edad, sexo y experiencia previa de liderazgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería.

### **2.4. VARIABLES**

#### **2.4.1. VARIABLE**

Estilos de liderazgo, de acuerdo a la edad, sexo y experiencias previas de liderazgo del estudiante de la Escuela Profesional de Enfermería.



## **CAPITULO III**

### **MATERIALES Y METODOS**

#### **3.1. Enfoque de investigación:**

La investigación corresponde a un enfoque cuantitativo; debido a que la información obtenida, se presentará de manera numérica, identificándose la magnitud del evento.

#### **3.2. Tipo de investigación**

La investigación fue aplicada; porque a partir de los resultados se pretende generar condiciones que mejoren las condiciones identificadas.

#### **3.3. Diseño de investigación**

El tipo de diseño de investigación fue no experimental, porque no se manipula la variable en estudio; descriptivo porque se identifica la variable en su condición natural y sus dimensiones, transversal, debido a que la recolección de datos se realiza en un solo momento.

#### **3.4. ÁREA DE ESTUDIO:**

La investigación se realizó en la Escuela Profesional de Enfermería, perteneciente a la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

### 3.5. POBLACIÓN:

Estuvo conformada, por el total de estudiantes matriculados en el semestre 2023-I; totalizando 515 estudiantes.

#### Criterios de inclusión:

- Estudiantes matriculados en el semestre 2023-I.
- Estudiante que acepta participar con consentimiento informado.

#### Criterios de exclusión:

- Estudiantes que no están matriculados en el semestre 2023-I.
- Estudiante que no aceptan participar de la investigación.

### 3.6. MUESTRA:

Se utilizó la fórmula para muestra finita:  $n = \frac{Z^2 pq N}{(N - 1)(e)^2 + Z^2 pq}$

Siendo  $n = 220$

Donde:

N=	Tamaño de la población	515
Z <sup>2</sup> =	Varianza (Tabla de Gauss 1.96, nivel de confianza=95%)	1.96
q =	Probabilidad de éxito (50%)	0.5
p=	Probabilidad de fracaso (50%)	0.5
e =	Error de estimación (5%)	0.05

### 3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica que se utilizó fue la entrevista estructurada; a través de un cuestionario elaborado en escala de likert para determinar los estilos de Liderazgo.

El instrumento utilizado fue: la Escala de Liderazgo Organizacional (ELO) creado por Dorregaray (1998) (21); los resultados de cada columna pueden ser interpretados de la siguiente manera:

Puntajes	Categorías
0 – 25	BAJO
26 – 40	TENDENCIA BAJO
41 – 65	PROMEDIO
66 – 80	TENDENCIA ALTO
81 – 100	ALTO

### **3.8. RECOLECCIÓN DE DATOS:**

- Teniendo la aceptación de las autoridades y estudiantes, se procedió con la recolección de la información.
- Después de la recolección de datos, se realizó el control de calidad de los datos obtenidos y la codificación respectiva de los instrumentos.

### **3.9. PROCESAMIENTO DE DATOS**

Luego de la codificación respectiva, se elaboró la base de datos, utilizando el programa estadístico SPSS versión 24, para a partir de ello, mediante la estadística descriptiva e inferencial, la elaboración de las tablas estadísticas.

### **3.10. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE DATOS**

Los resultados se presentaron en tablas de una y doble entrada, teniendo en cuenta los objetivos planteados en la investigación; y para responder a la pregunta de investigación y también la hipótesis de estudio, se utilizó la estadística inferencial; siendo en el presente estudio, la prueba de chi cuadrada.

## CAPITULO IV

### RESULTADOS

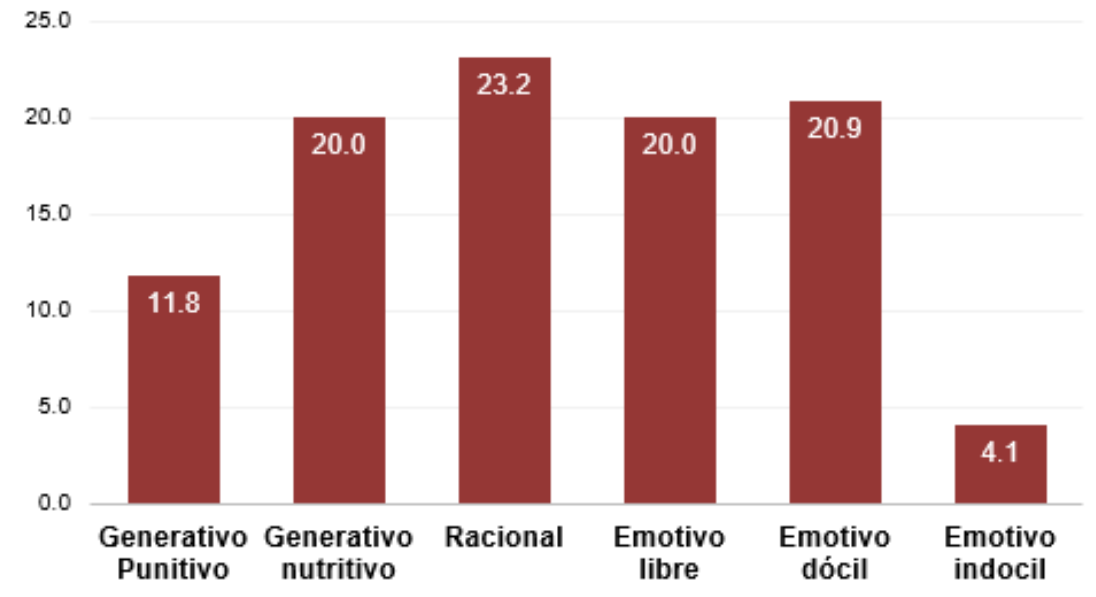
**Tabla 1. Estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSCH, según edad, sexo y experiencia previa de liderazgo. Ayacucho 2023.**

<b>Edad</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
17 – 20 años	86	39.1
21 – 23 años	102	46.4
24 – más años	32	14.5
<b>Sexo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Femenino	194	89.1
Masculino	26	10.9
<b>Experiencia previa de Liderazgo</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
Si	26	11.8
No	194	88.2
<b>TOTAL</b>	<b>220</b>	<b>100</b>

Fuente: Cuestionario elaborado

En la tabla 1 se puede identificar que, del total (220) de estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería entrevistados, el 46.4% tienen entre 21 a 23 años; el 89.1% son de sexo femenino y el 88.2% refiere, no haber tenido experiencia desarrollada de representación estudiantil.

**Gráfico 1. Estilos de liderazgo que presentan los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSCH. Ayacucho 2023**



Fuente: Escala de Liderazgo Organizacional (ELO). Dorregaray (1998).

En el Gráfico N° 01, se puede identificar que, el 23.2% de los estudiantes entrevistados presentan estilo de liderazgo racional; el 20.9% presenta liderazgo emotivo dócil; el 20%, liderazgo generativo nutritivo y emotivo libre respectivamente; también se puede apreciar que el 11.8% de los estudiantes presenta liderazgo punitivo y el 4.1% liderazgo emotivo indócil.

**Tabla 2. Estilos de liderazgo según a la edad de los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSCH. Ayacucho 2023.**

Estilos de liderazgo	Edad						Total	
	17-20 años		21-23 años		24 a más años			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Generativo Punitivo	13	50.0	9	34.6	4	15.4	26	100.0
Generativo nutritivo	8	18.2	23	52.3	13	29.5	44	100.0
Racional	9	17.6	28	54.9	14	27.5	51	100.0
Emotivo libre	24	54.5	19	43.2	1	2.3	44	100.0
Emotivo dócil	25	54.3	21	45.7	0	0.0	46	100.0
Emotivo indócil	7	77.8	2	22.2	0	0.0	9	100.0

Fuente: Escala de Liderazgo Organizacional (ELO). Dorregaray (1998).

Pearson  $\chi^2(10) = 48.9397$  Pr = 0.000

En la tabla 2, se observa que del 100% de estudiantes entrevistados que presentan estilo de liderazgo generativo punitivo, el 50% tiene entre 17 a 20 años. Del 100% de estudiantes entrevistados que presentan estilo de liderazgo generativo nutritivo, el 52.3% tiene entre 21 a 23 años. Del 100% de estudiantes entrevistados que presentan estilo de liderazgo racional, el 54.9% también tiene entre 21 a 23 años. Del 100% de estudiantes entrevistados que presentan estilo de liderazgo emotivo libre, el 54.5% tiene entre 17 a 20 años. Del 100% de estudiantes entrevistados que presentan estilo de liderazgo emotivo dócil, el 54.3% tiene también entre 17 a 20 años. Finalmente, del 100% de estudiantes entrevistados que presentan estilo de liderazgo emotivo indócil, el 77.8% tiene entre 17 a 20 años.

La prueba estadística de chi cuadrada nos permite identificar la asociación significativa ( $p < 0.05$ ) entre la generación de estilos de liderazgo y la edad de los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSCH.

**Tabla 3. Estilos de liderazgo según el sexo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSCH. Ayacucho 2023.**

Estilos de liderazgo	Sexo				Total	
	Femenino		Masculino		N°	%
	N°	%	N°	%		
Generativo Punitivo	22	84.6	4	15.4	26	100.0
Generativo nutritivo	38	86.4	6	13.6	44	100.0
Racional	42	82.4	9	17.6	51	100.0
Emotivo libre	42	95.5	2	4.5	44	100.0
Emotivo dócil	45	97.8	1	2.2	46	100.0
Emotivo indócil	7	77.8	2	22.2	9	100.0

Fuente: Escala de Liderazgo Organizacional (ELO). Dorregaray (1998).

Pearson  $\chi^2(5) = 9.8849$  Pr = 0.079

En la tabla 3, se observa que del 100% de estudiantes entrevistados que presentan estilo de liderazgo generativo punitivo, el 84.6% son de sexo femenino. Del 100% de estudiantes entrevistados que presentan estilo de liderazgo generativo nutritivo, el 86.4% de igual manera son de sexo femenino. Del 100% de estudiantes entrevistados que presentan estilo de liderazgo racional, el 82.4% pertenece al sexo femenino. Del 100% de estudiantes entrevistados que presentan estilo de liderazgo emotivo libre, el 95.5% son de sexo femenino. Del 100% de estudiantes entrevistados que presentan estilo de liderazgo emotivo dócil, el 97.8% es de sexo femenino. Finalmente, del 100% de estudiantes entrevistados que presentan estilo de liderazgo emotivo indócil, el 77.8% es de sexo femenino.

La prueba estadística de chi cuadrada nos permite identificar que no hay asociación significativa ( $p > 0.05$ ) entre los estilos de liderazgo y el sexo de los

estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSCH; es decir, son independientes.



**Tabla 4. Estilos de liderazgo según las experiencias previas de los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSCH. Ayacucho 2023.**

Estilos de liderazgo	Experiencias previas de liderazgo				Total	
	No		Si		N°	%
	N°	%	N°	%		
Generativo Punitivo	23	88.5	3	11.5	26	100.0
Generativo nutritivo	37	84.1	7	15.9	44	100.0
Racional	39	76.5	12	23.5	51	100.0
Emotivo libre	42	95.5	2	4.5	44	100.0
Emotivo dócil	45	97.8	1	2.2	46	100.0
Emotivo indócil	8	88.9	1	11.1	9	100.0

Fuente: Escala de Liderazgo Organizacional (ELO). Dorregaray (1998).

Pearson  $\chi^2(5) = 13.7634$  Pr = 0.017

En la tabla 4, se observa que del 100% de estudiantes que presentan estilo de liderazgo generativo punitivo, el 88.5% no tuvo experiencia de liderazgo. Del 100% de estudiantes que presentan estilo de liderazgo generativo nutritivo, el 84.1% tampoco tuvo experiencia de liderazgo. Del 100% de estudiantes que presentan estilo de liderazgo racional, se puede apreciar que un 23.5% si tuvo experiencias de liderazgo a nivel universitario. Del 100% de estudiantes que presentan estilo de liderazgo emotivo libre, el 95.5% no tuvo experiencia de liderazgo. Del 100% de estudiantes que presentan estilo de liderazgo emotivo dócil, el 97.8% no tuvo experiencias de liderazgo. Finalmente, del 100% de estudiantes que presentan estilo de liderazgo emotivo indócil, el 88.9% no tuvo experiencia en liderazgo.

La prueba estadística de chi cuadrada nos permite identificar que hay asociación significativa ( $p < 0.05$ ) entre la generación de estilos de liderazgo y las

experiencias de liderazgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSCH.

## **DISCUSIÓN**

En los últimos años, el liderazgo se ha convertido en un elemento importante en el desarrollo personal, laboral y social; el desarrollo de la sociedad en estos tiempos tiene que ver con quienes dirigen y visionan el presente y el futuro; en tal sentido las universidades, tienen mucha responsabilidad en la formación de líderes con visión social, humana; que permita el progreso de la humanidad de manera global y adecuada.

En esa lógica, el profesional de enfermería tiene un rol muy importante en el desarrollo humano y de la sociedad; es el que promueve el cuidado de la salud y los estilos de vida adecuados para una sociedad sana, es el que previene y protege a la persona del riesgo y las amenazas hacia la salud de ésta, su familia y comunidad.

Como se sabe, la profesión de enfermería, en su que hacer diario, está en permanente interacción con personal de la salud, de nivel profesional y técnico, con quienes organiza y desarrollan actividades relacionadas al cuidado de la persona aparentemente sana y enferma; en ese sentido debe de tener una posición muy activa y de liderazgo, para el logro de los objetivos en salud.

En relación a los hallazgos en la presente investigación; se identifica que los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería presentan o refieren, no haber tenido experiencias relacionadas al liderazgo en un 88.2%, a nivel de las

experiencias estudiantiles; respecto a la edad, la mayoría (46.4%) tiene entre 21 a 23 años (tabla 1); lo cual nos muestra una realidad concreta, relacionada a los estereotipos relacionadas a la profesión y a su que hacer a nivel laboral, donde se le posiciona al profesional de enfermería en un nivel distinto al que le corresponde, exigiéndole sumisión, o pasividad en la toma de decisiones en las diferentes áreas y espacios de desarrollo y actuación profesional.

Con respecto a los estilos de liderazgo identificado en los estudiantes de enfermería, se puede identificar que, el 23.2% de los estudiantes entrevistados presentan estilo de liderazgo racional; el 20.9% presenta liderazgo emotivo dócil; el 20%, liderazgo generativo nutritivo y emotivo libre respectivamente; también se puede apreciar que el 11.8% de los estudiantes presenta liderazgo punitivo y el 4.1% liderazgo emotivo indócil, (gráfico1). Los resultados muestran que los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería están desarrollando mayoritariamente, estilos de liderazgo que favorecen el trabajo en equipo, la participación activa de los miembros, el apoyo entre cada uno de ellos, en el que se valora el respeto, las sugerencias y confianza en el grupo; sin embargo también hay un buen porcentaje de estudiantes que probablemente seden sus responsabilidades a otros, no asumen la oportunidad de asumir responsabilidades o la autoridad a nivel del grupo y en las actividades.

Por lo mismo, es importante que, en la formación de los estudiantes, se incida en el desarrollo del liderazgo; en tal sentido, Espín, A. y Aguilar, A. (Ecuador, 2018), en la investigación, “Formación académica y liderazgo en los estudiantes de la Carrera de Enfermería, Universidad Estatal de Bolívar 2018”; muestran que, el 13% de los estudiantes refieren que desarrollaron el liderazgo en la formación académica, el 25% está de acuerdo que la formación académica favorece el

liderazgo. Concluyeron que, el liderazgo no tiene relación o influencia de la formación académica (7); resultados que nos permiten tener confianza en que el liderazgo se puede desarrollar, mejorar y fortalecer, desde las aulas universitarias.

En relación a a la tabla 2, se identificó que los estudiantes de la escuela de enfermería entrevistados que tienen entre 17 a 20 años, desarrollan mayoritariamente estilos de liderazgos generativo punitivo (50%), emotivo libre (54.5%) y emotivo dócil (54.3%); lo que quiere decir que los estudiantes ingresantes en su mayoría, o que están en las primeras series o ciclos de estudios, buscan ser exigentes y se preocupan por los resultados o por la producción del grupo en que participan; asimismo, aún no buscan asumir roles de conducción, o responsabilidades a nivel grupal y en otros casos si promueven la integración del grupo. Con respecto a los estudiantes que tienen entre los 21 a 23 años, ellos desarrollan mayoritariamente el liderazgo generativo nutritivo (52.3%) y racional (54.9%); lo que quiere decir que, por la misma experiencia de los años de experiencias, descubre, aprenden y desarrollan capacidades de orientación o dirección y apoyo en el grupo que comparten; así mismo, son capaces ya de recibir ideas y sugerencias de los miembros de grupo o entorno y genera condiciones de seguridad y confianza entre los miembros y participantes del grupo. Castro, M. Y Ángel, R. (Lima, 2015). Realizaron una investigación donde el objetivo fue determinar cómo los estudiantes de enfermería perciben el liderazgo estudiantil. Tuvieron como resultado después de realizar el estudio estadístico que la población de estudio tiene una percepción favorable en un nivel medio sobre el liderazgo estudiantil en la facultad de Medicina en la UNMSM (13).

Los estudiantes que presentan edades mayores a 24 años también ya desarrollan o muestran estilos de liderazgo nutritivo y racional. Así también se puede apreciar que la prueba estadística de chi cuadradas muestra que existe la asociación significativa entre las variables estilos de liderazgo y las edades de los estudiantes; esto significa que conforme se incrementa la edad y conocimientos además de la experiencia propias de las diferentes asignaturas y relaciones entre los estudiantes, mejora o se desarrollan mejores estilos de liderazgo.

También se puede identificar en la tabla 4, la importancia de las experiencias previas de responsabilidades o tareas delegadas en los estudiantes en la dirección o conducción de grupos, en el desarrollo de estilos de liderazgo más productivas y de desarrollo de las personas, como son el estilo generativo nutritivo (15.9%) y racional (23.5%). La prueba estadística utilizada de igual manera, nos permita inferir que, las experiencias previas de responsabilidades, permite que el estudiante vaya mejorando y desarrollando estilos de liderazgo más proactivos al apoyo, al trabajo en equipo, a la colaboración, al respeto y a la confianza en los participantes.

Al respecto, hay referencias de que a nivel de la formación en enfermería existe evidencias de un limitado desarrollo y desempeño del liderazgo desde la vida universitaria, con algunas posibles causas que podrían ser la escasez de cursos curriculares sobre liderazgo, falta de reconocimiento social y educativo a estudiantes líderes, quiebre de empoderamiento estudiantil, falta de fortalecimiento en el autoestima y confianza, carencia de conocimiento sobre liderazgo, entre otros que, limitan las capacidades del profesional en el campo laboral, en la toma de decisiones y responsabilidades.

Por ello los resultados del presente estudio, permitirán abordar esta realidad de manera objetiva, con propuestas de mejora en las capacidades de los estudiantes en el empoderamiento y desarrollo de estilos de liderazgo, que favorezcan el trabajo en equipo y el desarrollo humano (6).

## CONCLUSIONES

- En los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería el 88.2% refiere no haber tenido experiencias desarrolladas de representación estudiantil, ni responsabilidades académicas que permitan desarrollar algún tipo de estilo de liderazgo.
- Los estilos de liderazgo desarrollados por los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería; son, el estilo de liderazgo racional (23.2%), el liderazgo emotivo dócil (20.9%) y el liderazgo generativo nutritivo y emotivo libre (20% respectivamente).
- Existe asociación significativa ( $p < 0.05$ ) entre la generación de estilos de liderazgo y la edad de los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSCH.
- Existe asociación significativa ( $p < 0.05$ ) entre la generación de estilos de liderazgo y las experiencias previas de liderazgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSCH.



## **RECOMENDACIONES**

- A la Escuela profesional de Enfermería de la UNSCH; desarrollar estrategias de promoción y desarrollo de liderazgo, en las diferentes asignaturas y experiencias de práctica a nivel clínico y comunitario.
- A los docentes de la Escuela Profesional de Enfermería, brindar las actividades académicas de las diferentes asignaturas, incluyendo enfoques de liderazgo en los diferentes espacios de desarrollo personal y profesional.
- A las estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería, revisar, aprender y practicar los estilos de liderazgo que permitan el desarrollo integral a nivel personal y profesional, que favorezcan el trabajo en equipo y el logro del bienestar de las personas a quienes se brinda el cuidado de enfermería.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. 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>.
2. Guerrero-Núñez S, Cid-Henríquez P. Una reflexión sobre la autonomía y el liderazgo en enfermería. Aquichan. 2015;15(1):129-140. DOI: 10.5294/aqui.2015.15.1.12.
3. 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](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/4107/1/Quispe_ñj.pdf).
4. OMS. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. 2020 [consultado 26 de abril 2020] Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-whoand-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
5. Condori, D. Y Mamani, A. Intervención de enfermería basado en el modelo de Hildegard Peplau para la formación del liderazgo en estudiantes facultad de enfermería - UNSA. Arequipa - 2018 [Internet] Arequipa, Perú: 2019 [Consultado 23 Set 2020] Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8094/ENCobadp.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

6. Castro, M. Y Ángel, R. Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil en una Universidad Nacional de la Ciudad de Lima 2015. [Internet].2016. [Consultado 28 Oct. 2020].Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/4703>.
7. Espín, A. Y Aguilar A. Formación académica y liderazgo en los estudiantes de la Carrera de Enfermería, Universidad Estatal de Bolívar 2018. [internet] [Tesis de título] Ecuador: Carrera de Enfermería, Universidad Estatal de Bolívar; 2018 [citado el 28 de octubre de 2020]. Disponible en: <http://www.dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/2792/1/FORMACI%C3%93N%20ACADEMICA%20Y%20LIDERAZGO%20EN%20LOS%20ESTUDIANTES%20DE%20ENFERMERIA.pdf>
8. Aguilera R, Karim K. Liderazgo Estudiantil: un modelo de desarrollo basado en la experiencia Ignaciana. Tesis de maestría. Pontificia Universidad Católica de Chile. Facultad de Educación. <https://doi.org/10.7764/tesisUC/EDU/22475>
9. Mohammed H. Liderazgo Estudiantil y Ramas de Conocimiento: un estudio aproximativo en la Universidad de Granada. International Journal of Educational Leadership. 2016; 4(2): p. 177-197.
10. Tenorio Romero, J . T. (2021). Habilidades sociales y su relación con el liderazgo en estudiantes universitarios de psicología e ingeniería. Socialium, 5(2), 43-54. <https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2021.5.2.811>
11. Mamani N. Liderazgo transformacional del jefe de práctica y del estudiante bajo la percepción del estudiante, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano- Puno 2016. [internet] [citado el 28 de octubre de

- 2020]. Disponible en:  
[http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3475/Mamani\\_Quispe\\_Norma\\_%20Gloria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3475/Mamani_Quispe_Norma_%20Gloria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
12. Zeballos M. Estilo de liderazgo situacional y clima organizacional en el personal de enfermería Hospital III Yanahuara – EsSalud Arequipa – 2016 [Internet] Arequipa, Perú: 2018 [Consultado 22 Set 2020] Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5497>
13. Castro, M. Y Ángel, R. Percepción que tienen los estudiantes de enfermería sobre el liderazgo estudiantil en una Universidad Nacional de la Ciudad de Lima 2015. [Internet].2016. [Consultado 28 Oct. 2020]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/4703>
14. De la Cruz M. y Flores C. “Estilos de liderazgo y clima organizacional en el Hospital de Apoyo Jesús de Nazareno Ayacucho, 2018” <https://repositorio.unsch.edu.pe/handle/UNSCH/3491?mode=full>
15. García, M. Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. Buenos Aires: Pensamiento Psicológico.2011;9(16): 41-54.
16. Pedraja R, Rodríguez P. Estilos de liderazgo de dirección escolar y el logro académico de los estudiantes: un estudio exploratorio. Caracas, Venezuela. Interciencia [Internet] 2016 [citado 17 de mayo 2021]; 41(11): 748-756. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/339/33948191004.pdf>
17. Mendoza M y Ortiz C. El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. Bogotá. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y

- Reflexión[Internet] 2006 [citado 17 de mayo 2021]; 14(1): 118-134.  
Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/909/90900107.pdf>
18. González O, Ríos G, et al. Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. Venezuela. Telos[Internet] 2013 [citado 17 de mayo 2021]; 15 (3): 355- Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/pdf/993/99328424005.pdf>
19. Janmillo V, Benavides I, et al. Análisis de liderazgo Transformacional y su Importancia en tiempos de Crisis. Guayaquil. UESS [Internet] 2016[citado 17 de mayo 2021]; 97 (30): 97-119 Disponible en:  
<https://doi.org/10.31095/podium.2016.30.7>
20. Bonifaz, C (2012). Liderazgo empresarial. México: Editorial Red Tercer Milenio S.C.
21. Roca, D. (2017). Estilo de Liderazgo de Enfermería desde la Percepción de los Profesionales de Enfermería. (Tesis de licenciatura). Universidad San Pedro. Huaraz. Recuperado de:  
[http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8836/Tesis\\_59974.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8836/Tesis_59974.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
22. Dorregaray, J. (1998). Escala de Liderazgo Organizacional “Asesoría y consultoría de personal”. Lima.
23. Hernández Sampieri, Roberto., Carlos Fernández Collado, y Pilar Baptista Lucio. Metodología De La Investigación. 6a. ed. --. México D.F.: McGraw-Hill, 2014.

# **ANEXO**

## CUESTIONARIO

Estimadas y estimados estudiantes, les saludamos cordialmente, somos Bachilleres de Enfermería y estamos realizando un trabajo de investigación con el fin de identificar los Estilos de Liderazgo en nuestra Escuela, te solicitamos responder las preguntas de manera sincera y veraz, las respuestas son de carácter confidencial, agradecemos anticipadamente tu gentil colaboración.

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: F (  ) M (  ) Serie: 100 (  ) 200 (  ) 300 (  ) 400 (  ) 500 (  )

¿Tuvo alguna experiencia de liderazgo?

Miembro de comité de aula, Si (  ) No (  )

Representante en Centro federado, Tercio estudiantil. Si (  ) No (  )

Otros: \_\_\_\_\_

En la siguiente tabla tiene una serie de frases que caracterizan conductas. Ud debe valorar cada una de ellas, teniendo en cuenta el intervalo del 1 al 10, considerando para esta valoración, si la conducta refleja su comportamiento lo más fielmente, entonces en este caso sería de 10 puntos, mientras que si considera que no reflejan su conducta puede calificar como 0. Recuerde que el puntaje de 5 indica que esta conducta lo manifiesta de vez en cuando.

Nº	EVALUACION	VALORACION									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	¿Criticas lo que te rodea?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	¿Te preocupas por los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	¿Confrontas con la realidad?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	¿Actúas en forma natural?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	¿Originas conflictos sin querer?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	¿Te sientes con actitud nerviosa?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	¿Te gusta amenazar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	¿Te agrada aconsejar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	¿Te gusta analizar y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	¿Te agrada ser entusiasta?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	¿Sientes envidia por los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	¿Te gusta orientar a otros?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	¿Eres severo(a) y exigente?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

14	¿Te gusta motivar e incentivar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	¿Solicitas y brindas información?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
16	¿Eres vivaz e intuitivo (a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	¿Te gusta culpar a las personas?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	¿Te sientes inseguro (a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	¿Eres autoritario (a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	¿Te agrada proteger y orientar?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	¿Tomas interés en aprender?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22	¿Te gusta estar alegre?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23	¿Eres resentido (a)?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24	¿Aceptas todo de los demás?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

***Muchas gracias***

Fuente: Dorregaray (1998). (21)

#### **INTERPRETACION DE RESULTADOS**

Los resultados de cada columna pueden ser interpretados de la siguiente manera:

<b>Puntajes</b>	<b>CATEGORIAS</b>
0 – 25	BAJO
26 – 40	TENDENCIA BAJO
41 – 65	PROMEDIO
66 – 80	TENDENCIA ALTO
81 – 100	ALTO

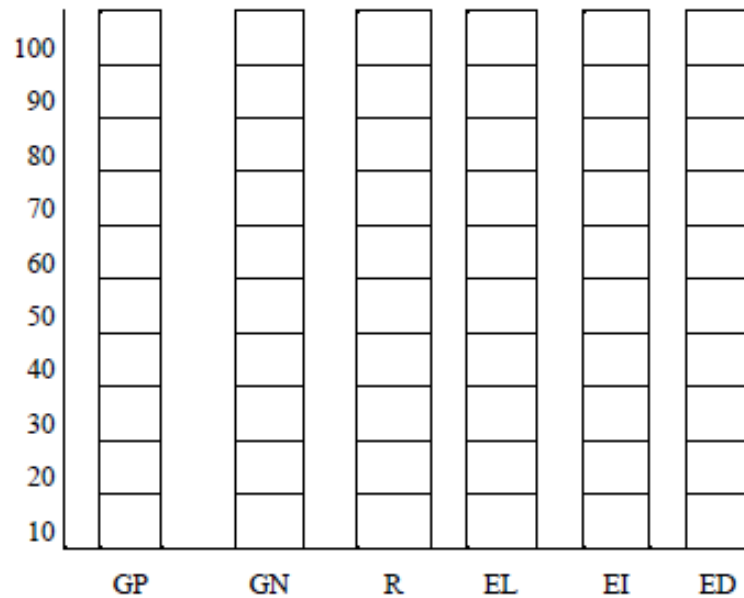


### VALORACION DE RESPUESTAS

GP		GN		R		EL		EI		ED	
1		2		3		4		5		6	
7		8		9		10		11		12	
13		14		15		16		17		18	
19		20		21		22		23		24	
TOTAL											
X 2,5		X 2,5		X 2,5		X 2,5		X 2,5		X 2,5	

### PERFIL DE LIDERAZGO

#### PEFIL DE LIDERAZGO



## **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo \_\_\_\_\_ identificado con DNI \_\_\_\_\_, he tomado conocimiento del estudio titulado: ESTILOS DE LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA-UNSCH. AYACUCHO 2023; declaro participar como del estudio y me comprometo a participar y dar la información fidedigna para el estudio en mención, debido a que este acto no compromete mi integridad, física y psicológica.

Para dar conformidad este acto firmo y estampo mi huella digital al pie.

Ayacucho, \_\_\_\_\_

FIRMA Y HUELLA.

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

<p><b>ESTILOS DE LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA- UNSCH. AYACUCHO 2023.</b></p>	<p>¿Qué estilos de liderazgo desarrollan los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga –Ayacucho, 2023?</p>	<p><b>GENERAL</b> Determinar los estilos de liderazgo que desarrollan los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga – Ayacucho.</p> <p><b>ESPECIFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar a los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSCH según características particulares: edad, sexo, serie de estudios, experiencia de liderazgo.</li> <li>• Identificar los estilos de liderazgo que ejercen los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSCH.</li> <li>• Identificar la asociación entre las características particulares con los estilos de liderazgo de los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSCH.</li> </ul>	<p><b>HIPOTESIS DE INVESTIGACIÓN (Hi)</b> Existen diversos estilos de liderazgo en los estudiantes de la Escuela Profesional de Enfermería de la UNSCH.</p>	<p><b>VARIABLE 1:</b> Estilos de liderazgo, de acuerdo a la edad, sexo y experiencias previas de liderazgo del estudiante de la Escuela Profesional de Enfermería.</p>	<p><b>TIPO DE ESTUDIO:</b> Tipo aplicada</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b> Explicativo</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN:</b> De corte Transversal, Descriptivo.</p> <p><b>POBLACIÓN:</b> La población estará constituida por los estudiantes matriculados en el semestre 2023-I; teniendo de referencia los matriculados en el 2022-II, siendo 515 estudiantes.</p> <p><b>MUESTRA:</b> Estará constituida por 220 estudiantes (que variará de acuerdo al número de matriculados en el 2023-I); a partir de la formula siguiente: <math>n = Z^2 pq / (N - 1)(e)^2 + Z^2 pq</math>.</p> <p><b>TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</b> La técnica será la entrevista estructurada; a través de un cuestionario elaborado en escala de likert.</p> <p><b>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS</b> Se procederá a entrevistar a los estudiantes de la EP Enfermería, luego se elaborará la base de datos en el programa estadístico SPSS v26. Los resultados serán presentados en tablas simples y cruzadas, utilizando la estadística descriptiva e inferencial.</p>
--	---	--	---	--	--

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

### RESOLUCIÓN DECANAL N°359-2024-FCSA-UNSCH-D

**BACHILLERES:** NERY GIOVANA GONZALES DIAZ  
ELIZABETH ALVIAR CASAVILCA

En la ciudad de Ayacucho siendo las nueve horas del día veinticinco de marzo de los dos mil veinticuatro, se reunieron en el auditorio de la Escuela Profesional de Enfermería los docentes miembros jurados evaluadores para el acto de sustentación del trabajo de tesis titulado **“ESTILOS DE LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA-UNSCH. AYACUCHO 2023”**, presentado por las bachilleres: NERY GIOVANA GONZALES DIAZ y ELIZABETH ALVIAR CASAVILCA, para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería y, los miembros del Jurado de Sustentación conformados por:

Presidente : Prof. Iris Jara de Aronés (Delegada por el Decano)

Miembros : Prof. Ruth Elena Alarcón Mundaca

: Prof. Mercedes Gallardo Gutiérrez

: Prof. Indalecio Tenorio Acosta

Asesor : Prof. Edward Eusebio Barboza Palomino

Secretaria Docente: Jhoanna Elya Córdova Cruzatt

Con el quorum de reglamento, se dio por inicio la sustentación de tesis, la presidente de la comisión solicita a la secretaria docente dar lectura los documentos presentados por las recurrentes y da algunas indicaciones a las sustentantes.

Acto seguido, se da inicio la exposición por las bachilleres ELIZABETH ALVIAR CASAVILCA y seguida por NERY GIOVANA GONZALES DIAZ. Una vez concluida, la presidenta de la comisión solicita a los miembros del jurado evaluador realizar sus respectivas preguntas, las cuales fueron absueltas adecuadamente por las sustentantes.

El presidente invita a las sustentantes abandonar el espacio para que los jurados evaluadores puedan proceder con la calificación.

### RESULTADO DE LA EVALUACIÓN FINAL

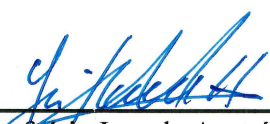
Bachiller: NERY GIOVANA GONZALES DIAZ

JURADOS	TEXTO	EXPOSICIÓN	PREGUNTAS	P. FINAL
Prof. Iris Jara de Aronés	18	19	19	<b>19</b>
Prof. Ruth Elena Alarcón Mundaca	18	19	19	<b>19</b>
Prof. Mercedes Gallardo Gutiérrez	18	19	19	<b>19</b>
Prof. Indalecio Tenorio Acosta	18	19	19	<b>19</b>
Prof. Edward Eusebio Barboza Palomino	18	19	19	<b>19</b>
<b>PROMEDIO FINAL:</b>	<b>19</b>			

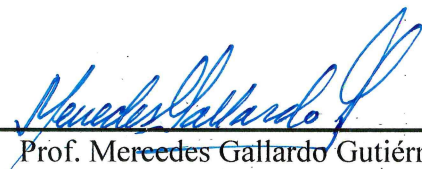
Bachiller: ELIZABETH ALVIAR CASAVILCA

JURADOS	TEXTO	EXPOSICIÓN	PREGUNTAS	P. FINAL
Prof. Iris Jara de Aronés	18	19	19	19
Prof. Ruth Elena Alarcón Mundaca	18	19	19	19
Prof. Mercedes Gallardo Gutiérrez	18	19	19	19
Prof. Indalecio Tenorio Acosta	18	19	19	19
Prof. Edward Eusebio Barboza Palomino	18	19	19	19
<b>PROMEDIO FINAL:</b>	<b>19</b>			


De la evaluación realizada por los miembros del jurado calificador, llegaron al siguiente resultado: Aprobar por unanimidad a las Bachilleres: NERY GIOVANA GONZALES DIAZ y ELIZABETH ALVIAR CASAVILCA, quienes obtuvieron la nota final de Diecinueve (19) en ambos casos, para lo cual, los miembros del jurado evaluador firman al pie del presente, siendo las diez horas con treinta minutos se da por concluido el presente acto académico.

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Iris Jara de Aronés  
(Presidente)

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Ruth Elena Alarcón Mundaca  
(Miembro)

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Mercedes Gallardo Gutiérrez  
(Miembro)

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Indalecio Tenorio Acosta  
(Miembro)

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Edward Eusebio Barboza Palomino  
(Miembro Asesor)

  
\_\_\_\_\_  
Prof. Jhoanna Ely Córdoba Cruzatt  
(Secretaria)



**UNSCH**

**COMISIÓN ANTIPLAGIO DE LA ESCUELA  
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

## **CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD SIN DEPÓSITO DE TESIS**

Recibido el documento vía correo institucional, los que suscriben docentes instructores responsables de verificar y controlar la originalidad de tesis en primera instancia de la Escuela profesional de Enfermería, dejan constancia que la tesis titulada:

**“ESTILOS DE LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA-UNSCH. AYACUCHO 2023”**

**AUTORES:**

**BACHILLER:** GONZALES DIAZ, NERY GIOVANA

**BACHILLER:** ALVIAR CASAVILCA, ELIZABETH


**ASESOR** : DR. EDWARD EUSEBIO BARBOZA PALOMINO

**PRESIDENTE JURADO EVALUADOR:** DRA. MERCEDES GALLARDO GUTIÉRREZ


Ha sido **verificado y sometido** al análisis **SIN DEPÓSITO** mediante el sistema **TURNITIN** concluyendo que presenta un porcentaje de **19% de similitud**.

Por lo que, de acuerdo con el porcentaje establecido en el Artículo 13 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga y amparado por el Artículo 17, la comisión dictamina **PROCEDENTE** conceder la Constancia de Originalidad con Deposito.

Ayacucho, 16 de marzo de 2024

  
Firmado digitalmente por  
MANGLIO  
AGUIRRE  
ANDRADE  
Fecha: 2024.03.17  
10:49:10 -05'00'

Dr. Manglio Aguirre Andrade

  
Firmado digitalmente por  
Edith Espinoza  
Mendoza  
Fecha: 2024.03.16  
19:25:33 -05'00'

Dra. Edith Espinoza Mendoza

C. c.  
Archivo



UNSCH

FACULTAD DE  
CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE  
ENFERMERÍA

Nro: 017 – 2024

## CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE TESIS CON DEPÓSITO

LA QUE SUSCRIBE, DIRECTORA DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA; (segunda instancia de verificación de la originalidad de los trabajos de investigación de tesis (borrador final antes de la sustentación), en el marco del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, aprobado por Resolución N.º 039-2021-UNSCH-CU),

DEJA CONSTANCIA:

Que:

**Bach. GONZALES DIAZ, Nery Giovana**  
**Bach. ALVIAR CASAVILCA, Elizabeth**

Con el informe de tesis titulado: **“ESTILOS DE LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA-UNSCH. AYACUCHO 2023”**; ha sido verificado y sometido al sistema de análisis TURNITIN CON DEPOSITO mediante el cual se concluye que presenta un porcentaje de **20 % de similitud**.

Por lo que, se concede la Constancia de Originalidad con Depósito.

Ayacucho, 18 de marzo de 2024.

Dra. Marizabel Llamocca Machuca

Adscripción: Departamento Académico de Enfermería

  
Dra. Marizabel Llamocca Machuca  
DIRECTORA

# “ESTILOS DE LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA-UNSC. AYACUCHO 2023”

*por* GONZALES DIAZ, NERY GIOVANA - ALVIAR CASAVILCA, ELIZABETH

---

**Fecha de entrega:** 17-mar-2024 08:38p.m. (UTC-0500)

**Identificador de la entrega:** 2323079614

**Nombre del archivo:** Tesis.docx (1.18M)

**Total de palabras:** 8449

**Total de caracteres:** 47328



# "ESTILOS DE LIDERAZGO EN ESTUDIANTES DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA-UNSCH. AYACUCHO 2023"

## INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

17%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	11%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	6%
3	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1%

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía

Activo