

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)



**FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

TESIS

**ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS EN LA FORMACIÓN
DEL LIDERAZGO EN LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA - 2016**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN
GERENCIA Y GESTIÓN EN ENFERMERÍA
PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ENFERMERÍA**

PRESENTADO POR:

**HUAMÁN RUIZ, Esther
LLIUYACC OSCCO, Yosselin**

HUANCAMELICA - PERÚ

2016

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA
(Creada por Ley N° 25265)



FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TESIS

**ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS EN LA
FORMACIÓN DEL LIDERAZGO EN LA FACULTAD
DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE HUANCABELICA 2016**

JURADOS:

PRESIDENTE : 
Dra. Lida Inés Carhuas Peña

SECRETARIO : 
Dra. Alicia Vargas Clemente

VOCAL : 
Lic. Rafael Réginaldo Huamani

HUANCABELICA - PERÚ
2016

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA
(Creada por Ley N° 25265)



FACULTAD DE ENFERMERÍA
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA

TESIS

**ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS EN LA
FORMACIÓN DEL LIDERAZGO EN LA FACULTAD
DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DE HUANCVELICA 2016**

ASESORA:

Dra. Olga Vicentina Pacovilca Alejo

HUANCVELICA - PERÚ
2016

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mis familiares, amigos a mis padres quienes han sido el pilar fundamental para poder superarme.

Esther

A mis padres, quienes con su apoyo constante hicieron posible la culminación de esta investigación.

Yosselin

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 4.1. Estrategias metodológicas utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016	51
Tabla N° 4.2. Estrategias metodológicas saber conocer utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016.....	53
Tabla N° 4.3. Estrategias metodológicas saber hacer utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016.....	55
Tabla N° 4.4. Estrategias metodológicas saber ser utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016.....	57
Tabla N° 4.5. Estrategias metodológicas saber convivir utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016.....	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 4.1. Estrategias metodológicas utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016	51
Figura N° 4.1. Estrategias metodológicas saber conocer utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016.....	54
Figura N° 4.3. Estrategias metodológicas saber hacer utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016.....	56
Figura N° 4.4. Estrategias metodológicas saber ser utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016.....	57
Figura N° 4.1. Estrategias metodológicas saber convivir utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016.....	58

RESUMEN

Objetivo: Determinar las estrategias metodológicas utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016

Material y método: El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación alcanzado es el descriptivo, el método de investigación utilizado fue el deductivo-inductivo. El diseño que oriento el procesamiento estadístico corresponde al no experimental, transeccional descriptivo; se consideró una muestra de 55 sílabos, utilizando como técnica de recolección de datos el análisis documental y el instrumento fue la ficha de análisis documental constituido por 31 ítems.

Resultados: De las 31 estrategias, la estrategia metodológica más utilizada es la exposición con 89,10% de uso entre 55 asignaturas. En la dimensión saber conocer la exposición fue la más utilizada con 89,10%; en el saber hacer el estudio de caso es el más usado con 32,70%; en el saber ser, la discusión es la estrategia más utilizada con 14,50% y en el saber convivir, 9,10% hacen uso de la dinámica de grupo como estrategia principal.

Conclusión: En las 55 asignaturas estudiadas se hace uso de 31 estrategias metodológicas en la formación de liderazgo, de estas la más utilizada es la exposición.

Palabras clave: estrategia, metodología, formación, liderazgo, conocer, hacer, ser, convivir.

ABSTRACT

Objective: To determine the methodological strategies used in the formation of the leadership in the Faculty of nursing of the National University of Huancavelica, 2016

Material and method: the type of research is basic, the reached level of research is the descriptive, the research method used was the deductive. The design East the statistical processing is not experimental, descriptive transeccional; considered a sample of 55 syllabus, using as a data collection technique documentary analysis and the instrument was the documentary analysis consisting of 31 items tab.

Results: 31 strategies, the most frequently used methodological strategy is the exhibition 89,10% use among 55 subjects. In the dimension know know the exposure was the more used with 89,10%; in the know make the study of case is the more used with 32,70%; in the know be, the discussion is the strategy more used with 14.50% and in the know live, 9.10% make use of the dynamic of group as strategy main.

Conclusion: In the 55 subjects studied makes use of 31 methodological strategies in leadership training, the most widely used of these is the exhibition.

Key words: strategy, methodology, training, leadership, learn, do, be, live.

INTRODUCCIÓN

Durante el desarrollo de las clases y en el proceso de formación, transmisión y adquisición del conocimiento, el docente debe implementar tácticas que conlleven al alumno a aprender a aprender, con un objetivo general, que nos muestre los diferentes impactos de la utilización de estrategias de enseñanza y de aprendizaje en el aula de clase.

La importancia del liderazgo se puede hacer visible en un sinnúmero de situaciones y vínculos: en grupos de amistad, en la familia, en los ámbitos educativos, etc., de ahí su importancia en su formación dentro de las aulas universitarias.

Hoy en día muchas universidades carecen de una persona quien pueda dirigir y controlar las actividades. Esto se debe por la falta de liderazgo y de personas con talento para ser líderes. Entonces se necesita, que surjan estudiantes capacitados y motivados para facilitar procesos de cambio y desarrollo universitario.

Los procesos de enseñanza-aprendizaje deben dar una enseñanza caracterizada por métodos productivos, que potencien las posibilidades de los estudiantes y que los prepare para enfrentarse a los desafíos de la vida. Es necesario formar estudiantes líderes que estén preparados para: conocer y modificar el contexto en que se desenvuelven, ser activos transformadores en los centros de salud donde realicen sus prácticas estudiantiles, utilizar adecuadamente las tecnologías de la información y las comunicaciones; reflexionar, tomar decisiones, defender puntos de vista ante los diversos problemas académicos universitarios.

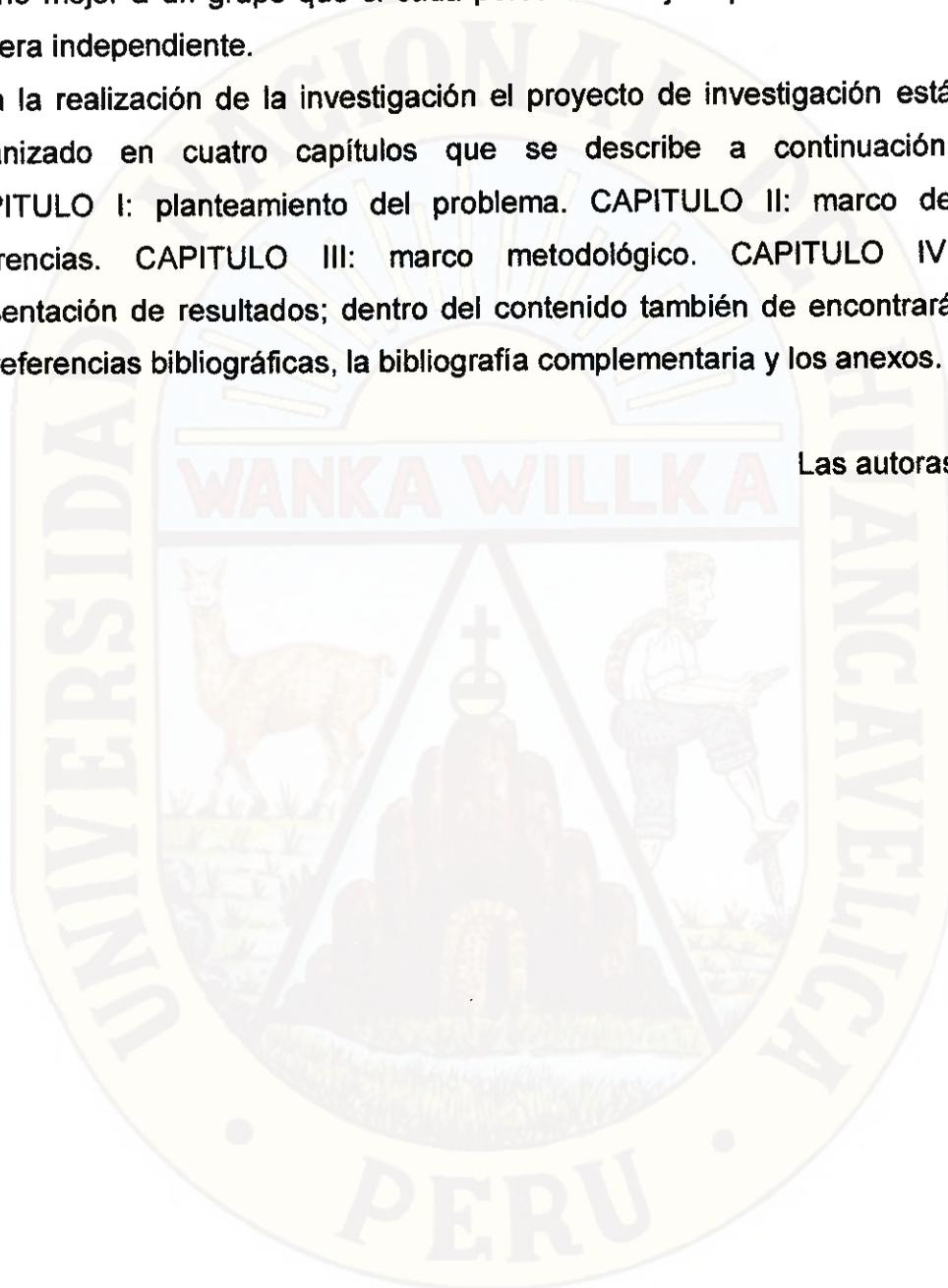
El líder es aquel que dirige los destinos de los otros con la idea del bien común o al menos de lograr un objetivo previamente establecido. Una persona líder es aquella que es colocada al mando del grupo y que toma decisiones de acuerdo a las necesidades o requerimientos de cada circunstancia.

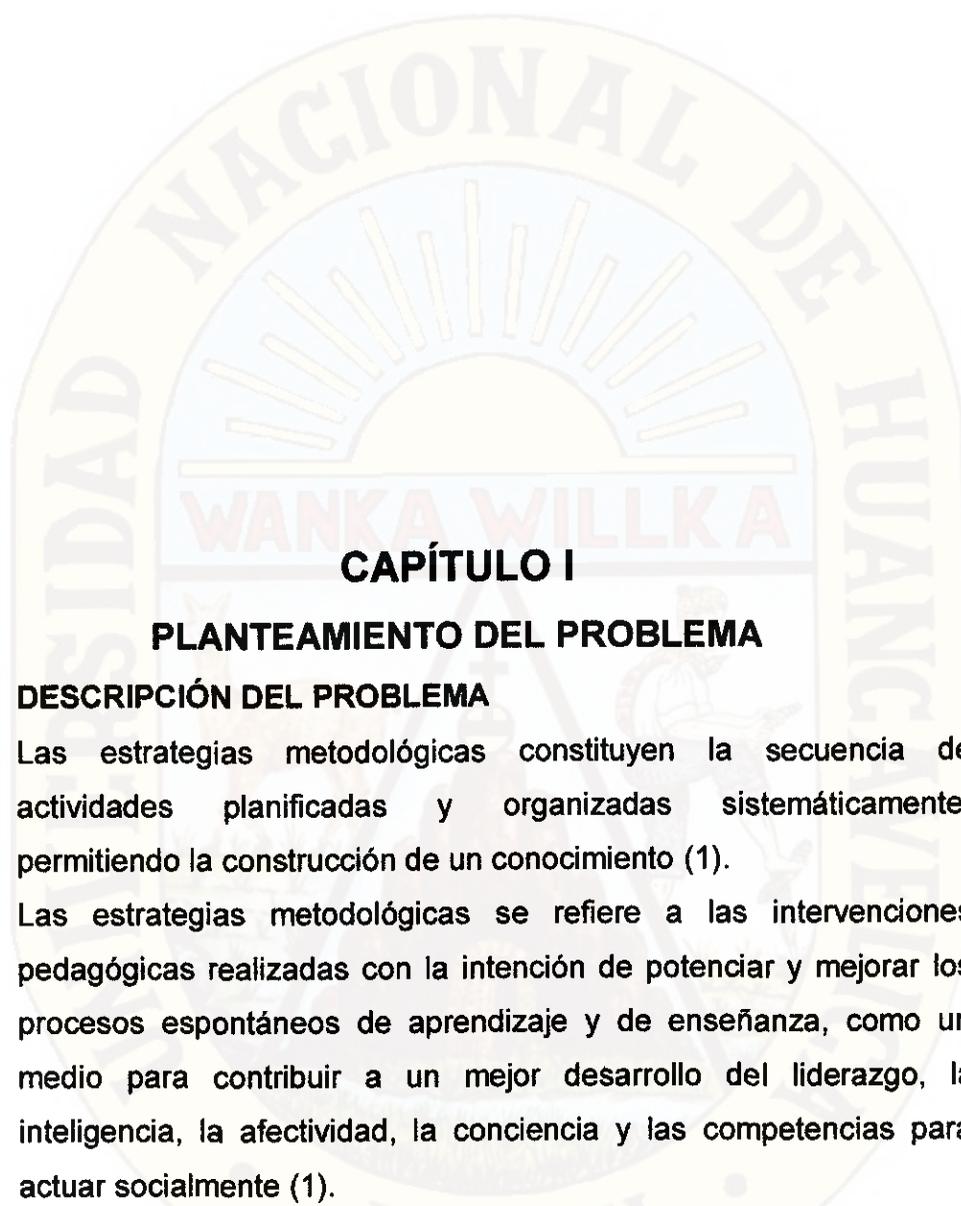
En los ámbitos universitarios hoy en día la figura del líder es esencial para llevar a cabo diferentes tipos de proyectos que puedan dar buenos

profesionales. Esto es así porque se estima que un buen líder puede guiar mucho mejor a un grupo que si cada persona trabajara por sí sola o de manera independiente.

Para la realización de la investigación el proyecto de investigación está organizado en cuatro capítulos que se describe a continuación: CAPITULO I: planteamiento del problema. CAPITULO II: marco de referencias. CAPITULO III: marco metodológico. CAPITULO IV: presentación de resultados; dentro del contenido también de encontrará las referencias bibliográficas, la bibliografía complementaria y los anexos.

Las autoras





CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Las estrategias metodológicas constituyen la secuencia de actividades planificadas y organizadas sistemáticamente, permitiendo la construcción de un conocimiento (1).

Las estrategias metodológicas se refiere a las intervenciones pedagógicas realizadas con la intención de potenciar y mejorar los procesos espontáneos de aprendizaje y de enseñanza, como un medio para contribuir a un mejor desarrollo del liderazgo, la inteligencia, la afectividad, la conciencia y las competencias para actuar socialmente (1).

En la tarea educativa en general y en la formación de líderes universitarios en particular, es necesario relacionar conocimientos-habilidades-actitudes. Un estudiante para resolver un problema necesita entender los conocimientos relacionados y querer resolverlo; para aprender un conocimiento necesita de habilidades, de conocimientos más sencillos relacionados y querer hacerlo; y para reforzar una manera de ser o actitud necesita habilidades y

tener conocimientos relacionados con la situación que está valorando-decidiendo. Esto implica que la comprensión de conocimientos y el desarrollo de habilidades y actitudes interactúan entre sí. Por tal motivo en la formación de líderes es necesario desarrollar métodos que impliquen el desarrollo y evaluación de la comprensión crítica de conocimientos. La criticidad que se desarrolla si la persona cuestiona o descubre algo por sí misma, es decir, si responde a una pregunta que implica por qué, hace inferencias y deducciones, discrimina, clasifica o analiza datos, descubre errores en un texto o argumentación. La creatividad se desarrolla, como cualquier habilidad, ejercitándola; la esencia de la creatividad es la respuesta original. Las habilidades emocionales entran en juego y por tanto se desarrollan, promoviendo el aprendizaje o la resolución de problemas en equipo. Para el reforzamiento de actitudes-valores está en cuestionar el efecto de algo en la gente.

Se considera que el líder es una figura importante cuando se trata del trabajo en grupo o en conjunto. Así, una persona líder es aquella que es colocada al mando del grupo y que toma decisiones de acuerdo a las necesidades o requerimientos de cada circunstancia.

En el ámbito universitario la figura del líder es esencial para llevar a cabo diferentes tipos de acciones que salvaguarden los derechos y deberes del estudiante frente a los estamentos universitarios. Esto es así porque se estima que un buen líder puede guiar mucho mejor a un grupo que si cada persona trabajara por sí sola o de manera independiente. Como en toda institución, la universidad no está libre de cometer errores en su gestión de recursos materiales y humanos, es en estas circunstancias que el líder estudiantil surge con el propósito de solucionar y encausar los propósitos para los que la universidad fue creada, así, el líder tienen una labro importante porque instaurara un clima de armonía para que todos y cada uno tenga la posibilidad de lograr el cumplimiento de la tarea dentro de la

universidad.

Un líder es fundamentalmente alguien que inspira e incentiva a los demás. El líder no dirige, sino que conduce, motiva. El líder debe ser un guía, no sólo para realizar las tareas sino también para impulsarlas. En definitiva, un verdadero líder no funciona sólo como la cabeza del grupo: debe integrar todas sus partes para alcanzar la meta, buscando siempre el bienestar de su equipo utilizando de manera eficiente los recursos disponibles. Un buen líder también debe definir la tarea, objetivo o meta del grupo y realizar un plan para llegar a ésta. Debe dar inicio a la tarea, explicando los tiempos de cada paso. Debe moderar las discusiones entre los miembros del grupo y estimularlos hacia la toma de decisiones. Hacia la fase de desarrollo, debe alentar y orientar al grupo, crear un clima de trabajo cómodo, y tratar de disminuir cualquier tensión que exista. El líder democrático que cumple correctamente con su rol (correcto si el modo en que lo ejecuta equivale al modo en que los otros lo perciben, y lo que se espera de ese rol) logrará una mayor participación de cada uno de los miembros del grupo, sabrá organizar y planificar la realización de la tarea y ayudará a que los integrantes participen y maduren individualmente (2).

En Guatemala Avenecer (3) encontró que la influencia de liderazgo que tienen los supervisores en los subordinados es positiva, puesto que ellos realizan sus labores de forma efectiva y con un alto grado de excelencia. En el Municipio de Loja Ecuador, Peñarreta (4) realizó una investigación encontrando que 85,8% de directores y jefes departamentales tienen un estilo de liderazgo equilibrado.

En Perú, en un estudio realizado por Ruiz (5) en una institución educativa de la ciudad de Lima, encontró que el estilo de liderazgo del director influye significativamente en la eficacia de las instituciones educativas. Córdova-Gutiérrez (6) refiere que en el distrito de Frias, Región Piura encontró que el coordinador ejerce

los estilos de liderazgo transformacional e instruccional; destacándose que el último predomina, puesto que un 61% del total de los encuestados determina que posee tal liderazgo; frente a un 50,3% que se muestra de acuerdo en que posee un liderazgo transformacional. Los referentes mencionados indican la importancia del líder en las diferentes instituciones.

En un estudio exploratorio, se ha podido constatar, que las dificultades en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes de la Facultad de Enfermería, se han acentuado en los últimos tiempos, el predominio de un aprendizaje cada vez más memorístico, esto unido a estrategias metodológicas poco estructuradas ha llevado a que el estudiante tenga dificultades en desarrollar aptitudes de liderazgo, así como también se ha podido observar el poco dominio de los contenidos en las diferentes asignaturas.

En la Facultad de Enfermería quedó atrás aquellos tiempos donde los líderes enfrentaban los problemas con reclamos sociales, con inmensas mazas de estudiantes que luchaban por causas justas y equitativas. Existen situaciones donde la universidad se maneja de manera agresiva y violenta. Actualmente los alumnos son indolentes, se está formando una generación hecha no para la acción sino para el pesimismo, para decir que lo hagan otros porque yo no puedo, es por eso que muchas personas se aprovechan, y arman redes con el fin de logara sus fines personales. Cada año se ve a universitarios en problemas académicos, o en grandes colas para inscripciones, o cuando tienen un reclamo y la burocracia los tienen de un lado para otro creando un malestar para los mismos alumnos, y un gasto para sus padres. Todo esto hace pensar que se está enfrentando en la actualidad una crisis de liderazgo dentro de la Facultad de Enfermería.

El problema está y la solución se presenta en la formación de un nuevo líder, pero es de cada joven poner acción en el cambio que debe tener nuestra casa de estudios, para lo cual es necesario establecer el estilo de liderazgo que tiene cada estudiante, para esto se ha planteado la siguiente pregunta de investigación:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Pregunta general

¿Cuáles son las estrategias metodológicas utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016?

1.2.2. Preguntas específicas

1. ¿Cuáles son las estrategias metodológicas saber conocer utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016?
2. ¿Cuáles son las estrategias metodológicas saber hacer utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016?
3. ¿Cuáles son las estrategias metodológicas saber ser utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016?
4. ¿Cuáles son las estrategias metodológicas saber convivir utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016?

1.3. OBJETIVO

1.3.1. Objetivo general

Determinar las estrategias metodológicas utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Identificar las estrategias metodológicas saber conocer utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016.
2. Identificar las estrategias metodológicas saber hacer utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016.
3. Identificar las estrategias metodológicas saber ser utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016.
4. Identificar las estrategias metodológicas saber convivir utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016.

1.4. JUSTIFICACIÓN

La función más relevante de la universidad es la formación personas capaces de incidir en el rumbo del desarrollo nacional.

El conocimiento de las estrategias metodológicas en la formación del liderazgo permitirá el entendimiento de estas en la aplicación efectiva dentro del salón de clases, mejorando así las posibilidades de trabajo y estudio de las personas. Pero es de gran importancia que los docentes tengan presente que ellos son los responsables de facilitar los procesos de formación de líderes para lo cual debe aplicarse actividad que desarrolle esta habilidad.

Es importante la formación de líderes para alcanzar la excelencia dentro de la formación académica a través de una adecuada reorientación educativa en las aulas universitarias. Para obtener dichos propósitos los docentes deben plantearse estrategias metodológicas tanto teóricas como prácticas que guíen la formación de alumnos líderes que actúen tanto en la gestión administrativa y académica en la Facultad de Enfermería, es necesario realizar la

investigación, ya que, hasta la actualidad existen escasos estudios de este tipo realizado. Consideramos que la investigación permitirá conocer, analizar y tomar decisiones sobre la misión que tienen un líder en la formación de personas y que conlleven a la calidad educativa universitaria..

1.5. DELIMITACIONES

Delimitación temporal. La investigación durará 4 meses, iniciándose el mes de agosto del 2016 y finalizando en diciembre del 2016.

Delimitación espacial. La investigación se realizará dentro de las instalaciones de la universidad Nacional de Huancavelica en la Facultad de Enfermería.

Delimitación de unidad de estudio. Las unidades de estudio son los sílabos de las asignaturas dictadas en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Enfermería.

Delimitación teórico. Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Burnsy la Teoría de la adaptación

Delimitación conceptual. El concepto desarrollado en este trabajo son las estrategias metodológicas utilizadas en la formación de liderazgo.

1.6. LIMITACIONES

En la ejecución de la presente investigación no se encontraron limitaciones de ninguna índole.

CAPÍTULO II

MARCO DE REFERENCIAS

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. A nivel internacional

- a) Verdugo (7) en la tesis “Estrategias metodológicas para fortalecer la inteligencia emocional de los estudiantes de 4to año de educación general básica de la escuela “Ricardo Muñoz Chávez” en el área de ciencias sociales, año lectivo 2014-2015”. **Objetivo:** Implementar estrategias educativas para fortalecer la inteligencia emocional de los estudiantes. **Tipo de investigación:** cualitativo. **Muestra:** 106 estudiantes.

Conclusiones:

- Posterior a la aplicación de las estrategias metodológicas para fortalecer la inteligencia emocional de niños y niñas, se pudo observar cierta mejoría en la consecución de logros por parte de los estudiantes. Es así que el porcentaje de estudiantes que se inhiben ante la posibilidad de jugar libremente se redujo del 73% al 68%, el porcentaje que hace el intento por compartir sus pertenencias o sus actividades

con el resto de compañeros aumentó del 25% al 30%, mientras que aquellos estudiantes que de manera habitual comparten con sus compañeros aumentaron del 24% al 28%.

- b) Villalón (8) en la tesis "El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal". **Objetivo:** Conocer las prácticas del liderazgo transformacional como agente motivador en los directivos de un colegio municipal. **Tipo de investigación:** cualitativo. **Muestra:** 8 docentes.

Conclusiones:

- Si bien se obtuvo una convergencia casi absoluta de que el modelo predominante presente en el cuerpo directivo y la organización es de tipo transaccional, existen elementos germinales que avizoran la emergencia de esquemas de carácter transformacionales.
- En suma podemos decir, que la Comunidad Educativa del colegio Simón Bolívar necesita una identidad y un propósito claro. Se evidencia que este objetivo se logrará si se propicia un elemento central que es la comunicación, ya que, es impensable el éxito de cualquier organización humana si no existen factores facilitadores de la comunicación entre sus integrantes.
- Ambos actores estudiados, tanto docentes como directivos, poseen rasgos y buenas intenciones para transformar la cultura organizacional del Colegio Simón Bolívar. Sin embargo, si no hay comunicación entre las partes, seguirá predominando un liderazgo Transaccional.

2.1.2. A nivel nacional:

- a) Vásquez (9) en la tesis "Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de la

Perla-Callao". **Objetivo:** Identificar el estilo y la dimensión de liderazgo que prevalecen en los docentes del nivel secundario, de una institución educativa de La Perla – Callao; según la autoevaluación docente y la evaluación de los estudiantes. **Tipo de investigación:** Básico. **Nivel de investigación:** Descriptivo. **Método de investigación:** inductivo-deductivo. **Diseño de investigación:** No experimental transversal. **Muestra:** 90 alumnos.

Conclusiones:

- Prevalció el estilo de liderazgo transaccional, muy estrechamente sobre el transformacional. Según la autoevaluación, prevaleció levemente el estilo transaccional; y, según los estudiantes, levemente el transformacional. La dimensión predominante fue recompensa contingente, levemente sobre inspiración. La autoevaluación consideró a los docentes levemente más inspiracionales que contingentes; los estudiantes, claramente más contingentes que inspiracionales.
- El nivel de dominio medio predominó en el estilo transformacional, según la autoevaluación y los estudiantes. En las dimensiones transformacionales prevaleció un nivel de dominio medio, según los estudiantes. Según la autoevaluación, además de dominio medio; inspiración tuvo dominio alto; y carisma, dominio bajo.
- El nivel de dominio medio predominó en el estilo transaccional, según la autoevaluación y los estudiantes. En las dimensiones transaccionales prevaleció el dominio bajo, según los estudiantes. Según la autoevaluación, el dominio medio.
- El nivel de dominio medio predominó en el estilo laissez faire, según la autoevaluación y los estudiantes.

- Según los informantes, en el estilo transformacional predominó el dominio medio en ambos géneros. Empero, las docentes tuvieron mayores puntuaciones. En general, en las dimensiones transformacionales ambos géneros alcanzaron mayormente un dominio medio. También en general, las docentes obtuvieron porcentajes claramente más favorables en todas las dimensiones; esto resulta más por la autoevaluación (cuyo mejor resultado de los varones fue en estimulación, levemente por detrás de ellas); y, luego por la evaluación de los estudiantes (cuyo mejor resultado de los varones fue en inspiración, muy levemente detrás de ellas).
- Según la autoevaluación, el estilo transaccional tuvo dominio medio en ambos géneros. Empero, los varones prevalecieron. Según los estudiantes, tuvo dominio medio en las docentes, pero dominio bajo en los varones. Por tanto, las docentes prevalecieron. Dado que la prevalencia de los varones, obtuvo una mayor diferencia; los varones tuvieron mayor dominio del estilo transaccional. Según los estudiantes, en las dimensiones transaccionales las docentes lograron puntuaciones mayores; salvo dirección por excepción. En la autoevaluación, los varones tuvieron puntuaciones mayores, salvo excepción pasiva. En general, las docentes lograron puntuaciones levemente mayores, en las dimensiones transaccionales; excepto en dirección por excepción, donde los varones prevalecieron.
- En el estilo laissez faire, los porcentajes de los dominios medios predominantes, en ambos géneros, eran casi iguales. Según la autoevaluación, las docentes fueron menos laissez faire; pero según los estudiantes, las docentes fueron más laissez faire. De las interacciones expuestas, los docentes varones y mujeres igualaron en la

expresión de habilidades de no liderazgo.

- Hubo entre 44,4% a 57% de los docentes que tendían a un perfil de liderazgo transaccional, con un nivel de dominio medio, el cual fue sub-óptimo en las dimensiones transformacionales y de laissez faire.

2.1.3. Antecedentes locales

b) Trucios, K. y Trucios M. (10) realizaron la tesis "Estilos de liderazgo y relaciones interpersonales en estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica - 2012". **Objetivo:** Determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo y las relaciones interpersonales en los estudiantes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica - 2012. **Tipo de investigación:** Básico. **Nivel de investigación:** Descriptivo. **Método de investigación:** Inductivo-deductivo. **Diseño de investigación:** No experimental, transversal, descriptivo. **Muestra:** 23 alumnos.

Conclusiones:

- El 60% de estudiantes presentan un estilo de liderazgo democrático, 30% de estudiantes practican estilo autoritario y 5% de estudiantes practican estilo liberal.
- Con respecto a las relaciones interpersonales en los estudiantes de la Facultad de Enfermería, el estudio refleja que, 75% practican una relación interpersonal regular, 15% practican una buena relación interpersonal y 5% practican malas relaciones interpersonales

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Burns

Desde este modelo, se defiende el denominado paradigma del

Líder Transaccional-Transformacional, donde se considera al liderazgo como el reforzamiento contingente a los seguidores - transaccional- o el motor para el desarrollo de los seguidores - transformacional-.

Este modelo explicaría el tipo de liderazgo que trasciende el intercambio y que provoca en los seguidores un cambio de necesidades, creencias y valores. Como se señala “un líder transformador actúa estimulando a la organización entera para que se mueva por necesidades de orden superior”. En este sentido, se sostiene que “la motivación del líder transformacional es el desarrollo personal del seguidor”. Quisiéramos señalar que el término seguidor no nos parece muy acertado en este contexto, sin embargo la transcripción literal de las fuentes originales incluyen este vocablo (follower).

El liderazgo transformacional sería una extensión del liderazgo transaccional. Los líderes transformacionales pueden actuar transaccionalmente, pero los líderes transaccionales no pueden hacerlo transformacionalmente. Por tanto, “este paradigma emergente requiere un cambio simple: valorar al empleado por su propio crecimiento personal, más que como una herramienta para el incremento del beneficio económico, y a la vez aumentar los intereses del colectivo”

Las seis características centrales de personalidad que tienen los líderes:

- Creativo: manifiesta un desafío constante al status quo, buscando nuevas ideas para afrontar el futuro.
- Interactivo: para poder favorecer el crecimiento de los miembros de la organización mantiene una postura abierta con los mismos. El líder escucha con interés y sin la involucración del ego. Esta interacción no es negociable.
- Visionario: comunican una visión de la organización que supera

comprender nuestra propia conducta para poder ayudar a otros a identificar las dificultades percibidas y aplicar principios de relaciones humanas a los problemas que surgen a todos los niveles de experiencia. La enfermería es un importante proceso interpersonal y terapéutico. Funciona en términos de cooperación con otros procesos humanos que hacen de la salud una posibilidad para los individuos en las comunidades.

Definición de la Relación enfermera - paciente:

Peplau descubre cuatro fases de la relación enfermera-paciente:

- 1.- Orientación: Durante la fase de orientación, el individuo tiene una necesidad percibida y busca asistencia profesional. La enfermera ayuda al paciente a reconocer y entender su problema.
- 2.- Identificación: La enfermera facilita la exploración de los sentimientos para ayudar al paciente a sobrellevar la enfermedad.
- 3.- Aprovechamiento : El paciente intenta sacar el mayor beneficio posible de lo que se le ofrece a través de la relación.
- 4.- Resolución : Las antiguas metas se van dejando gradualmente de lado a medida que se adoptan otras nuevas.

También describe varias funciones de la enfermería (concretamente seis):

- Función de persona recurso.
- Función desconocida .
- Función de liderazgo.
- Función de enseñante (combina todas las funciones)
- Función consejera.
- Función de sustituta/o.

Concepto de Persona:

El hombre es un organismo que vive en equilibrio.

El Concepto de Salud:

Palabra símbolo que implica el movimiento de avance de la personalidad y otros procesos humanos hacia una vida creativa,

constructiva, personal y comunitaria.

El Concepto de Entorno :

Define entorno como las fuerzas existentes fuera del organismo y en el contexto de la cultura.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Estrategia

Se considera una guía de las acciones que hay seguir. Por tanto, son siempre conscientes e intencionales, dirigidas a un objetivo relacionado con el aprendizaje .

Hay que observar que, en educación, las estrategias, son siempre conscientes e intencionales, dirigidas a un objetivo relacionado con el aprendizaje.

Las actividades que realiza el estudiante en el aula y fuera de ella, son estrategias de aprendizaje diseñadas por el profesor para que el estudiante desarrolle habilidades mentales y aprenda contenidos. A través de ellas se desarrollan destrezas y actitudes – e indirectamente Capacidades y Valores – utilizando los contenidos y los métodos de aprendizaje como medios para conseguir los objetivos. Las actividades se realizan mediante la aplicación de métodos de aprendizaje y técnicas metodológicas.

Una estrategia se compone de pequeños pasos mentales ordenados que permiten realizar una actividad, que a su vez conlleva la solución de un problema. Podemos decir que toda actividad escolar consta de estos elementos: Actividad = destreza + contenido + método de aprendizaje + actitud.

El uso reflexivo de los procedimientos (pasos consecutivos y secuenciados para llegar a un fin deseado) que se utilizan para realizar una determinada tarea o actividad educativa supone la utilización de estrategias de aprendizaje, que no hay que

confundir con las llamadas técnicas de estudio. Utilizar una estrategia, pues, supone algo más que el conocimiento y la utilización de técnicas o procedimientos en la resolución de una tarea determinada (12).

2.3.2. Metodología

Es el conjunto de criterios y decisiones que organizan de forma global la acción didáctica en el aula, determinando el papel que juega el profesor, los estudiantes, la utilización de recursos y materiales educativos, las actividades que se realizan para aprender, la utilización del tiempo y del espacio, los agrupamientos de estudiantes, la secuenciación de los contenidos y los tipos de actividades, etc. (12).

Métodos en la intervención educativa

- **La discusión y debate:** Es una modalidad metodológica muy empleada para comunicar conocimientos y estimular procesos formativos de los estudiantes. Es una presentación ordenada, motivadora y clara del conjunto de mensajes, que sintetizan el núcleo de la información. La calidad de la lección magistral responde a criterios de orden didáctico – adaptación a los estudiantes, organización de los contenidos, presentación de esquemas, etc. –, de la pedagogía – secuenciar la exposición, elegir los medios mejores para exponer – y de comunicación, tener en cuenta los ritmos de atención y la retroalimentación de los alumnos. La lección magistral es didáctica cuando facilita al estudiante su proceso de asimilación y da confianza en lo aprendido. Su finalidad es facilitar el desarrollo de procesos de aprendizaje. Su utilización es útil con estudiantes que ya poseen desarrolladas determinadas capacidades relacionadas con el área de que se trate (12).
- **Trabajo personal o aprendizaje autónomo:** Es la intrínseca actividad, -- actividad intelectual interna del alumno -- que

supone la confrontación del alumno de forma personal con el objeto de conocimiento, es decir, con los contenidos que debe aprender.

Según Piaget la intra-actividad supone la asimilación y la acomodación de los nuevos contenidos en los constructos mentales previos del sujeto que aprende. Para ello deberá resolver los conflictos cognitivos que se generen, pues solo hay aprendizaje si hay solución de conflicto cognitivo.

Se fundamenta en la iniciativa del propio estudiante, su interés y motivación, sus actitudes, personalidad, hábitos de aprendizaje, etc. Al estudiar de forma personal, el alumno se ve obligado a leer, escuchar, relacionar, interpretar, resolver, responder, buscar y organizar la información, etc. Aunque el estudiante esté en una clase con otros compañeros es indispensable utilizar momentos en que el estudiante se enfrente él solo a contenidos, después de una explicación previa del profesor y permaneciendo éste como mediador del aprendizaje en todo momento. Sólo a partir de estas premisas se puede realizar con éxito el trabajo en pequeño grupo. Para realizarlo el estudiante debe tener material abundante, idóneo y diversificado, motivación e interés, planificación y control, tener claros cuáles son los objetivos de su trabajo, etc.

El aprendizaje autónomo permite avanzar a cada alumno al ritmo deseado, propiciar la actitud de investigación, desarrollar habilidades cognitivas y afectivas, asimilar contenidos mediante la realización de actividades, ser libre y responsable, ser activo y creativo en su aprendizaje (12).

- **Aprendizaje colaborativo o trabajo en equipo:** La interacción es la relación que se establece entre el estudiante y el mediador

o entre el alumno con los otros sujetos que aprenden. El paradigma Socio-cultural de Vygotsky establece que “se aprende a través de la actividad del estudiante en un medio social concreto”, contando con la mediación de instrumentos, sean materiales – como objetos propios de los materiales de aprendizaje -- o simbólicos, -- como el lenguaje verbal o de signos matemáticos o simbólicos, los libros, los materiales audiovisuales, etc. -- que permiten captar el significado de los objetos y de los conceptos.

El trabajo en equipo exige, por parte de los estudiantes, una organización y cooperación entre iguales; los estudiantes vivencian su aprendizaje, aportan lo que cada uno ha encontrado en el trabajo personal, el equipo se enseña a sí mismo, se mueve en contradicciones, encuentran obstáculos que superar y obliga a cada uno a estar activo; es un buen método de estímulo a la actividad y evita la pasividad del estudiante.

Es recomendable que el equipo no exceda de cuatro estudiantes y que cada equipo esté formado por un estudiante con mayor desarrollo intelectual, dos medianos y uno más atrasado. Esto posibilita la socialización del aprendizaje, objetivo final del aprendizaje entre iguales.

Los objetivos del aprendizaje colaborativo pueden ser: aprender a trabajar en equipo, clarificar conceptos, identificar y resolver problemas, clarificar problemas, realizar tareas de forma conjunta, desarrollar habilidades sociales, potenciar la relación entre iguales, tomar conciencia de los valores sociales y personales, etc. Esta forma de trabajar exige del profesor buena planificación de lo que se va a realizar, crear un clima de participación activa de todos, que el estudiante conozca el objetivo del trabajo, sus características, el tiempo para

realizarlo, los criterios de evaluación y corrección, etc.

En general se recomienda, que antes del trabajo en equipo, se definan los fines que se pretenden conseguir, (desarrollo de habilidades y actitudes), se expliquen los pasos mentales para conseguir los fines, se haga una presentación del tema que se va tratar en forma de una breve exposición del mediador; a continuación se indica el trabajo que se va a realizar; exige primero el trabajo personal, (intra-actividad) previo al trabajo en grupo y, finalmente, el trabajo en equipo (inter-actividad). ¡Cómo va a aportar cada alumno sus conocimientos y reflexiones sobre el tema de que se trate si no lo ha trabajado de forma personal...! Terminado el trabajo grupal hay una puesta en común del trabajo realizado por todos los grupos y la obtención de conclusiones a manera de síntesis. El último paso es hacer un ejercicio de meta-cognición detectado los procesos mentales seguidos, las dificultades encontradas en el proceso de realización de la actividad y cómo se han resuelto (12).

Método	Protagonista	Estrategia metodológica	Objetivo esperado
Discusión y debate	El profesor y alumno	Expositiva Demostrativa Interrogativa	Comunicación del profesor y recepción del alumno
Trabajo individual	El alumno	Trabajo personal	Resolución del conflicto cognitivo.
Aprendizaje cooperativo (Trabajo en grupo)	El grupo	Trabajo por parejas Trabajo de grupo Juego pedagógico Salidas al campo o visitas guiadas	Comunicación entre iguales y producción de contenidos Nuevos a partir de lo que ya se sabe. Socialización.

Fuente: (12)

2.3.3. Estrategia metodológica

Es el planteamiento de un conjunto de directivas a seguir en cada una de las fases del proceso de enseñanza aprendizaje (13).

Las estrategias metodológicas son las formas de lograr nuestros

objetivos en menos tiempo, con menos esfuerzo y mejores resultados. En éstas, el estudiante amplía sus horizontes de visión de la realidad que desea conocer analizar, valorar, significar o potenciar (14).

Etimológicamente, el polisémico término de metodología, que está compuesto por meta (que significa: a través de, fin), odos (que significa: camino, manera) y logos (que significa: teoría, razón, conocimiento)-, se refiere a la teoría acerca del método o del conjunto de métodos (13).

Metodología proviene del griego, metá, a lo largo de; odós, camino, y lógos, tratado. Es un conjunto de estrategias, tácticas y técnicas que permiten descubrir, consolidar y refinar un conocimiento (14).

2.3.4. Tipos de estrategias metodológicas

- **Estrategias Saber conocer.** Este saber se compone de estrategias cognitivas y metacognitivas dirigidas a potenciar en cada competencia los procesos de atención, adquisición, personalización, recuperación, transferencia y evaluación, tanto en el aprendizaje como en el desempeño ante actividades y problemas (15). (Estrategias cognitivas) (16):
 - Analogías
 - Clase magistral
 - Conferencia
 - Debates
 - Dialogo
 - Elaboración de ejemplos
 - Elaboración de esquemas,
 - Ensayos o monografías
 - Entrevistas
 - Exposición
 - Gráficas de relación
 - Identificación de palabras claves o ideas principales

- Juegos de anónimos / sinónimos
- Lectura crítica
- Mapas conceptuales (organizador de conocimiento)
- Método audio visual (videos, diapositivas)
- Panel
- Programa
- Resúmenes
- Seminario
- Simposio
- Taller
- Visita guiada
- WebQuest
- **Estrategias Saber hacer.** Las estrategias de este saber se relacionan con la potencialización del proceso de actuación como tal, a partir del direccionamiento metacognivo basado en la planificación, regulación y la evaluación (teniendo en cuenta la tarea, las características personales, las estrategias disponibles y el entorno) (15). (son individuales y trabajo grupal colaborativo) (16):
 - Aprendizaje basado en problemas
 - Demostración
 - Dramatización
 - Estudio de caso
 - Estudio exploratorio
 - Juego de negocios
 - Juego de roles
 - Lluvia de ideas
 - Método de proyecto
 - Resúmenes
 - Simulación y juego
 - Solución de problemas

- Sustentación
- Trabajo de campo
- Trabajo de grupo
- Trabajo individual
- **Estrategias Saber ser.** Están dirigidas a potenciar los procesos de sensibilización, personalización y cooperación en el procesamiento de la información, en el marco de la realización de una actividad o resolución de un determinado problema, con el fin de favorecer la idoneidad; además, son fundamentales en el aprendizaje de los instrumentos afectivos; valores, actitudes y normas (15). (depende del valor o actitud que se quiere lograr en los estudiantes). (16):
 - Diagnóstico de situaciones
 - Discusión
 - Estudio de campo
 - Habilidades sociales
- **Estrategias Saber convivir.** Respetar los valores de pluralismo, comprensión mutua y paz, participando y cooperando con los demás en actividades y proyectos que traten conflictos humanos (15). Las personas que se llevan bien con los demás tienen buenas habilidades para la convivencia. Estas habilidades se desarrollan cuando las personas se relacionan unas con otras, aprenden cómo son ellas mismas y toman en cuenta los sentimientos de los demás. El aprender a convivir tiene un aspecto formativo social y contenidos actitudinales, y se refiere a la capacidad de las personas de entenderse unas a otras, de comprender los puntos de vista de otros aunque no se compartan, de realizar proyectos comunes en bien de todos. es aprender a vivir juntos. La convivencia es un factor clave para el logro de aprendizajes de calidad. justificación una buena convivencia favorece climas adecuados

para el desarrollo de aprendizajes que contienen habilidades, contenidos, valores y actitudes relacionados con una adecuada convivencia colectiva y dinámica con responsabilidad de toda la comunidad educativa.

- (competencias genéricas estrategias con enfoques intercultural, de género y medio ambiente) (16):
 - Asamblea
 - Diagnóstico de situaciones
 - Dinámica de grupo
 - Discusión de dilema
 - Experiencia directa
 - Role-Playing

2.3.5. Liderazgo

Liderazgo es un proceso de interacciones entre los miembros de un grupo, a través de los comportamientos del líder, necesarios, para ejercer influencia en las otras personas del grupo y actuar en conjunto para resolver problemas y lograr objetivos comunes de cambio y transformación de una realidad (17).

2.3.5.1. Estilos de liderazgo

Estilo de liderazgo es la manera en que se lleva a cabo el proceso de persuasión o de ejemplo por medio del que un individuo (o equipo de liderazgo) induce a un grupo a alcanzar objetivos planteados por el líder o compartidos por el líder y sus seguidores (18).

Básicamente existen tres tipos o estilos de liderazgo (19):

A. Liderazgo autoritario

Este tipo de liderazgo se basa en estilo dominante por parte del líder, éste suele tomar decisiones sin necesidad de la participación de sus subordinados y sin la necesidad de tener que justificarlas.

El líder autoritario se caracteriza por ser dominante, restrictivo, exigir obediencia y supervisar constantemente a sus trabajadores.

B. Liderazgo democrático

En este tipo de liderazgo el líder busca ser un miembro más del grupo o equipo, las decisiones se suelen tomar entre los trabajadores, pero bajo la supervisión, guía y consentimiento del líder.

El líder democrático se caracteriza por escuchar a los miembros de su grupo, ser amistoso, ser accesible, ayudar a sus trabajadores en sus problemas personales, mostrar consideración e interés por los demás, promover la participación de todos y ser permisivo.

C. Liderazgo liberal

Este tipo de liderazgo se basa en una participación mínima del líder, éste otorga total libertad en las decisiones grupales o individuales, o, en todo caso, su participación en las decisiones es limitada, por ejemplo, presenta algunos esbozos de lo que hay que hacer, y aclara que suministrará más información sólo si la solicitan.

2.3.5.2. Líder

Se define a los líderes como las personas capaces de guiar e influir a otras personas o grupos de personas, que además es reconocido como tal (20).

A. Características de un líder

Las características del líder son (21):

- Capacidad de comunicarse. La comunicación es en dos sentidos. Debe expresar claramente sus ideas y sus instrucciones, y lograr que su gente las escuche y las

entienda. También debe saber "escuchar" y considerar lo que el grupo al que dirige le expresa.

- Inteligencia emocional. Salovey y Mayer (1990) definieron inicialmente la Inteligencia Emocional como -la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás, de discriminar entre ellos y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción.- Los sentimientos mueven a la gente, sin inteligencia emocional no se puede ser líder.
- Capacidad de establecer metas y objetivos. Para dirigir un grupo, hay que saber a dónde llevarlo. Sin una meta clara, ningún esfuerzo será suficiente. Las metas deben ser congruentes con las capacidades del grupo. De nada sirve establecer objetivos que no se pueden cumplir.
- Capacidad de planeación. Una vez establecida la meta, es necesario hacer un plan para llegar a ella. En ese plan se deben definir las acciones que se deben cumplir, el momento en que se deben realizar, las personas encargadas de ellas, los recursos necesarios, etc.
- Un líder conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo. Por supuesto también sabe cuáles son sus debilidades y busca subsanarlas.
- Un líder crece y hace crecer a su gente. Para crecer, no se aferra a su puesto y actividades actuales. Siempre ve hacia arriba. Para crecer, enseña a su gente, delega funciones y crea oportunidades para todos.
- Tiene carisma. Carisma es el don de atraer y caer bien, llamar la atención y ser agradable a los ojos de las personas. Para adquirir carisma, basta con interesarse por la gente y demostrar verdadero interés en ella; en realidad, en el carisma está la excelencia. Se alimenta con excelencia,

porque es lo más alejado que hay del egoísmo. Cuando un líder pone toda su atención en practicar los hábitos de la excelencia, el carisma llega y como una avalancha cae un torrente sobre el líder.

- Es Innovador. Siempre buscará nuevas y mejores maneras de hacer las cosas. Esta característica es importante ante un mundo que avanza rápidamente, con tecnología cambiante, y ampliamente competido.
- Un líder es responsable. Sabe que su liderazgo le da poder, y utiliza ese poder en beneficio de todos.
- Un líder está informado. Se ha hecho evidente que en ninguna compañía puede sobrevivir sin líderes que entiendan o sepan cómo se maneja la información. Un líder debe saber cómo se procesa la información, interpretarla inteligentemente y utilizarla en la forma más moderna y creativa.

B. Habilidades de un líder de avanzada

Los grandes líderes de negocios, se dice, exhiben consistentemente una fuerza personal excepcional, una capacidad excesiva para darle vuelta a los sentimientos profundos, inspiración e intención hacia la realidad pero sin ser controlador, manipulador o dominante sobre la gente. Durante este proceso construyen gente con talento excepcional y serán quienes construyan los negocios con crecimiento generacional sostenido. Estos líderes tienen cinco rasgos específicos que los distinguen como "Líderes de Avanzada" (21):

- Distinción 1. Los líderes de avanzada guían a la gente con participación y compromiso. Los líderes de avanzada guían a la gente, no a las compañías. Reconocen que liderar, motivar y asesorar está relacionado con la gente y

no con la organización. Entienden que conducir el comportamiento individual es importante y reconocen también qué los motiva e inspira. El líder de avanzada observa a otros y sabe que al final, la gente quiere guiar sus propias vidas. Los colaboradores quieren poder e inspiración, pero todos quieren hacer su propia travesía para conseguirlos. La fuerza del líder de avanzada no viene de su título o autoridad, viene de una habilidad auténtica, con capacidad para relacionarse con la gente y alistarla para el viaje, así como para tomar sus energías y emociones que los lleven a los objetivos de la organización. El líder de avanzada trabaja para inspirar y dar poder al individuo, eso significa ser lo suficientemente flexible para relacionarse a diferentes niveles, aún cuando el individuo en cuestión, se rebele contra la autoridad. Estos líderes lideran desde el frente con palabras y acciones que son congruentes. Reconocen que uno no puede liderar desde atrás y tener un claro entendimiento de lo que sucede en las trincheras. Para ser efectivo, el líder necesita estar en el frente con el cliente y en el frente con los colaboradores. El líder de avanzada entiende las diferencias individuales, culturales y generacionales y los deseos intrínsecos, sabe que lidera gente, no procesos u organizaciones.

- Distinción 2. Los líderes de avanzada viven la visión ahora. Saben que en la visión no existe un futuro lejano. La visión es cuando uno viene al trabajo cada día. Así es como piensa y actúa. Vivir la visión significa hacer un esfuerzo adicional para lograr los objetivos y traer el futuro al presente. Estos líderes viven alineados con su visión. Ellos piensan en su visión, actúan en su visión y

comunican su visión. Si el objetivo del líder fuera crear una compañía amigable al medio ambiente, el líder haría todo lo necesario para personificar inmediatamente esa visión, aún si tomara años traer esa visión a la realidad. Los artículos de oficina, productos de limpieza, plantas de ornamento en la entrada y aun la comida que se sirve en la cafetería reflejarían esta visión.

- Distinción 3. Los líderes de avanzada elevan los estándares. Los líderes de avanzada establecen estándares demasiado altos para ellos mismos. Entienden que necesitan solicitar más para ellos mismos que para la gente que lideran. Esto va más allá de la noción simple de estar en un buen personaje modelo. El líder de avanzada cree que cualquier cosa es posible; por consiguiente, el busca consistentemente alcanzar lo imposible. Una falla común que hace el líder nuevo es continuar operando al nivel que lo llevó a la posición actual. Asumen que ya son lo suficientemente buenos, sin darse cuenta de que la nueva promoción requiere un nivel completamente nuevo de estándares. Cuando el líder fracasa en elevar sus propios estándares, baja los estándares de toda la organización. Para demostrar que nunca se debe dormir en sus laureles, el líder de avanzada establece el ejemplo de que el crecimiento continuo es una parte esencial de la cultura de la compañía.
- Distinción 4. Los líderes de avanzada son líderes, administradores y asesores. Los líderes de avanzada desempeñan tres papeles; líder, administrador y asesor. Ellos lideran personal, administran "cosas" y asesoran en el desempeño. Cuando los líderes juntan estos papeles en uno solo, no llegan a su potencial de avanzada. Los

papeles se vuelven confusos y ninguno de ellos se desempeña al máximo nivel. Por ejemplo, hemos visto que muchos ejecutivos ponen cada tarea en su lista de cosas por hacer, como si pudieran manejar cada actividad. Este tipo de liderazgo quita poder a la organización. No quita las habilidades de la gente para manejar papelería y proyectos. No obstante, quita a la gente las habilidades para trabajar entre ellas. Existen diferentes trabajos. Cuando el líder actúa como gerente, deberá trabajar con proyectos en línea y fechas de entrega, no en desarrollar personal. La gente no puede ser manejada, puede ser guiada e inspirada. Ellos se auto-administran. Un líder maneja herramientas, medio ambiente y procesos alrededor de la gente para ayudarlos a tener éxito y da poder al personal dándoles las herramientas y habilidades para que se auto-administren. Cuando el líder está trabajando con su equipo y observa un problema de desempeño, su papel a ese punto es dar asesoría. Otra vez, ésta es una función diferente. Requiere de una atención uno a uno, quizás reforzando la visión, dar ayuda mediante el desarrollo de fortalezas o asegurarse que el colaborador está alineado con los objetivos generales de la compañía. Los grandes líderes entienden la diferencia entre líder, gerente y asesor y perfeccionan sus habilidades para ser buenos en los tres papeles.

- Distinción 5. Los líderes de avanzada crean líderes. El papel de un líder de avanzada es crear más líderes, no seguidores. Una compañía con un líder poderoso y una colección de acólitos está limitada, independientemente de la visión del líder y sus talentos. Una compañía de avanzada necesita gente en cada nivel que pueda ser

líder, para alinearla a su visión. Crear líderes exige cierta cantidad de apertura y seguridad propia de líder de avanzada. Alguien que se sienta amenazado por el crecimiento de la gente que trabaja para ella, puede ser un impedimento para crecer. El líder de avanzada entiende que el éxito general de la organización es un reflejo de su liderazgo. Un equipo que genera grandes resultados, crecimiento e innovación, demuestra que la cabeza del mismo es un súper líder.

C. Capacidades que influyen en el liderazgo

- Las **CAPACIDADES DE COMUNICACIÓN** inciden en la transmisión de mensajes implicando tanto comunicación interior (diálogo intrapersonal) como exterior tanto de forma verbal como no verbal (22).
- En las **CAPACIDADES DE RELACIÓN** destacan aquellas orientadas a la construcción y sostenimiento de redes relacionales. Entre ellas cabe destacar la empatía, la asertividad y la capacidad de gestión de redes (22).
- Dentro de las **CAPACIDADES DE MOTIVACIÓN** se incluyen aquellas orientadas a garantizar un estímulo hacia el desempeño, tanto personalmente como en el ámbito laboral. Entre ellas cabe destacar el desarrollo de iniciativa y confianza, la fijación de metas, la orientación al logro y la gestión de expectativas y gratificaciones (22).
- Las **CAPACIDADES DE ORGANIZACIÓN** permiten un desarrollo eficiente de tareas tanto de forma individual como grupal. Entre ellas destacan la priorización, el trabajo por proyectos y la gestión del tiempo (22).

D. Técnicas para ser un líder

Muchos confían en sus capacidades y conocimientos, pero olvidan que estos de nada sirven si no se logra tener buenas

relaciones con los demás. Los conocidos son más importantes que los conocimientos, dice una vieja expresión, y esto es muy cierto. Son muy pocos y prácticamente raros los casos de personas que han tenido éxito sin la ayuda de los demás. El ser humano necesita de los demás para poder alcanzar el éxito y para poder tener a las personas de nuestro lado es fundamental comprender y aplicar las siguientes herramientas básicas (21):

- **Sangre de Cocodrilo:** Mantenga siempre la calma, sea paciente, conserve siempre el autocontrol, muchas veces tendrá que reducir al mínimo sus emociones para no generar reacciones exageradas. Suspenda sus reacciones. No permita que nada lo altere y que nada lo seduzca, esto puede afectar su buen juicio durante una negociación, una venta o una conversación.
- **Sonría siempre:** La sonrisa irradia confianza y éxito. La sonrisa es un imán que anima a los demás a querer estar con nosotros y a la vez inspira seguridad a los que nos rodean. Cuando las cosas van mal, pero aún así usted se conserva alegre, trata de mantener una actitud positiva y mantiene una sonrisa, usted se puede convertir en un modelo a seguir para muchos, a su vez usted se mostrará invencible ante sus enemigos y esto hará que ellos entren en cólera y se salgan de sus casillas.
- **Sea amable:** Cuando hable con cualquier persona, sea simpático, mírelo a los ojos frecuentemente, esto hará que el otro individuo sienta que usted está interesado en lo que la otra persona comenta. No cometa el error de hablar mirando siempre hacia el suelo, o hacia el techo. Llame a las personas por su nombre (para cualquier persona su nombre es lo más importante), por ningún

motivo es aceptable que usted olvide el nombre de la otra persona con la que usted está comunicándose. De las "Gracias" y pida "disculpas" cuando así lo amerite la situación.

- Escuche el doble de lo que habla: Permita a la otra persona hablar más y escuche activamente. Luego de escuchar pregunte y vuelva a escuchar. MotíVELO a hablar diciendo: "Continúe", "¿Y qué paso?", "Aja", entre otras. Pero por ningún motivo interrumpa a la otra persona cuando habla, eso es una falta de respeto. Cuando usted permite que la otra persona hable más, ésta se desahoga y usted obtiene mucha información de lo que realmente el otro individuo siente. Los mejores oyentes se ganan a la gente muy fácilmente, pero para hacerlo se necesita de mucha paciencia y autocontrol. Es inexpresable lo que se siente cuando uno es escuchado con mucha atención y simpatía. Luego de escuchar, preguntar y volver a escuchar, empiece a replantear lo que le han dicho. "Veamos si comprendí lo que usted ha dicho".
- Empatía: Póngase en los zapatos de las otras personas. Piense como lo haría la otra persona. De esta manera usted sabrá qué es lo que quiere la otra parte y así le resultará más fácil saber que tiene que ofrecerle al otro. Preocúpese por comprender el funcionamiento de la mente del prójimo. Si quiere influir en los demás empiece siempre viendo el punto de vista del otro. Hable acerca de lo que el otro quiere y ayúdele mostrándole como conseguirlo. Sea empático.
- Elogie: A todo el mundo le gustan los elogios. Pero no elogie simplemente por elogiar. Si usted lo hace así las personas se dan cuenta del elogio barato que usted hace.

Abraham Lincoln bien dijo: "A todo el mundo le agrada un elogio". ¿Qué cuesta dar un elogio a alguien? Nada. Entonces ¿Por qué cuesta tanto darlos?... Son gratis y hacen sentir bien a los demás. Demuestre cariño honesto y sincero con los elogios que usted dé.

- Haga sentir importantes a los demás: Salude a los demás como si realmente estuviera contento por verlos de nuevo. Actúe siempre como si cada persona que contacta fuera la más importante de su vida y de esta manera se ganará el aprecio y el respeto de muchas personas. Para poder influir en la gente primero debemos interesarnos en ella para que después ésta se interese en nosotros.
- Apele a principios morales y éticos: Cuando las cosas se ponen difíciles usted puede hacer un llamado a la honestidad, la integridad, la prudencia, la reflexión, la paciencia, la justicia, entre otras. De esta manera usted estará invocando a que la persona ponga en práctica los principios éticos, morales y religiosos que ha aprendido durante su vida.
- Permita que las ideas sean de los demás: Para persuadir hay que dar las ideas como de paso, para que el otro individuo llegue a sacar su propia conclusión y crea que la idea es suya. Es un gran error llegar y decir: "Le tengo la solución", es mucho mejor decir: "Se me ocurrió una solución, cuando usted dijo". Al permitir que una persona descubra algo por sí misma queda más convencida que si usted se lo enseña.
- Dar lugar a la competencia: Lance un reto de una manera amable. Esos retos van dirigidos al ego y el orgullo de las personas, ¿Qué acaso no puede hacerlo?, ¿No me habías dicho que eras el mejor?, ¿Qué paso con ese

hombre que se graduó con honores en la Universidad?, ¿Dónde quedó ese hombre que superó aquella situación difícil aquella vez?, ¿Usted cree que es capaz de? , me han comentado que aquella persona está superándote ¿Qué te ha pasado en estas semanas?

- Dele fama a los demás y vea lo que ocurre: "Por fin tengo el gusto de conocerlo", "Yo respeto su autoridad", "Me han dicho que usted sabe mucho", "Yo sé que usted es un experto, ¿Me permite pedirle un consejo?". Si usted aprende a ganarse a la gente puede ganar en prácticamente todo. Es difícil llegar a dominar todos estos principios que nos dictan los gurús de las relaciones humanas, pero es posible aprenderlos poco a poco con el paso del tiempo y mucha disciplina. Sin embargo, la verdad es que nosotros demostramos nuestra valía y educación cuando tratamos a los demás mejor de lo que ellos nos tratarían a nosotros. La mejor manera de influir, motivar y ayudar a los demás no es criticándolos, sino ayudándolos a convertirse en lo que ellos mismos quieren llegar a ser.

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

- **Eficacia.** Eficacia es hacer lo necesario para alcanzar o lograr los objetivos deseados o propuestos (23).
- **Estrategia.** Una estrategia es el conjunto de acciones que se implementarán en un contexto determinado con el objetivo de lograr el fin propuesto (24).
- **Formación.** En Pedagogía y de un modo muy amplio, la formación hace referencia al proceso educativo o de enseñanza-aprendizaje (25).
- **Líder.** Líder es director, jefe o conductor de un partido político, de

un grupo social o de otra colectividad. El líder es visto como la persona capaz de incentivar y motivar al personal que conforma su equipo con el propósito de trabajar por un bien común. La palabra líder proviene del inglés "leader" que significa "guía", la misma está compuesta por 2 vocablos: "lead" que expresa "dirigir" y el sufijo "er" que significa "el agente que hace la acción". El líder tiene la función de transmitir una visión global e integrada, mostrar confianza al grupo, orientar y movilizar a las personas a concretizar los objetivos planteados, animar y mantener el interés del grupo a pesar de los obstáculos y crisis que se pueden encontrar a lo largo del trabajo, reforzar los sucesos y cuando sea necesario corregir los desvíos. Asimismo, el líder debe de utilizar todo el potencial de su personal y repartir las funciones a cada uno (26).

- **Liderazgo.** El liderazgo es el arte de influenciar, comandar y conducir a personas. Una actitud de liderazgo puede surgir cuando se trabaja con un equipo de personas, atrayendo seguidores, influenciando positivamente las actitudes y los comportamientos de estos, e incentivándolos para trabajar por un objetivo común. Etimológicamente, su raíz está en el vocablo inglés leader, que significa 'líder', y se compone con el sufijo "-azgo", que indica condición o estado. El liderazgo es lo que caracteriza a un líder. Un líder, por su parte, es una persona que dirige o funda, crea o junta un grupo, gestiona, toma la iniciativa, promueve, motiva, convoca, incentiva y evalúa a un grupo, ya sea en el contexto empresarial, militar, industrial, político, educativo, etc., aunque básicamente puede aparecer en cualquier contexto de interacción social (27).
- **Metodología.** El término metodología se define como el grupo de mecanismos o procedimientos racionales, empleados para el logro de un objetivo, o serie de objetivos que dirige una

investigación científica. Este término se encuentra vinculado directamente con la ciencia, sin embargo, la metodología puede presentarse en otras áreas como la educativa, en donde se encuentra la metodología didáctica o la jurídica en el derecho. La metodología didáctica. Tiene que ver con todo lo relacionado con las formas o métodos de enseñanza que permiten el éxito del proceso enseñanza-aprendizaje, que en este caso sería la obtención de los conocimientos necesarios para el aprendizaje, desarrollo y entendimiento de diversas maneras de aprender un trabajo o profesión en especial (28).

- **Programa.** El término programa hace referencia a un plan o proyecto organizado de las distintas actividades que se irá a realizar. También, es un sistema de distribución de las distintas materias de un curso o asignatura (29).

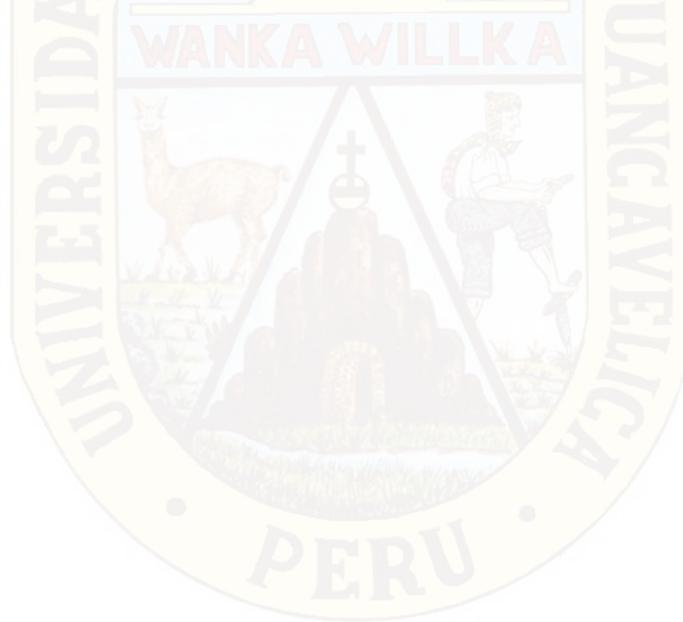
2.5. VARIABLE

Estrategias metodológicas en la formación del liderazgo.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	ALTERNATIVA DE RESPUESTA
Estrategias metodológicas en la formación del liderazgo.	Es el planteamiento de un conjunto de directivas a seguir en cada una de las fases de formación de liderazgo (13).	La medición de estrategias metodológicas en la formación de líderes se hará utilizando una ficha de análisis documentario, que se aplicará a los sílabos de cada asignatura impartida en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica, consignando los métodos utilizados en las respectivas asignaturas como formadoras también de liderazgo.	1. Estrategias saber conocer	Uso de clase magistral	1. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de clase magistral?	a) Si b) No
				Uso de conferencia	2. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de conferencia?	a) Si b) No
				Uso de debate	3. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de debate?	a) Si b) No
				Uso de diálogo	4. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de diálogo?	a) Si b) No
				Uso de entrevista	5. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de entrevista?	a) Si b) No
				Uso de exposición	6. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de exposición?	a) Si b) No
				Uso de lectura crítica	7. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de lectura crítica?	a) Si b) No
				Uso de método audio visual	8. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de método audio visual?	a) Si b) No
				Uso de organizador de conocimiento	9. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de organizador de conocimiento?	a) Si b) No
				Uso de panel	10. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de panel?	a) Si b) No
				Uso de programas	11. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de programas?	a) Si b) No
				Uso de resúmenes	12. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de resúmenes?	a) Si b) No
				Uso de seminario	13. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de seminario?	a) Si b) No
				Uso de taller	14. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de taller?	a) Si b) No
				Uso de visita guiada	15. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de visita guiada?	a) Si b) No
				Uso de webquest	16. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de webquest?	a) Si b) No
			2. Estrategias Saber hacer	Uso de aprendizaje basado en problemas	17. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de aprendizaje basado en problemas?	a) Si b) No
				Uso de demostración	18. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de demostración?	a) Si b) No
				Uso de dramatización	19. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de dramatización?	a) Si b) No
				Uso de estudio de caso	20. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de estudio de caso?	a) Si b) No
				Uso de estudio exploratorio	21. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de estudio exploratorio?	a) Si b) No
				Uso de juego de roles	22. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de juego de roles?	a) Si b) No

				Uso de lluvia de ideas	23. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de lluvia de ideas?	a) Si b) No
				Uso de solución de problemas	24. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de solución de problemas?	a) Si b) No
				Uso de sustentación	25. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de sustentación?	a) Si b) No
				Uso de trabajo de campo	26. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de trabajo de campo?	a) Si b) No
				Uso de trabajo de grupo	27. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de trabajo de grupo?	a) Si b) No
				Uso de trabajo individual	28. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de trabajo individual?	a) Si b) No
			3. Estrategias Saber ser	Uso de discusión	29. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de discusión?	a) Si b) No
			4. Estrategias Saber convivir	Uso de dinámica de grupo	30. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de dinámica de grupo?	a) Si b) No
				Uso de experiencia directa	31. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de experiencia directa?	a) Si b) No



2.7. ÁMBITO DE ESTUDIO O DESCRIPCIÓN DEL ÁREA DE ESTUDIO

Universidad Nacional de Huancavelica – Facultad de Enfermería

Parte del Distrito de Huancavelica es la comunidad o Barrio de San Cristóbal, la cual se encuentra ubicado dentro del área urbana de la ciudad de Huancavelica. Cuentan que esta comunidad fue poblándose con la llegada de los españoles, quienes vinieron con el objeto de explotar el mercurio (azogue), de las minas de Santa Bárbara, aunque no se cuenta con fuentes escritas que nos podrían dar datos fidedignos y de mayor consistencia acerca de su historia, pero se tiene una gama de fuente oral que se han transmitido de generación hasta nuestra actualidad. Así mismo, cuentan que los españoles trajeron al santo de nombre San Cristóbal que es un mártir que dedicó su vida al ejercicio de la caridad transportando viajeros sobre sus hombros a través de un río, cuentan que un día un niño le pidió que le cruzara pero, a medida que avanzaban por el río, el niño se iba haciendo más pesado. Cuando Cristóbal se quejó le dijeron que llevaba el peso del mundo en la persona de Cristo sobre su espalda. Su festividad es el 10 de julio de cada año.

Con el inicio de la República y convertida la intendencia del Virreynato en el departamento de Huancavelica, el 12 setiembre de 1821, esta capital distrital, provincial y departamental estaba conformado por cuatro comunidades: Ascensión, San Cristóbal, Santa Ana y Yananaco.

El 25 de agosto de 1976, firman el Acta de Colindancia las Autoridades de la Comunidad de San Cristóbal y Ascensión; en los años 1990, se crea el Puesto de Salud de San Cristóbal, adscrito al Centro de Salud de Santa Ana.

Ubicación geográfica

Ubicación Geográfica de la Comunidad San Cristóbal es al Nor-este del centro urbano marginal del Distrito de Huancavelica en las siguientes coordenadas 74° 58' 42" de longitud oeste y 12° 48' 34"

latitud sur.

Extensión:

La comunidad de San Cristóbal tiene una extensión territorial de 180 Km², sin considerar el sector de Saccracancha que hasta el momento no tiene extensión determinada por su relieve muy accidentado.

Límites:

Por el Este : Comunidad de Antacocha.

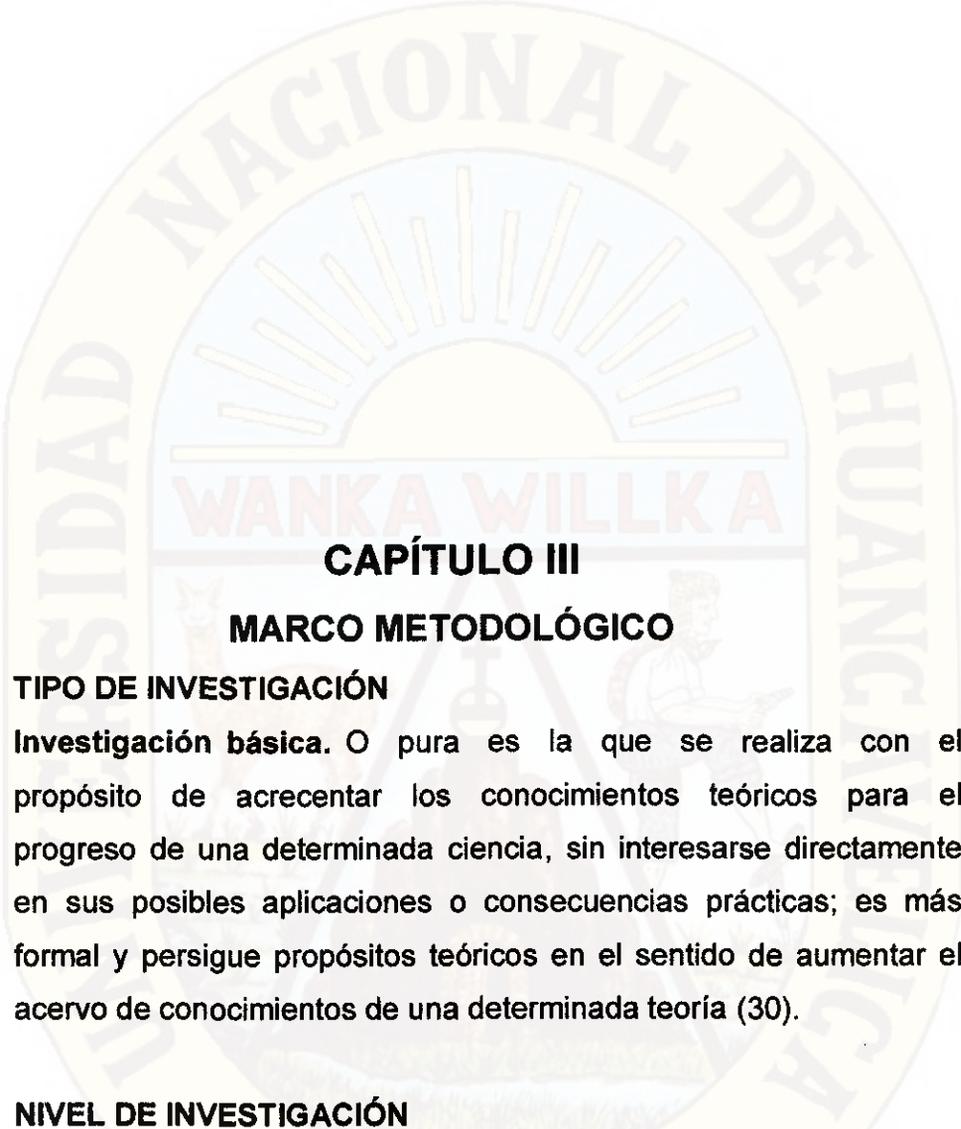
Por el Oeste : Distrito de Ascensión.

Por el Norte : Distrito de Palca.

Por el Sur : Comunidad de Santa Ana, Comunidad de San Antonio y río Ichu.

Altitud y coordenadas geográficas:

La Comunidad de San Cristóbal está situada aproximadamente a 12° 36' 10" de longitud del Meridiano de Grenwinch. Y a una altura de 3650 m.s.n.m. y longitud oeste.



CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Investigación básica. O pura es la que se realiza con el propósito de acrecentar los conocimientos teóricos para el progreso de una determinada ciencia, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue propósitos teóricos en el sentido de aumentar el acervo de conocimientos de una determinada teoría (30).

3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN

Descriptivo. Como su nombre indica, el principal objetivo de la investigación descriptiva es describir algo, por lo regular las características de la variable de estudio. La investigación descriptiva se realiza por las siguientes razones (31):

- Describir las características de grupos pertinentes.
- Calcular el porcentaje de unidades de una población específica que muestran cierta conducta.
- Determinar la percepción de las características de productos.

3.3. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Método Deductivo. Método caracterizado por partir de un enunciado o premisa general para, mediante la lógica, extraer conclusiones e implicaciones que puedan ser contrastadas en la realidad. Es decir, procede de lo general a lo particular.

Son de gran importancia las teorías, las explicaciones, los modelos de abstracción. Importa la construcción de alguna explicación teórica, no la recogida de datos empíricos.

El proceso de actuación se orienta —en líneas generales— hacia la construcción de modelos teóricos, abstractos, frente al trabajo con los datos obtenidos de forma empírica. Son básicos los conocimientos, la intuición y la experiencia. En este sentido se insiste en que la presencia de gran cantidad de conocimientos y experiencias sobre un determinado campo o área de estudio no garantiza una idea completa sobre dicho campo, hasta que no se haya construido una teoría general sobre el mismo (32).

Método inductivo. Método que consiste en el análisis de casos particulares para alcanzar conclusiones de tipo general. Procede de lo particular a lo general. Sobre la base de observaciones de la realidad, descubre las características comunes que aparecen constantes y, sobre este nexo común, enuncia leyes y teorías (generalizaciones). Por tanto, su procedimiento de trabajo es la observación y la experimentación, mediante la obtención y análisis de datos recogidos en un determinado contexto de trabajo.

La diferencia con el método deductivo es que, mientras éste se mueve en teorizaciones abstractas, el inductivo trata de recoger una gran cantidad de datos (datos válidos y fiables) para dar respuestas a las preguntas de los problemas planteados. Utiliza técnicas experimentales rigurosas de observación de la realidad que garanticen el máximo control de los procesos y la posibilidad de establecer relaciones de causalidad entre las variables presentes en

la investigación (32).

3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica e instrumento de recolección de datos utilizado para la presente investigación es:

VARIABLE	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Estrategias metodológicas en la formación del liderazgo	Análisis documentario	Ficha de análisis documentario

3.5. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

No experimental, transeccional, descriptivo:

Diagrama:



Leyenda:

M: Muestra de estudiantes.

O: Observación de la variable.

X: Estilos de liderazgo.

3.6. POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO

3.6.1. Población

La población son las asignaturas representadas por el sílabo dictadas en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica que en total son 55 asignaturas dictadas entre I y IX ciclo de estudio.

3.6.2. Muestra

Censal.

3.6.3. Muestreo

No se realizó muestreo.

3.7. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para la recolección de datos se ejecutó siguiendo las siguientes etapas:

- a) Elaboración y validación de datos
- b) Coordinación con la Directora de departamento académico de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica para acceder a los sílabos de las asignaturas del semestre académico 2015-II.
- c) Aplicación del instrumento de recolección de datos; identificando las estrategias utilizadas por los docentes en las diferentes dimensiones.
- d) Se realizó la tabulación y codificación de los resultados obtenidos para su respectivo análisis estadístico.

3.8. TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

La información cuantitativa, procedente de un estudio empírico o de otras fuentes secundarias, se analiza mediante métodos estadísticos que permiten transformar los valores numéricos en información importante. El análisis de los datos consiste en reducir y transformar los datos iniciales, masivos y de difícil interpretación, en resultados relevantes para el investigador y que permitan contrastar las hipótesis planteadas y ofrecer recomendaciones adecuadas para la toma de decisiones.

Sin embargo, antes de que los datos se analicen con las distintas técnicas disponibles, deben pasar por un proceso de revisión y preparación que garantice que los resultados obtenidos se ajusten a la realidad estudiada. La calidad de los resultados obtenidos en los análisis depende en gran medida del proceso previo de preparación de los datos debido a que una mala gestión de esta parte de la investigación puede comprometer las conclusiones y

recomendaciones finales del informe.

Para garantizar que los datos incorporados al análisis sean los más adecuados se realiza un proceso preliminar de análisis de la información recogida. El proceso de verificar y preparar los datos para los análisis estadísticos comienza con una revisión de los datos obtenidos mediante cuestionarios o que provengan de una depuración de bases de datos secundarias. Una vez filtradas las respuestas incoherentes o incompletas, en el caso de cuestionarios, es necesario editar, codificar y transcribir los datos para adecuarlos a los distintos paquetes estadísticos que se utilizan para su análisis posterior. Después, se realiza un proceso de depuración estadística para detectar casos perdidos o atípicos que dificulten la interpretación de los resultados, que puede complementarse con la creación de nuevas variables o transformando las escalas de medida utilizadas.

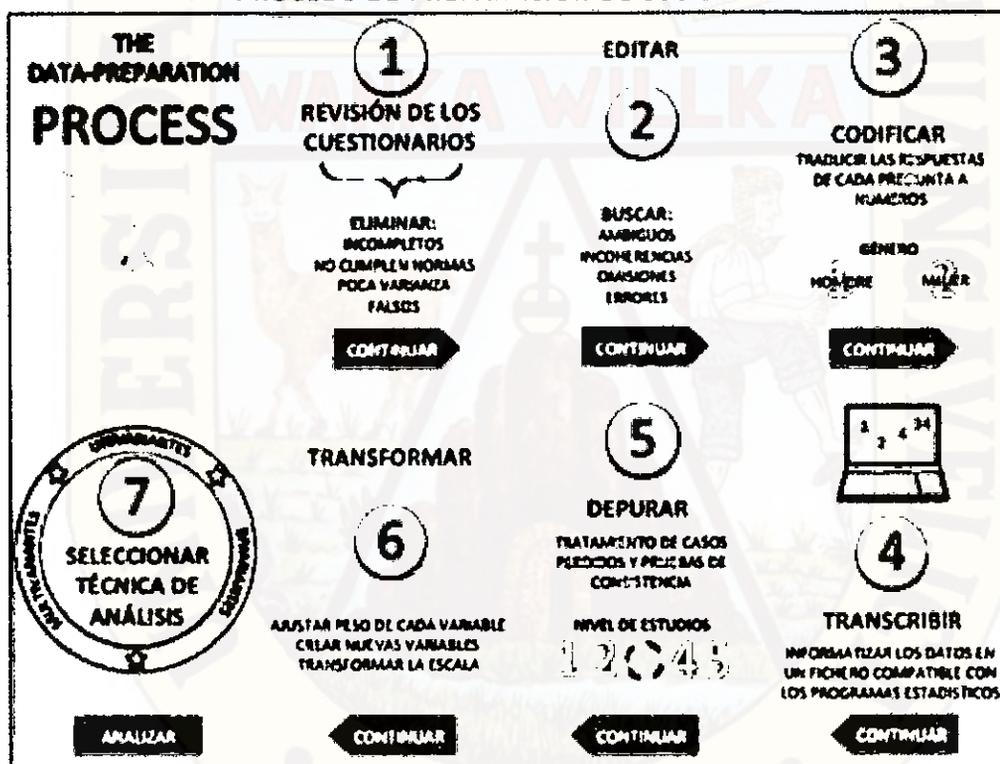
A continuación, la elección del tipo de análisis de los datos debe plantearse según los objetivos de la investigación previamente definidos, las características de los datos, las propiedades de las técnicas estadísticas, así como la experiencia del investigador. Las escalas de medición empleadas condicionan la elección de las técnicas estadísticas y el diseño de investigación puede favorecer ciertos métodos de análisis. También es importante tener en cuenta las propiedades de las técnicas estadísticas, en particular, su propósito y sus propiedades subyacentes. Algunas técnicas estadísticas son adecuadas para examinar las diferencias entre variables mientras que otras evalúan la magnitud de las relaciones entre variables y otras realizan predicciones.

De este modo, la clasificación de las técnicas de análisis se presenta en función de tres criterios: el número de variables analizadas, el tipo de escala de medida de las variables y la obtención de resultados descriptivos o inferenciales (33).

Se procedió con el análisis estadístico haciendo uso de la hoja de cálculo Microsoft office Excel 2016 posteriormente estos resultados se transferirá al procesador de texto Microsoft Word 2016 para la presentación final de los resultados.

Una vez obtenidos los cuadros y gráficos estadísticos se procedió al análisis, interpretación y discusión de los resultados obtenidos para luego llegar a las conclusiones y recomendaciones.

PROCESO DE PREPARACIÓN DE LOS DATOS



Fuente: (33)



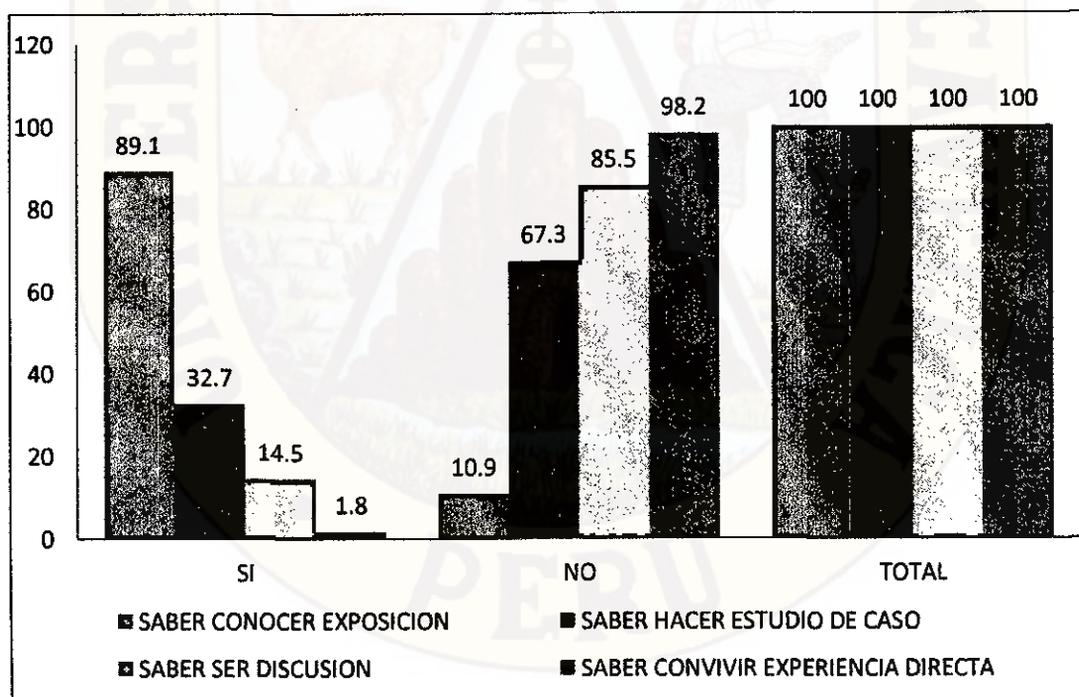
CAPÍTULO IV
PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

Tabla N° 4.1. Estrategias metodológicas utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016

DIMENCIONES	ESTRATEGIAS	SI	NO	TOTAL
SABER CONOCER	EXPOSICION	89.1	10.9	100
SABER HACER	ESTUDIO DE CASO	32.7	67.3	100
SABER SER	DISCUSION	14.5	85.5	100
SABER CONVIVIR	EXPERIENCIA DIRECTA	1.8	98.2	100

Figura N° 4.1. Estrategias metodológicas utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016



En la tabla y figura n° 4.1, se muestra el resultado de las estrategias metodológicas utilizadas en la formación de liderazgo según las 4 dimensiones en Facultad de Enfermería que en total suman 31

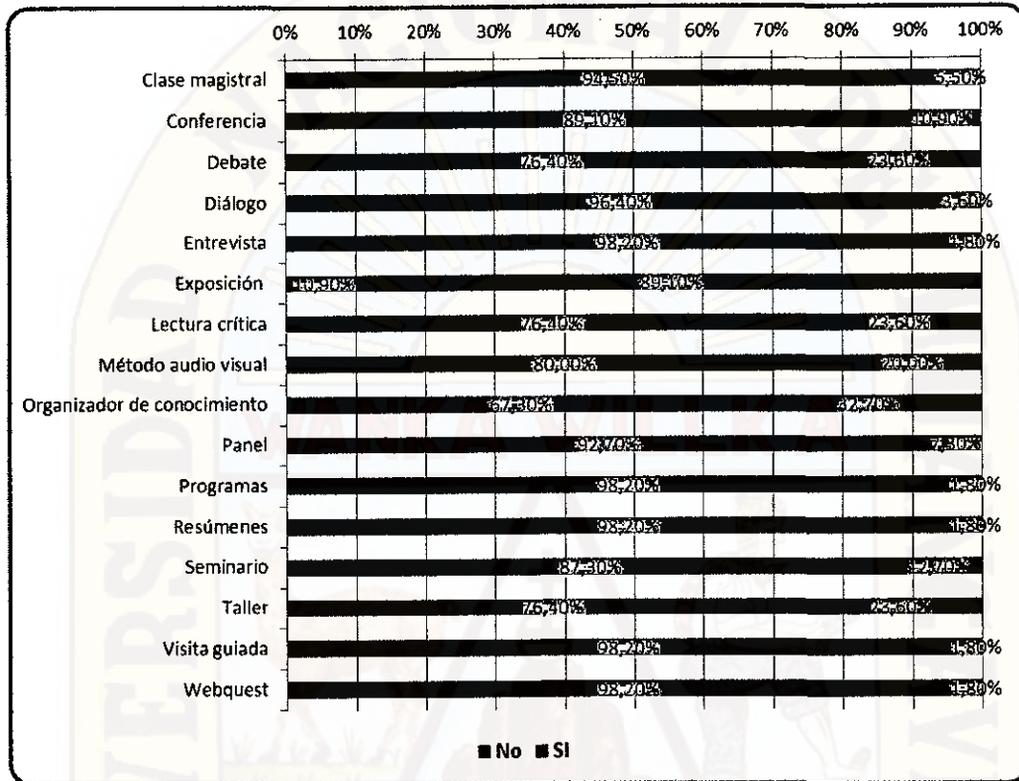
estrategias, de las cuales la más utilizada es la exposición con 89,10% entre 55 asignaturas.



Tabla N° 4.2. Estrategias metodológicas saber conocer utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS SABER CONOCER		f	%
Clase magistral	No	52	94,5%
	Si	3	5,5%
Conferencia	No	49	89,1%
	Si	6	10,9%
Debate	No	42	76,4%
	Si	13	23,6%
Diálogo	No	53	96,4%
	Si	2	3,6%
Entrevista	No	54	98,2%
	Si	1	1,8%
Exposición	No	6	10,9%
	Si	49	89,1%
Lectura crítica	No	42	76,4%
	Si	13	23,6%
Método audio visual	No	44	80,0%
	Si	11	20,0%
Organizador de conocimiento	No	37	67,3%
	Si	18	32,7%
Panel	No	51	92,7%
	Si	4	7,3%
Programas	No	54	98,2%
	Si	1	1,8%
Resúmenes	No	54	98,2%
	Si	1	1,8%
Seminario	No	48	87,3%
	Si	7	12,7%
Taller	No	42	76,4%
	Si	13	23,6%
Visita guiada	No	54	98,2%
	Si	1	1,8%
Webquest	No	54	98,2%
	Si	1	1,8%

Figura N° 4.2. Estrategias metodológicas saber conocer utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016

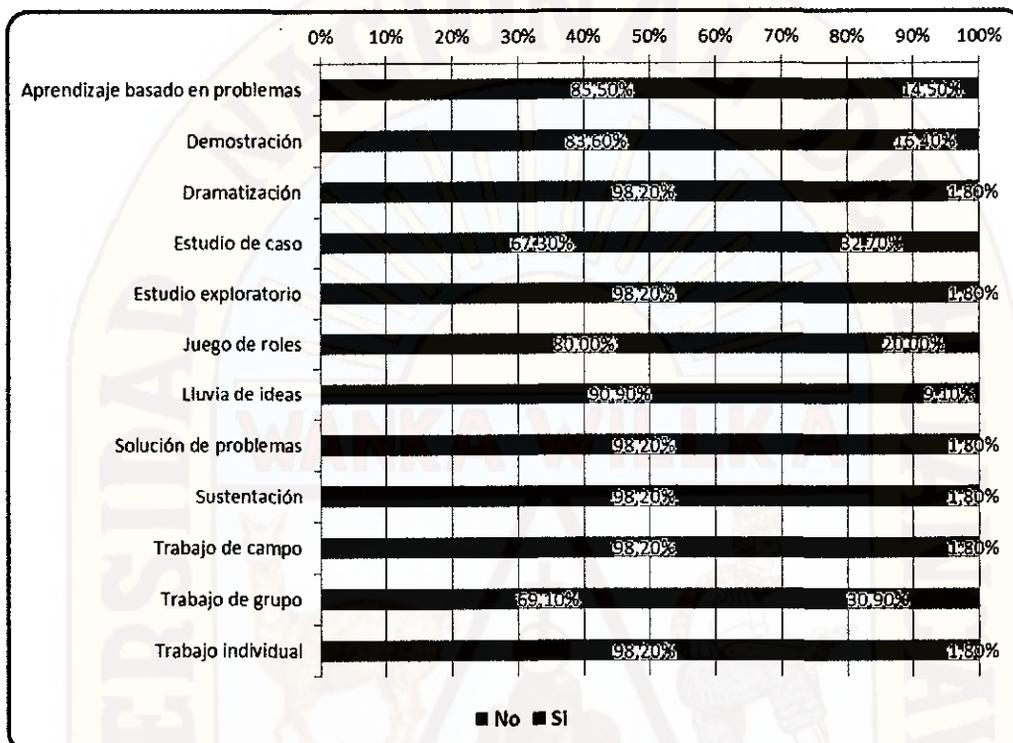


La tabla y figura n° 4.2, representa los resultados de la estrategia metodológica saber conocer, representada por 16 estrategias metodológicas y usadas en 55 asignaturas. La estrategia más utilizada en este grupo de estrategias corresponde a la exposición, considerando que de las 55 asignaturas el 89,10% lo utilizan y solo el 10,90% no lo utilizan. El saber conocer es la puesta en acción de un conjunto de herramientas para procesar la información de manera significativa, acorde con las expectativas individuales, las propias capacidades y los requerimientos. Este saber dentro del ámbito de las competencias, se caracteriza por la puesta en acción de estrategias para procesar el conocimiento mediante la planeación, monitoreo y evaluación, y la comprensión del problema dentro del contexto.

Tabla N° 4.3. Estrategias metodológicas saber hacer utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS SABER HACER		f	%
Aprendizaje basado en problemas	No	47	85,5%
	Si	8	14,5%
Demostración	No	46	83,6%
	Si	9	16,4%
Dramatización	No	54	98,2%
	Si	1	1,8%
Estudio de caso	No	37	67,3%
	Si	18	32,7%
Estudio exploratorio	No	54	98,2%
	Si	1	1,8%
Juego de roles	No	44	80,0%
	Si	11	20,0%
Lluvia de ideas	No	50	90,9%
	Si	5	9,1%
Solución de problemas	No	54	98,2%
	Si	1	1,8%
Sustentación	No	54	98,2%
	Si	1	1,8%
Trabajo de campo	No	54	98,2%
	Si	1	1,8%
Trabajo de grupo	No	38	69,1%
	Si	17	30,9%
Trabajo individual	No	54	98,2%
	Si	1	1,8%

Figura N° 4.3. Estrategias metodológicas saber hacer utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016



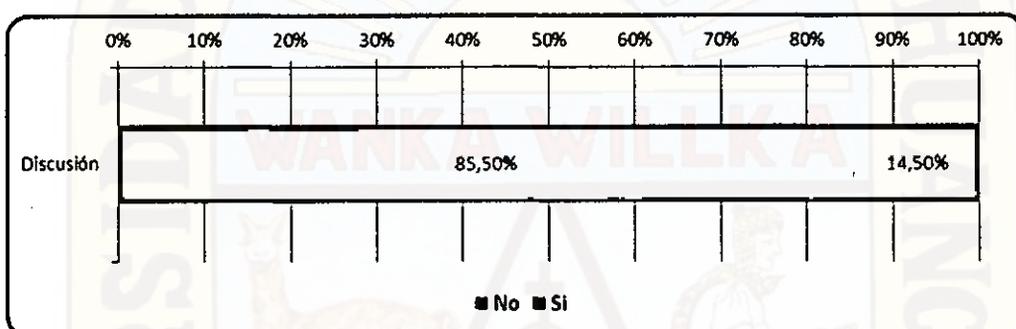
La tabla y figura n° 4.3, muestra los resultados de la estrategia metodológica saber hacer, representada por 12 estrategias de las cuales la más utilizada es el estudio de caso, donde 32,70% de asignaturas hacen uso de esta estrategia y 67,30% de asignaturas no hacen uso de esta estrategia, considerando que el total de asignaturas es 55.

El saber hacer es el saber de la actuación en la realidad, que se hace de forma sistemática y reflexiva, buscando la consecución de metas de acuerdo con determinados criterios, teniendo en cuenta la eficiencia y eficacia en articulación con el contexto. El saber hacer es saber actuar con respecto a la ejecución de procedimientos específicos para resolver problemas, teniendo como base la planeación y evaluación.

Tabla N° 4.4. Estrategias metodológicas saber ser utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS SABER SER	f		%	
	Discusión	No	47	85,5%
Si		8	14,5%	

Figura N° 4.4. Estrategias metodológicas saber ser utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016



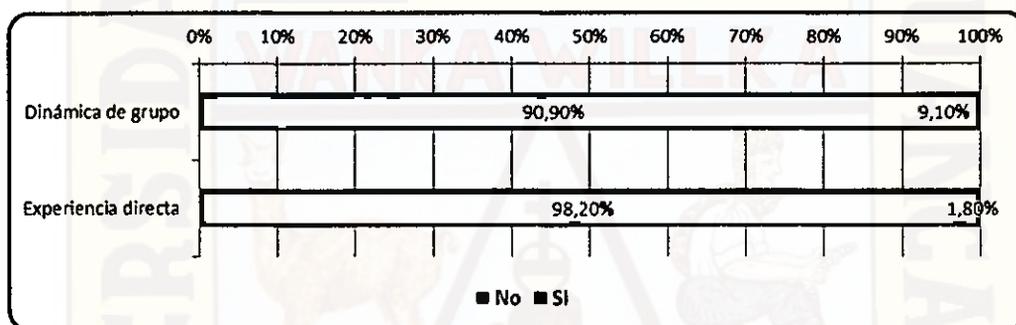
La tabla y figura n° 4.4 indican los resultados del uso de las estrategias metodológicas saber ser, encontrándose solo un tipo para esta estrategia metodológica representado por la discusión, así se encontró que de las 55 asignaturas estudiadas 14,50% hacen uso de esta estrategia y 85,50% no hacen uso de esta estrategia.

El saber ser consiste en la articulación de diversos contenidos enmarcados en el desempeño de la competencia y, se caracteriza por la construcción de la identidad personal y la conciencia y control del proceso emocional en la realización de las actividades como estudiante. En el saber ser está la motivación, el interés en el trabajo y, la búsqueda de idoneidad.

Tabla N° 4.5. Estrategias metodológicas saber convivir utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS SABER CONVIVIR		f	%
Dinámica de grupo	No	50	90,9%
	Si	5	9,1%
Experiencia directa	No	54	98,2%
	Si	1	1,8%

Figura N° 4.5. Estrategias metodológicas saber convivir utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016



En la tabla y figura n° 4.5, se representa los resultados del uso de la estrategia metodológica saber convivir, representado por dos estrategias: la dinámica de grupo y la experiencia directa; así se tienen que de 55 asignaturas estudiadas el 9,10% hacen uso de la dinámica de grupo y solo 1,80% de asignaturas hacen uso de la experiencia directa.

El saber convivir son los valores asociados a la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales en todos los espacios en donde nos corresponda interactuar. Poseer conocimientos teóricos en una o varias disciplinas, habilidades para el razonamiento crítico, trabajar en equipo, aplicar lo aprendido, hacer las cosas bien, demostrar capacidad interpretativa, argumentativa y propositiva, ser capaz de analizar, sintetizar, liderar, aprender a aprender, planificar, organizar, implementar, controlar, comunicar y gestionar información, adaptarse, tener y mostrar vocación para el aprendizaje continuo, creatividad, iniciativa y espíritu emprendedor, conocer una lengua extranjera, resolver problemas, tomar

decisiones y compromiso ético, son las competencias que es necesario desarrollar durante la vida universitaria para llegar a ser profesionales competentes



4.2. DISCUSIÓN

En toda acción educativa para el desarrollo de los educandos, los profesores tienen que hacer uso de las estrategias metodológicas y si se quiere que los alumnos desarrollen sus habilidades, destrezas y técnicas de liderazgo es necesario encontrar la estrategia metodológica adecuada que permita en el estudiante universitario en menor tiempo con, y con el menor esfuerzo alcanzar los objetivos previstos, por ello es fundamental que el profesor sea un experto en la aplicación de las estrategias metodológicas y sobre todo si se trata del desarrollo del liderazgo.

Comprendiéndose que la estrategia metodológica es el conjunto de procedimientos, apoyadas en las técnicas de enseñanza, que tienen por objeto llevar a buen término la acción didáctica, es decir alcanzar los objetivos de aprendizaje (34).

Y el liderazgo es el conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de las personas, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo dichas personas sean realizadas de manera eficiente ayudando de esta forma a la consecución de los logros, utilizando distintas herramientas como el carisma y la seguridad al hablar además de la capacidad de socializar con los demás (35).

Cuando se habla de formación de liderazgo, se refiere a cultivar y a desarrollar el "ser" y el "hacer" del mismo. Por el primero se refiere a como el individuo integra las distintas fases de su vida para poder encontrar un equilibrio que repercuta en ser mejor persona y mejor profesional. Para ello es importante el conocer las propias motivaciones y necesidades para poder gestionarlas en el entorno actual. Respecto a lo segundo, al "hacer" se refiere a la adquisición de hábitos efectivos que hagan que el líder tenga un desempeño efectivo y eficiente para sí mismo y también para los demás. Para hacerlo posible será necesario facilitarle herramientas y recursos

para que pueda probar cosas de forma distinta que, consecuentemente, tendrá un impacto distinto.

Las universidades dependen, para el crecimiento de sus estudiantes y trabajadores, del liderazgo de sus dirigentes, un docente que trabaja el liderazgo y es responsable de la trascendencia en sus alumnos, logrará concebir este liderazgo en sus alumnos.

El líder universitario estimula la intelectualidad, representa a los estudiantes en la toma de decisiones, como también vela por sus derechos, es la cabeza y guía en los movimientos de lucha estudiantil, guía y orienta a un círculo de compañeros a alcanzar las metas propuestas; asume el rol de planificar, organizar objetivos para la mejora en la calidad y bienestar universitario.

El docente universitario puede incentivar el liderazgo universitario mediante la formación de grupos de trabajo, charlas de motivación y superación; fomentando la participación en actividades extracurriculares, mediante la participación conjunta entre alumnos y el profesor y mediante jornadas de trabajo.

La formación de liderazgo es la principal garantía en la formación de mejores profesionales capaces, competitivos y excelentes líderes en la construcción de una nueva civilización.

Es importante la formación de líderes, porque son ellos quienes favorecen los cambios y renovaciones. Por eso en la Universidad Nacional de Huancavelica se deben de impartir con mayor dedicación estrategias metodológicas orientadas a la formación de líderes.

Teniendo en consideración las premisas anteriores se tiene en la tabla nº 4.1, los resultados generales del uso de estrategias metodológicas usadas en la formación de líderes, el análisis se realizó en 55 asignaturas las cuales hacen uso de 31 estrategias metodológicas, resaltando la exposición como la estrategia más utilizada con 89,10% de uso.

En la tabla nº 4.2, se encuentra los resultados de la estrategia metodológica saber conocer, que implica el uso de herramientas para procesar el conocimiento mediante la planeación, monitoreo y evaluación; esta estrategia metodológica estuvo conformada por 16 métodos, de los cuales el más resaltante fue la exposición con 89,10% de uso, seguido por el organizador de conocimiento con 32,70% de uso.

En la tabla nº 4.3, se muestra los resultados del uso de las estrategias metodológicas saber hacer que se refiere al saber actuar con respecto a la ejecución de procedimientos específicos para resolver problemas, teniendo como base la planeación y evaluación, estas estrategias están conformadas por 12 métodos y las más utilizada es el estudio de caso con un 32,70% de uso.

La tabla nº 4.4, representa los resultados de uso de la estrategia metodológica saber ser, que se caracteriza por la construcción de la identidad personal y la conciencia y control del proceso emocional en la realización de las actividades como estudiante. En el saber ser está la motivación, el interés en el trabajo y, la búsqueda de idoneidad; esta estrategia está representado por un solo método, mejor dicho que solo hacen uso de un solo método que es la discusión usada en solo 14,50% de asignaturas.

La tabla nº 4.5, representa el uso de la estrategia metodológica saber convivir que implica el uso de valores asociados a la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales, en esta estrategia solo se utilizan 2 métodos, la dinámica de grupos es usado solo por 9,10% de asignaturas, la experiencia directa solo es usada en 1,80% de asignaturas.

Verdugo (7) indica que las estrategias metodológicas también sirven para para fortalecer la inteligencia emocional en niños.

Villalón (8) resalta la importancia de la comunicación entre las partes, caso contrario el liderazgo solo será el transaccional basado

en el salario.

Vásquez (9) encontró que el liderazgo más prevalente entre los docentes es el transaccional que se basa en un salario o recompensa del liderado.

Trucios, K. y Trucios M. (10) reportaron que 60% de estudiantes presentan un estilo de liderazgo democrático y su relación interpersonal es regular en el 75% de estudiantes.

La teoría del liderazgo transformacional de Bass y Burns resalta el liderazgo transformacional sobre el transaccional este último solo se basa en el intercambio de alguna cosa por parte del líder y el liderado, en cambio el liderazgo transformacional se preocupa por el desarrollo de los seguidores, son sinceros al referirse a sus valores, canalizan su necesidad de poder de forma socialmente constructiva al servicio de la colectividad, son imparciales y presentan coherencia entre su comunicación verbal y no verbal.

La teoría de las relaciones interpersonales resalta la importancia de comprender nuestra conducta para ayudar a otras personas y se resalta la importancia de que el paciente reconozca y entienda sus problemas, se debe facilitar la exploración de sentimientos para sobrellevar los problemas, es muy importante la relación entre las personas para sacar el máximo de provecho entre ambos, es importante renovar continuamente las metas por alcanzar.

CONCLUSIONES

1. En las 55 asignaturas estudiadas se hace uso de 31 estrategias metodológicas en la formación de liderazgo, de estas la más utilizada es la exposición.
2. Considerando las estrategias metodológicas de saber conocer que estuvo conformada por 16 métodos resaltándose la exposición usada en el 89,10% de asignaturas.
3. Sobre la estrategia metodológica de saber hacer conformada por 12 métodos la más utilizada fue el estudio de caso con 32,70% de uso por las asignaturas.
4. La estrategia metodológica saber ser está representado por solo un método, la discusión, su uso se da solo en el 14,50% de asignaturas.
5. La estrategia metodológica saber convivir está representado por la dinámica de grupo y la experiencia directa, el uso de estos métodos es bastante reducido, así el primero es usado en 9,10% de asignaturas y la segunda es usada en solo 1,80% de asignaturas.

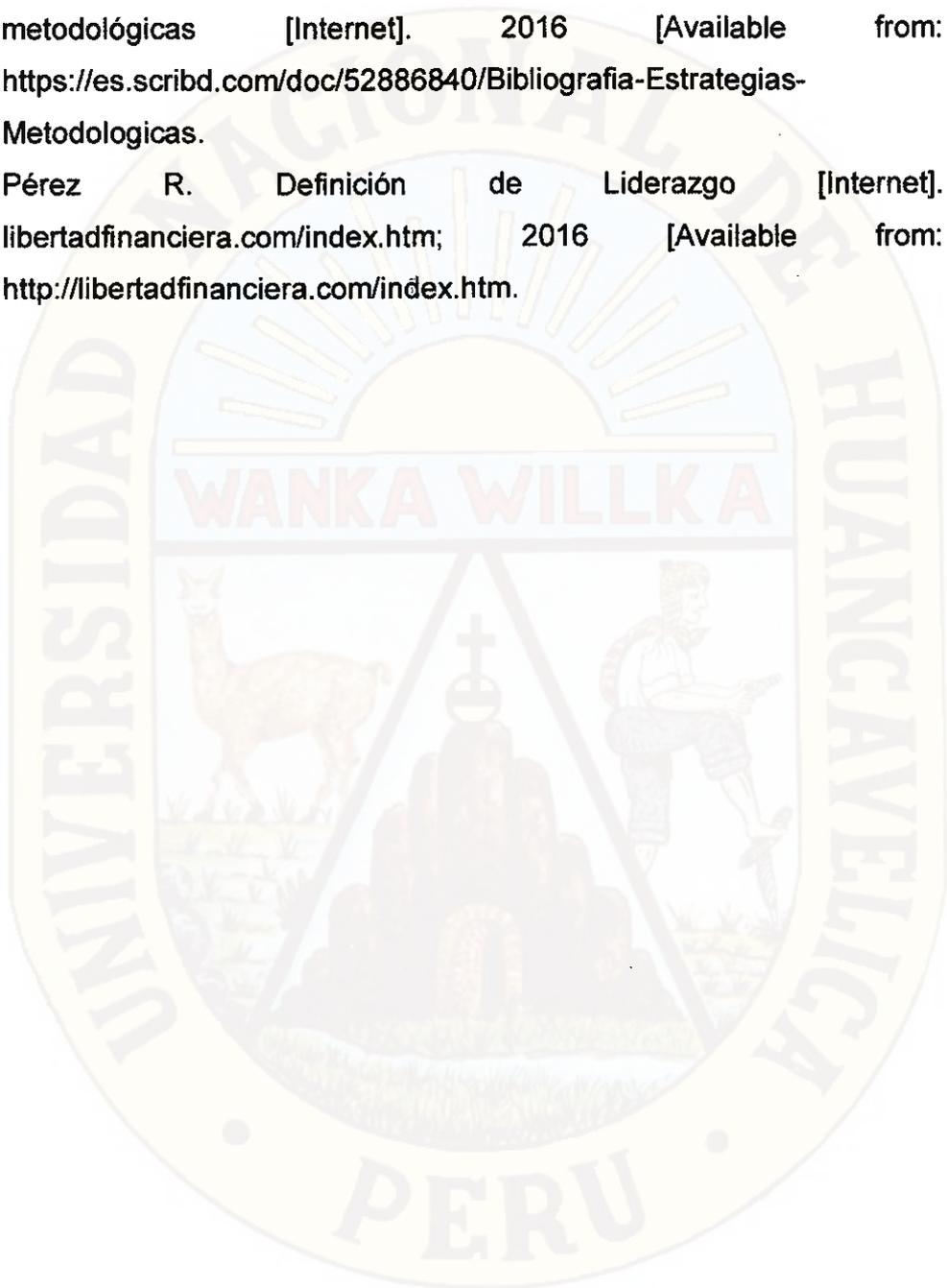
RECOMENDACIONES

- Se recomienda diversificar el uso de estrategias metodológicas en la enseñanza aprendizaje de las asignaturas, así se podrá fortalecer indirectamente la formación de liderazgo.
- Se sugiere a otros investigadores replicar estudios similares al presente, con el fin de constatar el uso de estrategias metodológicas en la formación de liderazgo dentro de otras facultades de la Universidad Nacional de Huancavelica.
- Se recomienda a la Facultad de Enfermería, el promover investigaciones teórico-prácticas que contribuyan al desarrollo de líderes.

9. Vásquez D. Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de la Perla-Callao [Tesis de maestría]. Perú: Universidad San Ignasi de Loyola; 2012.
10. Trucios KR, Trucios M. Estilos de liderazgo y relaciones interpersonales en estudiantes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de huancavelica - 2012 [Tesis de titulación]. Perú: Universidad Nacional de Huancavelica; 2013.
11. Raile M, Marriner A. Modelos y teorías en enfermería. España: Elsevier España; 2011. 816 p.
12. Latorre M, Seco CJ. Estrategias y técnicas metodológicas. Perú: Universidad "Marcelino Champagnat" 2013. p. 41.
13. Martín A. La interacción didáctica. Es.slideshare.net; 2014. p. 25.
14. Martínez JS. Estrategias metodológicas y técnicas para la investigación social. México: Universidad Mesoamericana; 2004. p. 53.
15. Tabón S. Procesos cognitivos y estrategias de cada saber. 2006. p. 13.
16. Artidiello M. Corrientes pedagógicas y estrategias metodológicas. Santo Domingo: Instituto Tecnológico de Santo Domingo; 2013. p. 23.
17. Palomo MT. Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. España: ESIC Editorial; 2010. 280 p.
18. Rabinowitz P. Estilos de liderazgo [Internet]. Estados Unidos de América: Universidad de Kansas; 2016 [Available from: <http://ctb.ku.edu/es/tabla-de-contenidos/liderazgo/ideas-y-liderazgo/estilos-de-liderazgo/principal>].
19. Agüera RE. Liderazgo y Compromiso Social. México: BUAP; 2004. 165 p.
20. Concepto.de. Líder [En línea]. Concepto.de; 2015 [Available from: <http://concepto.de/lider/>].

21. trabajo.com. Una empresa necesita un líder [En línea]. México: trabajo.com; 2015 [Available from: http://www.trabajo.com.mx/una_empresa_necesita_un_lider.htm].
22. Comunidad de Madrid. Liderazgo [En línea]. España: Comunidad de Madrid; 2014 [Available from: http://gestiona.madrid.org/lide_testonline/j/run/Test.icm].
23. Thompson I. Eficacia [En línea]. Promonegocios.net; 2012 [Available from: <http://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficacia.html>].
24. Definicionabc.com. Definición de Estrategia [Internet]. Definicionabc.com; 2016 [Available from: <http://www.definicionabc.com/general/estrategia.php>].
25. significados.com. Formación [En línea]. significados.com; 2015 [Available from: <http://www.significados.com/formacion/>].
26. significados.com. Líder [En línea]. significados.com; 2015 [Available from: <http://www.significados.com/lider/>].
27. significados.com. Liderazgo [En línea]. significados.com; 2015 [Available from: <http://www.significados.com/liderazgo/>].
28. ConceptoDefinicion.de. Definición de Metodología [Internet]. ConceptoDefinicion.de; 2014 [Available from: <http://conceptoDefinicion.de/metodologia/>].
29. significados.com. Programa [En línea]. significados.com; 2015 [Available from: <http://www.significados.com/programa/>].
30. Ander-Egg E. Aprender a investigar. 1ra ed. Argentina: Editorial Brujas; 2011. 190 p.
31. Malhotra N. Investigación de mercados. 5ta ed. México: Pearson Educación; 2008. 919 p.
32. Del Río D. Diccionario-glosario de metodología de la investigación social. España: Editorial UNED; 2013. 391 p.
33. Esteban Á, Molina A. Investigación de Mercados. España: ESIC Editorial; 2010. 210 p.

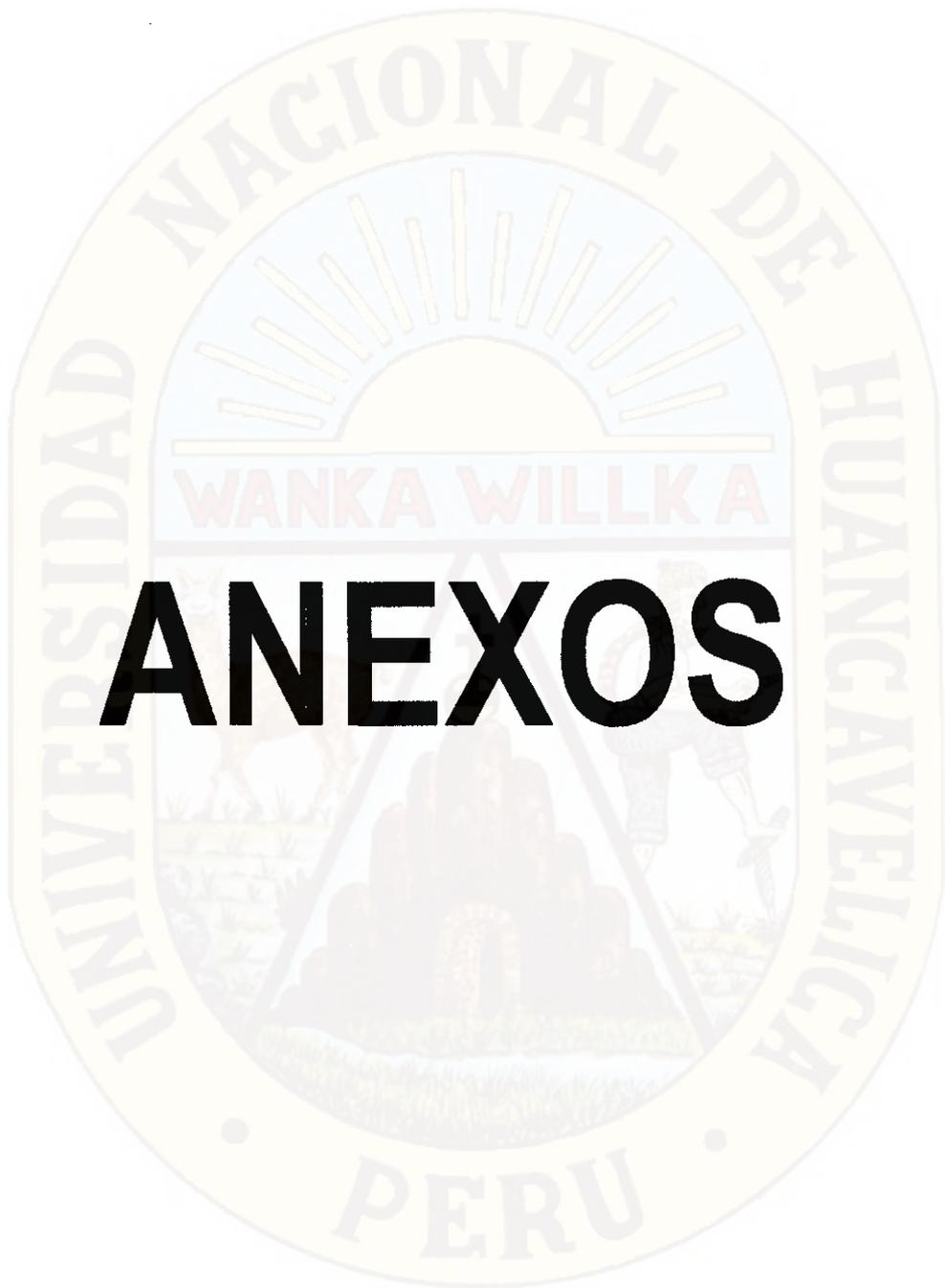
34. Gabinete Pedagógico Interdisciplinario. Sobre estrategias metodológicas [Internet]. 2016 [Available from: <https://es.scribd.com/doc/52886840/Bibliografia-Estrategias-Metodologicas>].
35. Pérez R. Definición de Liderazgo [Internet]. libertadfinanciera.com/index.htm; 2016 [Available from: <http://libertadfinanciera.com/index.htm>].



BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Universidad Alcalá. Guía de estilo Vancouver. España: Universidad Alcalá; 2014. 3 p.





ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

"ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS EN LA FORMACIÓN DEL LIDERAZGO EN LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA 2016"

VARIABLE: Estrategias metodológicas en la formación del liderazgo.		
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	METODOLOGÍA
<p>PREGUNTA GENERAL ¿Cuáles son las estrategias metodológicas utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016?</p> <p>PREGUNTAS ESPECÍFICAS</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cuáles son las estrategias metodológicas saber conocer utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016? ¿Cuáles son las estrategias metodológicas saber hacer utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016? ¿Cuáles son las estrategias metodológicas saber ser utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016? ¿Cuáles son las estrategias metodológicas saber convivir utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016? 	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar las estrategias metodológicas utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> Identificar las estrategias metodológicas saber conocer utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016. Identificar las estrategias metodológicas saber hacer utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016. Identificar las estrategias metodológicas saber ser utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016. Identificar las estrategias metodológicas saber convivir utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016. 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Investigación básica.</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN: Descriptivo.</p> <p>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Deductivo, inductivo, hipotético-deductivo.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Técnica: Análisis documental. Instrumento: Ficha de análisis documental. <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental, transeccional, descriptivo:</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <p>M ————— Ox</p> </div> <p>Leyenda: M: Muestra de asignaturas. O: Observación de la variable. X: Estrategias metodológicas en la formación del liderazgo.</p> <p>POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO:</p> <ul style="list-style-type: none"> Población: 57 asignaturas. Muestra: Censal. Muestreo: No se realizará muestreo. <p>TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS</p> <ul style="list-style-type: none"> Técnica estadística.



ANEXO N° 02

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTARIO ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS EN LA FORMACIÓN DEL LIDERAZGO

INTRODUCCIÓN: Estimada investigadora, la siguiente ficha de análisis documentario tiene como finalidad obtener información, sobre las estrategias metodológicas en la formación de liderazgo.

OBJETIVO: recopilar información sobre estrategias metodológicas en la formación de liderazgo.

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Asignatura:
- 1.2. Docentes a cargo de la asignatura:.....
- 1.3. Ciclo: (I) (II) (III) (IV) (V) (VI) (VII) (VIII) (IX)

II. INDICACIONES:

Marque la alternativa seleccionada con una (X).

ÍTEMS	RESPUESTA	
	Si	No
1. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de clase magistral?	1	0
2. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de conferencia?	1	0
3. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de debate?	1	0
4. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de diálogo?	1	0
5. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de entrevista?	1	0
6. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de exposición?	1	0
7. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de lectura crítica?	1	0
8. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de método audio visual?	1	0
9. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de organizador de conocimiento?	1	0
10. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de panel?	1	0
11. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de programas?	1	0
12. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de resúmenes?	1	0
13. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de seminario?	1	0
14. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de taller?	1	0
15. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de visita guiada?	1	0
16. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de	1	0

webquest?		
17. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de aprendizaje basado en problemas?	1	0
18. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de demostración?	1	0
19. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de dramatización?	1	0
20. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de estudio de caso?	1	0
21. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de estudio exploratorio?	1	0
22. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de juego de roles?	1	0
23. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de lluvia de ideas?	1	0
24. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de solución de problemas?	1	0
25. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de sustentación?	1	0
26. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de trabajo de campo?	1	0
27. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de trabajo de grupo?	1	0
28. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de trabajo individual?	1	0
29. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de discusión?	1	0
30. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de dinámica de grupo?	1	0
31. ¿En el proceso de enseñanza aprendizaje hace uso de experiencia directa?	1	0

ANEXO 03 VALIDEZ ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

JUEZ	PROFESIÓN	ESPECIALIDAD	GRADO ACADÉMICO	INSTITUCIÓN DONDE LABORA
1. Manuel Jesús Basto Saez	Docente	Educación	Doctor	Universidad Nacional de Huancavelica
2. Felix Canales Conce	Docente	Matemática y física	Magister	Universidad Nacional de Huancavelica
3. Cerapio Quintanilla Condor	Docente	Metodólogo	Doctor	Universidad Nacional de Huancavelica
4. Cristian Lara Torres	Psicólogo	Psicólogo forense	Magister	Universidad Alas Peruanas
5. Juan José Oré Rojas	Docente	Educación	Magister	Universidad Nacional de Huancavelica

PROCESAMIENTO ESTADÍSTICO

1. BASE DE DATOS:

ÍTEMS	JUEZ					PUNTAJE	COEFICIENTE V Aiken	DECISIÓN
	1°.	2°.	3°.	4°.	5°.			
1°.	4	4	4	4	4	20	1	A
2°.	4	4	4	4	4	20	1	A
3°.	4	4	4	4	4	20	1	A
4°.	4	4	4	4	4	20	1	A
5°.	4	4	4	4	4	20	1	A
6°.	4	4	4	4	4	20	1	A
7°.	4	4	4	4	4	20	1	A
8°.	4	4	4	4	4	20	1	A
9°.	4	4	4	4	4	20	1	A
10°.	4	4	4	4	4	20	1	A
11°.	4	4	4	4	4	20	1	A
12°.	4	4	4	4	4	20	1	A
13°.	4	4	4	4	4	20	1	A
14°.	4	4	4	4	4	20	1	A
15°.	4	4	4	4	4	20	1	A
16°.	4	4	4	4	4	20	1	A
17°.	4	4	4	4	4	20	1	A
18°.	4	4	4	4	4	20	1	A
19°.	4	4	4	4	4	20	1	A
20°.	4	4	4	4	4	20	1	A
21°.	4	4	4	4	4	20	1	A
22°.	4	4	4	4	4	20	1	A
23°.	4	4	4	4	4	20	1	A
24°.	4	4	4	4	4	20	1	A
25°.	4	4	4	4	4	20	1	A
26°.	4	4	4	4	4	20	1	A
27°.	4	4	4	4	4	20	1	A
28°.	4	4	4	4	4	20	1	A
29°.	4	4	4	4	4	20	1	A
30°.	4	4	4	4	4	20	1	A
31°.	4	4	4	4	4	20	1	A
V Aiken TOTAL							1	A

2. ESTADÍSTICO DE PRUEBA:

V Aiken

3. REGLA DE DECISIÓN:

A = Acepta: si el valor del coeficiente V Aiken es \geq a 0,8 u 80%

R = Rechaza: si el valor del coeficiente V Aiken es $<$ a 0,8 u 80%

Tabla de valores V Aiken

Jueces	Acuerdos	V
5	3	0.60
	4	0.80
	5	1.00
6	4	0.67
	5	0.83
	6	1.00
7	5	0.71
	6	0.86
	7	1.00
8	6	0.75
	7	0.88
	8	1.00
9	7	0.77
	8	0.89
	9	1.00
10	8	0.80
	9	0.90
	10	1.00

4. CALCULO

$$V = \frac{S}{(N(C - 1))}$$

Leyenda:

S = Sumatoria de los valores (valor asignado por el juez)

N = Número de jueces

C = Constituye el número de valores de la escala, en este caso 5 (de 0 a 4).

$$V = \frac{20}{(5(5 - 1))} = \frac{20}{20} = 1$$

5. CONCLUSIÓN:

Todos los ítems son aceptados porque el valor V Aiken es 1 este valor expresado en términos porcentuales o 100%. Para la validez del

instrumento se promedió el valor de validez de cada ítem resultando el V Aiken igual a 1 que expresado porcentualmente es 100%.



CONFIABILIDAD ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

1º. Se aplicó el instrumento a una muestra de 10 sílabos.

2º. Base de datos en función a las respuestas obtenidas.

Nº	MÉTODO	SÍLABOS									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Clase magistral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.	Conferencia	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
3.	Debate	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
4.	Diálogo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.	Entrevista	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6.	Exposición	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7.	Lectura crítica	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
8.	Método audio visual	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9.	Organizador de conocimiento	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1
10.	Panel	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
11.	Programas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12.	Resúmenes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13.	Seminario	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14.	Taller	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
15.	Visita guiada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
16.	Webquest	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
17.	Dinámica de grupo	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
18.	Experiencia directa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19.	Aprendizaje basado en problemas	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
20.	Demostración	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1
21.	Dramatización	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
22.	Estudio de caso	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1
23.	Estudio exploratorio	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24.	Juego de roles	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
25.	Lluvia de ideas	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0
26.	Solución de problemas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27.	Sustentación	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28.	Trabajo de campo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
29.	Trabajo de grupo	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
30.	Trabajo individual	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31.	Discusión	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0

Usa = 1 No Usa = 0

3º. Aplicar la fórmula:

$$Kuder - Richardson 21 = KR - 21 = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\bar{X}(k - \bar{X})}{k\sigma_t^2} \right)$$

Leyenda:

k=número de ítems

\bar{X} =Media de los totales

σ_t^2 =varianza de los totales

Resultado:

KR = 0,876 = 87,60%

4º. ESCALA DE VALORACIÓN DE KUDER RICHARDSON:

- De 0,00 a 0,20 = Muy baja
- De 0,21 a 0,40 = Baja
- De 0,41 a 0,60 = Regular

- De 0,61 a 0,80 = Aceptable
- De 0,81 a 1,00 = Elevada

5º. CONCLUSIÓN:

El instrumento presenta una **CONFIABILIDAD ELEVADA**, $KR = 0,876$; e términos porcentuales equivale a 87,60%.

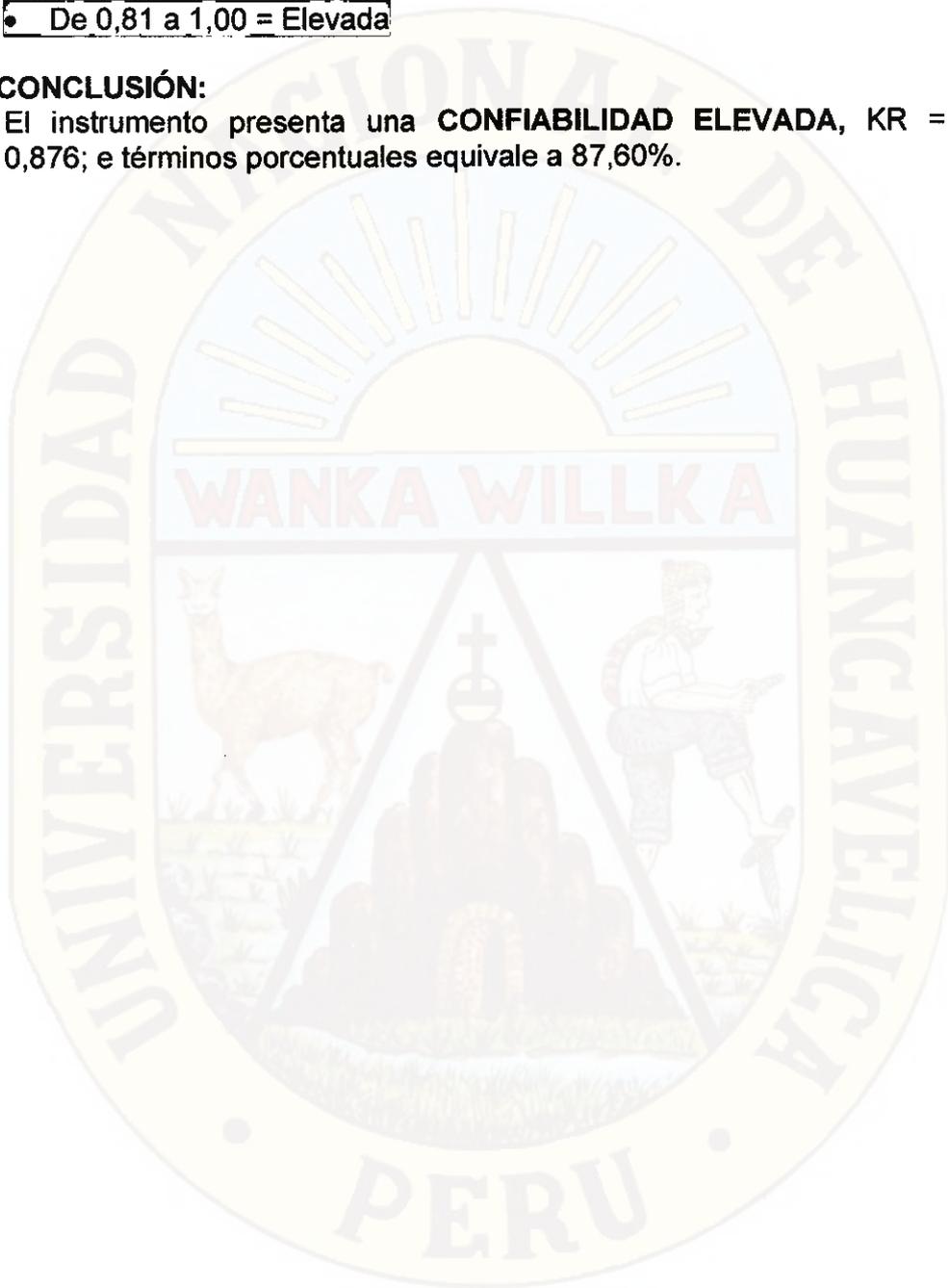


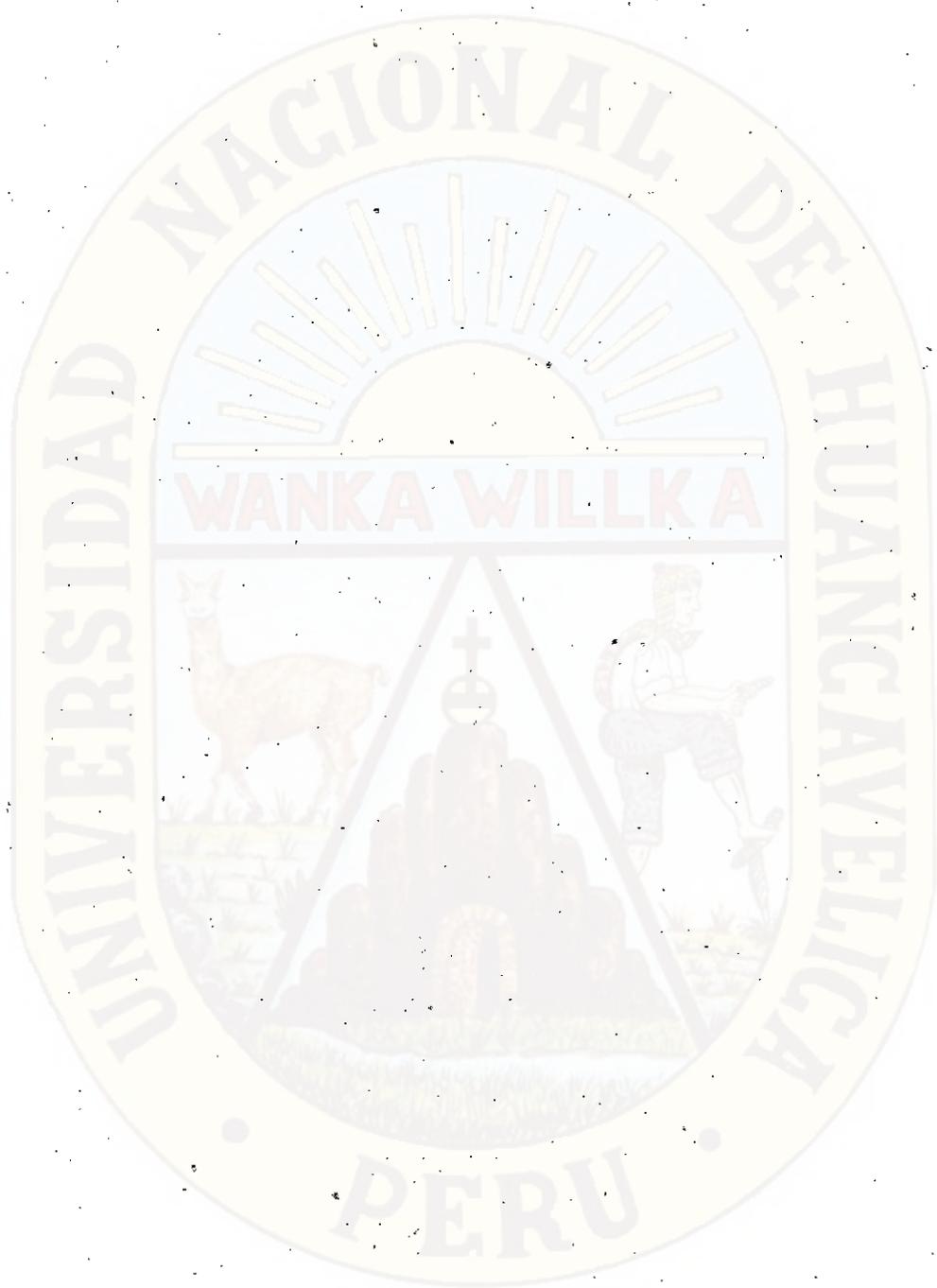
TABLA N° 1. MÉTODO ESTRATÉGICO POR ÁREA

Nº	METODO	ESTRATEGIA	SEGÚN AREAS	ASIGNATURAS
1	Clase magistral	Estrategias Saber conocer	AREA ADMINISTRATIVA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo y Gestión del cuidado ✓ Administración de los servicios de salud ✓ Gerencia en salud
2	Conferencia	Estrategias Saber conocer		
3	Debate	Estrategias Saber conocer		
4	Diálogo	Estrategias Saber conocer		
5	Entrevista	Estrategias Saber conocer		
6	Exposición	Estrategias Saber conocer	AREA DOCENTE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Lenguaje y redacción técnica ✓ Taller de estrategias de aprendizaje
7	Lectura crítica	Estrategias Saber conocer		
8	Método audio visual	Estrategias Saber conocer		
9	Organizador de conocimiento	Estrategias Saber conocer		
10	Panel	Estrategias Saber conocer		
11	Programas	Estrategias Saber conocer	AREA DE INVESTIGACION	<ul style="list-style-type: none"> ✓ investigación en enfermería I,II ✓ seminario de tesis I,II ✓ Proyectos de inversión en salud ✓ Bioestadística
12	Resúmenes	Estrategias Saber conocer		
13	Seminario	Estrategias Saber conocer		
14	Taller	Estrategias Saber conocer		
15	Visita guiada	Estrategias Saber conocer		
16	Webquest	Estrategias Saber conocer	LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo y gestión del cuidado ✓ Enfermería en salud mental ✓ Taller de micro enseñanza
17	Dinámica de grupo	Estrategias Saber convivir		
18	Experiencia directa	Estrategias Saber convivir		
19	Aprendizaje basado en problemas	Estrategias Saber hacer		

20	Demostración	Estrategias Saber hacer	AREA ASISTENCIAL	✓ Anatomía Humana I,II
21	Dramatización	Estrategias Saber hacer		✓ Fisiología Humana I,II
22	Estudio de caso	Estrategias Saber hacer		✓ Patología y Semiología I,II
23	Estudio exploratorio	Estrategias Saber hacer		
24	Juego de roles	Estrategias Saber hacer		✓ Enfermería Básica I,II
				✓ Enfermería en la Atención del Adulto y Geronto I,II
			✓ Enfermería en el cuidado del neonato	
			✓ Crecimiento y desarrollo I,II	
			✓ Enfermería en el cuidado del niño y adolescente	
			✓ Enfermería en el cuidado de la mujer I,II	
			✓ Medicina complementaria y Alternativa	
			✓ Farmacología I,II	
			✓ Enfermería en el cuidado del paciente crítico	
			✓ Proceso en Atención de Enfermería	
			✓ Laboratorio clínico y Exámenes Complementarios.	
25	Lluvia de ideas	Estrategias Saber hacer	✓	
26	Solución de problemas		✓ Enfermería comunitaria I,II,III,IV	
			✓ Epidemiología	

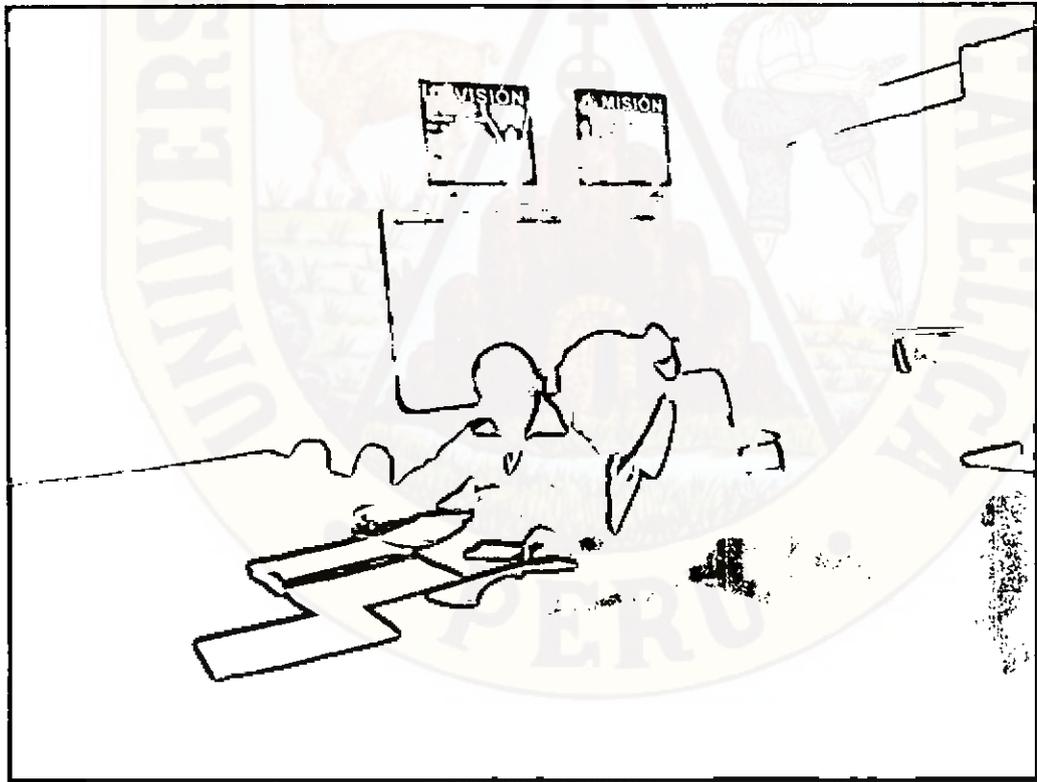
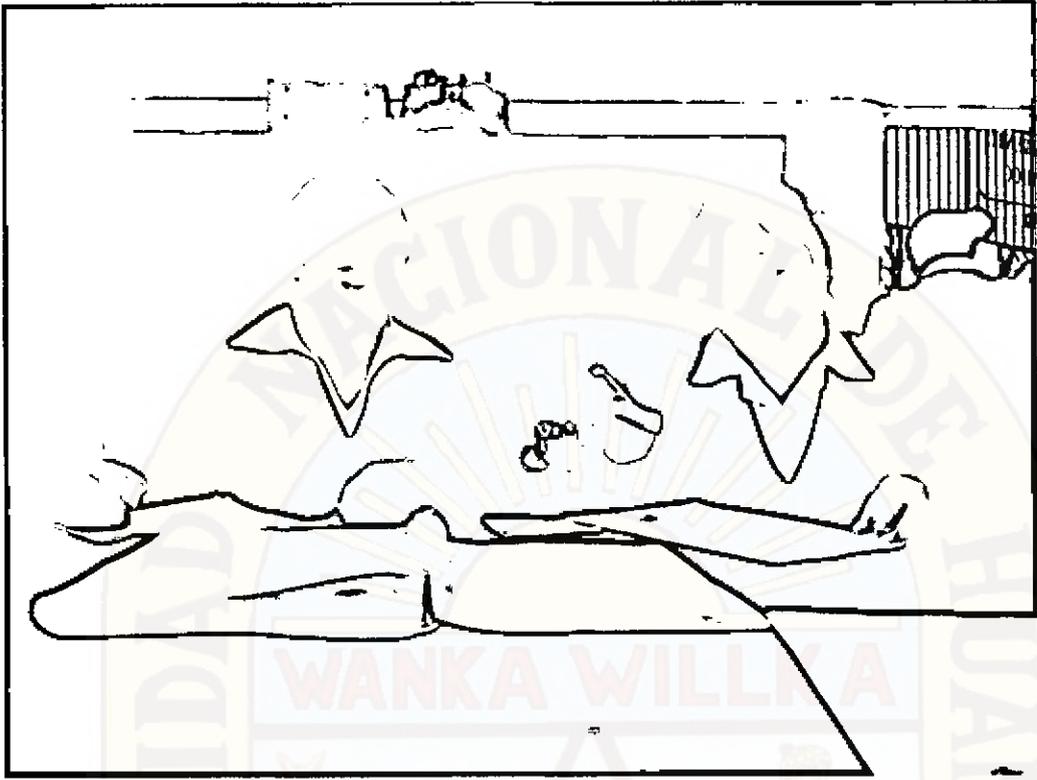
27	Sustentación	Estrategias Saber hacer	AREA COMUNITARIA	
28	Trabajo de campo	Estrategias Saber hacer		
29	Trabajo de grupo	Estrategias Saber hacer		
30	Trabajo individual	Estrategias Saber hacer		
31	Discusión	Estrategias Saber ser		





ANEXO 04
IMÁGENES DE EJECUCIÓN







ARTICULO CIENTÍFICO

ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS EN LA FORMACIÓN DEL LIDERAZGO EN LA FACULTAD DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCVELICA 2016

Huamán, E. Lliuyacc, Y.

Facultad de Enfermería, Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica,
Perú

RESUMEN:

Objetivo: Determinar las estrategias metodológicas utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016

Material y método: la investigación se realizó en una muestra de 55 sílabos, se utilizó como técnica de recolección de datos el análisis documental y el instrumento fue la ficha de análisis documental que estuvo constituido por 31 ítems. El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación alcanzado es el descriptivo, el método de investigación utilizado fue el deductivo-inductivo. El diseño que orientó el procesamiento estadístico corresponde al no experimental, transaccional descriptivo.

Resultados: De las 31 estrategias, la estrategia metodológica más utilizada es la exposición con 89,10% de uso entre 55 asignaturas. De la estrategia metodológica saber conocer la exposición es la más utilizada con 89,10% de uso. De la estrategia metodológica saber hacer el estudio de caso es el más usado con 32,70% de uso. De las estrategias metodológicas saber ser, la discusión es la estrategia más utilizada con 14,50% de uso. De la estrategia metodológica saber convivir, 9,10% hacen uso de la dinámica de grupo.

Conclusión: En las 55 asignaturas estudiadas se hace uso de 31 estrategias metodológicas en la formación de liderazgo, de estas la más utilizada es la exposición.

Palabras clave: estrategia, metodología, formación, liderazgo, conocer, hacer, ser, convivir.

METHODOLOGICAL STRATEGIES IN THE FORMATION OF LEADERSHIP IN THE FACULTY OF NURSING OF THE NATIONAL UNIVERSITY OF HUANCVELICA 2016

Huamán, E. Lliuyacc, Y.

Faculty of Nursing, National University of Huancavelica, Perú

SUMMARY:

Objective: To determine the methodological strategies used in the formation of the leadership in the Faculty of nursing of the National University of Huancavelica, 2016.

Material and method: the study was conducted on a sample of 55 syllabi, documentary analysis were used as data collection technique and instrument was the documentary analysis that was made up of 31 items tab. The type of research is basic, the reached level of research is the descriptive, the research

method used was the deductive. The design East the statistical processing is not experimental, descriptive transeccional.

Results: of the 31 strategies, the strategy methodological more used is the exhibition with 89,10% of use among 55 subjects. Methodological strategy know know exposure is most used with 89,10% usage. Of the strategy methodological know make the study of case is the more used with 32,70% of use. Methodological strategies to be, the discussion is the strategy most used with 14.50% of use. Strategy methodological know living together, 9.10% make use of group dynamics.

Conclusion: in the 55 subjects studied is makes use of 31 strategies methodological in the training of leadership, of these the more used is the exhibition.

Key words: strategy, methodology, training, leadership, learn, do, be, live.

INTRODUCCIÓN

Durante el desarrollo de las clases y en el proceso de formación, transmisión y adquisición del conocimiento, el docente debe implementar tácticas que conlleven al alumno a aprender a aprender, con un objetivo general, que nos muestre los diferentes impactos de la utilización de estrategias de enseñanza y de aprendizaje en el aula de clase.

La importancia del liderazgo se puede hacer visible en un sinnúmero de situaciones y vínculos: en grupos de amistad, en la familia, en los ámbitos educativos, etc., de ahí su importancia en su formación dentro de las aulas universitarias.

Hoy en día muchas universidades carecen de una persona quien pueda dirigir y controlar las actividades. Esto se debe por la falta de liderazgo y de personas con talento para ser líderes. Entonces se necesita, que surjan estudiantes capacitados y motivados para facilitar procesos de cambio y desarrollo universitario.

Los procesos de enseñanza-aprendizaje deben dar una enseñanza caracterizada por métodos productivos, que potencien las posibilidades de los estudiantes y que los prepare para enfrentarse a los desafíos de la vida. Es necesario formar estudiantes líderes que estén preparados para: conocer y modificar el contexto en que se desenvuelven, ser activos transformadores en los centros de salud donde realicen sus prácticas estudiantiles, utilizar adecuadamente las tecnologías de la información y las comunicaciones; reflexionar, tomar decisiones, defender puntos de vista ante los diversos problemas académicos universitarios.

El líder es aquel que dirige los destinos de los otros con la idea del bien común o al menos de lograr un objetivo previamente establecido. Una persona líder es aquella que es colocada al mando del grupo y que toma decisiones de acuerdo a las necesidades o requerimientos de cada circunstancia.

En los ámbitos universitarios hoy en día la figura del líder es esencial para llevar a cabo diferentes tipos de proyectos que puedan dar buenos profesionales. Esto es así porque se estima que un buen líder puede guiar mucho mejor a un grupo que si cada persona trabajara por sí sola o de manera independiente.

MATERIAL Y MÉTODOS

La investigación se realizó en una muestra de 55 sílabos, se utilizó como técnica de recolección de datos el análisis documentario y el instrumento fue la ficha de análisis documentario que estuvo constituido por 31 ítems. El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación alcanzado es el descriptivo, el método de investigación utilizado fue el deductivo-inductivo. El diseño que oriento el procesamiento estadístico corresponde al no experimental, transaccional descriptivo.

RESULTADOS

Figura N° 1. Estrategias metodológicas utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016

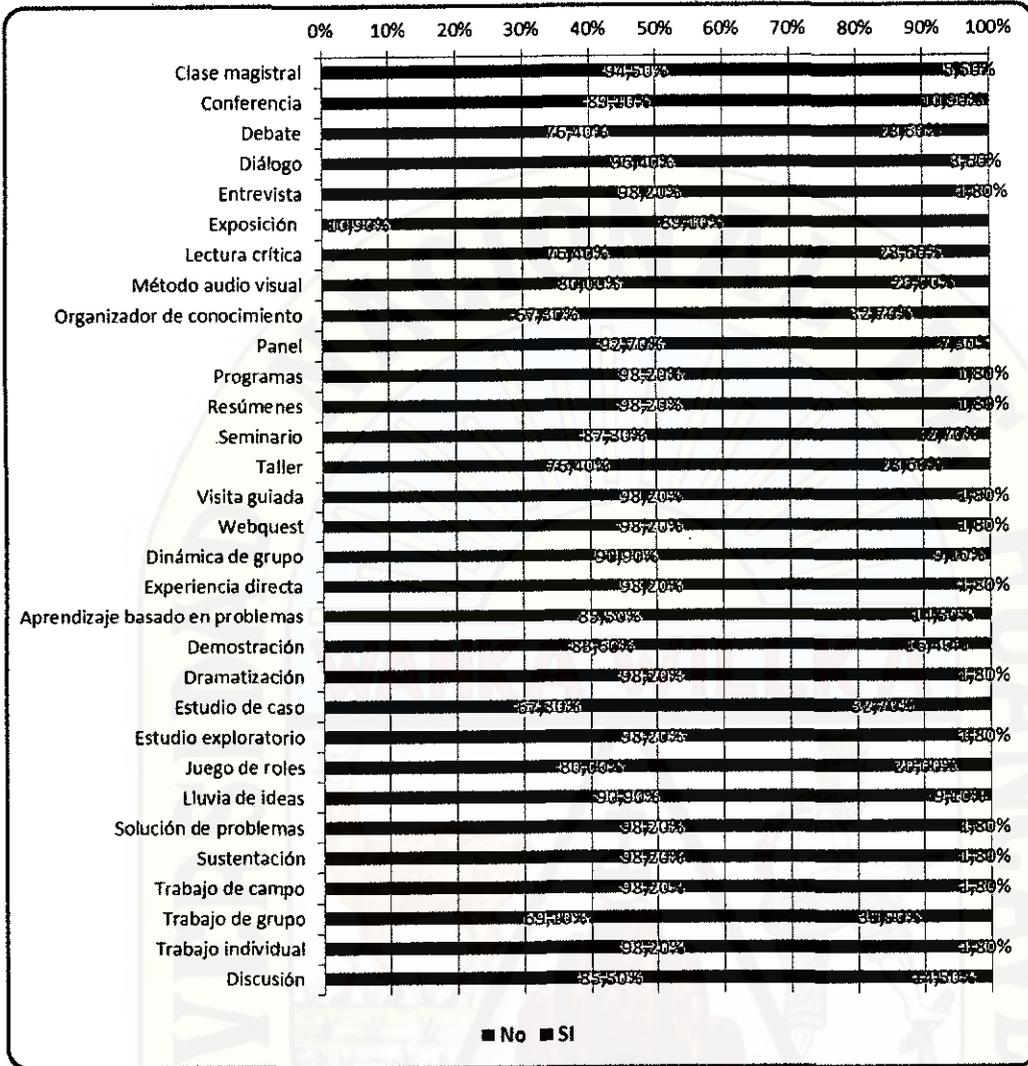


Figura N° 2. Estrategias metodológicas saber conocer utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016

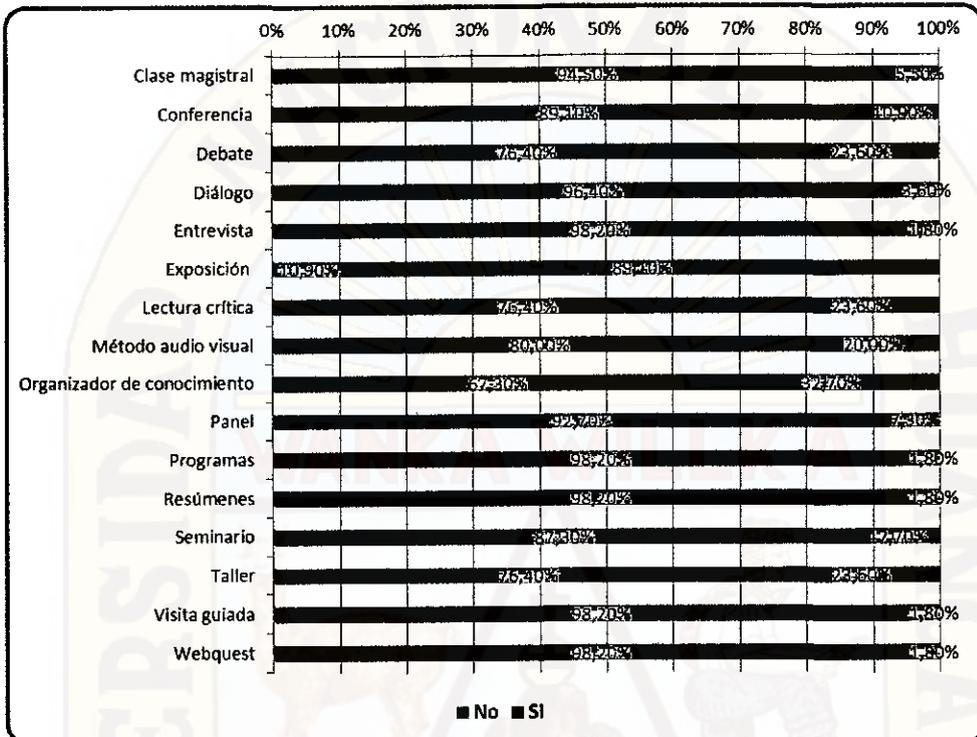


Figura N° 3. Estrategias metodológicas saber hacer utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016

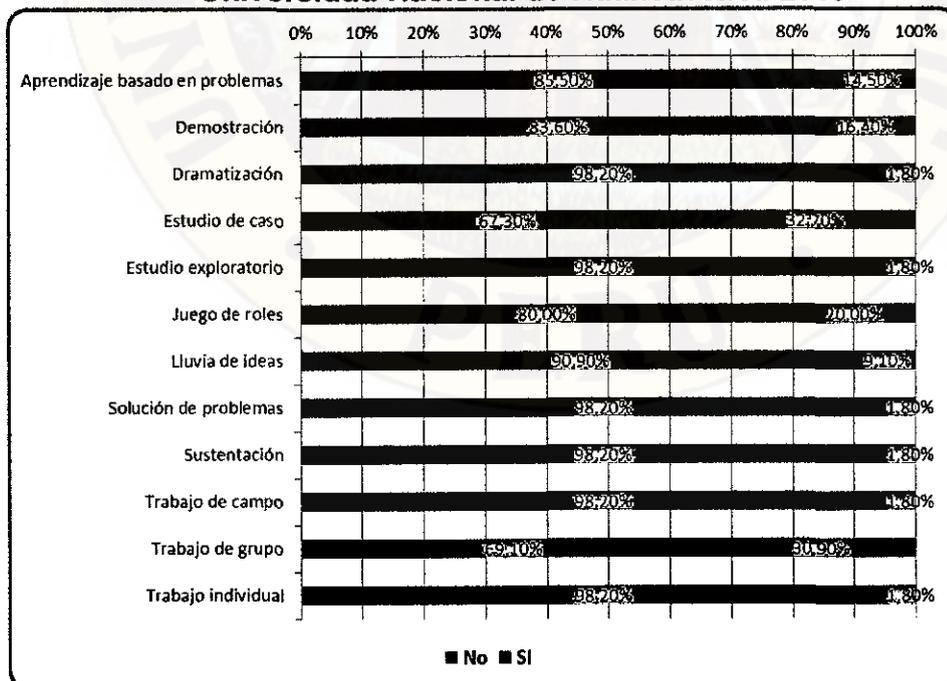


Figura N° 4. Estrategias metodológicas saber ser utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016

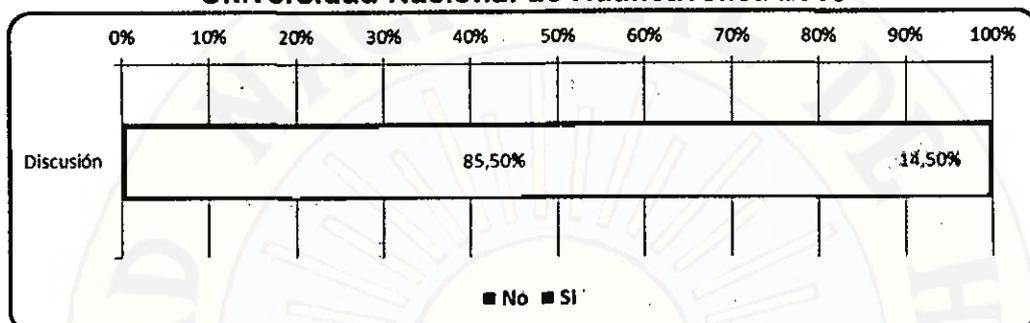
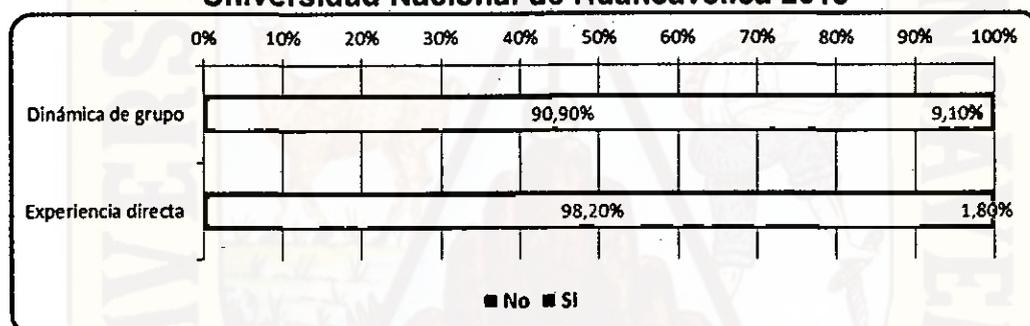


Figura N° 5. Estrategias metodológicas saber convivir utilizadas en la formación del liderazgo en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica 2016



DISCUSIÓN

- En toda acción educativa para el desarrollo de los educandos, los profesores tienen que hacer uso de las estrategias metodológicas y si se quiere que los alumnos desarrollen sus habilidades, destrezas y técnicas de liderazgo es necesario encontrar la estrategia metodológica adecuada que permita en el estudiante universitario en menor tiempo con, y con el menor esfuerzo alcanzar los objetivos previstos, por ello es fundamental que el profesor sea un experto en la aplicación de las estrategias metodológicas y sobre todo si se trata del desarrollo del liderazgo.
- Comprendiéndose que la estrategia metodológica es el conjunto de procedimientos, apoyadas en las técnicas de enseñanza, que tienen

- El docente universitario puede incentivar el liderazgo universitario mediante la formación de grupos de trabajo, charlas de motivación y superación; fomentando la participación en actividades extracurriculares, mediante la participación conjunta entre alumnos y el profesor y mediante jornadas de trabajo.
- La formación de liderazgo es la principal garantía en la formación de mejores profesionales capaces, competitivos y excelentes líderes en la construcción de una nueva civilización.
- Es importante la formación de líderes, porque son ellos quienes favorecen los cambios y renovaciones. Por eso en la Universidad Nacional de Huancavelica se deben de impartir con mayor dedicación estrategias metodológicas orientadas a la formación de líderes.
- Teniendo en consideración las premisas anteriores se tiene en la tabla nº 4.1, los resultados generales del uso de estrategias metodológicas usadas en la formación de líderes, el análisis se realizó en 55 asignaturas las cuales hacen uso de 31 estrategias metodológicas, resaltando la exposición como la estrategia más utilizada con 89,10% de uso.
- En la tabla nº 4.2, se encuentra los resultados de la estrategia metodológica saber conocer, que implica el uso de herramientas para procesar el conocimiento mediante la planeación, monitoreo y evaluación; esta estrategia metodológica estuvo conformada por 16 métodos, de los cuales el más resaltante fue la exposición con 89,10% de uso, seguido por el organizador de conocimiento con 32,70% de uso.
- En la tabla nº 4.3, se muestra los resultados del uso de las estrategias metodológicas saber hacer que se refiere al saber actuar con respecto a la ejecución de procedimientos específicos para resolver problemas, teniendo como base la planeación y evaluación, estas estrategias están conformadas por 12 métodos y las más utilizada es el estudio de caso con un 32,70% de uso.

- La tabla nº 4.4, representa los resultados de uso de la estrategia metodológica saber ser, que se caracteriza por la construcción de la identidad personal y la conciencia y control del proceso emocional en la realización de las actividades como estudiante. En el saber ser está la motivación, el interés en el trabajo y, la búsqueda de idoneidad; esta estrategia está representado por un solo método, mejor dicho que solo hacen uso de un solo método que es la discusión usada en solo 14,50% de asignaturas.
- La tabla nº 4.5, representa el uso de la estrategia metodológica saber convivir que implica el uso de valores asociados a la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales, en esta estrategia solo se utilizan 2 métodos, la dinámica de grupos es usado solo por 9,10% de asignaturas, la experiencia directa solo es usada en 1,80% de asignaturas.
- Verdugo (3) indica que las estrategias metodológicas también sirven para para fortalecer la inteligencia emocional en niños.
- Villalón (4) resalta la importancia de la comunicación entre las partes, caso contrario el liderazgo solo será el transaccional basado en el salario.
- Vásquez (5) encontró que el liderazgo más prevalente entre los docentes es el transaccional que se basa en un salario o recompensa del liderado.
- Trucios, K. y Trucios M. (6) reportaron que 60% de estudiantes presentan un estilo de liderazgo democrático y su relación interpersonal es regular en el 75% de estudiantes.
- La teoría del liderazgo transformacional de Bass y Burns resalta el liderazgo transformacional sobre el transaccional este último solo se basa en el intercambio de alguna cosa por parte del líder y el liderado, en cambio el liderazgo transformacional se preocupa por el desarrollo de los seguidores, son sinceros al referirse a sus valores, canalizan su necesidad de poder de forma socialmente constructiva al servicio de la

colectividad, son imparciales y presentan coherencia entre su comunicación verbal y no verbal.

- La teoría de las relaciones interpersonales resalta la importancia de comprender nuestra conducta para ayudar a otras personas y se resalta la importancia de que el paciente reconozca y entienda sus problemas, se debe facilitar la exploración de sentimientos para sobrellevar los problemas, es muy importante la relación entre las personas para sacar el máximo de provecho entre ambos, es importante renovar continuamente las metas por alcanzar.

CONCLUSIONES

- En las 55 asignaturas estudiadas se hace uso de 31 estrategias metodológicas en la formación de liderazgo, de estas la más utilizada es la exposición.
- Considerando las estrategias metodológicas de saber conocer que estuvo conformada por 16 métodos resaltándose la exposición usada en el 89,10% de asignaturas.
- Sobre la estrategia metodológica de saber hacer conformada por 12 métodos la más utilizada fue el estudio de caso con 32,70% de uso por las asignaturas.
- La estrategia metodológica saber ser está representado por solo un método, la discusión, su uso se da solo en el 14,50% de asignaturas.
- La estrategia metodológica saber convivir está representado por la dinámica de grupo y la experiencia directa, el uso de estos métodos es bastante reducido, así el primero es usado en 9,10% de asignaturas y la segunda es usada en solo 1,80% de asignaturas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Gabinete Pedagógico Interdisciplinario. Sobre estrategias metodológicas [Internet]. 2016 [Available from: <https://es.scribd.com/doc/52886840/Bibliografia-Estrategias-Metodologicas>].
2. Pérez R. Definición de Liderazgo [Internet]. libertadfinanciera.com/index.htm; 2016 [Available from: <http://libertadfinanciera.com/index.htm>].
3. Verdugo DR. Estrategias metodológicas para fortalecer la inteligencia emocional de los estudiantes de 4to año de educación general básica de la escuela “Ricardo Muñoz Chávez” en el área de ciencias sociales, año lectivo 2014-2015 [Tesis de titulación]. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana; 2015.
4. Villalón XG. El liderazgo transformacional como agente motivador en un establecimiento municipal [Tesis de maestría]. Chile: Universidad De Chile; 2014.
5. Vásquez D. Estilos de liderazgo de los docentes del nivel secundaria de una institución educativa del distrito de la Perla-Callao [Tesis de maestría]. Perú: Universidad San Ignasi de Loyola; 2012.
6. Trucios KR, Trucios M. Estilos de liderazgo y relaciones interpersonales en estudiantes de la facultad de enfermería de la universidad nacional de huancavelica - 2012 [Tesis de titulación]. Perú: Universidad Nacional de Huancavelica; 2013.