



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER
HUMANO.

CARRERA DE ENFERMERÍA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A OBTENCIÓN DEL
TITULO DE LICENCIADAS EN CIENCIAS DE LA ENFERMERIA.

TEMA:

FORMACIÓN ACADÉMICA Y LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES DE
LA CARRERA DE ENFERMERÍA, UNIVERSIDAD ESTATAL DE
BOLIVAR 2018.

AUTORAS:

ADRIANA DEL PILAR ESPÍN ARGÜELLO
ANDREA GABRIELA AGUILAR SANCHEZ

TUTORA:

LIC. ELENA MERCEDES VALDIVIESO ARROYO

GUARANDA-ECUADOR

2018

DEDICATORIA.

Con humildad este trabajo va dedicado a Dios, por permitirme llegar a este momento tan importante de mi vida y jamás dejar que la esperanza muera dentro de mí. A quienes han sido sin duda mi inspiración y fuerza cada día para continuar luchando y cumpliendo mis sueños, quienes con su amor incondicional y sabiduría han llenado mi vida de luz, para ustedes Fanicita y Jean.

Adriana

Con inmenso amor y cariño dedico el presente a Dios por ser fuente inagotable de sabiduría y guía en el sendero de mi vida, mis padres Ximena y Rubén, esposo e hijo quienes han sido mi apoyo incondicional.

Andrea

AGRADECIMIENTO.

Nuestra profunda gratitud a la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad Ciencias de la Salud y del Ser Humano, Carrera de Enfermería, por darnos la oportunidad de formarnos profesionalmente en sus aulas.

A nuestra querida tutora Lic. Elena Valdivieso quien, con su experiencia, paciencia, apoyo y motivación constante, ha permitido que logremos terminar este proyecto de investigación.

A las autoridades de la Facultad, quienes permitieron que podamos realizar la investigación de campo.

A todos los estudiantes y docentes que participaron en nuestra investigación, por la colaboración y la sinceridad de sus palabras.

A todos y cada uno de los docentes, que contribuyeron en nuestro proceso de formación profesional, compartiendo sus conocimientos.

A ellos: muchas gracias y que Dios los bendiga siempre.

TEMA:

**FORMACIÓN ACADÉMICA Y LIDERAZGO EN LOS
ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA,
UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR 2018.**

CERTIFICADO DE LA TUTORA.

Guaranda 22 de octubre del 2018.

La suscrita, Lic. Elena Mercedes Valdivieso Arroyo.

CERTIFICO QUE:

El proyecto de investigación titulado: “FORMACIÓN ACADÉMICA Y LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ENFERMERIA, UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR.2018”. Elaborado por las estudiantes Adriana del Pilar Espín Argüello y Andrea Gabriela Aguilar Sánchez, han cumplido con todos los lineamientos metodológicos contemplados en la Unidad de Titulación de la Carrera de Enfermería, para ser sometido a revisión y calificación por los miembros del tribunal nombrado por el Consejo Directivo de la Facultad y posteriormente a la sustentación publica respectiva.

.....
Lic. Elena Mercedes Valdivieso Arroyo
TUTORA DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.

RESUMEN.

El liderazgo en el proceso de formación académica, del estudiante de enfermería es indispensable para generar recursos humanos, capacitados, eficaces, eficientes, que innoven, propongan, lideren los procesos de cambio y participen en la búsqueda constante del desarrollo profesional, resaltando así el protagonismo del gremio en el sistema nacional de salud.

El presente estudio tiene como objetivo determinar la influencia de la formación académica en el desarrollo del liderazgo en los estudiantes de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar. Para ello se procedió a realizar un diagnóstico en el que se determinó que la formación académica ofertada en la carrera no permite desarrollar liderazgo en los estudiantes; apenas el 13% de los mismos considera que han podido desarrollar y fortalecer esta característica con la formación académica. Además, los docentes tienen una participación limitada en el fortalecimiento del liderazgo estudiantil, debido a que no le dan la importancia necesaria al desarrollo de esta característica dentro del aula de clases. Tomando en cuenta la investigación bibliográfica y los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes y estudiantes, se recomienda a las autoridades actividades que promuevan el liderazgo estudiantil, con el fin de lograr el desarrollo y fortalecimiento de esta característica. Y además enriquecer el proceso de formación académica de los estudiantes de la carrera de enfermería, partiendo del compromiso de los actores académicos docentes, estudiantes y autoridades.

La presente investigación alcanza un grado de profundidad de tipo descriptivo ya que permite comprender de manera clara la información recabada en el marco teórico y los resultados obtenidos de la recolección de datos, ayudando a la descripción de características del proceso de formación académica y el desarrollo de liderazgo en los estudiantes de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.

Palabras clave: formación académica, liderazgo estudiantil, docente, autoridades.

SUMMARY.

The leadership in the process of academic training of the nursing student is essential to generate human resources, trained, effective, efficient, that innovate, propose, lead the processes of change and participate in the constant search for professional development, thus highlighting the protagonist of the guild in the national health system.

The objective of this study is to determine the influence of academic training on the development of leadership in nursing students at the State University of Bolívar. To this end, a diagnosis was made, which determined that the academic training offered by the degree program does not allow for the development of leadership in students, only 13% of the consider that they have been able to develop and strengthen this characteristic whit their academic training. In addition, teacher have limited participation in strengthening of student leadership, because they do not give the necessary importance to the development of this characteristic within the classroom. Taking into account the bibliographic research and the results obtained from the questionnaire applied to teachers and students, the authorities are recommended activities that promote student leadership, in order to achieve the development and strengthening of this characteristic. And also enrich the process of academic training of the nursing students, based on the commitment of academic actors, teachers, students and authorities.

The present investigation reaches a depth level of descriptive type since it allows to clearly understand the information gathered in the theoretical framework and the results obtained from the data collection, help us to describe the characteristics of the academic training process and development of leadership in the nursing students of the State University of Bolívar.

ÍNDICE.

DEDICATORIA.	II
AGRADECIMIENTO.	III
TEMA	IV
CERTIFICADO DE LA TUTORA.	V
RESUMEN.....	VI
SUMARY.....	VII
ÍNDICE.	VIII
INTRODUCCIÓN.	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.	3
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	3
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.	5
1.3 OBJETIVOS.	6
1.3.1 General.	6
1.3.2 Específicos.	6
1.4 JUSTIFICACIÓN.	7
1.5 LIMITACIONES.	10
CAPITULO II: MARCO TEORICO.	11
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.	11
2.2 BASES TEÓRICAS.....	14
2.3 FORMACIÓN ACADÉMICA.....	14
2.3.1 Fundamentación social.....	14
2.3.2 Fundamentación pedagógica.....	15
2.3.3 Fundamentación psicológica.....	16
2.4 HERRAMIENTAS DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA.....	17
2.4.1 Debate	17
2.4.2 Clase magistral activa.	21
2.4.3 Aprendizaje basado en problemas.....	22
2.5 COMPETENCIAS DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA DEL ESTUDIANTE DE ENFERMERÍA.....	23
2.5.1 Competencias generales.	24

2.5.2 Competencias específicas.....	27
2.6 PARADIGMA EDUCATIVO.	28
2.6.1 Modelo Pedagógico de la Escuela de Enfermería.....	28
2.7 ACTORES DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA.....	30
2.7.1 Estudiante de enfermería.....	31
2.7.2 Docente	33
2.7.3 Autoridades	36
2.8 LIDERAZGO.....	38
2.8.1 Fundamentación social.....	40
2.8.2 Fundamentación pedagógica.....	40
2.8.3 Fundamentación psicológica.....	41
2.9 LIDERAZGO EN ENFERMERÍA.	42
2.9.1 Tipos de Liderazgo.....	43
2.9.2 Características del Líder en enfermería.....	46
2.10 ESPACIO EDUCATIVO.....	49
2.10.1 Espacios de participación estudiantil.....	51
2.10.2 Interacción con líderes universitarios.....	51
2.11 RELACIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE.....	52
2.11.1 Docente líder de la educación.	54
2.11.2 Ambiente de confianza.....	55
2.12 LIDERAZGO Y CULTURA	55
2.13 DEFINICIÓN DE TERMINOS.	57
2.14 SISTEMA DE VARIABLES.....	59
2.14.1 Variable independiente.....	59
2.14.2 Variable dependiente.....	59
2.15 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.	60
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO.	66
3.1 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.	66
3.2 DISEÑO.	66
3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	67
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	69
3.5 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.	70

3.5.1 Resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los estudiantes en formación de quinto al octavo ciclo de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.....	70
3.5.2 Resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los docentes que laboran en la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.	86
CAPITULO IV: RESULTADOS ALCANZADOS SEGÚN LOS OBJETIVOS.	
.....	102
4.1 OBJETIVOS PLANTEADOS Y RESULTADOS ALCANZADOS.	102
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.	108
5.1 CONCLUSIONES.	108
5.2 RECOMENDACIONES.	110
CAPITULO VI: MARCO ADMINISTRATIVO.	112
6.1 RECURSOS.	112
6.2 PRESUPUESTO.	113
6.3 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.	114
BIBLIOGRAFIA.	116
ANEXOS.	123

ÍNDICE DE CUADROS.

CUADROS DE RESULTADOS DE ENCUESTAS APLICADAS A LOS ESTUDIANTES

Cuadro N° 1. Herramientas académicas, para el desarrollo del liderazgo.....	70
Cuadro N° 2. Formación académica y desarrollo de competencias generales.	72
Cuadro N° 3. Competencias específicas para el desarrollo de liderazgo que se cumplen durante el proceso de formación académica.....	74
Cuadro N° 4. Inclusión del liderazgo en el modelo pedagógico como medio para alcanzar la excelencia académica.....	76
Cuadro N° 5. Habilidades requeridas al ingreso de la carrera y fortalecidas durante la formación académica.....	77
Cuadro N° 6. Promoción de educación continua para el fomento de liderazgo... ..	79
Cuadro N° 7. Características de liderazgo que contribuirán en el desempeño profesional.....	81
Cuadro N° 8. Actividades para el fortalecimiento del liderazgo estudiantil.	83
Cuadro N° 9. Participación en el proceso de transformación educativa adoptando la cultura de liderazgo.	84
Cuadro N° 10. Confianza para expresar ideas y necesidades con libertad a docentes y autoridades.	85

CUADROS DE RESULTADOS DE ENCUESTAS APLICADAS A LOS DOCENTES.

Cuadro N° 11. Utilización de herramientas académicas para fortalecer el liderazgo.	86
Cuadro N° 12. Proceso de formación que contribuye con las competencias específicas para el desarrollo de liderazgo.....	88
Cuadro N° 13. Inclusión del liderazgo en el modelo pedagógico como medio para alcanzar la excelencia académica.....	90

Cuadro N°14. Fortalecimiento del conocimiento científico, capacidades, habilidades, destrezas y valores vinculados al perfil de egreso del profesional de enfermería.	91
Cuadro N° 15. Frecuencia en la actualización de conocimientos de la asignatura que imparte.....	92
Cuadro N° 16. Promoción de educación continua para el fomento de liderazgo en temas como: trabajo en equipo, autoestima y motivación.	94
Cuadro N° 17. Características que el docente fortalece en el aula de clases para desarrollar liderazgo en los estudiantes.....	96
Cuadro N° 18. Actividades para el fortalecimiento del liderazgo estudiantil.	98
Cuadro N° 19. Interacción docente-estudiante durante el desarrollo de clases..	100
Cuadro N° 20. Participación en el proceso de transformación educativa adoptando la cultura de liderazgo.	101

ÍNDICE DE GRÁFICOS.

GRAFICOS DE LOS RESULTADOS DE ENCUESTAS APLICADAS A LOS ESTUDIANTES.

GRÁFICO N° 1 Herramientas académicas para el desarrollo del liderazgo, utilizadas por los docentes.	71
GRÁFICO N° 2 Formación académica y competencias generales como: liderazgo, trabajo en equipo y resolución de problemas.	73
GRÁFICO N° 3 Competencias específicas para el desarrollo del liderazgo, que se cumplen durante el proceso de formación académica.	75
GRÁFICO N° 4 Inclusión del liderazgo en el modelo pedagógico como medio para alcanzar la excelencia académica.	76
GRÁFICO N° 5 Habilidades con las que se identificaba y considera que ha podido fortalecer durante la formación académica.	78
GRÁFICO N° 6 Autoridades de la Facultad promueven la educación continua para el fomento del liderazgo en temas como: trabajo en equipo, autoestima y motivación.	80
GRÁFICO N° 7 Características del liderazgo que contribuirán en el desempeño profesional.	82
GRÁFICO N° 8 Actividades que le gustaría se implementen para el fortalecimiento del liderazgo estudiantil.	83
GRÁFICO N° 9 Participación en el proceso de transformación educativa adoptando la cultura de liderazgo.	84
GRÁFICO N° 10 Confianza para expresar ideas y necesidades con libertad a docentes y autoridades.	85

GRAFICOS DE LOS RESULTADOS DE ENCUESTAS APLICADAS A LOS DOCENTES.

GRÁFICO N° 11. Utilización de herramientas académicas para fortalecer habilidades de liderazgo.	87
GRÁFICO N° 12. Proceso de formación que contribuye con las competencias específicas para el desarrollo de liderazgo.	89

GRÁFICO N° 13. Inclusión del liderazgo en el modelo pedagógico como medio para alcanzar la excelencia académica.....	90
GRÁFICO N°14. Fortalecimiento del conocimiento científico, capacidades, habilidades, destrezas y valores vinculados al perfil de egreso del profesional de enfermería.	91
GRÁFICO N° 15. Frecuencia en la actualización de conocimientos de la asignatura que imparte el docente.	93
GRÁFICO N° 16. Promoción de educación continua para el fomento de liderazgo en temas como: trabajo en equipo, autoestima y motivación.....	95
GRÁFICO N° 17. Características que el docente fortalece en el aula de clases para desarrollar liderazgo en los estudiantes.....	97
GRÁFICO N° 18. Actividades para el fortalecimiento del liderazgo estudiantil.	99
GRÁFICO N° 19. Interacción docente-estudiante durante el desarrollo de clases	100
GRÁFICO N° 20. Participación en el proceso de transformación educativa adoptando la cultura de liderazgo.	101

INTRODUCCIÓN.

La formación profesional debe asegurar que los estudiantes de enfermería alcancen resultados que estén de acuerdo con las expectativas del campo laboral, garantizando la mejora continua en áreas como: la práctica basada en la evidencia, el liderazgo y la promoción del aprendizaje permanente (CEAACES, 2016)

Es así, que en la actualidad el liderazgo dentro de la formación académica de los estudiantes de enfermería permite, crear mentes capaces de abrir nuevas direcciones en la generación y transmisión del conocimiento, con el fin de mejorar el rendimiento académico, despertar el entusiasmo, motivación, pensamiento crítico, reflexivo y favorecer el trabajo en equipo, siendo modelo de cambio para ejercer en su forma de pensar y actuar.

Dando respuesta a lo antes mencionado, se plantea el siguiente trabajo investigativo: “FORMACIÓN ACADEMICA Y LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ENFERMERIA, UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR. 2018”, que tiene como objetivo determinar la influencia de la formación académica en el desarrollo del liderazgo en los estudiantes de la carrera de enfermería, y de esta manera descubrir en qué medida los docentes participan en el fortalecimiento de habilidades de liderazgo estudiantil, a más de analizar en que se está fallando y que falta fortalecer. Para ello se han contemplado los siguientes capítulos:

Capítulo I. En este capítulo se describe el planteamiento y formulación del problema, y los objetivos, justificación y limitaciones de la investigación.

Aquí se describe porque y para que se realiza la investigación además de los logros que se desea alcanzar.

Capítulo II. Este capítulo tiene el propósito de dar a la investigación un sistema coordinado de conceptos y argumentaciones, que permitan abordar el problema, describiendo los antecedentes de la investigación, bases teóricas, términos definidos y el sistema de operacionalización de variables, de este conjunto depende el resultado del trabajo.

Capítulo III. Aquí se analizan cuáles son los métodos y técnicas apropiadas para realizar esta investigación, dentro de los cuales encontramos el nivel investigativo, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, procesamiento y análisis de los mismos, que permiten realizar el trabajo de campo.

Capítulo IV. Presenta los resultados alcanzados de las técnicas investigativas aplicadas y comparados con a los objetivos planteados al iniciar este trabajo.

Capítulo V. Para finalizar y después de haber realizado toda la investigación se mencionan las principales conclusiones obtenidas: La formación académica que oferta la carrera de enfermería no permite desarrollar liderazgo en los estudiantes ya que apenas el 13% de los mismos considera que han podido desarrollar y fortalecer esta característica con la formación académica. Los docentes tienen una participación limitada en el fortalecimiento del liderazgo estudiantil, debido a que no le dan la importancia necesaria al desarrollo de esta característica dentro del aula de clases. El clima de confianza entre los actores del proceso de formación, dentro de la facultad no es adecuado, ya que el estudiantado expresa tener solamente en ocasiones la confianza necesaria para expresar sus ideas y necesidades con libertad a docentes y autoridades.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Actualmente el ingreso de jóvenes a la carrera de enfermería, esta matizado por la limitada identidad profesional, esto se ha convertido en un problema, debido a la desmotivación del alumno por realizar las tareas encomendadas y liderar en el proceso enseñanza-aprendizaje.

La forma en que los estudiantes ven su futura profesión y el sentimiento que esta les genera, influye tanto en su modo de actuar, pensar, incluso en las relaciones con su entorno.

Aquellos estudiantes que no desertan de la carrera y la culminan sin haberla llegado a querer, apreciar o apasionarse por ella terminan convirtiéndose en malos profesionales: frustrados, deprimidos, mediocres, sin gusto ni amor por lo que hacen.

Durante el proceso de formación práctica, se ha evidenciado la falta de liderazgo del estudiante de enfermería, ya que él mismo no toma la iniciativa o decisión de realizar las actividades de cuidado, aun teniendo el conocimiento para hacerlo, esperan recibir órdenes de parte del profesional a cargo o aun peor dirigir su atención a otras tareas.

El temor del estudiante que se encuentra realizando sus prácticas pre profesionales, no le permite tener autonomía, ni desempeñar este proceso por temor a equivocarse, sin sacar provecho de su conocimiento y mucho menos del conocimiento de profesionales con más experticia.

No tiene la valentía necesaria para expresar sus dudas ni compartir sus conocimientos, por miedo a la crítica de sus tutores y compañeros.

Crear líderes es necesario, aun mas fortalecer la seguridad personal, autoestima y autocepto del alumno, que lo llevaran a identificarse como profesionales de enfermería, y por ende a liderar en el proceso de desempeño práctico.

Consideramos que el tiempo oportuno para crear y fortalecer las habilidades y destrezas del liderazgo es durante el proceso de formación académica, donde la experiencia y motivación constante del docente permitan al alumno identificarse con el “Ser Enfermero/a” siendo el docente el modelo constructor de este fin.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

¿De qué manera la formación académica contribuye al liderazgo en los estudiantes de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar 2018?

1.3 OBJETIVOS.

1.3.1 General.

Determinar la influencia de la formación académica en el desarrollo del liderazgo en los estudiantes de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar 2018.

1.3.2 Específicos.

1. Definir las bases teóricas sobre el desarrollo y fortalecimiento del liderazgo estudiantil mediante investigación bibliográfica.
2. Diagnosticar si la formación académica, permite desarrollar liderazgo en los estudiantes de enfermería.
3. Recomendar a las autoridades, actividades que promuevan el desarrollo y fortalecimiento de liderazgo en los estudiantes de la carrera de enfermería.

1.4 JUSTIFICACIÓN.

La Universidad Estatal de Bolívar, ubicada en la provincia de la cual recibe su nombre, alma mater de la formación académica de profesionales de alta calidad, cuenta con cinco facultades, dentro de las cuales destaca la Facultad de Ciencias de la Salud y del ser Humano, con dos escuelas independientes Enfermería y Gestión del Riesgo, las cuales se encuentran dando respuesta a las necesidades y demandas de la población en cuanto al cuidado de la salud (U.E.B, 2017).

La escuela de enfermería inicia su labor académica el 11 de julio de 1988, como un paralelo de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Guayaquil, posteriormente a la consecución de la autonomía y creación de la Universidad Estatal de Bolívar, inicia el funcionamiento de la Escuela de Enfermería, pese al incremento de Escuelas de Enfermería en la región, la Universidad Estatal de Bolívar ha mantenido su prestigio, reconocimiento y demanda estudiantil, dado que el campo laboral para la profesión es alto (U.E.B, 2017).

La presente investigación nace a través de las experiencias obtenidas a lo largo de las prácticas pre-profesionales en las cuales al rotar por diversas áreas de desempeño se pudo identificar situaciones en las cuales se exige al enfermero/a la dirección de un equipo, la toma de decisiones y la puesta en práctica de características de un líder, se observaron las dificultades que tienen los estudiantes de enfermería al aplicar estas cualidades, su falta de autonomía y el temor al realizar sus actividades prácticas.

En la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar se realizó un estudio denominado: perfil de las/los graduados de la escuela de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar y su relación con el desempeño profesional 2010-2013, en el cual mediante un cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería determinó que, de un total de 80 participantes, el 5% correspondiente a 4 personas ocupan cargos directivos o son líderes de servicio, mientras que el 90% cumplen actividades de cuidado directo, y el 5% restante cumplen otras funciones administrativas. (Ortiz Mayorga Ximena Guadalupe, 2016).

En base a la investigación antes mencionada, cabe destacar la poca participación de los graduados en funciones administrativas y de liderazgo, evidenciando que hace falta el fortalecimiento y motivación del talento humano durante la formación académica.

Al respecto, las enfermeras brasileñas (Amestoy, Cestari, Thofehrn, Milbrath, & Trindade, 2015), manifiestan que “Existen estudios sobre la educación de enfermería que ha revelado que la formación se ha centrado en el aprendizaje de procedimientos técnicos. Este proceso puede explicar, al menos en parte la dificultad de ejercer liderazgo”

Esta investigación es importante ya que permitirá determinar la influencia de la formación académica, en el desarrollo del liderazgo en los estudiantes de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.

Es necesario que las instituciones educativas encargadas del proceso de formación, tomen conciencia sobre la importancia de la enseñanza y el aprendizaje permanente del liderazgo. De esa manera, pondrán a disposición del mercado de trabajo, profesionales aptos para asumir la función de líderes del equipo de enfermería, preparados para desarrollar habilidades de atención en salud, comunicación, administración y gestión con la finalidad de que atiendan las necesidades sociales, con énfasis en la calidad de atención y que esta sea humanizada (Bonilla, 2013).

Múltiples organizaciones se han referido a la importancia y necesidad del liderazgo en enfermería, entre ellas el Consejo Internacional de Enfermería (CIE), el cual lo reconoce como “un componente esencial de la dirección moderna”. Además, asegura que “los profesionales de enfermería han de estar preparados para ocupar puestos de gestión, dirección y elaboración de políticas no solo en la enfermería sino también en los servicios de salud en general” (Consejo Internacional de Enfermería, 2015).

Lo anterior constituye un reconocimiento de los roles y alcances de la disciplina y su ejercicio profesional, donde sin lugar a dudas se necesita el liderazgo.

En este contexto (Auccasi & Márquez, 2016), afirman que “la profesión de enfermería necesita examinar la actual formación académica para la gestión y el liderazgo y cuestionarse si esa educación responde a las necesidades actuales, de lo contrario, la enfermería quedara rezagada por la rapidez del cambio en el contexto sanitario ”.

En relación con los autores, se considera que el liderazgo en enfermería es indispensable para el desarrollo y posicionamiento de la disciplina y que como tal puede ser aprendido o potencializado; por lo tanto, las Instituciones de Educación Superior (IES), desempeñan un papel muy importante en su desarrollo y fortalecimiento.

Es así que, la presente investigación es factible, debido a su aplicabilidad en el campo educativo, ya que actualmente la formación académica profesional exige una renovación y actualización constante tanto de docentes como estudiantes, para garantizar talento humano competitivo que lidere en el medio laboral.

Con esta investigación se beneficiará toda la comunidad estudiantil y la planta docente de la carrera de enfermería, ya que los desafíos actuales y futuros de la profesionalización plantean la necesidad de desarrollar un proceso formativo sustentado en el liderazgo para lograr la calidad de atención.

La novedad científica de esta investigación, radica en adoptar una nueva cultura en el proceso de formación educativa de los alumnos, donde los docentes fomenten y desarrollen las habilidades de liderazgo en sus estudiantes, mediante la aplicación de un plan de actividades, que ofrezcan alternativas de cambio conforme a las exigencias de la Ley de Educación Superior, con el propósito de alcanzar éxitos durante la formación profesional.

1.5 LIMITACIONES.

- Dificultad en la recolección de datos, debido al escaso tiempo de los estudiantes y docentes, por sus labores académicas.
- Las actividades propuestas para desarrollo y fortalecimiento del liderazgo en los estudiantes no sean aplicadas como se va a recomendar en el documento.

CAPITULO II: MARCO TEORICO.

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.

En el año 2013 en España se realizó una investigación denominada “Liderazgo profesional: construcción y desarrollo en los estudiantes durante su formación universitaria”, fue un estudio cualitativo utilizando como estrategia la etnografía y como marco epistemológico el constructivismo. Como instrumento se utilizó la encuesta conformada de once ítems de preguntas abiertas. Llegando a las siguientes conclusiones: Los estudiantes conocen muy poco sobre técnicas que fortalezcan el liderazgo, además no todos se consideran líderes, tampoco se sienten preparados para asumir las responsabilidades de liderar un equipó de salud (Marañón, 2013).

En Brasil se realizó el estudio sobre: “El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes”, con el cual se conoció la visión de enfermeros líderes sobre el liderazgo, fue un estudio cualitativo descriptivo realizado con 12 enfermeros/as que ocupaban cargos directivos en instituciones de salud pública, los datos fueron recogidos a través de entrevistas no estructuradas y sometidos a análisis de contenido. Los resultados mostraron que los encuestados tienen una visión clara del tema y su importancia para su profesión. Entienden el liderazgo como un proceso que se aprende y desarrolla desde los primeros años de formación académica y se fundamenta en el año de formación práctica. Son conscientes de la estrecha relación entre el liderazgo y la calidad de atención de enfermería (Souza e Souza, 2013).

Dentro del contexto nacional en la ciudad de Milagro se desarrolló el trabajo investigativo “Gestión, liderazgo y valores en la administración de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud de la Universidad Estatal de Milagro, en el periodo 2011-2012”, se analizó la capacidad de gestión, liderazgo y valores del personal a nivel institucional, bajo una estructura metodológica investigativa que permitió determinar la situación actual de la misma, por medio de la utilización de técnicas de la recolección de datos, orientado con el método exploratorio y descriptivo, de forma que permitió relacionar las causas y efectos entre variables

identificadas y a su vez se determinó las situaciones predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, procesos y personas involucradas en el trabajo. Al finalizar el estudio se concluye que la Unidad mantiene un liderazgo integral en su gestión, sin embargo, en lo académico se evidencian falencias en el proceso de aprendizaje que se desarrolla tanto del personal docente como estudiantes. Es así, que se diseña una propuesta que consiste precisamente en fortalecer la gestión pedagógica de los docentes y estudiantes de la Unidad, a través de un programa educativo sobre liderazgo y valores a fin de mejorar la calidad académica de la institución (Cortez, 2012).

En nuestra provincia no se han realizado estudios sobre liderazgo en enfermería, pero sabemos que algunas unidades de salud del primer nivel de atención correspondientes al distrito 02D01, se encuentran dirigidas por licenciadas en enfermería, como es el caso de las unidades operativas de: Salinas, Santa Fe, Quinua Corral, San Juan de Llullundongo entre otros.

Además, la escuela de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar realizó un estudio denominado: perfil de las/los graduados de la escuela de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar y su relación con el desempeño profesional 2010-2013, en el cual mediante un cuestionario aplicado a los profesionales de enfermería se determinó que, de un total de 80 participantes, el 5% correspondiente a 4 personas ocupan cargos directivos o son líderes de servicio, mientras que el 90% cumplen actividades de cuidado directo, y el 5% restante cumplen otras funciones administrativas. (Ortiz Mayorga Ximena Guadalupe, 2016)

A partir de este estudio, cabe destacar la poca participación de los graduados en funciones administrativas y de liderazgo, evidenciando el déficit de preparación y motivación durante el proceso de formación académica.

El construir desde las aulas el, “ser enfermero/a”, facilita el pleno desarrollo de las personas en su práctica profesional, porque se ha demostrado, entre otros factores, que el desarraigo profesional, impide la prestación de una atención de calidad (Morales, 2003).

La formación académica del estudiante de enfermería, constituye un proceso de adquisición de conocimientos, principios, valores, conciencia sanitaria, habilidades técnicas, competencias de liderazgo y autonomía, desde un campo complejo de lo científico, tecnológico, ético y humanístico, correspondiente a este razonamiento, el currículo de la carrera debe conjugar las materias de la especialidad y además elementos innovadores, que creen en el alumnado características que les permitan actuar con libertad y responsabilidad (Nuria Rodríguez-Ávilaa, 2017).

La Ley Orgánica de Educación Superior determina que se debe formar académicamente desde la visión de la calidad y la excelencia profesional, desarrollando en el estudiante la capacidad crítica, reflexiva y creativa; pensando siempre en el desempeño laboral humanista, actuando desde el punto de vista de la empatía, que son acciones del profesional de enfermería, promoviendo así el desarrollo del país y el logro de los objetivos del milenio (Asamblea Nacional, 2010).

2.2 BASES TEÓRICAS.

2.3 FORMACIÓN ACADÉMICA

Definición.

La formación académica es un conjunto de conocimientos adquiridos, los cuales son una herramienta para consolidar las competencias profesionales, es parte de un crecimiento intelectual que le permite a la persona desarrollar su capacidad analítica y crítica, al mismo tiempo estar preparado para la solución de problemas (Díaz Jacob, 2012).

Para el autor (Castrillo Agudelo, 2008): “La formación profesional en enfermería constituye un proceso de socialización de conocimientos, principios, valores, conciencia sanitaria y habilidades técnicas, en un campo complejo: científico, ético y político”.

Respecto a este razonamiento, el plan académico de la carrera de enfermería debe contar con materias de la especialidad, con elementos de la ética para formar a un profesional integral con elevado nivel científico, vocación para servir y liderazgo para actuar.

Por lo tanto, se deduce que la formación académica en enfermería debe cumplir algunos requisitos para alcanzar los estándares de calidad en talento humano y poner a disposición de la sociedad profesionales competentes, humanistas, que lideren los servicios de salud, así a continuación se detalla la fundamentación social, pedagógico y psicológico, aspectos importantes de la formación académica del futuro profesional de enfermería, necesarios para lograr una educación de excelencia:

2.3.1 Fundamentación social.

El futuro profesional de enfermería se debe preparar para asumir diferentes funciones sociales: el cuidado del paciente, la interacción con la comunidad, con sus

colegas y otros profesionales y lograr el liderazgo en su grupo laboral y la toma de decisiones importantes, concluyendo que el papel social de la enfermería es lograr un alto estándar de calidad en el proceso enfermero (Panther, 2018).

De modo que en el país se vive, en lo que respecta a la formación académica de enfermería, un momento crucial: la sociedad requiere de un profesional de que asuma todas sus funciones sociales, con un enfoque integral hacia la salud y la enfermedad.

El reto en la presente investigación entonces, es que a través de la docencia y la interacción hospitalaria se empodere al estudiante de su futura función social a través de la aplicación del conocimiento científico, en un marco humanístico.

Tal enfoque ha ido ganando poco a poco espacio en la formación académica del profesional de enfermería en el Ecuador, la necesidad de desarrollar estrategias que permitan al estudiante formar características de líder se han ido incorporando a las mallas curriculares, pero no ha tenido desarrollo dentro de las tutorías impartidas por los docentes. Estos mismos factores son los que influyen en la necesidad de un cambio de paradigma en la formación académica en las escuelas de enfermería.

2.3.2 Fundamentación pedagógica.

Los autores (Sebold & Carraro, 2011) plantearon que “la enfermería se encuentra legitimada y reconocida mundialmente, como una profesión práctica de atención directa, actúa en varias dimensiones: cuidado, investigación, docencia y gerencia”.

En concordancia con los autores resulta válido plantear que tanto los docentes como los estudiantes de enfermería requieren de formación académica dentro del campo pedagógico para desarrollar actividades de enseñanza-aprendizaje. De esta manera estarán preparados para lograr una buena interrelación y garantizar que el estudiante desarrolle habilidades analíticas, pensamiento crítico y liderazgo necesario para resolver los complejos problemas que enfrentaran en la práctica profesional.

La formación pedagógica debe ser concebida como un ejercicio obligatorio, continuo, atractivo y compactado que sirva como herramientas para transformar el pensamiento del estudiante de forma dinámica y dialéctica. Mientras que el estudiante profundiza sus conocimientos profesionales y la capacidad para trabajar en equipo, pilares esenciales para brindar cuidados enfermeros de alta calidad (Sebold & Carraro, 2011).

Es importante resaltar dentro de los campos de acción del profesional de enfermería la gerencia cuya base principal es el liderazgo, característica necesaria para el cumplimiento de las competencias específicas del profesional de enfermería, que garantizaran un óptimo desempeño laboral, la importancia que se brinde al liderazgo dentro del proceso de formación pedagógica no solamente en las materias administrativas sino dentro de toda la malla curricular permitirá generar cambios positivos en el pensar y actuar de los actores de la educación.

2.3.3 Fundamentación psicológica.

La psicología y las ciencias de la enfermería han hallado un importante punto de convergencia en lo referente a una visión integradora de la formación académica. Las teorías actuales de enfermería, hacen hincapié en la diferenciación del rol que debe asumir el futuro profesional de enfermería, respecto a otras profesiones de la salud y establecen que la función principal consiste en liderar el equipo de salud para garantizar que los cuidados cubran todas las necesidades del ser humano, incluyendo aspectos biológicos, psicológicos y sociales. La psicología es una disciplina importante para el estudiante de enfermería, como parte del conocimiento le brinda herramientas para que aborde la reflexión acerca del proceso salud-enfermedad y la comprensión del hombre como un ser integral-biopsicosocial para afianzar la responsabilidad del profesional frente a las tareas a desarrollar y aumenta su comprensión acerca de cómo las personas perciben los cuidados de salud a partir de su experiencia de vida, su entorno familiar, comunitario y cultural (Puerta, 2005)

De lo antes mencionado se considera, que el estudio de la psicología y su aplicación en enfermería es un gran paso para el conocimiento ya que siempre estamos en interacción con otros seres humanos que poseen distintos tipos de personalidad, conductas, sentimientos y costumbres, brindando cuidados personalizados de acuerdo a la etapa de vida del individuo, además interviene en el desarrollo del liderazgo mediante el manejo de situaciones límites, la motivación y el optimismo para un buen trabajo en equipo.

2.4 HERRAMIENTAS DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA.

Dentro de la formación académica, se pueden utilizar herramientas para desarrollar y fortalecer habilidades importantes de liderazgo en el estudiante que podrá utilizar tanto en su vida personal como profesional a continuación, se detallan algunas:

2.4.1 Debate

Es una actividad oral organizada que tiene como propósito fundamental enfrentar dos posiciones opuestas o antagonistas sobre un determinado tema, intercambiando opiniones que se generan por la presentación de argumentos contrapuestos entre dos o tres equipos. Cada grupo pretende convencer a un auditorio acerca de la validez de uno de los puntos de vista sostenidos en torno al tema debatido. Al finalizarlo se realiza una evaluación y planteamiento de conclusiones (UDLA, 2015).

El debate académico en las universidades es una herramienta de mejora personal, necesaria para que el docente enseñe al alumno hablar en público, ya que la comunicación es una de las principales habilidades requeridas en la vida social y laboral. (Soria, 2013)

Para el profesional de enfermería la comunicación es de gran importancia ya que se encuentra en constante interacción, tanto con profesionales de otras áreas, colegas y la población que se encuentra a su cuidado, adquirir habilidades comunicativas

servirán para establecer mejores relaciones interpersonales, favoreciendo el trabajo en equipo.

El autor (Rodríguez, 1991), asegura que la práctica del debate en clase es la mejor preparación para la vida laboral, ya que: “allí se aprende a ejercer y recibir la interacción afectivo-social, practicada en un clima de respeto y cordialidad”.

Por lo tanto, dentro de la formación académica del estudiante de enfermería el debate es una herramienta pedagógica que contribuye al desarrollo de habilidades de tipo comunicativo, cognitivo y social, enseñando la importancia del trabajo en equipo dentro del aula y posteriormente en la vida profesional. Permitiendo al estudiante expresar su punto de vista frente a un tema específico y respetar la opinión de sus oponentes en la actividad.

2.4.1.1 Características

El debate es una de las técnicas más empleadas para enseñar a organizar el discurso oral. Teniendo esto en cuenta, el autor (Soria, 2013) establece las siguientes características:

- Es una técnica conocida por los alumnos, lo que crea expectativas de buenos resultados
- El profesor sirve de guía para que el alumno sepa lo que se está pidiendo y pueda enriquecerse con esta experiencia
- Crea una interacción entre alumnos: provocando mayores oportunidades de comunicación entre ellos
- Promueve la reflexión y la ordenación del discurso: habilidades retóricas para poder responder, confirmar o cuestionar los argumentos de la otra parte
- Permite al docente identificar la personalidad del alumno, para fortalecer habilidades comunicativas en aquellos que expresen temor escénico o vergüenza
- El alumno puede distinguir entre competitividad y agresividad, evitando crear situaciones desagradables en el aula

- Aumenta la tolerancia así la crítica, permite tomar los comentarios dichos en el debate como tal, mas no como algo personal.

2.4.1.2 Debate y desarrollo del liderazgo.

Desde el área pedagógica de la formación académica universitaria, se ha propuesto llevar a cabo un proceso de transformación educativa tratando de buscar como dotar a ésta de las herramientas necesarias para que pueda responder a los requerimientos del presente y futuro (María del Mar, 2009).

Así, el “debate universitario” se postula como una herramienta de apoyo para el trabajo del liderazgo en el aula, para su desarrollo a menudo se encuentran dos barreras importantes: por un lado, la falta de tiempo dentro de la materia programada para la asignatura, que impide preparar actividades que mejoren estas habilidades. Del mismo modo en algunas ocasiones, la universidad tampoco dispone de espacios para la dedicación extracurricular y el alumnado cada vez dispone de menos tiempo en su agenda académica. Es aquí donde el debate es una metodología que ayuda a superar estas dos barreras fundamentales. En primer lugar, la puesta en marcha de dinámicas de debate en el aula es asequible para cualquier tipo de asignatura. Además, no precisa dedicar ningún tiempo adicional al horario establecido porque puede perfectamente hacer uso de los materiales teóricos-formativos que se empleen en cada asignatura. Esto significa que los temas sobre los que traten los debates podrán estar directamente relacionados con los conceptos teóricos que se trabajen en el aula (Rosa Ahumada, 2015).

El “debate universitario” es una dinámica altamente inclusiva que requiere de la participación activa y cooperativa del estudiante. En consecuencia, los altos grados de implicación suelen dar como resultado un mejor rendimiento individual y grupal, generando un fortalecimiento de las habilidades y competencias del futuro profesional (Rosa Ahumada, 2015).

Por lo tanto, esta técnica fomenta las capacidades de liderazgo, es habitual que dentro de los equipos surjan las personalidades líderes que motivan al resto y funcionan como puentes entre posturas contrarias dentro del mismo grupo, así se permite el desarrollo de algunas habilidades como:

- **Trabajo en equipo:** se ha visto dentro del debate competitivo que esta actividad simula con mucha precisión la presión a la que se ven sometidos los grupos de trabajo, ya que aprenden a desarrollar una visión de conjunto donde ganan o pierden todos, es un proceso que fortalece la inteligencia emocional, pues permite manejar situaciones que generen las opiniones opuestas entre los miembros del grupo.
- **Capacidad de crítica y autocrítica:** dentro de la sesión de debate se da el proceso de análisis crítico o Feedback. En este punto pueden plantearse listas de objetivos o logros que se hayan tratado de conseguir mediante la actividad. El trabajo colectivo de este proceso es fundamental para aprender a proyectar las mismas valoraciones a nivel personal.
- **Habilidades interpersonales:** toda puesta en escena de lo que hagan los equipos debe ser razonada y consensuada anteriormente. Los equipos que muestran tensión interna no resuelta y aquellos que no llegan a consensos o que realmente han cargado el trabajo sobre una o dos personas suelen mostrar esa debilidad con cierta claridad. Una vez superado este proceso, todo argumento o idea que vaya a defenderse tendrá que ser razonada siguiendo una metodología basada en el esquema: afirmación-razonamiento-evidencia. Este cambio de paradigma está cada vez más presente en la planificación y diseño de la educación actual como forma de creación de conocimiento y sentido basado en el dialogo. (Habermas, 2009)

Es así, que el debate es un medio para desarrollar liderazgo en los estudiantes, a través de la participación dinámica de los actores, esta actividad proporciona la oportunidad al estudiante de fortalecer la comunicación, perdiendo el miedo al expresar sus ideas y aumentar la tolerancia a la opinión contrapuesta a su criterio, es una herramienta que permite al docente identificar las fortalezas y debilidades de

sus alumnos y trabajar en ellas, preparándolo para liderar los equipos de trabajo. Esta técnica puede ser utilizada independientemente de la asignatura que se imparta.

2.4.2 Clase magistral activa.

Otra de las herramientas de la formación académica es la clase magistral activa, este método de enseñanza consiste en la presentación clara y organizada de un tema para promover la comprensión y construcción del conocimiento por parte de los estudiantes, estableciendo procesos de educación permanente creando seguridad y motivación en estudiante. Además, el docente dedica tiempo de la clase al análisis de los contenidos e involucra activamente a los estudiantes en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La clase magistral activa contribuye a generar interés, involucrar directamente a los estudiantes y proporcionarles una estructura conceptual (Julio César del Valle Ballón, 2017).

Es así que, la clase magistral como modalidad de aprendizaje desarrolla una serie de habilidades transversales, fundamentales para la formación de futuros profesionales líderes en cualquier ámbito. Sin embargo para un desempeño óptimo se requiere de recursos determinados para despertar el interés de aprendizaje en los estudiantes, en donde ellos den su punto de vista y no sea el docente el poseedor de la verdad y transmisor neto del conocimiento evitando la memorización y el conformismo (Berrocal, 2010).

En consecuencia, dentro de la formación académica tradicional de enfermería se ha utilizado la clase expositiva de una manera monótona, pero actualmente se ha innovado la metodología de aplicación de esta técnica, permitiendo al alumno participar en la construcción de su conocimiento, partiendo de una investigación previa y la elaboración de preguntas, logrando convertir a los estudiantes de enfermería en aprendices independientes, autónomos y pasar de un aprendizaje superficial, memorístico a uno más profundo y significativo. Creando en el aula de clases un espacio que brinde a los estudiantes la oportunidad de tomar riesgos,

decisión de equivocarse y aprender de sus propios errores, liderando su proceso de enseñanza- aprendizaje.

2.4.2.1 Características

Para el autor (Díaz Jacob, 2012), la clase expositiva promueve aprendizajes como:

- Comprensión profunda de los conceptos y estructuras teóricas claves para la actuación en situaciones académicas y profesionales.
- Análisis y evaluación de problemas en los que tienen que movilizar los conceptos aprendidos.
- Integración de los conocimientos sobre los temas tratados con situaciones de la realidad.
- Aplicación de habilidades, dentro del campo de preparación, liderando dentro de su grupo de trabajo.

2.4.3 Aprendizaje basado en problemas.

El aprendizaje basado en problemas (APB) es uno de los métodos de enseñanza- aprendizaje que ha tomado más arraigo en las instituciones de educación superior en los últimos años.

El camino que toma el proceso de aprendizaje convencional se invierte al trabajar en el ABP, en donde primero se presenta el problema, se identifican las necesidades de aprendizaje, se busca la información necesaria y finalmente se regresa al problema.

La educación tradicional desde los primeros años de estudios hasta el nivel de posgrado ha formado estudiantes que comúnmente se encuentran poco motivados y hasta aburridos con su forma de aprender, se les obliga a memorizar una gran cantidad de información, mucha de la cual se vuelve irrelevante en el mundo exterior a la escuela o bien en muy corto tiempo, se presenta en los alumnos el olvido de

mucho de lo aprendido y gran parte de lo que logran recordar no puede ser aplicado a los problemas y tareas que se les presentan en el momento de afrontar la realidad.

De manera que es una estrategia de enseñanza-aprendizaje en la que tanto la adquisición de conocimientos como el desarrollo de habilidades y actitudes resulta importante, en el ABP un grupo pequeño de alumnos se reúne, con la facilitación de un tutor, a analizar y resolver un problema seleccionado o diseñado especialmente para el logro de ciertos objetivos de aprendizaje. Durante el proceso de interacción de los alumnos para entender y resolver el problema se logra, además del aprendizaje del conocimiento propio de la materia, que puedan elaborar un diagnóstico de sus propias necesidades de aprendizaje, que comprendan la importancia de trabajar colaborativamente, que desarrollen habilidades de análisis y síntesis de información, además de comprometerse con su proceso de aprendizaje (Gómez, 2016).

En la formación académica de enfermería se debe practicar el aprendizaje basado en problemas como herramienta para desarrollar en los estudiantes la capacidad de analizar, cuestionar, investigar, trabajar en equipo para dar solución a problemas planteados ya que va a estar inmerso en situaciones que en su desempeño profesional estarán presentes y tendrá que dar solución, entrenándolo para ejercer autonomía y seguridad en sí mismo.

2.5 COMPETENCIAS DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA DEL ESTUDIANTE DE ENFERMERÍA.

El enfoque por competencias, dentro de la educación superior contemporánea, se ha convertido en un tema de trascendencia para la formación del profesional de enfermería, apoyándose actualmente en el proyecto "Tuning de América Latina" siendo su punto de partida la creciente movilización de los estudiantes y profesionales, que requieren puntos de referencia común, centrándose en las competencias generales y específicas, basadas en el conocimiento, las mismas que pueden ser evaluadas tanto nacional como internacionalmente y de este modo

garantizar el desempeño con idoneidad y el logro de resultados de aprendizaje en la etapa de formación (González, Wagenaar, & Beneitone, 2012)

La formación basada en competencia constituye una propuesta que parte del aprendizaje significativo y se orienta a la formación humana integral como condición esencial de todo proyecto pedagógico, integrando la teoría con la práctica en las diversas actividades; promoviendo la continuidad entre todos los niveles educativos, procesos laborales y de convivencia, fomentando la construcción del aprendizaje autónomo y afianzando el desarrollo del liderazgo como base del crecimiento personal y profesional; fundamentando la organización curricular con base de proyectos y problemas, para despertar la iniciativa del estudiante y la conciencia social de cambio (Colimba Johanna, 2016).

De este modo, las competencias dentro de la formación académica de enfermería permiten preparar al estudiante de una manera global para los cambios presentes y futuros que se viven en el área laboral, partiendo desde un enfoque de aspectos específicos de la docencia, aprendizaje y evaluación, integrando el conocimiento, destrezas, habilidades, valores y actitudes en el desempeño de actividades y resolución de problemas, logrando poner a disposición de la sociedad profesionales competentes que respondan a los actuales requerimientos del mundo laboral, y vayan a liderar los procesos de cambio.

Por ello, a continuación, se detallarán las competencias generales y específicas que se contemplan dentro de la formación académica de la escuela de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar:

2.5.1 Competencias generales.

En primer lugar, se analizarán las competencias genéricas, las mismas que se relacionan con las destrezas esenciales que todo estudiante de educación superior debe desarrollar, son aquellas que confieren consistencia al accionar profesional:

- **Liderazgo y responsabilidad social.**

Es la habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción del grupo (Martell, 2007).

Pretende desarrollar en el estudiante la capacidad de organización eficiente tanto personal como grupal, propiciando su participación autónoma en la dirección del equipo de trabajo, generando un liderazgo compartido, permitiendo motivar y persuadir los esfuerzos para cumplir las metas y objetivos propuestos, resolviendo problemas a través de la elaboración de proyectos, fortaleciendo la responsabilidad, ética y compromiso social.

- **Identidad y manejo de la interculturalidad.**

La identidad profesional de enfermería, es la combinación y relación entre los siguientes elementos: conocimientos, habilidades y actitudes en un contexto dado, no es algo estático sino una construcción social de las personas que integran un colectivo (Venegas B, 2008).

Fortalece el arraigo a la profesión, construyendo desde el aula un sentido de pertenencia, facilitando el pleno desarrollo y satisfacción personal; partiendo de un profundo respeto durante el dialogo y convivencia laboral, superando así las barreras de género, clase social, cultura y raza.

- **Resolución de problemas.**

Es la capacidad de diagnosticar, afrontar y resolver conflictos con prontitud y profundidad (González, Wagenaar, & Beneitone, 2012).

Esta competencia mejora la confianza del alumno en su propio pensamiento, potenciando así las habilidades y capacidades para aprender, comprender y aplicar los conocimientos, logrando la consecución de un grado elevado de autonomía mediante la identificación y solución de problemas.

- **Creatividad**

Es la capacidad de utilizar los recursos materiales y personales del modo más idóneo, rápido, económico y eficaz para obtener los resultados deseados (Martell, 2007).

Despierta en el estudiante la capacidad de pensar y actuar de forma original, imaginativa, tratando de alcanzar lo imposible y consiguiendo lo improbable, generando una contribución significativa tanto para la sociedad, como para su persona.

- **Trabajo en equipo.**

Es la capacidad de fomentar un ambiente de colaboración, comunicación y confianza entre los miembros del equipo (Martell, 2007).

Permite al estudiante integrarse y colaborar de forma activa en la consecución de objetivos comunes, reconociendo en sí mismo y los demás integrantes del grupo, fortalezas y debilidades para desarrollar una tarea de forma exitosa, mostrando compromiso individual en sus acciones.

- **Adaptabilidad y flexibilidad ante el cambio.**

Es la capacidad de mostrar un comportamiento moldeable y flexible, de carácter emprendedor, generando cambios necesarios con energía y responsabilidad (Lupano & Castro, 2008).

Predispone al estudiante para adecuarse a situaciones cambiantes y nuevas, reaccionando positivamente, aceptando, entendiendo o introduciendo ideas innovadoras cuando la situación lo amerita. Trabajando en el cambio de comportamiento adaptándolo al entorno presente, en función de los resultados.

- **Planificación y gestión por procesos.**

Es la capacidad de priorizar los objetivos, programar las actividades de manera adecuada y ejecutarlas en el plazo previsto (Martell, 2007).

Pone en práctica herramientas organizativas, fortaleciendo la capacidad para anticipar y asignar de forma lógica las actividades y recursos de acuerdo con las necesidades o prioridades previstas.

2.5.2 Competencias específicas.

Las competencias específicas son aquellas que se relacionan con cada área temática, porque están unidas de forma concreta con el conocimiento específico de un área. Son las que confieren la identidad y especificidad a una profesión (González, Wagenaar, & Benetone, 2012).

Para efectos de la investigación se consideran a continuación aquellas competencias específicas que guardan estrecha relación con el desarrollo del liderazgo en la escuela de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.

La información fue tomada del proyecto de carrera que para las autoras (Gaibor, Muñoz, Villavicencio, & Valdivieso, 2017) son las siguientes:

- Capacidad para participar y liderar en organismos colegiados del nivel local, regional, nacional e internacional que promuevan el desarrollo de la profesión.
- Habilidad para interactuar en equipos multidisciplinarios y multisectoriales con capacidad resolutive para satisfacer las necesidades de salud, prioritarias, emergentes y especiales.
- Capacidad de participar activamente en el desarrollo de políticas de salud, respetando la diversidad cultural.
- Capacidad para planificar, organizar, ejecutar y evaluar actividades de promoción, prevención y recuperación de la enfermedad, con criterios de calidad.
- Capacidad para defender la dignidad de la persona y el derecho a la vida en el cuidado interdisciplinario de la salud.

- Capacidad de promover y realizar acciones tendientes a estimular la participación social y desarrollo comunitario en el área de su competencia en salud
- Capacidad para utilizar las tecnologías de la información y comunicación para la toma de decisiones asertivas y la gestión de los recursos para el cuidado de la salud.

2.6 PARADIGMA EDUCATIVO.

El paradigma educativo tiene como base fundamental, los modelos pedagógicos que precisan los elementos teóricos, concepciones y principios del proceso de enseñanza-aprendizaje (Martinez, 2017).

De acuerdo con lo antes mencionado, en la Universidad Estatal de Bolívar el modelo actual aplicado es el Humano-Cultural, mismo que guarda relación con los requerimientos de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), que en su Art.6 establece la necesidad de: “Garantizar, bajo los principios de equidad, igualdad, no discriminación acceso a la educación pública de calidad y cercanía.”

De la misma manera en los Arts. 26,28 y 29, de la misma Ley, hacen referencia a una educación con pertinencia cultural y lingüística, que incluya los saberes ancestrales, para el fortalecimiento de la identidad de las nacionalidades y pueblos y para el ejercicio de los derechos colectivos, la interculturalidad y la plurinacionalidad del Ecuador (SENESCYT/UNESCO, 2015).

2.6.1 Modelo Pedagógico de la Escuela de Enfermería.

El modelo de formación académica actual toma como prioridad, el papel activo, consciente y participativo del estudiante en un contexto interactivo, donde la comunicación, motivación, relación entre lo individual y social, constituyen pilares fundamentales en la apertura de espacios de respeto, confiabilidad, responsabilidad,

consolidando con ello un paradigma educativo, productivo, creativo e innovador, que propicia el liderazgo de estudiantes y profesores con los nuevos enfoques de desarrollo de la ciencia, tecnología, producción y servicios (Gaibor, Muñoz, Villavicencio, & Valdivieso, 2017).

La escuela de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar actualmente trabaja con dos modelos pedagógicos que se describen a continuación:

a) Modelo por competencias

El proceso de formación del estudiante está dirigido a constituir un ciudadano que reúna las condiciones que la sociedad actual demanda, sujetos altamente comprometidos con la historia y las tradiciones de su medio, profundamente reflexivos, con capacidad plena para el análisis y argumentación, preparados para asumir los desempeños laborales que la profesión de enfermería requiere, con todas las posibilidades para insertarse en el vertiginoso avance de la ciencia, tecnología y arte. Lo que se resume en cuidados comprometidos, flexibles y trascendentes. De ahí que la concepción de una formación basada en competencias constituye un enfoque holístico e integrador cuyo punto de partida es el sujeto en el análisis de la realidad misma, el conocimiento específico de las tareas a cumplir, desarrollo de aptitudes y actitudes en su comportamiento general en fin una transformación radical de la formalidad tradicional, estructurada, desglosada, hacia una suerte de búsqueda transformadora del contexto y del propio sujeto. Las competencias profesionales constituyen los “ejes curriculares” o concepción que atraviesa todo el proceso curricular, y que permite expresar el desempeño autentico y de calidad que se aspira del egresado, como una totalidad (Gaibor, Muñoz, Villavicencio, & Valdivieso, 2017)

De lo antes mencionado, se puede señalar que no se toma en cuenta la importancia del liderazgo como parte esencial del futuro profesional de enfermería, así la presente investigación persigue el afán de destacar el liderazgo como base del fortalecimiento de las competencias tanto genéricas como específicas, que se cree

una iniciativa en el estudiante, planta docente y autoridades para que adoptando esta cultura se llegue a la calidad educativa y profesional.

b) Modelo Madeleine Leininger.

El modelo formativo transcultural de Leininger es concomitante con el perfil educativo de la Universidad Estatal de Bolívar denominado “La Universidad Humana y Cultural”, que reconoce la condición de individuo desde su misma naturaleza e interpreta como la unidad entre lo biológico, ecológico, espiritual y social del ser humano con sus capacidades transformadoras en su ser, hacer, saber y convivir. De esta manera se permite orientar los cuidados principalmente a la población indígena fortaleciendo en la formación el modelo de atención integral de salud familiar, comunitario e intercultural propuesto por el estado ecuatoriano a través del Ministerio de Salud Pública (Gaibor, Guerrero, Villavicencio, Valdivieso, & Mosso, 2017).

Este paradigma educativo sociocultural junto con la teoría del desarrollo humano, orienta a una formación ética, humanística, crítica, científica y a la práctica profesional de un cuidado enfermero integral, cultural y armónico con el ambiente.

En consecuencia los modelos pedagógicos utilizados para el proceso de formación del estudiante de enfermería son totalmente acertados para cumplir con las expectativas que tiene el campo laboral, pero se sugiere incluir el liderazgo como una base para alcanzar la excelencia y calidad en el talento humano futuro, puesto que las aptitudes, habilidades y capacidades que desarrolla el líder estudiantil permitirá que el mismo sea constructor de su conocimiento, actuando de forma autónoma frente a los desafíos del mundo actual.

2.7 ACTORES DE LA FORMACIÓN ACADÉMICA.

Para efectos de la investigación se ha considerado describir a los actores que participan en el proceso de formación profesional como estudiantes, docentes y autoridades, resaltando en cada grupo el desarrollo y fortalecimiento del liderazgo,

con la finalidad de que se brinde la importancia necesaria para lograr la trascendencia durante el ejercicio profesional.

2.7.1 Estudiante de enfermería

La formación profesional debe asegurar que los estudiantes de enfermería alcancen resultados que estén de acuerdo con las expectativas del campo laboral, garantizando la mejora continua en áreas como: la práctica basada en la evidencia, el liderazgo y la promoción del aprendizaje permanente (CEAACES, 2016).

Es por ello que la integración del liderazgo en el proceso de formación del estudiante de enfermería, tiene que ser considerado como parte indispensable para generar recursos humanos, capacitados, eficaces, eficientes, que innoven, propongan, lideren los procesos de cambio y participen en la búsqueda constante del desarrollo profesional, resaltando el protagonismo del gremio en el sistema nacional de salud.

Es necesario conocer los requerimientos que se deben tomar en cuenta al momento de ingresar a la carrera y los objetivos que persigue el proceso de formación, es decir los resultados de aprendizaje y el modelo de futuro profesional que se pondrá a disposición del mercado laboral, por ello a continuación se detalla el perfil de ingreso y egreso de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.

2.7.1.1 Perfil de ingreso del estudiante de enfermería

El perfil de ingreso se concibe como “la descripción conceptual de las características deseables en el estudiante de nuevo ingreso en términos de conocimiento, habilidades y actitudes favorables para cursar y terminar con mayor posibilidad de éxito los estudios iniciados” (Velázquez, Barrón, & Olvera, 2014)

Es necesario mencionar el perfil de ingreso ya constituyen los requisitos con los cuales se debe arrancar el proceso de formación, no solo es necesario los conocimientos científicos básicos los que se deben exigir, sino también aptitudes,

habilidades y valores ya que serán los ejes para formar un buen ciudadano primero y luego un profesionista competente.

Los estudiantes que ingresan a la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar demostraran habilidades en los siguientes campos (Gaibor, Guerrero, Villavicencio, Valdivieso, & Mosso, 2017):

Aptitud y capacidad básica: capacidad de percepción, de observación, de atención y concentración, disponibilidad para la aplicación del criterio de inclusión a personas con discapacidad de acuerdo a la ley.

Personalidad: liderazgo, autonomía, seguridad en sí mismo, trabajo en equipo multidisciplinario, alto espíritu humanístico, tolerancia a las tareas que exigen contacto con las personas, comunicación asertiva, centrado en el trabajo perseverante, dispuesto a enfrentar diversas situaciones del entorno, emprendedor, con curiosidad por los nuevos avances de la ciencia y tecnología.

Así la formación académica actual debe enfocar su accionar al fortalecimiento y mantenimiento de estas características, logrando sembrar en los estudiantes el liderazgo y empoderándolos del proceso formativo, generando un compromiso con su propio desarrollo y calidad profesional.

2.7.1.2 Perfil de Egreso

El perfil de egreso es la descripción de un conjunto de características necesarias para el desempeño de la profesión: capacidades, habilidades, destrezas y valores vinculados con las tareas y funciones que desarrollan los profesionales del área de conocimiento y que responden a las necesidades de la sociedad (CEAACES, 2016).

En la escuela de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar se mantiene el siguiente perfil de egreso:

El futuro enfermero/a, es un profesional que ha adquirido competencias científico técnicas para cuidar y ayudar a las personas sanas o enfermas (niños, embarazadas, adolescentes, adulto y adulto mayor), familia y comunidad. Desarrolla competencias asistenciales, administrativas, educativas e investigativas en instituciones y servicios de los tres niveles de salud, mediante una firme actitud humanística, ética y de responsabilidad legal. Cuenta con autoridad para tomar decisiones y profundos conocimientos profesionales en las áreas biológicas, psicosociales y del entorno; y habilidades teórico prácticas en las técnicas específicas y de alta complejidad del ejercicio de la profesión, sustentado en la lógica del método científico profesional de enfermería (Gaibor, Muñoz, Villavicencio, & Valdivieso, 2017).

En este punto es importante que se incluya el liderazgo dentro del perfil de egreso del futuro profesional de enfermería, así se ampliaría el resultado que se desea obtener con la formación académica y se lograría mejorar la calidad de talento humano que se pondría a disposición del mercado laboral; logrando que el estudiante se identifique, lidere, trabaje con autonomía, responsabilidad y compromiso con el cambio personal, profesional y social.

2.7.2 Docente

El docente de enfermería integrante del contexto educativo, participante de un proceso de transformación pedagógica marcado por la cultura de calidad y la práctica de liderazgo, puntos constitutivos de un gran reto en la pedagogía debido a la búsqueda constante de actividades significativas para los sujetos del proceso educando-educador (Sebold & Carraro, 2011).

Esto posibilita la reflexión sobre la práctica docente, que va más allá de “preparar clases”, obliga constantemente al profesor a pensar en el movimiento dinámico entre el ser y el hacer cotidiano de enseñar-aprender. Estableciendo así el papel del docente universitario como un agente que contribuye positivamente a que el educando, busque protagonizar su propia formación, con el soporte necesario del educador.

La docencia debe extenderse más allá del proceso enseñanza aprendizaje y favorecer un cambio que considere: el avance científico, la versatilidad de los contenidos que se van a enseñar, la incorporación de variadas metodologías que reemplacen la insuficiencia de las clases expositivas, el establecimiento de procesos de educación permanente que abran posibilidades hacia la educación continua y con calidad (Ramos, 2010).

El docente de enfermería actúa como un guía en los procesos de comprensión, síntesis y reflexión, logrando en los estudiantes el desarrollo y comprensión de la disciplina desde la perspectiva particular de la profesionalización (American Association of Colleges of Nursing , 2008).

Es así, que la calidad docente se refleja en profesores que demuestren comprender la importancia de su propia práctica; conozcan de tecnología; utilicen múltiples formas de evaluación para determinar su eficiencia; comprendan la necesidad de mejorar continuamente, participen en la investigación, que va desde la generación del conocimiento a la exploración y cuestionamiento del campo, para evaluar la eficacia de un método de enseñanza (CEAACES, 2016).

Se considera de gran importancia la actualización y capacitación docente en todas las áreas, sobre todo en temas de liderazgo debido a su función ejemplarizante dentro de la formación estudiantil, a fin de ser un modelo constructor y motivador de la participación, logrando generar la confianza necesaria dentro del aula para promover el aprendizaje colaborativo.

2.7.2.1 Perfil del docente de enfermería

Se comprende como perfil docente al conjunto de roles, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores necesarios en el docente para desarrollar su labor con calidad conforme a las condiciones geo-socio-culturales del contexto donde interactúa (Valcarcel, 2014).

Dentro de la (Ley Organica de Educación Superior , 2010). Se necesitan los siguientes requisitos para acceder a un puesto de docencia dentro de las Universidades del Ecuador:

- a. Tener un título de posgrado correspondiente a doctorado (PhD o su equivalente) en el área afín en que ejerce la cátedra.
- b. Haber realizado o publicado obras de relevancia o artículos indexados en el área afín en que ejerce la cátedra, individual o colectivamente, en los últimos cinco años.
- c. Tener cuatro años de experiencia docente y reunir los requisitos adicionales señalados en los estatutos de cada universidad o escuela politécnica, en ejercicio de su autonomía responsable, los que tendrán plena concordancia con el reglamento de carrera y escalafón del profesor e investigador del Sistema de Educación Superior.

Los profesores titulares agregados o auxiliares deberán contar como mínimo con título de maestría afín al área que ejercerán la cátedra, los demás requisitos se establecerán en el reglamento.

Existen lineamientos, más específicos que se deben cumplir dentro del perfil del docente de Enfermería que según el autor (Ruiz, 2014), son los siguientes:

- Tener conocimientos profundos y actualizados de la disciplina que imparte.
- Tener conocimientos pedagógicos y didácticos para desarrollar, con calidad, el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Ser un profesional reflexivo y crítico en su autoformación y en la de los alumnos.
- Ser un comunicador.
- Capacidad para utilizar herramientas que le permitan enseñar con y para el liderazgo, fomentando el espíritu de cooperación y el trabajo en equipo entre sus estudiantes.
- Ser un profesional ético, motivado, comprometido con su labor, ejemplo ante sus estudiantes, capacitado para moldear a sus estudiantes e inspirarlos para la búsqueda y compromiso con la ayuda social.

En consecuencia, los docentes de enfermería deben rebasar los límites del aula, para demostrar al alumno la interacción con el paciente, familia, comunidad y el equipo médico. La dinámica docente-estudiante es el complejo protagónico de la formación académica donde el desarrollo del liderazgo se considere una misión del docente, que permita generar en sus estudiantes la autonomía necesaria para el auto-aprendizaje.

2.7.3 Autoridades

Los autores (Bolívar & Murrillo, 2013) argumentan que el liderazgo de los directivos dentro de las facultades universitarias juega un papel clave en el mejoramiento del aprendizaje, pues aun cuando actúa de manera indirecta, su capacidad de reformar las condiciones de trabajo, motivación, compromiso de los docentes y las capacidades profesionales se traducen en cambios que redundan en mejores resultados. Las autoridades son promotores y críticos de la transformación pedagógica, quienes tienen el deber de generar procesos de aprendizaje sistémico y continuo, dirigido a los profesores con el propósito de mejorar sus competencias profesionales y didácticas especializadas mejorando así la calidad educativa.

La gestión para la formación académica de calidad integra al talento humano como personas que poseen competencias específicas y útiles, orientadas a la consecución de objetivos a través de una planificación de acciones, distribución de tareas y responsabilidades, este proceso implica el direccionamiento, funcionamiento y desarrollo de todos los elementos y sistemas. Se consideran cuatro pilares de la educación: aprender a ser, aprender a conocer, aprender hacer y aprender a vivir juntos, la educación refleja sus metas con el aprendizaje de sus estudiantes, el resultado otorgará prestigio para la institución educativa; es indispensable que todos los miembros que conforman las instituciones educativas deben apuntar sus esfuerzos en la calidad de educación (Lorenti, “Gestión, liderazgo y valores en la administración de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Milagro, en el periodo 2011- 2012”, 2012).

Por esta razón, las autoridades de las instituciones conjuntamente con sus miembros de trabajo forman un todo para liderar el cambio educativo, mediante la distribución de funciones en donde todos sean capaces de trabajar juntos (Lorenti, “Gestión, liderazgo y valores en la administración de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Milagro, en el periodo 2011- 2012”, 2012).

Por lo tanto, la responsabilidad recae en las autoridades que se encuentran a la cabeza y planta docente siendo ellos quien ejercen liderazgo y trabajo en equipo, por lo tanto, deben planificar, ejecutar, evaluar las actividades y procesos educativos, tomar las medidas y correctivos necesarios para el logro de los objetivos que se han planteado en la institución.

2.8 LIDERAZGO

Definición

El liderazgo es un proceso altamente interactivo y compartido, en este los miembros de todos los equipos desarrollan habilidades en un mismo proceso; implica establecer una dirección visión y estrategias para llegar a una meta, alineando a las personas y al mismo tiempo motivándolas (Rada, 2002).

Es así que, el concepto de liderazgo es dinámico, evoluciona a medida que se incrementan nuevos elementos a su definición, aunque sin importar cuales ni cuantos elementos intervengan siempre se podrá destacar la influencia que existe entre el líder y sus seguidores de tal modo que se esfuercen de manera voluntaria y entusiasta por alcanzar los objetivos y metas que comparten en común (Covas, 2015).

En la actualidad el concepto de líder es más integral, un líder no solo motiva o maneja al personal, sino que es transformador, participativo, gestor y seguro. Un líder educativo integra la dirección y el liderazgo dentro del aula. Es por ello que el desarrollo de las instituciones depende de los estudiantes y la capacidad para adaptarse a los cambios, siendo eficientes, eficaces, innovadores transformando el paradigma de educación. (Lorenti, “Gestión, liderazgo y valores en la administración de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Milagro, en el periodo 2011- 2012” , 2012).

Por lo tanto, dentro de la formación académica en enfermería el liderazgo es la base para el desarrollo de habilidades y destrezas, siendo el docente el guía, motivador, capacitador y líder en el proceso de enseñanza-aprendizaje brindando al estudiante la confianza necesaria para afianzar la seguridad en sí mismos e incentivando al estudiante al logro de metas y objetivos, ayudándolo a interactuar con grupos de trabajo en el aula y posterior en su desempeño profesional.

Es así que el liderazgo está siendo reconocido progresivamente como un factor importante para el logro de metas y objetivos, en donde es necesario ampliar el conocimiento desde diferentes aspectos como son: social, psicológico y pedagógico.

(Santos, 2013)Definen que, inevitablemente, el enfermero desarrollará la habilidad de liderazgo, independiente de sus características personales, pues la enfermería requiere de un profesional competente, capaz de lidiar con la gran diversidad humana, además de mostrarse apto para resolver problemas y proponer cambios, señalando soluciones para lo que no satisface a las necesidades de la población y del equipo.

La naturaleza del liderazgo muestra que existe una aceptación importante del componente innato esto puede estar relacionado con la percepción del liderazgo centrada en atributos o rasgos de la persona y no en el proceso de influencia que este desempeña, el cual es susceptible de aprenderse. La concepción del liderazgo como algo innato no está a favor de los procesos formativos que apunten a este fin. Por el contrario, cuando se visualiza como algo adquirido, existe la posibilidad de implementar actividades que permitan desarrollar las competencias que el profesional de enfermería requiere para ejercer este importante proceso de influencia (Jimenez, 2006).

Es por ello que, “El liderazgo no es necesariamente una condición genética de los individuos, no son líderes los que así nacen, sino los que se hacen, de allí que formar líderes es ante todo una misión educativa”.

Es necesario que las instituciones educativas encargadas del proceso de formación, tomen conciencia sobre la importancia de la enseñanza y el aprendizaje permanente del liderazgo. De esa manera, pondrán a disposición del mercado de trabajo, profesionales aptos para asumir la función de líderes del equipo de enfermería, preparados para desarrollar habilidades de atención en salud, comunicación, administración y gestión con la finalidad de que atiendan las necesidades sociales, con énfasis en la calidad de atención y que esta sea humanizada.

2.8.1 Fundamentación social.

La responsabilidad social es una temática que en los últimos años ha adquirido notoriedad en el ámbito académico y de gestión en las instituciones de educación superior, la importancia del liderazgo educativo parte de algunos elementos que repercuten en el comportamiento del líder, la educación adquiere un sentido formativo y ético, lo que permite a la persona adaptarse a condiciones específicas dentro de su proceso de formación académica y comunidad educativa como; autoridades, docentes y estudiantes, que manejan los procesos educativos en conjunto buscando mejorar la calidad de educación, el clima y la cultura organizacional en el crecimiento personal representada por la formación integral, la capacidad intelectual, moral, y afectiva en un contexto social y cultural, ejerciendo un liderazgo eficaz (Villamil, 2015).

Es así que, en la carrera de enfermería el liderazgo y la mejora educativa desarrollan un aprendizaje profundo de todo aquello que se difunde y se consigue para perdurar en el tiempo, siendo el campo de acción distintas áreas como la cultura, el ambiente y la sociedad, proyectándonos a la educación humana donde los actores del proceso educativo generan valores y principios éticos que se enmarquen en el desarrollo personal de los estudiantes quienes son receptores activos de la información y con responsabilidad, empatía, colaboración y trabajo en equipo, desarrollan habilidades para la toma de decisiones asertivas en su vida profesional, teniendo la enfermería un enfoque de servicio a la sociedad uniendo lazos de trabajo colectivo ya que busca solucionar los problemas y necesidades de la comunidad.

2.8.2 Fundamentación pedagógica.

El liderazgo pedagógico comparte aspectos como: lo racional, emocional, organizacional y familiar. Trabaja para mejorar la situación o condición de los

siguientes factores: el clima disciplinario, los aspectos técnicos y la solución experta de problemas. Además, que los docentes adopten un “pensamiento sistémico holístico” esto requiere que los líderes pedagógicos comprendan y conciban el proceso de aprendizaje de los estudiantes como “co-producido” por la familia y la institución educativa, en el contexto de buenas prácticas en lo social y cultural (Jimenez, 2018).

Así que, las prácticas en liderazgo que se ejercen en las instituciones educativas y el aula, tienen influencia significativa y decisiva, por el hecho de permitir a los docentes llevar la dirección y rediseñar la organización en forma dinámica y colaborativa para alcanzar los resultados cuantitativos y cualitativos en los procesos sistémicos para gestionar los programas de enseñanza aprendizaje (Jimenez, 2018).

Por lo tanto, el liderazgo pedagógico juega un papel fundamental en el área de enfermería como predictor de calidad de educación, puede cumplir roles específicos en donde las autoridades y docentes sean responsables de la educación siendo los precursores del liderazgo, e incluso los estudiantes pueden ejercer funciones de liderazgo en el aula de clase, teniendo un objetivo las instituciones que es preparar a los estudiantes para que desarrollen y ejerzan liderazgo autónomo no solo para el proceso de aprendizaje sino para la vida profesional, ejerciéndolo de manera positiva y aplicando cada uno de los aspectos claves para ser un buen líder, y solucionar los conflictos que se le han de presentar.

2.8.3 Fundamentación psicológica.

Los líderes son un producto en construcción, dentro de un proceso de aprendizaje que se logra desestructurando y reestructurando el esquema referencial que redundando en un reposicionamiento subjetivo en relación a otros y a la organización, pudiendo recalcar que no se nace líder (Adamsom, 2016).

Estudios psicológicos sobre el liderazgo permiten formar a personas para ocupar puestos de trabajo se plantean algunos rasgos característicos que están relacionados

con el liderazgo efectivo: altos niveles de energía, tolerancia al estrés, integridad, madurez emocional y autoconfianza, estas características permiten mantener relaciones con sus compañeros e influir de manera positiva para realizar un trabajo exitoso (María Laura Lupano Perugini, 2008).

Entonces, el líder a nivel institucional desde la psicología es el referente que enmarca un objetivo con el que se identifican los actores. El líder es una persona entusiasta, positiva, carismática, profesional, participativa que contagia a sus seguidores, en este caso el liderazgo que ejercen los docentes debe contener estas características para que los alumnos tengan como base y guía al docente para el ejercicio de liderazgo, formando grupos de trabajo despertando en ellos la motivación y confianza en sí mismos.

2.9 LIDERAZGO EN ENFERMERÍA.

El liderazgo de enfermería es un proceso que promueve la mejora de las condiciones de salud y vida de la población, el logro de objetivos de cuidados propios de la profesión y el alcance de las metas propuestas en los servicios de salud, por ello es un proceso que favorece el desarrollo social, profesional y organizacional (Paula & Leidy, 2013).

Por lo tanto, la importancia del liderazgo como elemento promotor de desarrollo, se hace necesario que cada vez más profesionales de enfermería tengan las competencias para ejercer este proceso en el ámbito donde se desempeñan. La necesidad se hace mayor si se tienen en cuenta las exigencias a las cuales están sometidas las instituciones de salud hoy en materia de competencias, calidad y productividad. El liderazgo no es necesariamente una condición genética de los individuos, por lo tanto, formar líderes es ante todo una misión y se requiere que el sector educativo se fortalezca en este sentido. Se ha considerado importante que la comunidad académica tenga claridad en materia de liderazgo, conozca lo que encierra este proceso y domine las prácticas que promueve su desarrollo. Enfermería requiere entonces que se enseñe a los futuros profesionales el liderazgo que les

permita participar en la toma de decisiones, generar nuevas ideas y ayudar en la solución de problemas que a diario se presentan (Paula & Leidy, 2013).

En consecuencia, el liderazgo dentro de la profesión de enfermería constituye una puerta de entrada importante para el logro del desarrollo personal y profesional, fortalece las capacidades y habilidades del estudiante, gracias a la confianza que deposita en sí mismo. Permite que el profesional de enfermería del futuro participe activamente en el cambio del patrón de salud actual, innovando en el proceso del cuidado enfermero y participando en la creación de políticas públicas de salud que beneficien a la sociedad, realizando su labor de manera eficaz, optimizando los recursos públicos y garantizando la calidad de atención.

2.9.1 Tipos de Liderazgo

Los líderes han mostrado muchos enfoques respecto a cómo cumplen con sus responsabilidades, es por eso que a continuación se mencionan y describen los tipos de liderazgo que ejercen diferentes actores dentro de la formación académica y ejercicio profesional.

- **Liderazgo transformacional.**

Los líderes y seguidores trabajan juntos para avanzar a un nivel superior de moral y motivación, el líder transformacional debe conseguir que las personas encaminen sus intereses personales hacia los mismos objetivos, esto generara confianza y respeto por parte del grupo de trabajo y motivación para que logren más de lo que realmente se ha esperado. La formación de un líder transformacional persigue el objetivo de transformar a las personas y sus organizaciones, cambiar la forma simple de ver las cosas desde sus mentes, corazones, acrecentando su visión, su percepción y su juicio, en busca de cambios positivos en beneficio de dicha organización (Trujillo, 2017).

Es por eso que el liderazgo transformacional dentro de la formación académica en enfermería se debe practicar de manera conjunta entre autoridades, docentes y estudiantes con el logro de objetivos, en este caso es alcanzar la excelencia académica en donde la institución gana prestigio, los docentes la satisfacción de transmitir sus conocimientos para formar profesionales líderes y los estudiantes adquieren conocimientos y capacidad para enfrentarse a los retos laborales.

- **Liderazgo autoritario.**

Basa su liderazgo en el autoritarismo. El líder toma las determinaciones y los miembros ejecutan. Es el menos efectivo, en la mayoría de las situaciones, la verticalización de este estilo, no fomenta las nuevas ideas del equipo. El individuo se siente vulnerado en su respeto y no es capaz de actuar por su propia iniciativa, sólo son operantes de una medida que “llego de arriba”, por lo tanto, no se dan cuenta que el trabajo y los resultados dependen de ellos mismos (Martínez, 2013).

Por lo tanto, dentro de la carrera de enfermería el liderazgo autoritario es el menos indicado pues el trabajo en equipo es primordial para ejecutar acciones como la resolución de problemas y el logro de objetivos, siendo en las aulas de clase en donde se practique y fortalezca el trabajo en equipo, la dirección del docente es esencial, pues lidera al grupo y es el modelo a seguir de los estudiantes.

- **Liderazgo conciliador.**

En este estilo hay un efecto sobre la comunicación, fomenta la flexibilidad, la confianza, permite que de forma habitual se innove y se corran riesgos. El líder conciliador les confiere la libertad de hacer su trabajo (Centro de Capacitación Integral del Docente Universitario Mexico, 2015).

- ✓ Valora a sus alumnos y sus emociones por encima de las tareas y los objetivos de las mismas.
- ✓ Busca en todo momento un buen clima de trabajo (Trujillo, 2017).

Por lo tanto, un buen líder en el área de enfermería debe recurrir a utilizar el estilo conciliador, cuando pretenda en su equipo crear armonía, mejorar la autoestima, elevar la comunicación e incrementar la confianza dentro del grupo.

- **Liderazgo democrático.**

Todas las normas se discuten y se determinan en el grupo, el líder orienta y apoya. Las relaciones recíprocas son buenas, hay contactos espontáneos y trato mutuo amistoso. La conciencia de grupo es fuerte y la relación con el líder que es tomado como igual, es satisfactoria (Martínez, 2013).

- ✓ Trabaja con la intención de tener el respaldo de sus alumnos.
- ✓ Busca constantemente en el grupo conseguir confianza, respeto y compromiso (Trujillo, 2017).

Es así que, en enfermería el liderazgo democrático busca incentivar a que todos los miembros del grupo aporten con ideas innovadoras para el logro de metas y objetivos, creando un ambiente armónico y amistoso, evitando crear enfrentamientos en el grupo de trabajo.

- **Liderazgo ejemplarizante.**

El estilo ejemplarizante establece un nivel de rendimiento muy alto y exige lo mismo de quienes lo rodean; identifica quienes rinden poco y les exige más. Si no se ponen a la altura necesaria, los sustituye por alguien que sea capaz de ello. Esto puede ocasionar destrucción del clima laboral, ya que los trabajadores pueden llegar a sentirse abrumados por las exigencias y desmoralizarse (Martínez, 2013).

- ✓ El docente tiene un alto rendimiento en su trabajo y lo demuestra constantemente.
- ✓ El docente se obsesiona por hacer las tareas mejor y más rápidas y lo exige también a sus alumnos (Trujillo, 2017).

Por lo tanto para practicar y desarrollar liderazgo ejemplarizante en el proceso de formación académica en enfermería, intervienen, las autoridades quienes son el

ejemplo de los docentes en el desempeño de sus funciones administrativas y toma de decisiones en bien de la facultad, los docentes son el ejemplo a seguir de los estudiantes quienes con sus métodos y técnicas de enseñanza motivan al estudiante a buscar y fortalecer su conocimiento y los estudiantes pueden liderar en el grupo realizando sus tareas acorde a las expectativas del docente, trabajando en conjunto.

- **Liderazgo dominante.**

Este estilo debe utilizarse con cuidado y en escasas situaciones en las cuales sea absolutamente imprescindible, por ejemplo, durante un cambio radical de objetivos o ante una actitud hostil (Martínez, 2013).

- ✓ Solo el docente toma decisiones y es inflexible
- ✓ No favorece el espíritu crítico o la generación de nuevas ideas o sugerencias (Trujillo, 2017).

Por ello para la formación académica en enfermería no se recomienda ejercer este tipo de liderazgo ya que se pretende desarrollar en el estudiante la capacidad crítica para la resolución de problemas, el trabajo en equipo, la formación de su propio conocimiento y mas no imponer un método de enseñanza estático, en donde el docente imparte su conocimiento y el estudiante se limite a escuchar sin despertar la iniciativa propia de investigar y generar su conocimiento desde diferentes perspectivas.

2.9.2 Características del Líder en enfermería.

En la presente investigación se ha tomado en cuenta las características del líder de enfermería para moldear al estudiante en el proceso de formación académica.

Es por ello que en la vida profesional y laboral los miembros de un equipo de enfermería deben trabajar juntos con el fin de ayudar de la mejor manera posible, para conseguir el cambio en el proceso salud/enfermedad de los pacientes, de ahí la importancia de formar líderes desde las aulas universitarias. Ser un líder en enfermería abarca algunas características importantes que son:

- **Identidad profesional:** la identidad es lograr un encuentro entre la persona y el mundo, con la posibilidad concreta de participar creativamente en el ámbito laboral, se debe construirla y forjarla tanto en la ciencia como en los valores, creencias y principios que desarrollen el yo profesional, y le permitan actuar idóneamente en cualquier frente o campo de dominio del conocimiento y de la técnica. Este proceso de construcción comienza en los programas de formación académica y continúa a lo largo de toda la vida profesional de una persona. Para lograr la identidad profesional se inicia con el estudio de la carrera identificándose con el ser enfermero, y se consolida durante la práctica profesional.
- **Responsabilidad para el ejercicio profesional:** estudia el valor de la responsabilidad que se fortalece, en el proceso de formación académica, los cuidados enfermeros las exigencias legales y morales de la práctica de enfermería, se encuentra ligada a los valores adquiridos en el proceso educativo. La necesidad de un reconocimiento de la responsabilidad de enfermería se hace indispensable, con el aumento de las nuevas técnicas y terapias que se encuentran normadas en un marco legal y moral. En la práctica de enfermería es indispensable recalcar la responsabilidad dentro del ejercicio profesional, es necesario que en las aulas de clase se fomente y fortalezca la responsabilidad para el desempeño de la profesión ya que se encuentra bajo un marco legal que se ejecuta directamente con el profesional.
- **Autonomía:** es la “condición de quien, para ciertas cosas, no depende de nadie”. en este sentido, se entenderá por autonomía en enfermería a la toma de decisiones, y la ejecución de actos de cuidar, en donde no este supervisado por un profesional del equipo interdisciplinario. Para ello la enfermera fundamentara su actuar con el conocimiento, la formación académica de la enfermera debe forjar el actuar con libertad y responsabilidad, además de la posesión de conocimientos, actitudes, habilidades en la toma de decisiones y la resolución de problemas (Sara Guerrero, 131-133).
- **Innovación:** los líderes estimulan a sus seguidores a tener ideas propias y creativas a partir de nuevas interrogantes y la formulación de viejos problemas

en nuevos términos. No se critican los errores individuales ni las ideas que se difieran de las del líder (Sandra Rozo, 2010).

Por lo tanto, siempre buscare nuevas y mejores maneras de realizar las diferentes tareas encaminadas a mejorar los procesos de atención de enfermería. Esto es importante ante un mundo cambiante, con grandes avances tecnológicos al que se debe adaptar según las necesidades para promover el desarrollo de la profesión.

- **Capacidad de comunicarse:** todos los tipos de líderes deben comunicar sus expectativas para crear un ambiente de comunicación a su alrededor y para que se coordinen las actividades de los seguidores (Jessica Cortés, 2012)

Por lo tanto, un verdadero líder debe expresar claramente sus ideas y lograr que las demás personas lo escuchen y entiendan, para lograr llegar al objetivo.

- **Inteligencia emocional:** (Salovey & Mayer, 2012)definieron que: “la inteligencia emocional es la habilidad para manejar los sentimientos y emociones propios y de los demás y utilizar esta información para guiar el pensamiento y la acción”.

Así, para mantener un liderazgo eficaz es necesario mantener un estado de ánimo positivo y contagiar de estas emociones a las personas que los rodean manteniendo una comunicación activa, evitando así caer en el negativismo del líder y de su equipo de trabajo.

- **Capacidad de establecer metas y objetivos:** Conlleva a una preocupación por parte del líder para conseguir los objetivos propuestos, conjuntamente con el equipo de trabajo (Jessica Cortés, 2012).

Por ello, hay que tener claro hacia dónde ir, que se desea alcanzar. Sin una meta clara ningún esfuerzo será suficiente. Las metas deben ser congruentes con las capacidades y necesidades individuales y grupales.

- **Capacidad de planeación:** es un proceso de provisión de recursos y servicios necesarios para conseguir los objetivos determinados según un orden de prioridad establecido, permitiendo elegir la o las soluciones adecuadas entre muchas alternativas. La elección de la solución toma en consideración el

contexto de dificultades internas y externas, conocidas en el presente o predecibles en el futuro (Casabona, 2015).

Es así que 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 y los recursos necesarios.

- **Carisma:** los líderes se comportan de tal manera que son tomados como modelos por sus seguidores; estos quieren imitarlos. Son admirados, respetados y se confía en ellos, demuestran altos niveles de conductas éticas y morales (Sandra Rozo, 2010).

Así el 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 por ella, el carisma está en la excelencia.

- **Valentía:** es una virtud del ser humano que impulsa a ejecutar una acción a pesar del miedo y temor por las dificultades y riesgos a sobrepasar. Forma parte de la fuerza interior y seguridad que poseen los individuos a fin de responder ante una situación que implique afrontar miedos y riesgos (Escamez, 2017).

Desde el punto de vista de enfermería, es la capacidad de tomar medidas para ayudar a los demás y expresar sus ideas a pesar de los riesgos o peligros, esta fortaleza impulsa a las personas a enfrentar desafíos y a sobrellevar dificultades. Los actos de valentía son voluntarios, con pleno conocimiento de las adversidades potenciales que implica.

2.10 ESPACIO EDUCATIVO

La metodología de educación ha sido la fuente que ha dado lugar al diseño de los espacios educativos, donde se desarrolla la base principal del trabajo, los desafíos en la formación universitaria que trasciende campos y disciplinas formales del conocimiento impulsa a participar activa y responsablemente en la construcción de una mejor formación académica.

Hablar de liderazgo y educación para la formación académica, es hablar de un conjunto, siendo el liderazgo educativo un tema de investigación para el desarrollo intelectual en los estudiantes de la carrera de enfermería.

Las instituciones de educación superior, poseen un nivel de exigencia para llegar a un grado de satisfacción del personal que tiene a su cargo, desde esta fundamentación se dice que no se puede separar el cerebro del contexto y por ello se desarrolla la acción educativa sobre los espacios universitarios, al tomar conciencia de su importancia en la educación se promueve el desarrollo personal de los estudiantes, la innovación, el dialogo, la comunicación y el aprendizaje inclusivo para el desarrollo de liderazgo.

Un líder de la educación tiene una variedad de responsabilidades y muchos retos que enfrentar, en una cara cambiante de la educación superior. El liderazgo educativo, busca el desarrollo y crecimiento de los estudiantes desde su accionar, orientando y comunicando, generando compromisos a partir de los objetivos y actuando de manera activa en el cual es catalogado como un modelo innovador, alcanzando la excelencia académica con actividades que promuevan el fortalecimiento del liderazgo (Álvarez Botello, 2016).

Por lo tanto, la educación en enfermería, debe ser asumida con trabajo en equipo institucional que faculte a utilizar y desarrollar recursos de aprendizaje concordantes a los requerimientos actuales de la sociedad, aprovechando el desarrollo de la tecnología y empleando los medios existentes en toda su potencialidad. Lo que involucra la creación de ambientes propicios para el crecimiento individual de los alumnos y al desenvolvimiento académico, favoreciendo una formación profesional, implementando espacios de participación estudiantil extracurricular para incentivar a ejercer liderazgo en los estudiantes que se encuentran en el proceso de formación, siendo los líderes universitarios quienes impartan sus vivencias y experiencias adquiridas, impulsando el liderazgo y participación estudiantil, generando oportunidades de inter-aprendizaje entre los propios estudiantes.

2.10.1 Espacios de participación estudiantil.

La participación de los diferentes actores en los centros educativos permite el acompañamiento y construcción de nuevos espacios de intervención para autoridades, docentes y estudiantes. En este marco es preciso visualizar a los equipos de dirección como líderes pedagógicos que propicien el desarrollo de prácticas democráticas.

Para alcanzar los objetivos se parte del reconocimiento de los derechos y obligaciones de todos los sujetos involucrados, de entender a la educación no solamente como un derecho sino como un derecho que da derechos y a las instituciones educativas como espacios participativos y de construcción colectiva

Para diseñar una formación en pre-servicio, es necesario implementar espacios en donde se desarrollen los líderes del futuro, potenciando el desarrollo de habilidades y prácticas que permitan un liderazgo centrado en la mejora institucional y del aprendizaje estudiantil (Mónica Cortez, 2016).

La participación es un principio fundamental de la educación, en tanto el estudiante debe ser sujeto activo en el proceso de formación para apropiarse en forma crítica, responsable y creativa de los saberes, los estudiantes de la carrera de enfermería deben ser partícipes de adoptar una cultura de liderazgo, si bien es cierto enfermería es una carrera que enseña a liderar durante el proceso de formación académica ya que siempre están en contacto con la sociedad y trabajan además en equipos multidisciplinarios, por ello es necesario crear espacios de participación estudiantil como: oficinas para líderes, salas en común, desarrollo de actividades que promuevan y despierten el espíritu de liderazgo para el cambio institucional.

2.10.2 Interacción con líderes universitarios.

Los líderes universitarios son una prioridad en la política mundial. Una mayor autonomía institucional y enfoque en la educación se ha considerado la participación

de los líderes universitarios, a medida que los estudiantes cambian y evolucionan con el tiempo, nuestros enfoques para el desarrollo de liderazgo estudiantil tienen que cambiar con ellos. Los líderes estudiantiles tienen el poder de transformar vidas proporcionando la cantidad adecuada de apoyo mientras desafían a los estudiantes a usar sus habilidades y conocimientos para pensar más allá de sus propias necesidades sirviendo a las instituciones a sus compañeros (Martha Figueroa, 2012).

Puesto que los líderes escolares trabajan sobre todo fuera de la clase, su impacto en el aprendizaje estudiantil es mediano en gran parte por estas personas, eventos y factores organizacionales, como los maestros, las prácticas en el aula y el ambiente de la institución. La relación entre liderazgo y aprendizaje crea condiciones para la enseñanza y el aprendizaje. Los líderes escolares influyen en las motivaciones, capacidades y condiciones de trabajo de los maestros, quienes a su vez moldean la práctica en clase y el aprendizaje de los estudiantes.

La interacción directa con líderes universitarios contribuye a que los estudiantes aprendan a moldear las condiciones en que se enseña y se aprende, en la Carrera de Enfermería se debe poner énfasis ya que la carrera obliga a los estudiantes a relacionarse con la sociedad y a liderar en su desempeño profesional y trabajando en conjunto.

2.11 RELACIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE.

En el presente trabajo de investigación se ha considerado fundamental la relación docente-estudiante, ya que son los actores principales en el ejercicio y desarrollo del liderazgo en la formación académica.

La gran contribución del docente parte de la experiencia en el mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje. Esta experticia es valiosa cuando va acompañada de los modelos educativos efectivos, apropiando y compartiendo las mejores prácticas y colaborando con los demás colegas (Herrera, 2014).

Se dice, que el liderazgo docente es evidenciado a través del establecimiento de relaciones, rompiendo barreras y destinando los recursos en la organización como una fortaleza para mejorar la experiencia educativa. El docente interactúa con los estudiantes durante el desarrollo de clases es respetuoso y actúa con honestidad. Tiene una personalidad carismática y muy entusiasta, con un carácter innovador que le permite proponer ideas y posibilidades en diferentes situaciones, supera los límites e invita a los estudiantes a ir más allá de los objetivos, buscando una mejor experiencia de los procesos a los que se ven enfrentados los estudiantes. Por la categoría de docente, ejerce influencia y autoridad sobre los estudiantes, se caracteriza por promover ambientes de seguridad y confianza. El docente es un agente motivador para la consecución de metas de los estudiantes (Herrera, 2014).

Cabe destacar que relaciones docente-estudiante en la formación académica de enfermería son importantes al momento de ejercer liderazgo, los resultados se verán arraigados en los estudiantes ya que actuarán con autonomía suficiente para tomar decisiones importantes en el campo de acción profesional tomándolas con responsabilidad, siendo los docentes la guía permanente del aprendizaje en los estudiantes. En consecuencia, si los profesores son la clave de mejora, las autoridades crearan el clima adecuado para que los docentes sean mejores, al momento de impartir su conocimiento, evaluar los resultados y alentar el progreso de los estudiantes en el desarrollo del pensamiento crítico y liderazgo, actuando en conjunto centrados en el aprendizaje de quienes están en su camino de formación profesional.

Dentro de la formación académica, el docente es el actor fundamental que lidera dicho proceso, siendo el constructor del conocimiento y líder del grupo de trabajo, es por esto que se le ha tomado en cuenta como parte de la investigación.

2.11.1 Docente líder de la educación.

Así (Molinar, 2013) señala: “los docentes son aquellos que tienen la capacidad de transformar a las personas, ayudándolos a aprender, desarrollar habilidades, comprometerse y asumir el reto de cambiar para mejorar”

Por otra parte, (Trujillo, 2017) menciona que el educador tiene que rescatar el liderazgo en sus estudiantes como una de las tareas urgentes que debe acometer dentro de su rol como agente de transformación y convertirse en verdadero líder en su salón de clases que promueva, entre otras cosas, el sentido de superación y combata la mediocridad educativa, es decir, un líder de innovación y excelencia.

Entonces, un docente líder busca la manera de llegar a los estudiantes, es creativo tiene clara y definida su visión de futuro y por esta razón pone toda su energía hacia un cambio, con una actitud positiva y optimismo que lleva su profesionalismo a la cúspide del triunfo, debido que tiene la capacidad de predecir, anticipar e identificar grandes oportunidades desde la simplicidad y permanece al tanto de lo que sucede en su alrededor, actuando siempre bajo un pensamiento de auto confianza, organización y planificación (Trujillo, 2017).

Por lo que, el perfil del docente líder debe estar enmarcado por las habilidades que posee y las actitudes que demuestra, no solo en el ámbito en el cual se desempeña sino de manera integral. Dentro de este contexto es fundamental visualizar valores como responsabilidad, solidaridad y compañerismo, que sobre todo posea el don de apoyo al colectivo, apreciando esfuerzos iniciados por terceros dentro de la comunidad educativa (Bolívar & Murrillo, 2013).

En consecuencia, el liderazgo ejercido por el personal docente, generara una fortaleza en la calidad educativa que se desea impartir, será el impulsor principal de las capacidades de sus estudiantes, les brindara la confianza necesaria para surgir y aumentar las bases de sus conocimientos, será él la fuente principal de motivación y ejemplo para crear líderes dentro de las aulas universitarias, así se obtendrá una educación basada en el éxito y la transformación constante.

2.11.2 Ambiente de confianza.

La confianza que los estudiantes tienen en los docentes es muy similar a la que tienen los estudiantes sobre la universidad; un estudiante que tiene confianza en su institución toma medidas apropiadas lo que beneficiaran y le ayudaran a lograr su aprendizaje y los objetivos de su carrera.

El clima del aula debe ser un ambiente facilitador del aprendizaje, implica elementos como: organización en el aula, relaciones interpersonales, programación de contenidos, establecimiento de normas, busca preparar a los estudiantes analíticos, reflexivos, críticos y propositivos, siendo los constructores de su propio conocimiento.

La falta de un buen clima de confianza en el aula influye en el rendimiento de los estudiantes lo que provoca en ellos: desinterés, cansancio, indisciplina, falta de participación, mientras que un ambiente de confianza beneficiara al estudiante, ya que le brinda la oportunidad de participar en el proceso de enseñanza-aprendizaje sin temor al momento de dar conocer sus ideas. Al docente le ofrece una herramienta de análisis del clima del aula en relación a la participación estudiantil, para poder trabajar en la construcción de un ambiente que favorezca la participación activa de los estudiantes y alcanzar los objetivos propuestos.

2.12 LIDERAZGO Y CULTURA

Como parte de la investigación, enfocado en el modelo humano-cultural que se lleva a cabo en la Universidad Estatal de Bolívar, fomentar y fortalecer el liderazgo en todos los estudiantes de enfermería es necesario para desarrollar habilidades y destrezas que se aplicaran en la vida profesional.

La diversidad dentro de la educación nos remite al hecho de que todos los alumnos tienen necesidades educativas individuales propias y específicas para poder acceder

a las experiencias de aprendizaje, estas tienen su origen en las diferencias culturales, sociales, de género y personales (María Laura Lupano Perugini, 2008).

Por ello, muchos alumnos experimentan dificultades de aprendizaje y de participación en las actividades académicas, debido a que no se tiene en cuenta dichas diferencias como consecuencia del modelo de los sistemas educativos.

Así, los estudiantes que pertenecen a sectores rurales pueden generar menos expectativas en los profesores y tener menor autoestima y seguridad. La percepción de estos alumnos de que “se espera poco de ellos” refuerza su sensación inicial de que son poco competentes para las tareas asignadas, el poco valor que el docente asigna a sus comentarios limita su participación y aumenta su carácter cohibido y distante. Esto tiene mucho que ver con la educación que se reciben en el hogar, ya que en el sector rural especialmente en la población indígena la palabra del jefe de familia prima sobre los deseos de los hijos, anulando así la autonomía como persona, es por ello que estos alumnos tienen características aisladas, sumisas y poco colaborativas, generándoles miedo o vergüenza expresar sus ideas, ya que desarrollan una fobia equivocada a la crítica y la burla sobre sus pensamientos.

En consecuencia, la formación académica actual pretende reducir estas brechas generando una educación incluyente, el docente es el actor principal de este cambio para la transformación del modelo pedagógico, fortalecer el autoestima de sus estudiantes, darles oportunidad para expresarse y validar sus pensamientos, producirá un cambio en la ideología cuadrada que ha sembrado la cultura, abrirá ante los ojos de sus alumnos un mundo donde lideren sus acciones y participen en la creación de sus conocimientos, poniendo en práctica el análisis y la reflexión. Será el constructor de una sociedad con futuros profesionales, responsables, éticos y en constante búsqueda de la transformación.

2.13 DEFINICIÓN DE TERMINOS.

Liderazgo: Es el resultado de personas con conocimiento y talento, que se ven impulsadas a mejorar lo que ya poseen y adquirir lo que le completa, mejorando el rendimiento y construyendo una personalidad que vaya más allá de sus limitaciones, acompañado de vocación profesional para sacar a flote un equipo de trabajo. (Erazo Calderón Nataly Mariana, 2015).

Estudiantes: Individuos que tienen como principal ocupación sus estudios desde el ámbito académico, su función es aprender diversas materias que serán útiles y de gran importancia para el desarrollo personal, hasta llegar a ser un profesional, con la orientación de un tutor experto que pueda ser guía en el camino.

Enfermería: Es una disciplina que parte de la atención de salud que se brinda mediante un proceso de interrelación entre el personal de enfermería, el individuo, la familia, la comunidad por medio del cual se diagnostica y resuelve los problemas de naturaleza biopsicosocial mediante actividades planeadas: preventivas, promocionales, de cuidado y rehabilitación, respetando la vida, dignidad, derechos de las personas sin discriminación alguna, cumpliendo los preceptos éticos y legales de la profesión (Sandoval, 2014).

Profesional: Individuo que utiliza los conocimientos, habilidades, actitudes y el buen juicio asociados a su profesión, con la finalidad de poder desarrollarla de forma eficaz su trabajo en aquellas situaciones que corresponden al campo de su práctica laboral, tomando las mejores decisiones para sí mismo y su empresa (Pegueroles, 2004).

Desempeño: El desempeño laboral es un indicador de excelencia en la medición de la calidad de atención que se brinda en cualquier área, partiendo del conocimiento, experiencia y evaluando los resultados obtenidos.

Identidad: Es un proceso de construcción desde la formación inicial y continua, basada en la percepción personal de auto-imagen y auto-eficacia en relación al

contexto en que se desarrolla una persona como profesional (Pandi Barrionuevo, 2016)

Motivación: La motivación es un proceso psicológico que favorece un impulso de dirección en el comportamiento individual en ese sentido las teorías de la motivación se centran en los motivos por los cuales los individuos actúan, buscan entender el impulso del individuo para proceder.

Autoestima: Se refiere a cómo una persona se siente con sí misma y construye un juicio personal que valía con la aprobación o desaprobación personal realizándose un autoexamen global de las propias características y atributos que nos distinguen unos de otros, esto influye en las relaciones interpersonales (Marco Alberto Núñez Ramírez, 2015).

Competencias: conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes combinados coordinados e integrados en la acción, adquiridos a través de la formación académica que permite al estudiante la actuación en situaciones específicas, a través de la resolución de problemas de forma autónoma y flexible en contextos singulares.

2.14 SISTEMA DE VARIABLES.

2.14.1 Variable independiente

Formación académica en enfermería

2.14.2 Variable dependiente

Liderazgo en los estudiantes

2.15 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.

VARIABLE INDEPENDIENTE.					
VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TECNICAS E INSTRUMENTOS
Formación académica en enfermería	Es el conjunto de conocimientos y herramientas que ayudan a consolidar las competencias generales y específicas del profesional permitiendo un crecimiento intelectual, aplicando un paradigma educativo a través del modelo pedagógico con la participación de los actores: estudiantes, docentes y autoridades.	Herramientas académicas	Utilización de herramientas académicas para fortalecer el liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> • Debate • Clase magistral activa • Aprendizaje • Otros 	Cuestionario dirigido a docentes.
			Herramientas académicas, para el desarrollo del liderazgo aplicadas por los docentes.		Cuestionario dirigido a estudiantes.
		Competencias	Formación académica y desarrollo de competencias generales como: <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Trabajo en equipo • Resolución de problemas 	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo • Parcialmente de acuerdo • En desacuerdo 	Cuestionario dirigido a estudiantes.

			<p>Proceso de formación que contribuye con las competencias específicas para el desarrollo de liderazgo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para participar y liderar en el desarrollo de la profesión. • Habilidad para interactuar en equipos multidisciplinares y multisectoriales. • Capacidad de participación en la creación de políticas de salud. • Capacidad para promover la participación social y desarrollo comunitario. 	<ul style="list-style-type: none"> • Frecuentemente • Ocasionalmente • Nunca 	Cuestionario dirigido a docentes.
			<p>Competencias específicas para el desarrollo de liderazgo que se cumplen durante el proceso de formación académica:</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Frecuentemente • Ocasionalmente • Nunca 	Cuestionario dirigido a estudiantes.

			<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para participar y liderar en el desarrollo de la profesión. • Habilidad para interactuar en equipos multidisciplinares y multisectoriales. • Capacidad de participación en la creación de políticas de salud. • Capacidad para promover la participación social y desarrollo comunitario 		
		Paradigma educativo	Inclusión del liderazgo en el modelo pedagógico como medio para alcanzar la excelencia académica.	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo • Parcialmente de acuerdo • En desacuerdo 	Cuestionario dirigido a docentes y estudiantes.
		Actores del proceso de formación académica: Estudiante	Habilidades requeridas al ingreso de la carrera	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo 	Cuestionario dirigido a estudiantes

			y fortalecidas durante la formación académica.	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad en sí mismo • Espíritu humanístico • Comunicación asertiva 	
			Contribución del docente en el cumplimiento del perfil de egreso del estudiante para liderar en el desempeño profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • A veces • Nunca 	Cuestionario dirigido a docentes
		Docente	Actualización de conocimientos de la asignatura que imparte	<ul style="list-style-type: none"> • Frecuentemente • Ocasionalmente • Nunca 	Cuestionario dirigido a docentes.
		Autoridades	Promoción de educación continua para el fomento de liderazgo en temas: <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Autoestima • Motivación 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • A veces • Nunca 	Cuestionario dirigido a docentes y estudiantes

VARIABLE DEPENDIENTE.					
VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TECNICAS E INSTRUMENTOS
Liderazgo en los estudiantes	Es el proceso interactivo que permite desarrollar características inherentes a un líder, dentro del espacio educativo fortaleciendo la relación docente-estudiante en un ambiente de confianza que permita al educando, se exprese con libertad y actúe con autonomía a futuro en el ejercicio profesional.	Características del líder	<p>Características que se fortalecen en el aula de clases para desarrollar liderazgo en los estudiantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identidad profesional • Responsabilidad para el ejercicio de la profesión • Autonomía • Innovación • Valentía 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • A veces • Nunca 	Cuestionario dirigido a docentes.
			<p>Características de liderazgo que contribuirán en el desempeño profesional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identidad profesional • Responsabilidad para el ejercicio de la profesión • Autonomía • Innovación 	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • A veces • Nunca 	Cuestionario dirigido a estudiantes.

			<ul style="list-style-type: none"> • Valentía 		
		Espacio educativo	Actividades para el fortalecimiento del liderazgo estudiantil.	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios de participación estudiantil • Interacción con líderes universitarios • Otros 	Cuestionario dirigido a docentes y estudiantes.
		Relación docente estudiante	Interacción docente-estudiante durante el desarrollo de clases	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • A veces • Nunca 	Cuestionario dirigido a docentes
			Participación en el proceso de transformación educativa adoptando la cultura de liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> • Totalmente de acuerdo • Parcialmente de acuerdo • En desacuerdo 	Cuestionario dirigido a docentes y estudiantes
		Ambiente de confianza	Confianza para expresar ideas y necesidades con libertad a docentes y autoridades.	<ul style="list-style-type: none"> • Siempre • A veces • Nunca 	Cuestionario dirigido a estudiantes

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO.

3.1 NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

La presente investigación alcanza un grado de profundidad de tipo descriptivo ya que permite obtener información sobre la formación académica en liderazgo que reciben los estudiantes de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, sin controlar ni manipular las variables en estudio. Este nivel investigativo busca especificar características y rasgos importantes del problema analizado y los actores involucrados sobre quienes se efectúa el estudio.

3.2 DISEÑO.

Por la profundidad investigativa:

Descriptivo: ya que permite aclarar y comprender la información recolectada y los resultados obtenidos de la investigación.

Por el tiempo de ocurrencia:

Prospectivo: ya que los datos son recogidos a propósito de la investigación, por tanto, busca conocer la formación académica y liderazgo en los estudiantes de enfermería, de esta forma proyectar los resultados para mejorar la calidad educativa en el tema de liderazgo en la carrera de enfermería.

De acuerdo al número de ocasiones que se mide la variable en estudio:

Transversal: puesto que las variables se han medido en una sola ocasión, realizando un corte en el tiempo, por este motivo al efectuar comparaciones, se toman dos muestras independientes, la planta docente y el alumnado.

Por el lugar:

De Campo: ya que la investigación se realiza en el mismo lugar donde se desarrollan los acontecimientos, en contacto directo con los actores del problema por tanto los instrumentos de recolección de datos serán aplicados a los docentes y estudiantes de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, logrando obtener información de fuentes primarias.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA.

La población de estudio en la presente investigación está constituida por los/las estudiantes y docentes de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, de quinto al octavo ciclo.

Se tomó como universo a 238 estudiantes en formación de los ciclos mencionados y 27 docentes titulares y contrato (Distributivo, Octubre, 2018).

La muestra la constituyen 149 estudiantes legalmente matriculados.

Para la obtención de la misma, se aplicó la siguiente formula:

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

En dónde:

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población

E= Margen de error (5%)

$$n = \frac{238}{0.05^2 (238 - 1) + 1}$$

$$n = \frac{238}{0.0025(237) + 1}$$

$$n = \frac{238}{0.5925 + 1}$$

$$n = \frac{238}{1.5925}$$

$$n = 149.45$$

$$n = 149$$

Para el cálculo de muestra estratificada se aplica la siguiente formula.

En donde:
 f = estrato
 N = población
 n = muestra

$$f = \frac{n}{N}$$

$$f = \frac{149}{238}$$

$$f = 0.63$$

Para la selección de estudiantes; se calculó una muestra estratificada de cada curso y sus respectivos paralelos, a continuación, se muestra una tabla con los datos obtenidos.

CICLOS	Nº ESTUDIANTES	ESTRATO	MUESTRA ESTRATIFICADA
QUINTO A	31	0.63	19
QUINTO B	30	0.63	19
QUINTO C	27	0.63	17
SEXTO A	36	0.63	23
SEXTO B	34	0.63	21
SEPTIMO A	38	0.63	24
OCTAVO A	40	0.63	25
OCTAVO B	2	0.63	1
POBLACIÓN	238	MUESTRA	149

Fuente: Base de datos de la secretaria de la carrera de enfermería, periodo octubre-febrero 2019

Elaborado por: Andrea Aguilar-Adriana Espín

Criterios de inclusión y exclusión.

Se ha tomado en cuenta a los estudiantes de quinto al octavo ciclo ya que ellos han realizado practica en ambientes externos y aplican el cuidado de enfermería, permitiéndoles reconocer la importancia del liderazgo en el desempeño profesional y la interacción multidisciplinaria, dando más claridad en la aplicación del instrumento.

Se aplicará el cuestionario a los estudiantes elegidos al azar de los diferentes ciclos y paralelos, que acepten ser parte de la investigación. El cuestionario será físico para los estudiantes que se encuentren dentro de la Provincia Bolívar y digital para los de séptimo y octavo que están realizando su internado rotativo fuera de la misma.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

Con el propósito de determinar la influencia de la formación académica en el desarrollo del liderazgo en los estudiantes de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar, se realizará la obtención de los datos mediante un cuestionario de preguntas anónimas, aplicadas a los estudiantes y docentes.

Las encuestas se elaborarán aplicando un cuestionario tipo Likert, que permitirá recabar información sobre la opinión de los estudiantes acerca de la formación académica y el desarrollo del liderazgo. La misma técnica se utilizará con los docentes para obtener datos acerca de las actividades académicas que ejecutan, para fortalecer habilidades de liderazgo en sus estudiantes.

El diseño del instrumento es de forma estructurada, de acuerdo a las dimensiones e indicadores obtenidos de la operacionalización de las variables.

3.5 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.

3.5.1 Resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los estudiantes en formación de quinto al octavo ciclo de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.

CUADRO N° 1.

HERRAMIENTAS ACADÉMICAS, PARA EL DESARROLLO DEL
LIDERAZGO, UTILIZADAS POR LOS DOCENTES.

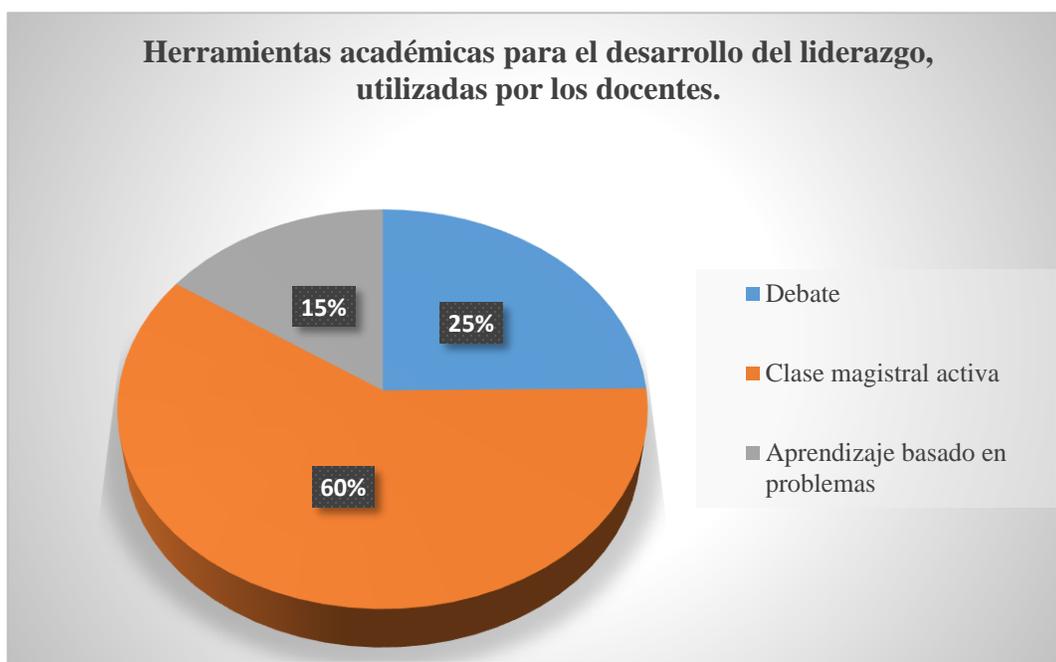
ESCALA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Debate	37	25%
b) Clase magistral activa	89	60%
c) Aprendizaje basado en problemas	23	15%
TOTAL	149	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de quinto al octavo ciclo de la carrera de enfermería.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

GRÁFICO N° 1.

HERRAMIENTAS ACADÉMICAS PARA EL DESARROLLO DEL LIDERAZGO, UTILIZADAS POR LOS DOCENTES.



Fuente: Cuadro 1.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

Análisis e interpretación: De acuerdo a la opinión estudiantil, los docentes utilizan las mencionadas herramientas académicas para el desarrollo del liderazgo. Destacando con un mayor porcentaje la clase magistral activa, seguida del debate, la menos utilizada es el aprendizaje basado en problemas, esto podría deberse al amplio número estudiantil por aula, dificultando así su aplicación. Además, los estudiantes mencionan otras herramientas como, exposiciones y casas abiertas, actividades que permiten compartir, conocimientos y habilidades adquiridas que contribuyan al desarrollo del liderazgo.

CUADRO N° 2.

FORMACIÓN ACADÉMICA Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS GENERALES COMO LIDERAZGO, TRABAJO EN EQUIPO, RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS.

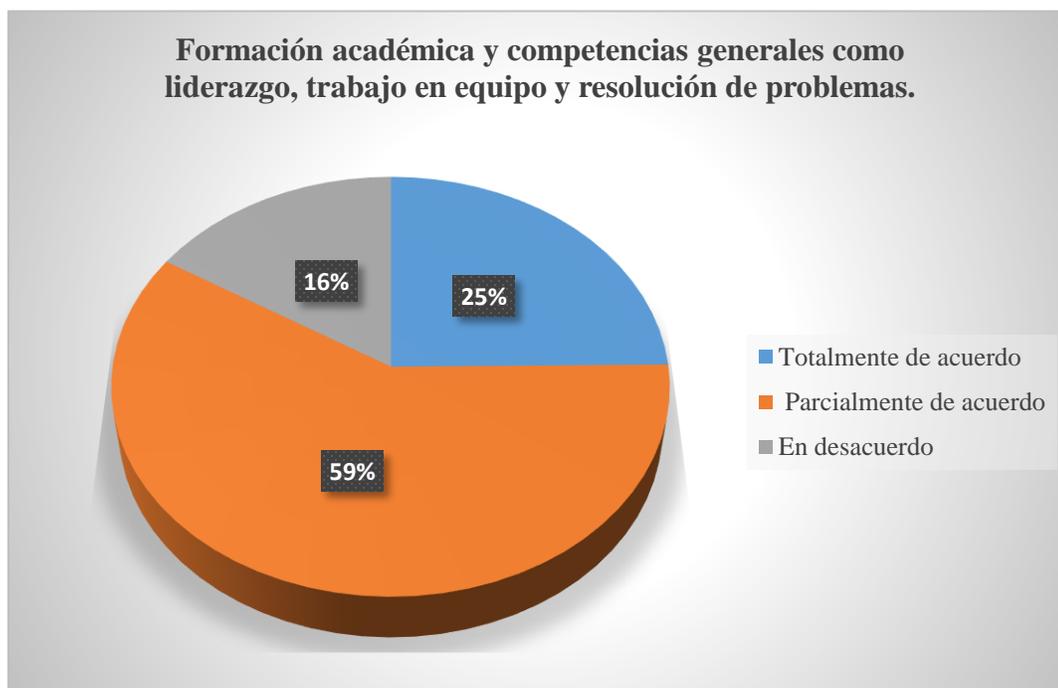
ESCALA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Totalmente de acuerdo	37	25%
b) Parcialmente de acuerdo	88	59%
c) En desacuerdo	24	16%
Total	149	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los estudiantes de quinto al octavo ciclo de la carrera de enfermería.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

GRÁFICO N° 2.

FORMACIÓN ACADÉMICA Y COMPETENCIAS GENERALES COMO LIDERAZGO, TRABAJO EN EQUIPO Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS.



Fuente: Cuadro 2.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

Análisis e interpretación: Según el estudio realizado y la aplicación del cuestionario se determina que el mayor porcentaje de estudiantes consideran que la formación académica recibida les permite desarrollar competencias generales como liderazgo, resolución de problemas y trabajo en equipo, de manera parcial, seguido del $\frac{1}{4}$ de la población que expresan estar totalmente de acuerdo. Ello nos induce a pensar en la posibilidad de mejorar estos indicadores a fin de que los estudiantes tengan la plena seguridad que estas competencias son desarrolladas y fortalecidas durante el proceso de formación académica.

CUADRO N° 3.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL DESARROLLO DE LIDERAZGO QUE SE CUMPLEN DURANTE EL PROCESO DE FORMACIÓN ACADÉMICA.

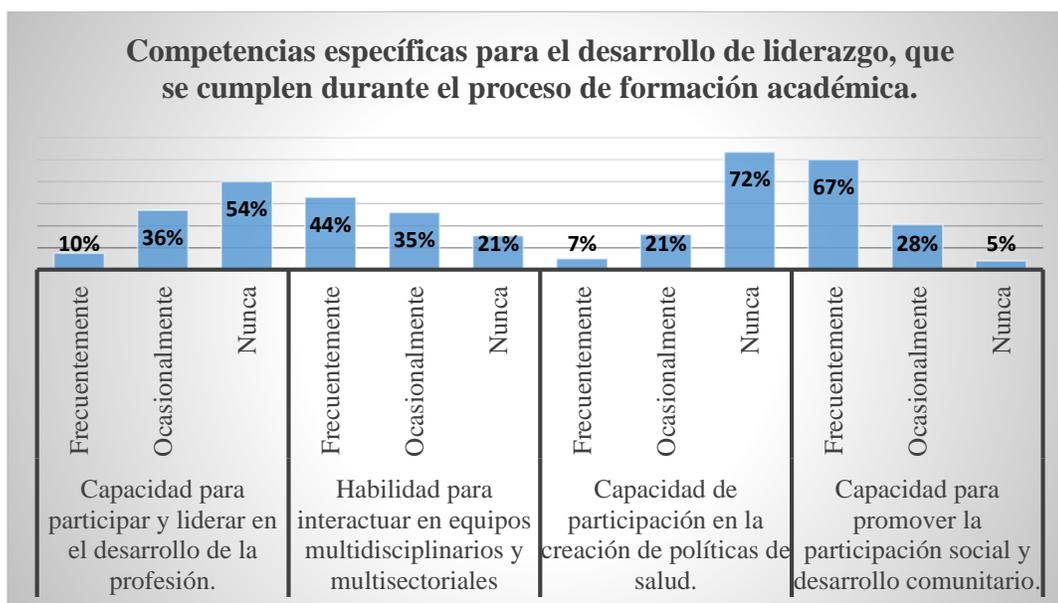
COMPETENCIAS ESPECIFICAS	ESCALA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Capacidad para participar y liderar en el desarrollo de la profesión.	Frecuentemente	15	10%
	Ocasionalmente	54	36%
	Nunca	80	54%
TOTAL		149	100%
Habilidad para interactuar en equipos multidisciplinares y multisectoriales	Frecuentemente	66	44%
	Ocasionalmente	52	35%
	Nunca	31	21%
TOTAL		149	100%
Capacidad de participación en la creación de políticas de salud.	Frecuentemente	10	7%
	Ocasionalmente	32	21%
	Nunca	107	72%
TOTAL		149	100%
Capacidad para promover la participación social y desarrollo comunitario.	Frecuentemente	100	67%
	Ocasionalmente	41	28%
	Nunca	8	5%
TOTAL		149	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de quinto al octavo ciclo de la carrera de enfermería.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

GRÁFICO N° 3.

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL DESARROLLO DE LIDERAZGO, QUE SE CUMPLEN DURANTE EL PROCESO DE FORMACIÓN ACADÉMICA.



Fuente: Cuadro 3.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

Análisis e interpretación: Como se puede observar en la gráfica anterior, las competencias específicas para el liderazgo menos desarrolladas durante la formación académica son, la capacidad para participar en la creación de políticas de salud y la capacidad para participar y liderar en el desarrollo de la profesión. Percibiendo así la necesidad de fortalecer estas competencias. Cabe mencionar que el liderazgo no es necesariamente una condición genética de los individuos, no son líderes los que así nacen, sino los que se hacen, de allí que formar líderes es ante todo una misión educativa. Se aprecia que las competencias más desarrolladas son la capacidad para promover la participación social y comunitaria, seguida de la habilidad para interactuar en equipos multidisciplinares y multisectoriales, esto debido a la intervención de los estudiantes en proyectos de vinculación con la sociedad, que permiten el trabajo en equipo, indispensable para el desempeño profesional de enfermería.

CUADRO N° 4.

INCLUSIÓN DEL LIDERAZGO EN EL MODELO PEDAGÓGICO COMO MEDIO PARA ALCANZAR LA EXCELENCIA ACADÉMICA.

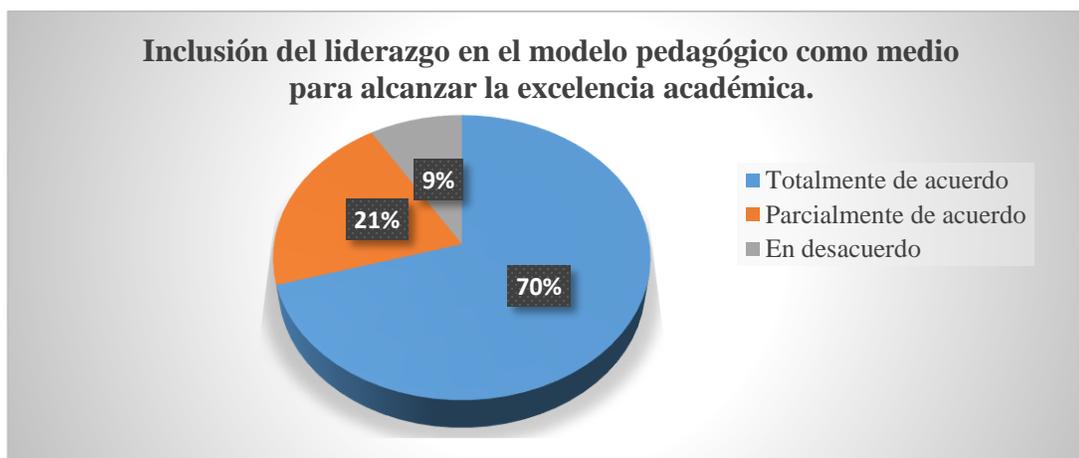
ESCALA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Totalmente de acuerdo	105	70%
b) Parcialmente de acuerdo	31	21%
c) En desacuerdo	13	9%
Total	149	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de quinto al octavo ciclo de la carrera de enfermería.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

GRÁFICO N° 4.

INCLUSIÓN DEL LIDERAZGO EN EL MODELO PEDAGÓGICO COMO MEDIO PARA ALCANZAR LA EXCELENCIA ACADÉMICA.



Fuente: Cuadro 4.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

Análisis e interpretación: El presente cuadro refleja, que la mayoría de los estudiantes encuestados apoyan totalmente la inclusión del liderazgo en el modelo pedagógico, seguido de 31 personas que expresan un grado de acuerdo parcial. No obstante, un mínimo de 13 estudiantes opina, que no sería necesario. Cabe destacar que estos resultados podrán servir para realizar futuras modificación en el modelo pedagógico de la carrera de enfermería, debido al apoyo del estudiantado hacia el planteamiento realizado.

CUADRO N° 5.

HABILIDADES REQUERIDAS AL INGRESO DE LA CARRERA Y FORTALECIDAS DURANTE LA FORMACIÓN ACADÉMICA.

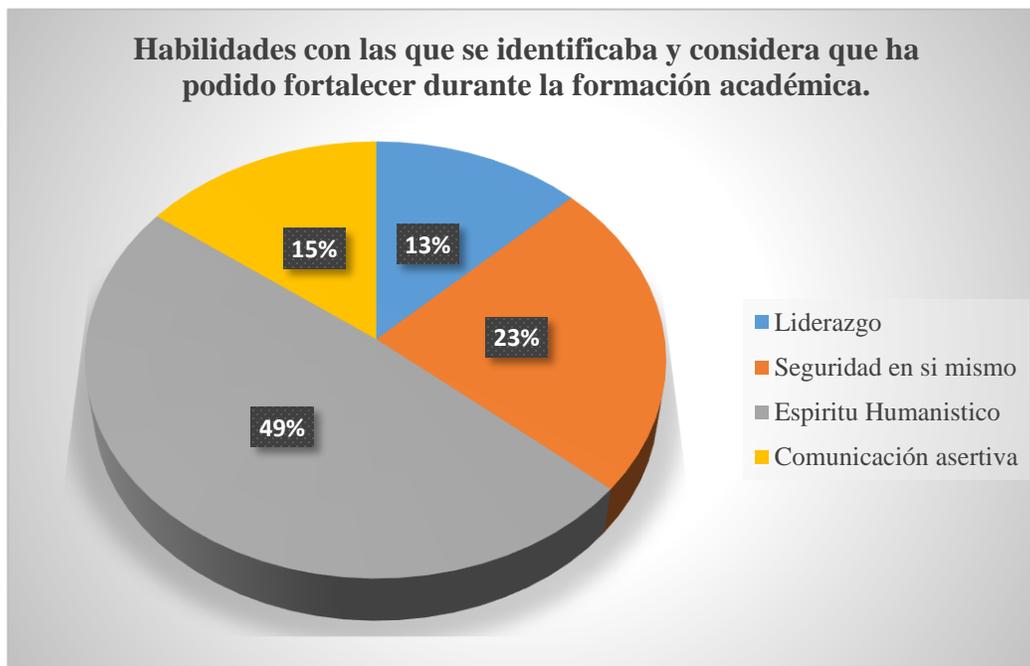
ESCALA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Liderazgo	19	13%
b) Seguridad en si mismo	35	23%
c) Espiritu humanístico	73	49%
d) Comunicación asertiva	22	15%
Total	149	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de quinto al octavo ciclo de la carrera de enfermería.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

GRÁFICO N° 5.

HABILIDADES CON LAS QUE SE IDENTIFICABA Y CONSIDERA QUE HA PODIDO FORTALECER DURANTE LA FORMACIÓN ACADÉMICA.



Fuente: Cuadro 5.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

Análisis e interpretación: Según la información del cuadro, la habilidad con la cual más se identifican los estudiantes y consideran que la formación académica ha permitido que fortalezcan es el espíritu humanístico, esto podría deberse a que enfermería es una carrera de servicio y durante la formación profesional se realizan actividades de ayuda social, permitiendo reforzar la característica antes mencionada, con un menor porcentaje tenemos, la seguridad en sí mismos y la comunicación asertiva. En lo que respecta al liderazgo solo el 13% consideran tener y haberlo fortalecido. Lo que nos lleva a determinar en esta investigación la necesidad de desarrollar esta importante habilidad en los estudiantes para conseguir un talento humano capaz de asumir los retos de la profesión ya que el personal de enfermería se encuentra en el centro, coordinando el equipo multidisciplinario con el fin proporcionando una atención de calidad para el usuario.

CUADRO N° 6.

AUTORIDADES DE LA FACULTAD PROMUEVEN LA EDUCACIÓN
CONTINUA PARA EL FOMENTO DEL LIDERAZGO.

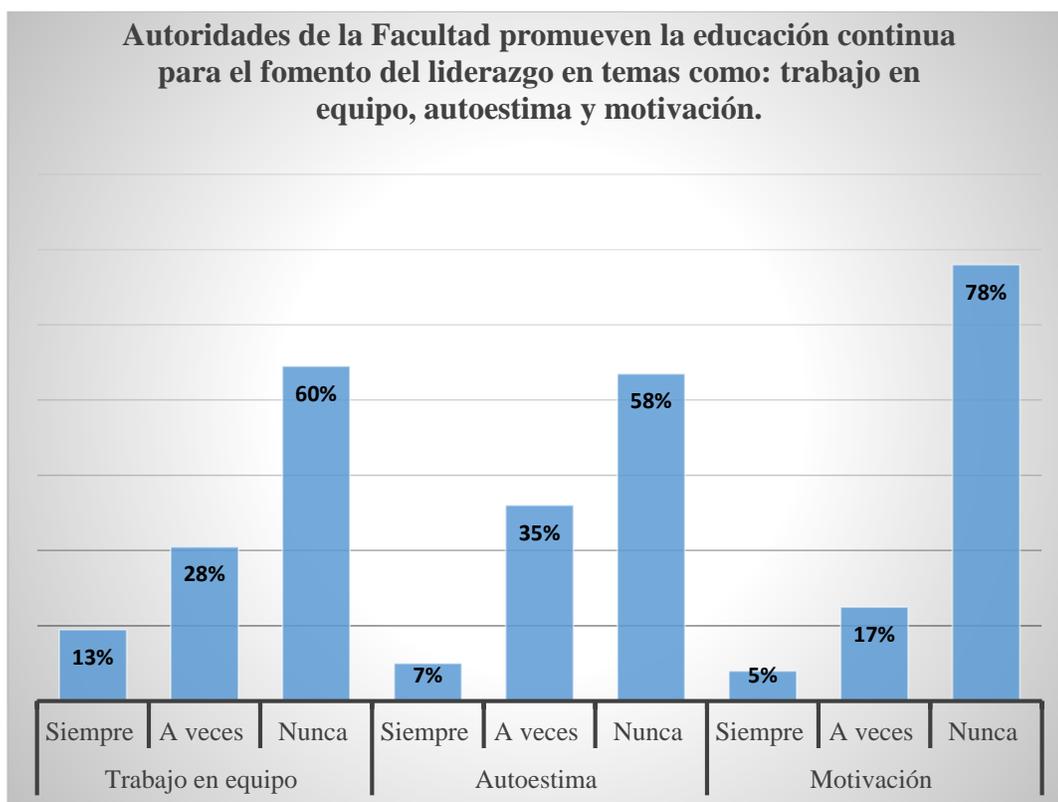
FOMENTO DEL LIDERAZGO	ESCALA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Trabajo en equipo	Siempre	19	13%
	A veces	41	28%
	Nunca	89	60%
TOTAL		149	100%
Autoestima	Siempre	10	7%
	A veces	52	35%
	Nunca	87	58%
TOTAL		149	100%
Motivación	Siempre	8	5%
	A veces	25	17%
	Nunca	116	78%
TOTAL		149	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de quinto al octavo ciclo de la carrera de enfermería.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

GRÁFICO N° 6.

AUTORIDADES DE LA FACULTAD PROMUEVEN LA EDUCACIÓN CONTINUA PARA EL FOMENTO DEL LIDERAZGO EN TEMAS COMO: TRABAJO EN EQUIPO, AUTOESTIMA Y MOTIVACIÓN.



Fuente: Cuadro 6.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea

Análisis e interpretación: Observando la gráfica se puede inferir que existe poca promoción de actividades para el fomento de liderazgo, por parte de las autoridades de la facultad, ya que las barras con mayor dimensión se encuentran en las categorías de casi siempre y nunca. En efecto las temáticas menos tratadas son la motivación y autoestima, puntos importantes para que los estudiantes puedan realizar sus labores desde la base del compromiso personal hacia la mejora continua. Sumando la categoría siempre de cada uno de los temas obtenemos un 25% lo que nos hace suponer que 37 estudiantes han participado en algún programa de educación continua sobre los temas en cuestión, algo no representativo para el logro de beneficios en los actores académicos.

CUADRO N°7.

CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO QUE CONTRIBUIRÁN EN EL
DESEMPEÑO PROFESIONAL.

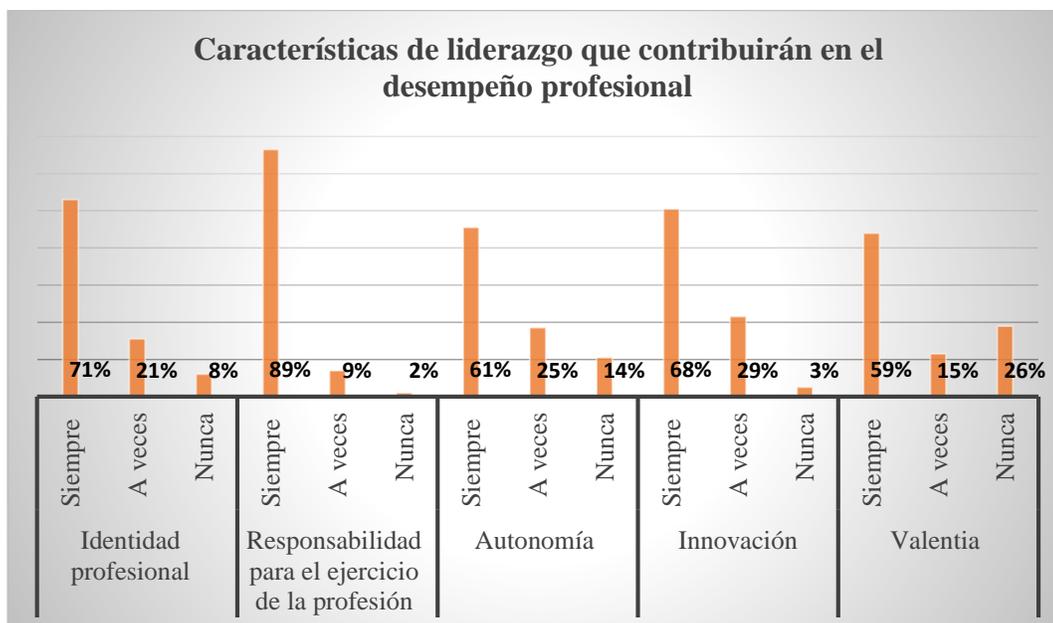
CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER DE ENFERMERÍA	ITEMS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Identidad profesional	Siempre	106	71%
	A veces	31	21%
	Nunca	12	8%
TOTAL		149	100%
Responsabilidad para el ejercicio de la profesión	Siempre	133	89%
	A veces	14	9%
	Nunca	2	2%
TOTAL		149	100%
Autonomía	Siempre	91	61%
	A veces	37	25%
	Nunca	21	14%
TOTAL		149	100%
Innovación	Siempre	101	68%
	A veces	43	29%
	Nunca	5	3%
TOTAL		149	100%
Valentía	Siempre	88	59%
	A veces	23	15%
	Nunca	38	26%
TOTAL		149	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de quinto al octavo ciclo de la carrera de enfermería.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

GRÁFICO N° 7.

CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO QUE CONTRIBUIRÁN EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL.



Fuente: Cuadro 6.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

Análisis e interpretación: En este gráfico se plasma, la opinión estudiantil en cuanto a las características del liderazgo que contribuirán a su desempeño profesional, al sumar las escalas de siempre y casi siempre, resalta la importancia brindada hacia la responsabilidad para el ejercicio de la profesión con un elevado porcentaje del 98%, seguido del 97% de la innovación y 92% para la identidad profesional. En esta ocasión la brecha es mínima entre las frecuencias de selección de las características, pero se puede inferir que no existe un grado de importancia significativo, en cuanto a la autonomía se aprecia que solo 91 personas de las 149 encuestadas piensan que contribuirá en su ejercicio profesional, sin embargo el cuidado de enfermería se planifica de acuerdo a los problemas reales y potenciales del paciente, además de realizar las indicaciones médicas, interviniendo en este caso el criterio científico y autonomía profesional. Del mismo modo sucede con la valentía, esta característica se debería reforzar, ya que permite al estudiante empoderarse del quehacer de enfermería, al cuestionar con libertad y poner en práctica los procedimientos aprendidos en clases.

CUADRO N° 8.

ACTIVIDADES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL.

ESCALA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Espacios de participación estudiantil	116	78%
b) Interacción con líderes universitarios	33	22%
Total	149	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de quinto al octavo ciclo de la carrera de enfermería.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

GRÁFICO N° 8.

ACTIVIDADES QUE LE GUSTARÍA SE IMPLEMENTEN PARA EL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL.



Fuente: Cuadro 8.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

Análisis e interpretación: La opinión obtenida refleja que, a la mayoría de estudiantes, les gustaría que se implementen espacios de participación estudiantil, seguida de un porcentaje significativo quienes consideran se podría realizar la interacción con líderes universitarios. Además, los estudiantes han sugerido otras actividades como: la creación del club de líderes, la organización de talleres y programas de capacitación sobre liderazgo, para mejorar la relación docente-educando. Esta información permite orientar las actividades, que se pueden recomendar para el desarrollo y fortalecimiento del liderazgo en los estudiantes.

CUADRO N° 9.

PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN EDUCATIVA ADOPTANDO LA CULTURA DE LIDERAZGO.

ESCALA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Totalmente de acuerdo	130	87%
b) Parcialmente de acuerdo	12	8%
c) En desacuerdo	7	5%
TOTAL	149	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de quinto al octavo ciclo de la carrera de enfermería.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

GRÁFICO N° 9.

PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN EDUCATIVA ADOPTANDO LA CULTURA DE LIDERAZGO.



Fuente: Cuadro 9.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

Análisis e interpretación: Dentro de los resultados obtenidos, al sumar las categorías totalmente de acuerdo y parcialmente de acuerdo, se obtiene una representación de 142 estudiantes que afirman su participación en el proceso de transformación educativa adoptando la cultura de liderazgo. Esto permite identificar el grado de compromiso de los actores para la construcción de una sociedad con futuros profesionales, responsables, éticos y en constante búsqueda de la transformación.

CUADRO N° 10.

CONFIANZA PARA EXPRESAR IDEAS Y NECESIDADES CON LIBERTAD A DOCENTES Y AUTORIDADES.

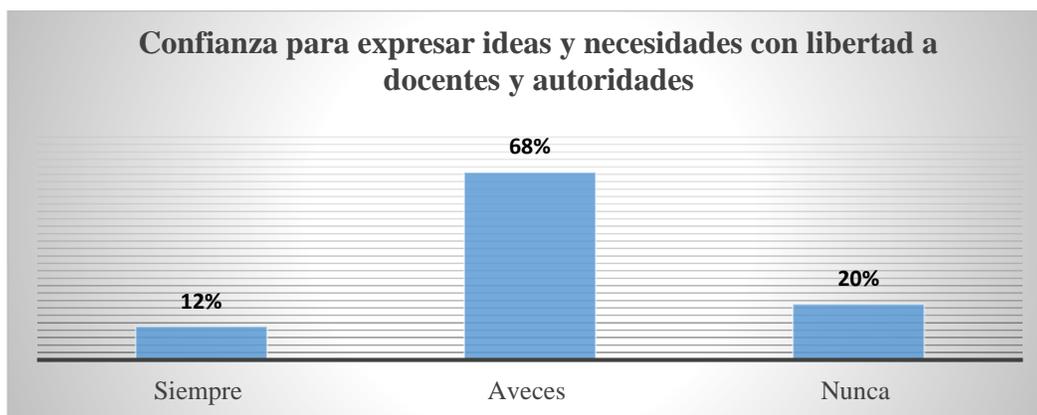
ESCALA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Siempre	18	12%
b) A veces	101	68%
c) Nunca	30	20%
TOTAL	149	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a estudiantes de quinto al octavo ciclo de la carrera de enfermería.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

GRÁFICO N° 10.

CONFIANZA PARA EXPRESAR IDEAS Y NECESIDADES CON LIBERTAD A DOCENTES Y AUTORIDADES.



Fuente: Cuadro 10.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

Análisis e interpretación: La información recabada permite visualizar, la necesidad de mejorar el ambiente de confianza para favorecer el proceso enseñanza-aprendizaje dentro de la carrera de enfermería, ya que la mayoría de estudiantes consideran que solamente en ocasiones sienten la confianza necesaria para expresar ideas y necesidades con libertad a docentes y autoridades. Además, este temor podría deberse a la falta de liderazgo en los estudiantes, mismo que se refleja en el Cuadro 5, el cual indica que apenas el 13% del estudiantado poseen esta habilidad.

3.5.2 Resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los docentes que laboran en la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar.

CUADRO N° 11.

UTILIZACIÓN DE HERRAMIENTAS ACADÉMICAS PARA FORTALECER EL LIDERAZGO.

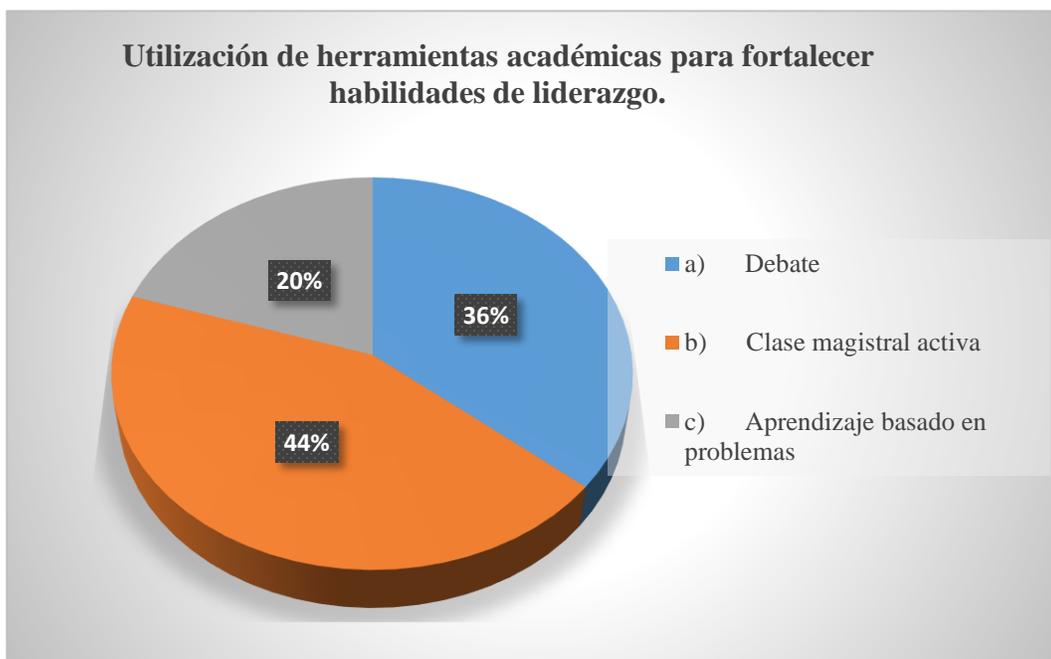
ESCALA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Debate	9	24%
b) Clase magistral activa	11	40%
c) Aprendizaje basado en problemas	5	36%
TOTAL	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes que laboran en la carrera de enfermería.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

GRÁFICO N° 11.

UTILIZACIÓN DE HERRAMIENTAS ACADÉMICAS PARA FORTALECER HABILIDADES DE LIDERAZGO.



Fuente: Cuadro 11.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

Análisis e interpretación: la información obtenida en la aplicación del instrumento a los docentes coincide con la opinión estudiantil, se determina que la herramienta más utilizada por los docentes es la clase magistral activa, luego tenemos el debate, en lo que respecta al aprendizaje basado en problemas, apenas 1/5 del total de encuestados lo aplica. Además, los docentes mencionan otras herramientas como investigaciones de campo, exposiciones, elaboración de artículos científicos, diálogo interactivo de las estadísticas oficiales de salud y la participación activa del estudiante en la construcción del aprendizaje.

CUADRO N°12.

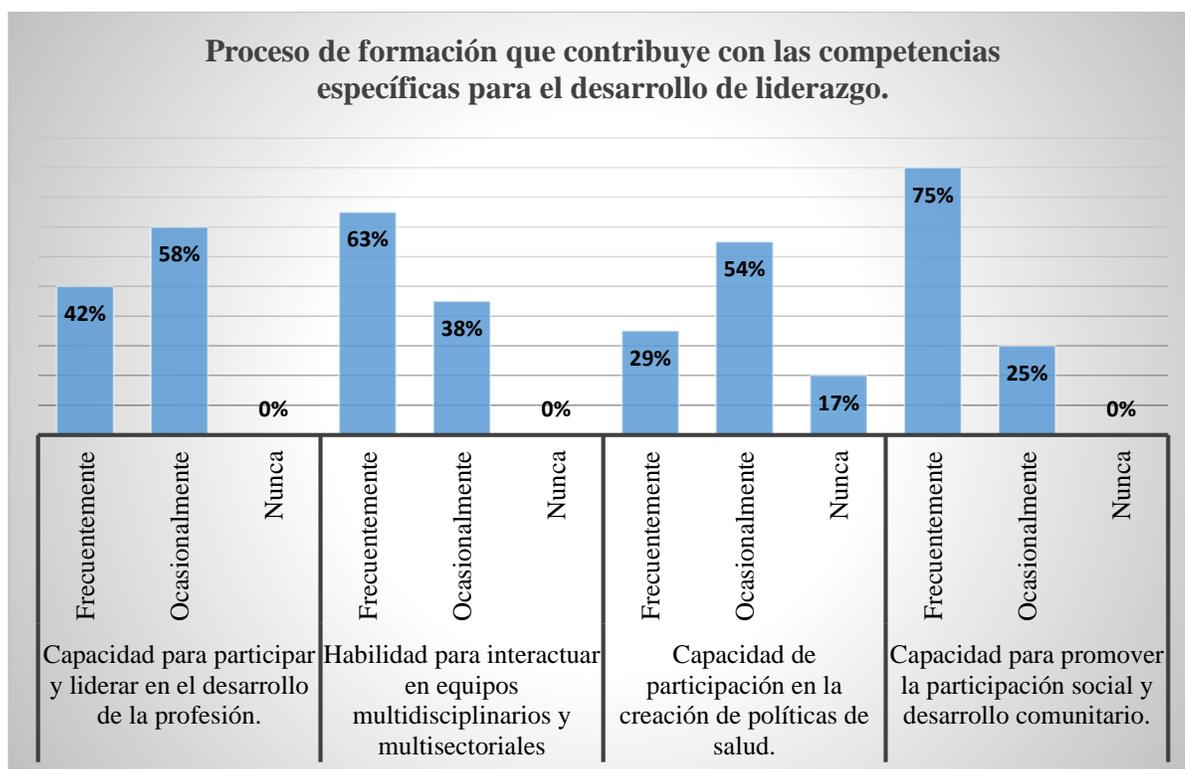
PROCESO DE FORMACIÓN QUE CONTRIBUYE CON LAS
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL DESARROLLO DE LIDERAZGO.

COMPETENCIAS ESPECIFICAS	ESCALA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Capacidad para participar y liderar en el desarrollo de la profesión.	Frecuentemente	10	42%
	Ocasionalmente	14	58%
	Nunca	0	0%
TOTAL		24	100%
Habilidad para interactuar en equipos multidisciplinarios y multisectoriales	Frecuentemente	15	63%
	Ocasionalmente	9	38%
	Nunca	0	0%
TOTAL		24	100%
Capacidad de participación en la creación de políticas de salud.	Frecuentemente	7	29%
	Ocasionalmente	13	54%
	Nunca	4	17%
TOTAL		24	100%
Capacidad para promover la participación social y desarrollo comunitario.	Frecuentemente	18	75%
	Ocasionalmente	6	25%
	Nunca	0	0%
TOTAL		24	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes que laboran en la carrera de enfermería.
Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

GRÁFICO N° 12.

PROCESO DE FORMACIÓN QUE CONTRIBUYE CON LAS
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS PARA EL DESARROLLO DE LIDERAZGO.



Fuente: Cuadro 12.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

Análisis e interpretación: En el presente gráfico, se puede inferir que los docentes durante el proceso de formación frecuentemente contribuyen con la capacidad para promover la participación social y desarrollo comunitario, seguida de la habilidad para interactuar en equipos multidisciplinares y multisectoriales, ya que en estas competencias las barras con mayor dimensión se ubican en esta escala. Sin embargo, en la capacidad para participar en la creación de políticas públicas de salud y la capacidad para liderar en el desarrollo de la profesión, existe variación pues se aprecia que los porcentajes más altos se ubican en la escala de medición ocasionalmente. Determinando así la pertinencia de esta investigación, al constatar la necesidad de fortalecer el proceso de formación para permitir el desarrollo de liderazgo en los estudiantes.

CUADRO N° 13.

INCLUSIÓN DEL LIDERAZGO EN EL MODELO PEDAGÓGICO COMO MEDIO PARA ALCANZAR LA EXCELENCIA ACADÉMICA.

ESCALA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Totalmente de acuerdo	20	80%
b) Parcialmente de acuerdo	5	20%
c) En desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes que laboran en la carrera de enfermería.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

GRÁFICO N° 13. I

INCLUSIÓN DEL LIDERAZGO EN EL MODELO PEDAGÓGICO COMO MEDIO PARA ALCANZAR LA EXCELENCIA ACADÉMICA.



Fuente: Cuadro 13.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

Análisis e interpretación: La gráfica permite determinar que el 80% de la población que corresponde a 20 docentes están totalmente de acuerdo con incluir el liderazgo en el modelo pedagógico, mientras que el 20% restante, se encuentran parcialmente de acuerdo. Cabe destacar que los resultados coinciden con la información obtenida de los estudiantes, percibiendo así la factibilidad de recomendar actividades para desarrollar y fortalecer el liderazgo estudiantil.

CUADRO N°14.

FORTALECIMIENTO DEL CONOCIMIENTO CIENTÍFICO, CAPACIDADES, HABILIDADES, DESTREZAS Y VALORES VINCULADOS AL PERFIL DE EGRESO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA.

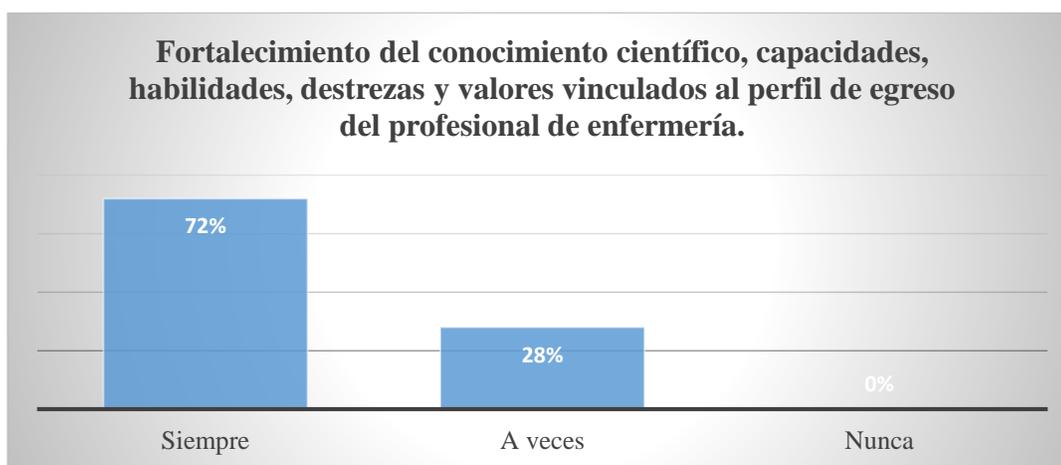
ESCALA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Siempre	18	72%
b) A veces	7	28%
c) Nunca	0	0%
Total	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes que laboran en la carrera de enfermería.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

GRÁFICO N°14.

FORTALECIMIENTO DEL CONOCIMIENTO CIENTÍFICO, CAPACIDADES, HABILIDADES, DESTREZAS Y VALORES VINCULADOS AL PERFIL DE EGRESO DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA.



Fuente: Cuadro 14.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

Análisis e interpretación: La grafica permite identificar que la mayoría de docentes, siempre fortalece el conocimiento científico, las capacidades, habilidades, destrezas y valores vinculados al perfil de egreso, el porcentaje restante lo hace solamente a veces, esto podría deberse al desconocimiento del perfil de egreso de la carrera lo cual limita impartir una formación académica acorde a los resultados que se espera obtener.

CUADRO N° 15.

FRECUENCIA EN LA ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS DE LA
ASIGNATURA QUE IMPARTE.

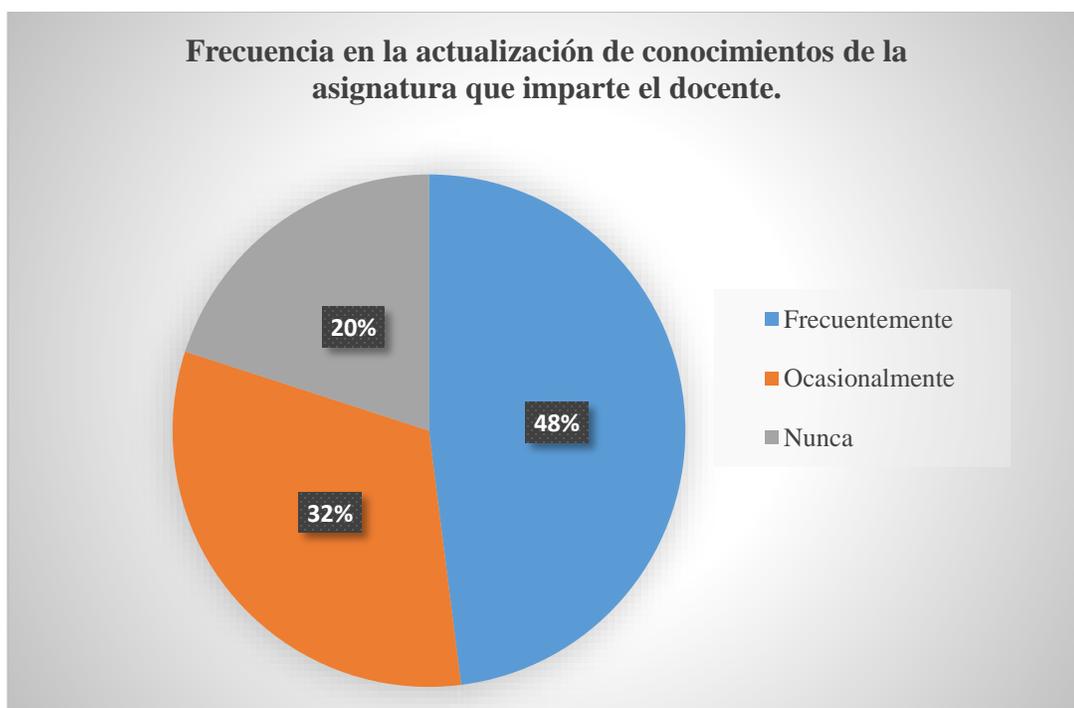
ESCALA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Frecuentemente	12	48%
b) Ocasionalmente	8	32%
c) Nunca	5	20%
Total	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes que laboran en la carrera de enfermería.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

GRÁFICO N° 15.

FRECUENCIA EN LA ACTUALIZACIÓN DE CONOCIMIENTOS DE LA ASIGNATURA QUE IMPARTE EL DOCENTE.



Fuente: Cuadro 15.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

Análisis e interpretación: Se puede determinar que un porcentaje considerable de docentes actualiza sus conocimientos en cursos, seminarios o talleres de manera frecuente y ocasionalmente. No obstante 1/5 de la población encuestada menciona nunca realizar cursos de actualización, esto podría deberse a la falta de tiempo disponible durante la jornada laboral y al constante cambio en las materias asignadas. Se considera de gran importancia la actualización y capacitación docente en todas las áreas, sobre todo en temas de liderazgo debido a su función ejemplarizante dentro de la formación estudiantil.

CUADRO N° 16.

PROMOCIÓN DE EDUCACIÓN CONTINUA PARA EL FOMENTO DE
LIDERAZGO EN TEMAS COMO: TRABAJO EN EQUIPO, AUTOESTIMA Y
MOTIVACIÓN.

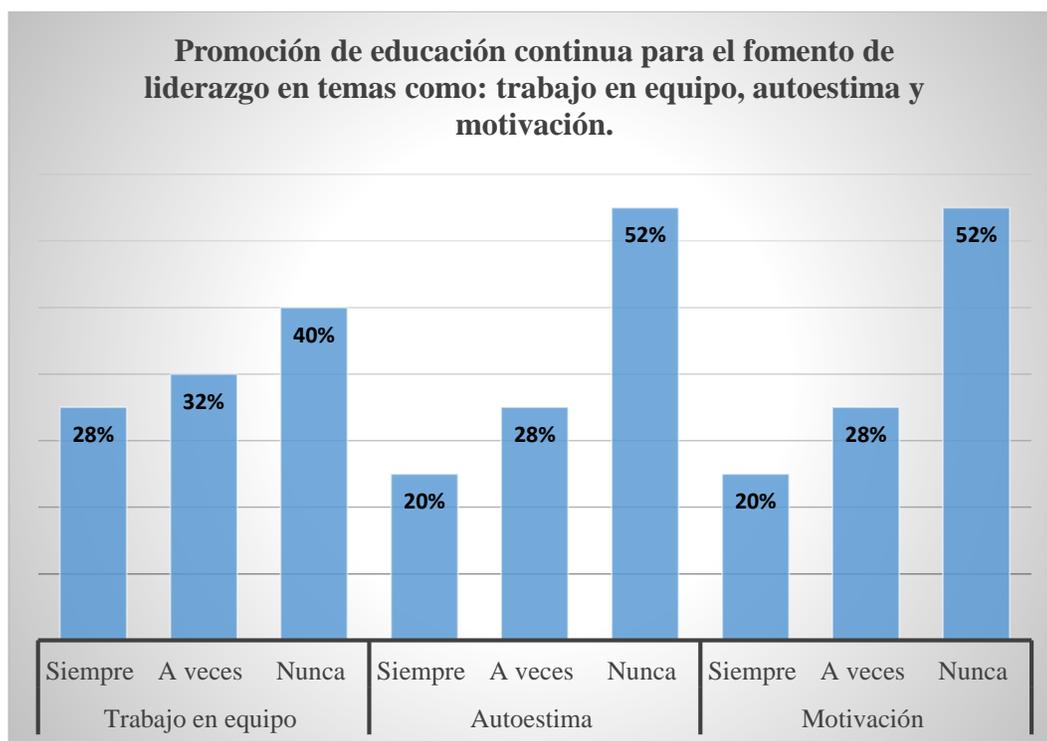
FOMENTO DEL LIDERAZGO	ESCALA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Trabajo en equipo	Siempre	7	28%
	A veces	8	32%
	Nunca	10	40%
TOTAL		25	100%
Autoestima	Siempre	5	20%
	A veces	7	28%
	Nunca	13	52%
TOTAL		25	100%
Motivación	Siempre	5	20%
	A veces	7	28%
	Nunca	13	52%
TOTAL		25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes que laboran en la carrera de enfermería.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

GRÁFICO N° 16.

PROMOCIÓN DE EDUCACIÓN CONTINUA PARA EL FOMENTO DE LIDERAZGO EN TEMAS COMO: TRABAJO EN EQUIPO, AUTOESTIMA Y MOTIVACIÓN.



Fuente: Cuadro 16.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

Análisis e interpretación: La información obtenida permite determinar que existe poca promoción en educación continua para el fomento de liderazgo por parte de las autoridades ya que las barras con mayor dimensión reflejan la escala nunca. El 60% de la población objeto de estudio, responden a la escala de medición entre siempre y a veces, en lo relacionado con el trabajo en equipo, se considera necesario capacitar constantemente a los actores de la formación académica para que su desempeño sea al máximo en las diversas tareas encomendadas.

CUADRO N° 17.

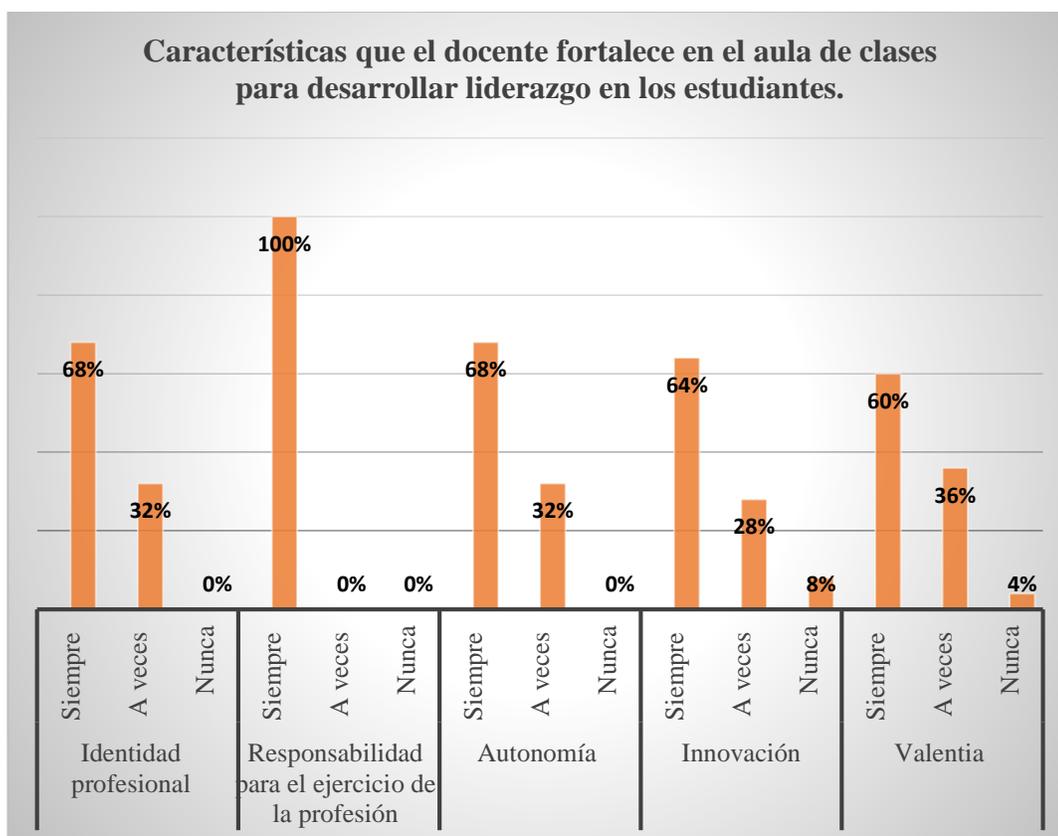
CARACTERÍSTICAS QUE EL DOCENTE FORTALECE EN EL AULA DE CLASES PARA DESARROLLAR LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES.

CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER DE ENFERMERÍA	ESCALA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Identidad profesional	Siempre	17	68%
	A veces	8	32%
	Nunca	0	0%
TOTAL		25	100%
Responsabilidad para el ejercicio de la profesión	Siempre	25	100%
	A veces	0	0%
	Nunca	0	0%
TOTAL		25	100%
Autonomía	Siempre	17	68%
	A veces	8	32%
	Nunca	0	0%
TOTAL		25	100%
Innovación	Siempre	16	64%
	A veces	7	28%
	Nunca	2	8%
TOTAL		25	100%
Valentía	Siempre	15	60%
	A veces	9	36%
	Nunca	1	4%
TOTAL		25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes que laboran en la carrera de enfermería.
Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

GRÁFICO N° 17.

CARACTERÍSTICAS QUE EL DOCENTE FORTALECE EN EL AULA DE CLASES PARA DESARROLLAR LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES.



Fuente: Cuadro 17.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

Análisis e interpretación: La característica más fortalecida por los docentes en el aula de clase es la responsabilidad profesional. Algo indispensable para la formación ética del profesional de enfermería. Sin embargo, con un menor porcentaje se encuentran la identidad para el ejercicio profesional, la autonomía, la innovación y valentía. Se puede observar que la brecha es mínima entre las características de liderazgo en enfermería que se observa en el cuadro lo que refleja que el profesorado no brinda la importancia debida al desarrollo de estas características de liderazgo durante sus clases.

CUADRO N° 18.

**ACTIVIDADES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO
ESTUDIANTIL.**

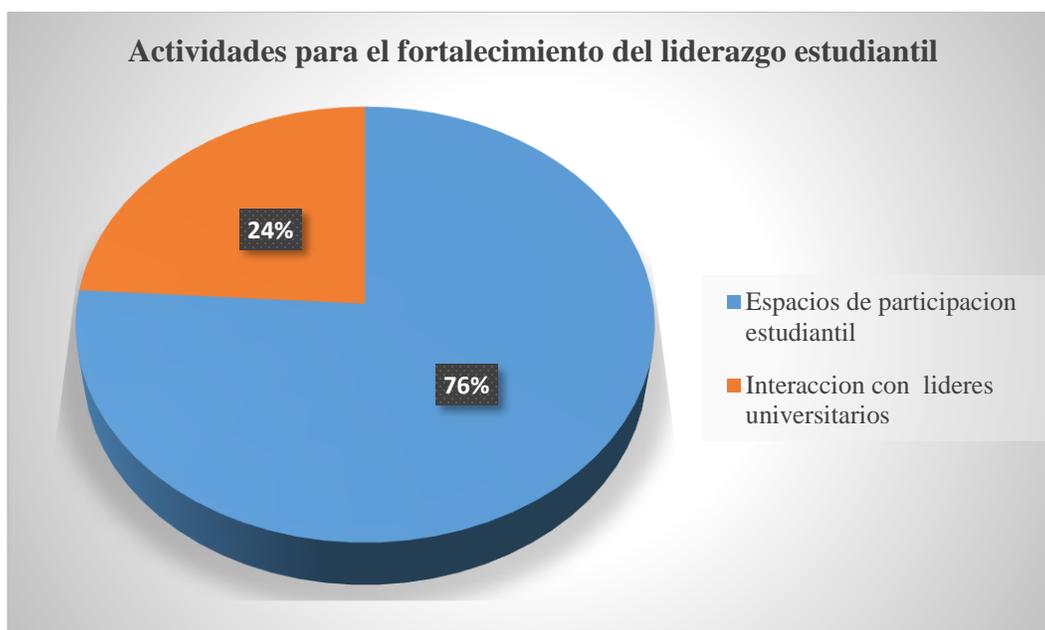
ESCALA DE MEDICION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Crear espacios de participación estudiantil	19	76%
b) Crear un club de líderes estudiantiles	6	24%
Total	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes que laboran en la carrera de enfermería.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

GRÁFICO N° 18.

ACTIVIDADES PARA EL FORTALECIMIENTO DEL LIDERAZGO ESTUDIANTIL.



Fuente: Cuadro 18.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

Análisis e interpretación: Como se puede observar en la gráfica, la mayoría de los docentes considera que implementar espacios de participación estudiantil, fortalecerá el liderazgo, el porcentaje restante en cambio opina que la interacción con líderes universitario es la forma adecuada para el fortalecimiento del liderazgo estudiantil, esto concuerda con la revisión bibliográfica ya que en Chile se han implementado espacios de participación para el desarrollo de habilidades de liderazgo en los estudiantes. Además, han sugerido otras actividades como: programa radial sobre liderazgo, presentación de videos de motivación, el fortalecimiento de la identidad profesional en la Unidad de Nivelación Institucional, mayor apertura al diálogo entre los actores educativos y la integración del liderazgo al proceso de evaluación.

CUADRO N° 19.

INTERACCIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE DURANTE EL DESARROLLO DE CLASES.

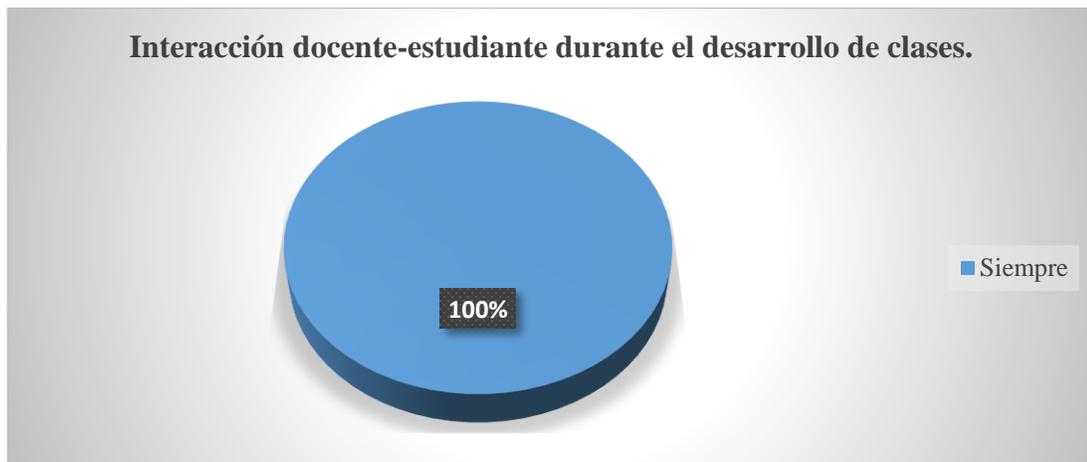
ESCALA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Siempre	25	100%
b) A veces	0	0%
c) Nunca	0	0%
Total	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes que laboran en la carrera de enfermería.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

GRÁFICO N° 19.

INTERACCIÓN DOCENTE-ESTUDIANTE DURANTE EL DESARROLLO DE CLASES.



Fuente: Cuadro 19.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

Análisis e interpretación: El 100% de docentes, indican siempre interactuar con sus estudiantes y permitirles realizar preguntas. Sin embargo, la respuesta correspondiente al Cuadro 10 con relación a la confianza para expresar ideas y necesidades, no contrasta con la información obtenida de los estudiantes. Lo que nos lleva a determinar que se debe fortalecer el ambiente de confianza beneficiando al estudiante ya que le brinda la oportunidad de expresarse libremente y ser el protagonista de su propio aprendizaje, con el fin de mejorar el proceso de formación profesional.

CUADRO N° 20.

PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN EDUCATIVA ADOPTANDO LA CULTURA DE LIDERAZGO.

ESCALA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
a) Totalmente de acuerdo	25	100%
b) Parcialmente de acuerdo	0	0%
c) En desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a docentes que laboran en la carrera de enfermería.
Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

GRÁFICO N° 20.

PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO DE TRANSFORMACIÓN EDUCATIVA ADOPTANDO LA CULTURA DE LIDERAZGO.



Fuente: Cuadro 20.

Elaborado por: Espín Adriana y Aguilar Andrea.

Análisis e interpretación: Esta escala de medición permite identificar que el 100% de docentes expresan estar totalmente de acuerdo en participar, en el proceso de transformación educativa adoptando la cultura de liderazgo. Esto permite inferir la pertinencia de la investigación y el grado de compromiso con el planteamiento de actividades que permitan desarrollar liderazgo en los estudiantes de la carrera de enfermería.

CAPITULO IV: RESULTADOS ALCANZADOS SEGÚN LOS OBJETIVOS.

4.1 OBJETIVOS PLANTEADOS Y RESULTADOS ALCANZADOS.

OBJETIVOS PLANTEADOS	RESULTADOS ALCANZADOS
4.1.1 OBJETIVO GENERAL	
Determinar la influencia de la formación académica en el desarrollo del liderazgo en los estudiantes de la carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar 2018.	<p>Se determinó que la formación académica que oferta la carrera de enfermería, influye de una manera parcial, en el desarrollo de liderazgo, ya que apenas el 13% de estudiantes del total que participo en la investigación consideran tener esta característica y haberla fortalecido. Solo el 25% de estudiantes están de acuerdo en que la formación académica permite desarrollar competencias generales como liderazgo, trabajo en equipo y resolución de problemas. Por otra parte, la planta docente no da la importancia necesaria a esta característica, únicamente el 42% del profesorado la desarrolla y fortalece en sus clases. Además, las autoridades de la Facultad pocas veces promueven actividades de educación continua para fomentar el liderazgo en la institución.</p> <p>Sin embargo, los actores de la formación académica, están de acuerdo</p>

	<p>en participar en un proceso de transformación, adoptando la cultura de liderazgo, siendo el docente, guía, motivador y líder del proceso de enseñanza-aprendizaje, quien promueva en sus estudiantes el sentido de superación y combata la mediocridad educativa, es decir forme líderes innovadores que busquen siempre el desarrollo profesional.</p>
--	--

4.1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

<p>Definir las bases teóricas para el desarrollo y fortalecimiento del liderazgo estudiantil, mediante la investigación bibliográfica.</p>	<p>Se definieron las bases teóricas para las bases teóricas para el desarrollo y fortalecimiento del liderazgo estudiantil, mediante la investigación bibliográfica, las mismas que van a sustentar y fundamentar el presente proyecto.</p>
--	---

<p>Diagnosticar si la formación académica, permite desarrollar liderazgo en los estudiantes de enfermería.</p>	<p>La formación académica que imparte la carrera de enfermería no permite desarrollar liderazgo en los estudiantes, ya que a través del análisis e interpretación de datos se determinó lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Solamente el 13% de estudiantes consideran ser líderes y haber fortalecido esta característica durante la formación académica. 2. Apenas un 25% de estudiantes están de acuerdo en que la formación académica permite que desarrollen competencias generales como liderazgo, trabajo en equipo y resolución de problemas. 3. Las competencias específicas para el liderazgo menos desarrolladas durante la formación académica son, la capacidad para participar en la creación de políticas de salud con un 28% y la capacidad para participar y liderar en el desarrollo de la profesión con 46% 4. Existe poca promoción de actividades de educación continua por parte de las autoridades de la facultad en temas como trabajo en

	<p>equipo, autoestima y motivación, que fomenten el liderazgo.</p> <p>5. No existe un clima de confianza adecuado entre los actores de la formación académica, ya que el 68% de estudiantes consideran tener confianza solamente en ocasiones, mientras que el 20% piensa nunca tenerla.</p> <p>Se determinó que existe una limitada participación del docente en el fortalecimiento de habilidades de liderazgo estudiantil ya que:</p> <ol style="list-style-type: none">1. El 60% de docentes utilizan la clase magistral como herramienta para fortalecer el liderazgo, dejando de lado otras de mayor importancia como el debate y el aprendizaje basado en problemas, las cuales permitirán desarrollar el pensamiento crítico y reflexivo del estudiante.2. Existe poca contribución hacia ciertas competencias específicas para el desarrollo del liderazgo entre estas: capacidad para participar en la creación de políticas de salud con un 29% y la capacidad para participar y liderar en el
--	--

	<p>desarrollo de la profesión con un 42%.</p> <p>3. Solamente el 72% de docentes fortalece el conocimiento científico, las capacidades, habilidades, destrezas y valores vinculados al perfil de egreso, siendo esto un limitante para el estudiante que más tarde repercutirá en su desempeño profesional.</p> <p>4. Dentro de las características para el desarrollo del liderazgo, se da poca importancia al fortalecimiento de la identidad profesional, autonomía, innovación y valentía, indispensables para que la formación académica trascienda en el estudiante permitiéndole ser el protagonista del proceso enseñanza aprendizaje y liderar en el futuro.</p>
<p>Recomendar a las autoridades, actividades que promuevan el desarrollo de liderazgo en los estudiantes de la carrera de enfermería.</p>	<p>Tomando en cuenta la investigación bibliográfica y los resultados del instrumento aplicado a los docentes y estudiantes, se recomienda a las autoridades, actividades que promuevan el liderazgo estudiantil, con el fin de lograr el desarrollo y fortalecimiento de esta característica. Y además enriquecer el proceso de formación académica de la carrera de enfermería, partiendo del compromiso</p>

	de los actores académicos docentes, estudiantes y autoridades.
--	---

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Al finalizar el presente trabajo de investigación denominado “Formación académica y liderazgo en los estudiantes de la carrera de enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar 2018”. Se llegan a las siguientes conclusiones y recomendaciones.

5.1 CONCLUSIONES.

- Se definieron las bases teóricas sobre el desarrollo y fortalecimiento del liderazgo estudiantil mediante investigación bibliográfica.
- El diagnóstico realizado de la formación académica que oferta la carrera de enfermería permitió determinar lo siguiente:
 - a) La formación académica permite desarrollar liderazgo de una manera parcial en los estudiantes ya que apenas el 13% de los mismos considera que han podido desarrollar y fortalecer esta característica con la formación académica.
 - b) Apenas un 25% de estudiantes están de acuerdo en que la formación académica permite que desarrollen competencias generales como liderazgo, trabajo en equipo y resolución de problemas.
 - c) Los docentes tienen una participación limitada en el fortalecimiento del liderazgo estudiantil, debido a que no se da la importancia necesaria al desarrollo de esta característica dentro del aula de clases.
 - d) Las competencias específicas para el liderazgo menos desarrolladas durante la formación académica son, la capacidad para participar en la creación de políticas de salud con un 28% y la capacidad para participar y liderar en el desarrollo de la profesión con 46%.
 - e) Las autoridades de la facultad pocas veces promueven actividades de educación continua para fomentar el liderazgo en la institución.
 - f) El clima de confianza entre los actores del proceso de formación, dentro de la facultad no es adecuado, ya que el estudiantado expresa tener solamente

en ocasiones la confianza necesaria para expresar sus ideas y necesidades con libertad a docentes y autoridades.

- Tanto docentes como estudiantes consideran necesario incluir el liderazgo dentro del modelo pedagógico de la carrera de enfermería como un medio para alcanzar la excelencia académica.
- Al valorar el grado de compromiso y acogida, en esta investigación, los docentes y estudiantes afirman que participarían en el proceso de transformación educativa adoptando la cultura de liderazgo.

5.2 RECOMENDACIONES.

- Que los docentes, utilicen herramientas académicas que permitan fortalecer el liderazgo en los estudiantes dentro del aula de clases como: el debate y el aprendizaje basado en problemas, con ejemplos de casos reales relacionados con la materia que imparten, en donde los estudiantes puedan desarrollar la habilidad de ser críticos, reflexivos, analíticos y capaces de trabajar en equipo para dar solución a los problemas que se presentaran más tarde durante el ejercicio profesional.
- Los docentes deben considerar seriamente, implementar el proceso liderazgo-enseñanza-aprendizaje, dentro de todas las asignaturas, ya que permitirá elevar el rendimiento académico del estudiante.
- Que las autoridades, promuevan temas de educación continua para fomentar el liderazgo en la planta docente y los estudiantes, así propiciar el trabajo en equipo y cooperación para mejorar el clima de confianza en la institución; a fin de alcanzar los objetivos y metas organizacionales.
- Integrar el liderazgo en el proceso de formación académica, ya que se considera parte indispensable para generar recursos humanos, capacitados, eficaces, eficientes, que innoven, propongan, lideren los procesos de cambio y participen en la búsqueda constante del desarrollo profesional, resaltando el protagonismo del gremio en el sistema nacional de salud.
- La actualización y capacitación docente en todas las áreas, sobre todo en temas de liderazgo debido a su función ejemplarizante dentro de la formación

estudiantil, a fin de ser un modelo constructor y motivador, logrando generar la confianza necesaria dentro del aula para promover el aprendizaje colaborativo.

- Promover una educación incluyente, donde el docente sea el actor principal de este cambio del modelo pedagógico, fortaleciendo el autoestima de sus estudiantes, otorgándoles la oportunidad para expresar y validar sus pensamientos, produciendo un cambio en la ideología que ha sembrado la cultura, abriendo ante los ojos de sus alumnos un mundo donde lideren sus acciones y participen en la creación de sus conocimientos, siendo constructores de una sociedad con futuros profesionales, responsables, éticos y en constante búsqueda de la transformación.
- Que las autoridades, ejecuten las actividades propuestas en anexos, para promover el desarrollo y fortalecimiento del liderazgo en los estudiantes. Y además enriquecer el proceso de formación académica de la carrera de enfermería.

CAPITULO VI: MARCO ADMINISTRATIVO.

6.1 RECURSOS.

Talento humano.

- a) **Investigadoras:** Adriana del Pilar Espín Arguello y Andrea Aguilar Sánchez

- b) **Tutora del proyecto de investigación:** Lic. Elena Mercedes Valdivieso Arroyo.

Recursos materiales.

- ✓ Computadores portátiles
- ✓ Impresora
- ✓ CD
- ✓ Impresión de oficios, encuestas, solicitud de pares académicos, cronograma de tutorías y borradores.
- ✓ Biblioteca física y virtual de la U.E.B.
- ✓ Impresiones finales para empastados
- ✓ Material de oficina.

6.2 PRESUPUESTO.

MATERIAL	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Impresión de oficios: denuncia del tema, autorización para aplicar encuesta, solicitud de pares académicos.	8	0,10	0,80
Compra del Libro de investigación de Hernández Sampieri.	1	10,00	10,00
Impresión del trabajo para correcciones durante la tutoría.	100	0,10	10,00
Impresión de encuestas para validación de la Tutora.	90	0,10	9,00
Copias de encuestas para recolección de datos de estudiantes.	149	0,20	29,80
Copias de encuestas para recolección de datos de docentes.	25	0,20	10,00
Esfero grafico azul	10	0,35	3,50
Impresión de los borradores	3	16,20	48,60
Potada del Cd que contiene el proyecto de investigación	2	3,00	6,00
Empastados del proyecto de investigación	3	12,00	36,00
Movilización	140	0,30	42,00
Internet	300	0,60	180,00
TOTAL			385,70

6.3 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Actividades Meses	JULIO								
Presentación del proyecto de investigación.									
Corrección del tema del proyecto de investigación.									
Aprobación del tema y asignación del tutor.					AGOSTO				
-Planteamiento del problema. -Formulación del problema.									
Objetivos general y específicos.									
Justificación.									SEPTIEMBRE
Marco teórico. Antecedentes. Bases teóricas.									
Marco conceptual.									
Definición y sistema de variables.									

Marco metodológico. -Nivel de investigación. -Diseño. -Población y muestra.									
-Técnicas e instrumentos de recolección de datos. -Técnicas de procesamiento y análisis de datos.									
					OCTUBRE				
Resultados alcanzados según los objetivos planteados.									
Conclusiones y recomendaciones.									
Marco administrativo. -Recursos. -Presupuesto. -Cronograma.									NOVIEMBRE
-Corrección del primer borrador.									
-Calificación final del proyecto.									
								Total de horas	300

Elaborado por: Adriana Espín y Andrea Aguilar.

Actividades cumplidas. 

BIBLIOGRAFIA.

- Adamsom, G. (2016). *Escuela de Psicología Social del Sur Buenos Aires*.
Obtenido de El liderazgo desde la Psicología Social de Enrique Pichon Riviere: <http://psicologiasocial.com.ar/escuela/el-liderazgo-desde-la-psicologia-social-de-enrique-pichon-riviere/>
- Álvarez Botello, J. T. (2016). Diagnóstico del liderazgo educativo en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca. *Revista de Investigación Educativa*, 52-54.
- American Association of Colleges of Nursing . (2008). *The Essentials of Baccalaureate Education for Professional Nursing Practice*. E.E.U.U: M.G.
- Amestoy, S., Cestari, M., Thofehn, B., Milbrath, M., & Trindade. (2015). Proceso de formación de enfermeros líderes. *Revista Brasileña de Enfermería. Scielo*, 1-6.
- Asamblea Nacional. (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*. Quito: C.M.
- Auccasi, M., & Márquez, S. (2016). El liderazgo en enfermería. *European Institute for Leadership*, 28.
- Berrocal, O. L. (2010). El Método de la Clase Magistral en el Rendimiento Académico de los estudiantes de la asignatura de Análisis de la Realidad Peruana, II Semestre de Secretariado Ejecutivo, IST Joaquín Retegui Medina del Distrito, Nauta, 2009. *UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS*, 1-3.
- Bolívar, J., & Murrillo, J. (2013). Liderazgo en las instituciones educativas . *Fuentes* , 15-60.
- Bonilla, A. (2013). Proceso de formación para el liderazgo en un programa de enfermería: concepciones de estudiantes y docentes. *Scielo*, 36-43.

- Casabona, L. S. (2015). GESTIÓN Y ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE ENFERMERIA. *GESTIÓN Y ADMINISTRACION DE SERVICIOS DE ENFERMERIA*, 8-10.
- Castrillo Agudelo. (Septiembre de 2008). Pensando en la formación de futuros profesionales de enfermería en América Latina. *Investigación y Educación en Enfermería*, 114-121.
- CEAACES. (2016). *MODELO DE EVALUACIÓN DEL ENTORNO DE APRENDIZAJE DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA*. Quito: C.M.
- Centro de Capacitacion Integral del Docente Universitario Mexico. (2015). *Liderazgo Docente-Estudiantil*. Mexico: C.M.
- Colimba Johanna, C. P. (2016). *PERCEPCIÓN DE EMPLEADORE SOBRE ROLES, FUNCIONES Y COMPETENCIAS DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA*. Ibarra: C.M.
- Consejo Internacional de Enfermería. (2015). Liderazgo para el Cambio en Enfermería. *LAS ENFERMERAS: Una fuerza para el cambio.*, 23-29.
- Cortez, J. E. (2012). "Gestion, Valores y Liderazgo en la Administracion de la Unidad Academica Ciencias de la Salud de la Universidad Estatal de Milagro, en el periodo 2011-2012". Loja: C.M.
- Covas, J. M. (2015). Liderazgo: estilos de liderazgo según Kurt Lewin y análisis de un caso real. *Universitat de les Illes Balears*, 5-7.
- Díaz Jacob, M. A. (2012). *Estrategias de enseñanza-aprendizaje. Orientaciones didacticas para la docencia universitaria*. España: Trillas E.D.
- Distributivo. (Octubre, 2018). *Vicerrectorado Academico*.
- Erazo Calderón Nataly Mariana, I. R. (2015). *LIDERAZGO Y CULTURA DEL CUIDADO, EN LA GESTIÓN DE ENFERMERÍA EN LOS HOSPITALES DE IMBABURA PERÍODO 2014-2015*. Ibarra: C.M.

- Escamez, S. (2017). LA DIMENSIÓN EMOCIONAL DE LA EDUCACIÓN CÍVICA: EDUCAR EL MIEDO. *Universidad de Málaga*, 11-12.
- Gaibor, M., Guerrero, E., Villavicencio, C., Valdivieso, E., & Mosso, M. (2017). *Rediseño Curricular*. Guaranda: C.M.
- Gaibor, M., Muñoz, M., Villavicencio, C., & Valdivieso, E. (2017). *Proyecto de Carrera de la Escuela de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar*. Guaranda.
- Gómez, E. M. (2016). El Aprendizaje Basado en Problemas como Técnica Didáctica. *Estrategias y Técnicas Didácticas en el Rediseño*, 10-18.
- González, J., Wagenaar, R., & Beneitone, P. (2012). TUNING-AMÉRICA LATINA: UN PROYECTO DE LAS UNIVERSIDADES. *REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN.*, 151-164.
- Habermas, J. (2009). *Teoría de la acción comunicativa: racionalidad de la acción*. Madrid: Taurus.
- Herrera, L. G. (2014). Liderazgo Transformacional Docente en la Universidad Nacional de Colombia. *Universidad Nacional de Colombia*, 30-31.
- Jessica Cortés, M. H. (2012). *Estilos de liderazgo en jefes de Servicio de Enfermería*. Obtenido de Enfermería Neurológica : <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2013/ene132f.pdf>
- Jimenez, R. V. (2018). GUÍA METODOLÓGICA PARA DESARROLLAR LIDERAZGO PEDAGÓGICO EN DIRECTIVOS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS . *Universidad San Ignacio de Loyola*, 50-55.
- Julio César del Valle Ballón, S. M. (2017). LA CLASE MAGISTRAL ACTIVA. *Instituto de docencia universitaria* , 6-7.
- Ley Organica de Educación Superior . (2010). *LEY ORGANICA DE EDUCACION SUPERIOR, LOES*. Quito: C.M.

- Lorenti, F. E. (2012). “Gestión, liderazgo y valores en la administración de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Milagro, en el periodo 2011- 2012”.
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, 1-7.
- Lorenti, F. E. (2012). “Gestión, liderazgo y valores en la administración de la Unidad Académica de Ciencias de la Salud carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Milagro, en el periodo 2011- 2012” .
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, 8-12.
- Lupano, M., & Castro, A. (2008). *Estudios sobre el liderazgo*. Buenos Aires: C.M.
- Marañón, A. A. (23 de Julio de 2013). *Identidad profesional enfermera: Construcción y desarrollo en los estudiantes durante su formación universitaria*. Obtenido de Dialnet:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=83331>
- Marco Alberto Núñez Ramírez, G. E. (2015). Relación entre autoestima y felicidad desde la psicología positiva en estudiantes de enfermería intercultural. *Enfermería actual en Costa Rica*, 6.
- María del Mar, D. P. (2009). EL PROCESO DE BOLONIA EN LAS AULAS UNIVERSITARIAS: UNA PERSPECTIVA EUROPEA. *Cuestiones Pedagógicas*, 55-73.
- María Laura Lupano Perugini, A. C. (2008). *Estudios sobre el liderazgo*. Buenos Aires: C.M.
- Martell, A. G. (2007). Un modelo para la enseñanza de las competencias de liderazgo. *PEDAGOGÍA UNIVERSITARIA*, 87-102.
- Martha Figueroa, E. M. (2012). La superación en liderazgo docente y la transformación de los procesos universitarios. *Universidad Estatal del sur de Manabí*, 394-397.
- Martinez, A. (2017). El modelo educativo ecuatoriano, y la contribucion a la revolucion educativa. *Edu:Modelo Educativo*, 2-19.

- Martínez, E. L. (2013). La importancia del liderazgo en las organizaciones. *Liderez*, 1-39.
- Molinar, J. (2013). *El papel del liderazgo del profesor y el tutor en la gestión del proceso educativo*. Madrid: Castillas. e.d.
- Mónica Cortez, F. C. (2016). FORMACIÓN EN LIDERAZGO ESCOLAR EN ETAPA DE PRE-SERVICIO. *LIDERES EDUCATIVOS*, 6-10.
- Morales, I. L. (2003). La identidad como proceso biológico-psicosocial y su construcción en enfermería. *Scielo*, 49-54.
- Nuria Rodríguez-Ávila, C. R.-A.-J.-L. (2017). La competencia de liderazgo en el grado de enfermería. *Dialnet*, 124-133.
- Ortiz Mayorga Ximena Guadalupe, S. A. (2016). *PERFIL DE LAS/LOS GRADUADOS DE LA ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EL PERÍODO 2010- 2013*. Guaranda: C.M.
- Pandi Barrionuevo, Y. A. (2016). “*IDENTIDAD PROFESIONAL Y SU RELACIÓN CON LA DESERCIÓN ESTUDIANTIL - CARRERA DE ENFERMERÍA - UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE - OCTUBRE 2015- FEBRERO 2016*”. Ibarra: C.M.
- Panther, M. J. (7 de 08 de 2018). Starting the debate. National Nursing Research Unit. King’s College London. *Nurses in Society*. Obtenido de <https://www.kcl.ac.uk/.../NursesinsocietyFinalreport>
- Paula, C. R., & Leidy, G. G. (2013). *CARACTERÍSTICAS DE LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES DE ENFERMERÍA*. Cartagena: C.M.
- Pegueroles, A. F. (2004). La nueva formación de profesionales: sobre la competencia profesional y la competencia del estudiante de enfermería. *SciELO Espana*, 47.

- Puerta, G. A. (2005). FORMACIÓN PSICOLÓGICA EN LAS ESCUELAS UNIVERSITARIAS DE ENFERMERÍA. *Papeles del Psicólogo*, 28-39.
- Rada, A. G. (2002). *Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*. Obtenido de Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología.:
http://www.uelbosque.edu.co/sites/default/files/publicaciones/revistas/cuadernos_hispanoamericanos_psicologia/volumen2_numero2/articulo_5.pdf
- Ramos, A. S. (2010). La práctica docente en la formación de enfermería. *Scielo*, 83-85.
- Rodriguez, R. (1991). *Propuesta metodológica para la enseñanza/ aprendizaje de la comunicación oral*. Zaragoza: Cervantes.
- Rosa Ahumada, I. B. (2015). El "Debate Universitario". *VVAA*, 45-71.
- Ruiz, P. (2014). *Profesorado y Educación para la diversidad en el siglo XXI*. España : Castilla.e.d.
- Salovey, & Mayer. (05 de 02 de 2012). *Scrib*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/125950058/93977440-Caracteristicas-de-un-lider-pdf>
- Sandoval, M. C. (2014). *El proceso de formación laboral en la interacción intrahospitalaria de los estudiantes de tercer año en la Escuela de Enfermería de la Facultad de Ciencias Químicas y de la Salud en el período 2013 – 2014*. Machala: C.M.
- Sandra Rozo, M. A. (2010). Liderazgo transaccional y transformacional. *AVANCES EN ENFERMERIA* , 65.
- Sara Guerrero, P. H. (131-133). Una reflexión sobre la autonomía y el liderazgo en enfermería. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*, 2015.

- Sebold, & Carraro. (2011). La práctica pedagógica del docente en enfermería: Una revisión integradora de la literatura. *Enfermería Global*, 1-11.
- SENESCYT/UNESCO. (2015). *CONSTRUYENDO IGUALDAD EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR*. Quito: Magdalena Herdoíza – 1ª ed.
- Soria, C. M. (2013). Técnicas de debate en la clase universitaria, análisis de un caso práctico. *Cervantes* , 1-10.
- Souza e Souza, L. P. (2013). El liderazgo en la visión de Enfermeros Líderes. *Dialnet*, 1-13.
- Trujillo, A. (2017). *Liderazgo educativo del Docente y su influencia en los estudiantes de enfermería*. Quito: C.M.
- U.E.B. (2017). *Historia de la Universidad Estatal de Bolívar y sus Facultades*. Guaranda.
- UDLA. (2015). *Universidad de las Américas*. Obtenido de Procedimientos de Evaluación Auténtica:
<http://www.udla.cl/portales/tp9e00af339c16/uploadImg/File/fichas/Ficha-18-debate.pdf>
- Valcarcel, O. (2014). *Perfil Académico-Docente*. España: Castilla.e.d.
- Velázquez, G., Barrón, L., & Olvera, P. (2014). Perfil de ingreso de los alumnos de Enfermería, Facultades de Estudios Superiores Iztacala y Zaragoza. *Scielo*, 11-18.
- Venegas B, B. G. (2008). Construcción de la identidad profesional en estudiantes de enfermería de la Universidad El Bosque. *Revista Colombiana de Enfermería*, 2-11.
- Villamil, G. M. (2015). Liderazgo educativo en el siglo XXI. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 111-128.

ANEXOS.

ANEXO 1. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS ESTUDIANTES



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO
CARRERA DE ENFERMERÍA**

**CUESTIONARIO DIRIGIDO A ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE
ENFERMERÍA**

OBJETIVO: El siguiente cuestionario tiene como objetivo recabar información para el proyecto de investigación “FORMACIÓN ACADEMICA Y LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ENFERMERIA, UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR. 2018”, requisito previo a la obtención del título de Licenciadas en Ciencias de la Enfermería, los datos obtenidos serán totalmente confidenciales y anónimos.

INSTRUCCIONES: Coloque una X en el espacio en blanco según la alternativa que usted considere.

1. De las siguientes herramientas académicas para el desarrollo del liderazgo, cuales son las más utilizadas por sus docentes.

- a) Debate ()
- b) Clase magistral activa ()
- c) Aprendizaje basado en problemas ()

Otras, especifique.....

2. Considera, que la formación académica que recibe le permite desarrollar competencias generales como: liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas.

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) Parcialmente de acuerdo ()
- c) En desacuerdo ()

3. Las competencias específicas para el desarrollo de liderazgo que se mencionan a continuación se cumplen durante el proceso de formación académica:

Competencias específicas	Frecuentemente	Ocasionalmente	Nunca
Capacidad para participar y liderar en el desarrollo de la profesión.			
Habilidad para interactuar en equipos multidisciplinarios y multisectoriales.			
Capacidad de participación en la creación de políticas de salud.			
Capacidad para promover la participación social y desarrollo comunitario.			

4. ¿Considera usted necesario incluir en el modelo pedagógico, el liderazgo como medio para alcanzar la excelencia en el proceso de formación profesional?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) Parcialmente de acuerdo ()
- c) En desacuerdo ()

5. Usted al momento de ingresar a la carrera, con cuál de las siguientes habilidades se identificaba y considera que ha podido fortalecer durante la formación académica.

- a) Liderazgo ()
- b) Seguridad en sí mismo ()
- c) Espíritu humanístico ()
- d) Comunicación asertiva ()

6. ¿Las autoridades de la facultad promueven la educación continua para el fomento del liderazgo en temas como:

Fomento del liderazgo	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
Trabajo en equipo			
Autoestima			
Motivación			

7. ¿Cuál de las siguientes características de liderazgo, considera contribuirán en su desempeño profesional?

CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER DE ENFERMERÍA	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
Identidad profesional			
Responsabilidad para el ejercicio de la profesión			
Autonomía			
Innovación			
Valentía			

8. ¿Cuál de las siguientes actividades le gustaría a usted que se implemente para el fortalecimiento del liderazgo estudiantil?

- a) Espacios de participación estudiantil ()
- b) Interacción con líderes universitarios ()

Otros, especifique.....

9. ¿Usted estaría de acuerdo en participar en el proceso de transformación educativa adoptando la cultura de liderazgo?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) Parcialmente de acuerdo ()
- c) En desacuerdo ()

10. ¿Siente confianza para expresar ideas y necesidades con libertad, a docentes y autoridades?

- a) Siempre ()
- b) A veces ()
- c) Nunca ()

¡AGRADECEMOS SU COLABORACIÓN!

ANEXO 2. ENCUESTA DIRIGIDA A LOS DOCENTES.



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO CARRERA DE ENFERMERÍA

CUESTIONARIO DIRIGIDO A DOCENTES QUE LABORAN EN LA CARRERA DE ENFERMERÍA

OBJETIVO: El siguiente cuestionario tiene como objetivo recabar información para el proyecto de investigación “FORMACIÓN ACADEMICA Y LIDERAZGO EN LOS ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ENFERMERIA, UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR. 2018”, requisito previo a la obtención del título de Licenciadas en Ciencias de la Enfermería, los datos obtenidos serán totalmente confidenciales y anónimos.

INSTRUCCIONES: Coloque una X en el espacio en blanco según la alternativa que usted considere.

1. ¿Cuál de las siguientes herramientas académicas, utiliza usted para fortalecer habilidades de liderazgo en sus estudiantes?

- a) Debate ()
- b) Clase magistral activa ()
- c) Aprendizaje basado en problemas ()

Otras, especifique.....

2. Considera que en el proceso de formación usted como docente contribuye con las siguientes competencias específicas para el desarrollo de liderazgo:

Competencias específicas	Frecuentemente	Ocasionalmente	Nunca
Capacidad para participar y liderar en el desarrollo de la profesión.			
Habilidad para interactuar en equipos multidisciplinares y multisectoriales.			
Capacidad de participación en la creación de políticas de salud.			
Capacidad para promover la participación social y desarrollo comunitario.			

3. ¿Considera usted necesario incluir el liderazgo en el modelo pedagógico, como medio para alcanzar la excelencia académica?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) Parcialmente de acuerdo ()
- c) En desacuerdo ()

4. ¿Usted, fortalece el conocimiento científico, las capacidades, habilidades, destrezas y valores vinculados al perfil de egreso del profesional de enfermería?

- a) Siempre ()
- b) A veces ()
- c) Nunca ()

5. Con que frecuencia usted participa en cursos, seminarios o talleres de actualización de conocimientos ligados a la asignatura que imparte.

- a) Frecuentemente ()
- b) Ocasionalmente ()
- c) Nunca ()

6. ¿Las autoridades de la facultad promueven la educación continua para el fomento del liderazgo en temas como:

Fomento del liderazgo	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
Trabajo en equipo			
Autoestima			
Motivación			

7. ¿Cuál de las siguientes características, fortalece usted en el aula de clases para desarrollar liderazgo en los estudiantes?

CARACTERÍSTICAS DEL LÍDER DE ENFERMERÍA	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
Identidad profesional			
Responsabilidad para el ejercicio de la profesión			
Autonomía			
Innovación			
Valentía			

8. ¿Cuál de las siguientes actividades le gustaría a usted que se implemente para el fortalecimiento del liderazgo estudiantil?

- a) Espacios de participación estudiantil ()
- b) Interacción con líderes universitarios ()

Otros, especifique.....

9. ¿Usted durante el desarrollo de las clases interactúa con los estudiantes y les permite realizar preguntas?

- a) Siempre ()
- b) A veces ()
- c) Nunca ()

10. ¿Usted estaría de acuerdo en participar en el proceso de transformación educativa adoptando la cultura de liderazgo?

- a) Totalmente de acuerdo ()
- b) Parcialmente de acuerdo ()
- c) En desacuerdo ()

¡AGRADECEMOS SU COLABORACIÓN!

ANEXO 3. AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.

*de Valdivieso. Autorizado
para proceder con cualquier
información 24/10/2018*

Doctora.
Mariela Gaibor
DECANA DE LA FACULTAD CIENCIAS DE LA SALUD Y DEL SER HUMANO.

Presente.

Con un cordial saludo, me dirijo a usted para solicitar, se conceda la autorización para que las estudiantes Aguilar Sanchez Andrea y Espín Arguello Adriana, puedan aplicar el instrumento de recolección de datos del proyecto de titulación, que se encuentra bajo mi tutoría con el tema: "Formación Académica y Liderazgo en los Estudiantes de la Carrera de Enfermería de la Universidad Estatal de Bolívar 2018", toda la información obtenida se utilizara únicamente con fines académicos.

Por la atención que reciba el pedido, agradezco.

Atentamente.

Elena Valdivieso
Ljc. Elena Valdivieso.
TUTORA.

Universidad Estatal de Bolívar
Facultad de Ciencias de la Salud
DECANATO

RECIBIDO Dia 26 Mes 08 Año 2018
De sennun 16:35
SECRETARIA

ANEXO 4. APLICACIÓN DE ENCUESTAS A ESTUDIANTES DE QUINTO Y SEXTO CICLO.





ANEXO 5. ENCUESTAS APLICAS A LOS ESTUDIANTES DE SEPTIMO Y OCTAVO CICLO.





ANEXO 6. ENCUESTAS APLICADAS A LOS DOCENTES DE LA CARRERA DE ENFERMERIA.







ANEXO 7. LISTA DE ESTUDIANTES MATRICULADOS EN QUINTO CICLO PARALELO A.

NÂº	CEDULA	APELLIDOS		NOMBRES
1	1753141967	AGUALONGO	MANOBANDA	JENNIFER NOEMI
2	250020500	BARRAGAN	MESTANZA	ORLANDO REMIGIO
3	1401329329	BARRERA	RODRIGUEZ	VALERIA LISETH
4	202400917	BONILLA	BONILLA	CARMEN ELIZABETH
5	250176567	BORJA	GONZALEZ	JIMENA CECIBEL
6	604681619	BUSTAN	CORDOVA	JENNY MERCEDES
7	202474524	CARBALLO	IBARRA	EVELYN ALEJANDRA
8	302714365	CASTILLO	TUBAY	EVELYN CARLA
9	250127594	COLOMA	GAIBOR	KARINA ALEXANDRA
10	202497756	CHAGUARO	COLOMA	MICAELA EMPERATRIZ
11	202528220	CHIMBORAZO	PUNINA	BLANCA JULISSA
12	606049724	CHOTO	ALMENDARIZ	JESSICA ROSSANA
13	250197340	EGAS	QUINTANILLA	DAYANA DE LOS ANGELES
14	202470092	GARCIA	GALLO	ESTHALYN ALEXANDER
15	202486296	GARCIA	YANEZ	JOEL JAVIER
16	202097069	GAROFALO	QUINTANA	KAROL MELISSA
17	202138541	GAVILANEZ	CARVAJAL	MARIA BELEN
18	250252459	GOMEZ	QUISHPE	DAYANA MICHELLE
19	250250776	GUERRERO	LLUMITAXI	MARIA FERNANDA
20	201654241	MOREJON	BONILLA	LILIA MARGOTH
21	250230091	MULLO	AREVALO	ROXANA MISHHELL
22	1726600222	NAUSIN	QUITIO	RUSBEL JOSE
23	202499521	PURCACHI	CAMACHO	ALISON NICOL
24	250285467	REA	MANOBANDA	MARIA DE LOS ANGELES
25	504434770	SALAS	OCHOA	ALYSON LIZETH
26	1805208806	SANCHEZ	GUEVARA	CYNTHIA DEL CARMEN
27	1804914701	SANTOS	NUELA	PATRICIO JOSUE
28	250140258	VELOZ	BARRAGAN	ARIANA GERALDY
29	250208303	VERDEZOTO	MONAR	KATY JOHANA
30	250285004	YAZUMA	FOGACHO	ERIKA NATIVIDAD
31	250234192	ZAPATA	DEL	TAMARA ALEJANDRA

ANEXO 8. LISTA DE ESTUDIANTES MATRICULADOS EN QUINTO CICLO PARALELO B.

NÂº	CEDULA	APELLIDOS		NOMBRES
1	250064474	ALDAS	GOMEZ	KARINA MISHELL
2	250071354	ALVARADO	ORTIZ	SANTIAGO FROILAN
3	1725032096	ANDAGANA	MANOBANDA	MORAYMA ALEXANDRA
4	606107977	BASANTES	CABEZAS	MONICA ALEXANDRA
5	1805165592	CAIZA	CORDOVA	NANCY VERONICA
6	250301223	CARVAJAL	BERMEO	EVELYN YESSENIA
7	250070778	CARVAJAL	HURTADO	JUAN CARLOS
8	202055513	CASTILLO	MORAN	DIEGO XAVIER
9	250361029	CHAVEZ	CARVAJAL	KAREN GABRIELA
10	202027991	CHIMBO	BAYAS	WASHINGTON GUSTAVO
11	250061330	GUAMAN	CURI	CELIDA GREY
12	503762452	GUAROCHICO	CHUGCHILAN	MAYRA JAQUELINE
13	1004022792	IMBA	PUJOTA	NATHALY SILVANA
14	202418190	MUÑOZ	RIVERA	STEPHANY DAYANARA
15	250059672	NARANJO	GONZALEZ	JOSENKA MIKAELA
16	202545018	NARANJO	MIGUEZ	SANDRA PATRICIA
17	202289674	OCAMPO	BERMEO	JHOCELYN DAYANA
18	250205267	PASTO	GUARANDA	JESSYKA MARIBEL
19	250301538	PILAMUNGA	HURTADO	EDWIN JOSUE
20	1754415287	PILCO	HERRERA	DENISSE STEFANIA
21	202427399	PUCHA	CHILUIZA	MISHEL KAROLINA
22	202311908	RAMIREZ	BAYES	TATIANA MARISOL
23	250012341	SUAREZ	MORALES	ALEJANDRA ELIZABETH
24	250302395	TAMAMI	GAVILANEZ	VANESSA ISABEL
25	1805076369	TELENCHANA	MOYOLEMA	ERIKA VANESSA
26	302975388	TENESACA	MACHUCALA	VERONICA ALEXANDRA
27	1805344320	TOAPANTA	PASOCHOA	VIVIANA MARILU
28	202013686	TUAPANTA	YANEZ	MAYRA ELIZABETH
29	202406757	VERDEZOTO	GARCIA	WILIAN ADRIAN
30	202191987	YUMBAY	REMACHE	ALICIA ABIGAIL

ANEXO 9. LISTA DE ESTUDIANTES MATRICULADOS EN QUINTO CICLO PARALELO C.

NÂº	CEDULA	APELLIDOS		NOMBRES
1	250037330	AREVALO	MONAR	ROSA VERONICA
2	250012051	BAYAS	BAYAS	TANIA MARIELA
3	202295739	BERMEO	POZO	JESSICA MARIA
4	250206851	BONILLA	GAIBOR	MARTIN ANDRES
5	250249877	BORJA	BARRAGAN	TANNYA JHOMAYRA
6	2300597297	CASTILLO		ANDREA LOURDES
7	605087147	CHOTO	QUISHPI	NATALI SILVANA
8	201950672	GARCIA	HIDALGO	ERIK ANDRES
9	202135372	GUAMBUGUETE	REA	ADRIAN DARIO
10	250175353	GUAQUIPANA	PATIN	JOHANA MARISOL
11	1722015920	HERRERA	MUÑOZ	YESSICA DANIELA
12	202372801	MACAS	CHILLO	JESSENIA LISBETH
13	504233057	MINIGUANO	MINIGUANO	JENNY MARISOL
14	250148376	NUÑEZ	SOLIZ	JENNY IBON
15	202325478	OÑATE	GUINGLA	ANDREINA GUADALUPE
16	202049367	PAGUAY	BAYAS	ANGEL OSWALDO
17	1718545450	PEÑALOZA	LAZCANO	ANDREA BELEN
18	250159449	POVEDA	CALERO	GLENDA TAMARA
19	202322301	PUENTE	VERDEZOTO	KLEVER EDUARDO
20	1004420400	RIVADENEIRA		JOSELYN SOLEDAD
21	201822590	RIVERA	GAROFALO	ANDREA MISHEL
22	1803763661	SANCHEZ	ANDRADE	CHRISTIAN RENATO
23	202507638	SANCHEZ	YANEZ	JULISSA ALEXANDRA
24	1722246129	TOAPANTA	CAIZA	OSCAR DANILO
25	202295051	VALDIVIEZO	BONILLA	DIANA LISBETH
26	202175329	VASCONEZ	LARA	JEFFERSON LISANDRO
27	201939428	VERDEZOTO	ZALDUMBIDE	ERIKA DAYANA

ANEXO 10. LISTA DE ESTUDIANTES MATRICULADOS EN SEXTO CICLO PARALELO A.

NÂº	CEDULA	APELLIDOS		NOMBRES
1	250043932	BALSECA	SISALEMA	NATALY XIMENA
2	202517686	CARVAJAL	ANALUIZA	ANDREA PATRICIA
3	201794906	CURI	CHILUIZA	LUISANA MARIBEL
4	202331294	CHIMBO	CHATA	LAURA FABIOLA
5	202512067	CHIMBOLEMA	TAMAMI	JHONNY PATRICIO
6	202176210	ESCOBAR	CARVAJAL	MARIA ALEJANDRA
7	202379624	FIERRO	BARZOLA	HOLGER VINICIO
8	250010097	FIERRO	BONILLA	ALEX JESUS
9	1207701440	GAROFALO	SALTOS	CINTHYA LISBETH
10	1804726717	GAVILANES	PILCO	MARIUXI ALEJANDRA
11	201926151	GAVILANEZ	GAVILANEZ	MELYNIA ISABEL
12	1803532918	GORDON	MAYORGA	MARIA BELEN
13	201942034	GUAMAN	COLLAY	LUIS ABRAHAN
14	1500909369	HUATATOCA	TANGUILA	SILVIA CAROLINA
15	650372238	INCA	PILCO	KATHERINE MISHEL
16	250064128	JARRIN	ESCOBAR	ADRIANA ESTEFANIA
17	1804921102	LAGUAS	PAREDES	MICHELLE VANESSA
18	1725354524	LARA	QUIROLA	ANDY STEEVEN
19	202344891	LUMBI	ROCHINA	MERCY JAQUELINE
20	502880701	LUTUALA	CATOTA	LUIS FABRICIO
21	250111762	MOREJON	CAMACHO	ROSA MARIA
22	250118882	PEREZ	BAYAS	JHOCELYN MIKAELA
23	202024857	POAQUIZA	POAQUIZA	HILDA INES
24	1804873899	PULGAR	TOAPANTA	GUADALUPE MICHELLE
25	201660420	RAMIREZ	IBARRA	FERNANDA LIZETH
26	202312930	REA	TAMAMI	TERESA ZENAIDA
27	401463658	RODRIGUEZ	CHUGA	ERIKA JAQUELINE
28	202376596	ROJAS	PASTO	DORIS ALEXANDRA
29	202517132	ROSILLO	FIERRO	LESLY GABRIELA
30	202083796	TAMAMI	HURTADO	MARIA GEOMAYRA
31	2100658083	TAPIA	CHAVEZ	CARMEN BEATRIZ
32	202229977	TIXILEMA	CHANAHUANO	JOHANNA ARACELY
33	1804585824	URDIALES	NUELA	EDISSON PAUL
34	202500666	VALVERDE	GAIBOR	JOSSELIN PAOLA
35	202295549	VELASCO	MOYANO	LUIS HUMBERTO
36	202342911	YANEZ	QUIROZ	ALEX GERMAN

ANEXO 11. LISTA DE ESTUDIANTES MATRICULADOS EN SEXTO CICLO PARALELO B.

NÂº	CEDULA	APELLIDOS		NOMBRES
1	250068145	AGUACHELA	SIMALIZA	SANDRA MERCEDES
2	650086952	ANDINO	GUALLI	MARIA CARMEN
3	202552329	BARBA	BONILLA	ALEXANDRA ESTEFANIA
4	1250626932	BENAVIDES	MALIZA	YOLANDA CECILIA
5	250280393	CALUÑA	BAYAS	STEFANNY FERNANDA
6	202037149	CRIOLLO	RUIZ	JESUS ALBERTO
7	202151163	ESCOBAR	LLUMITAXI	FRANKLIN SMITH
8	250155348	FIERRO	ARANDA	MAGALY KAROLINA
9	202096798	GALEAS	MORA	MARIELA ANDREINA
10	202103925	GUAMBUGUETE	LLUMITAXI	MIRYAN FANNY
11	1804390639	GUAMBUGUETE	VARGAS	DORYS CECIBEL
12	202350898	GUANO	GUANO	SANDRA VERONICA
13	202361382	HURTADO	HINOJOZA	STEPHANIE ELIZABETH
14	1004206981	IBADANGO	LEMA	LISBETH ARACELY
15	202411021	IBARRA	VALVERDE	KATHERINE ALEXANDRA
16	1805235957	LOPEZ	CHIMBORAZO	KARLA ESTEFANIA
17	1724455660	MOLINA	MALDONADO	ANDREA ELIZABETH
18	202549713	OROZCO	ROBAYO	WILMER JOEL
19	202116679	ORTIZ	MORALES	DORIS LISENIA
20	1804882254	PAREDES	GOMEZ	ARACELY ABIGAIL
21	202023578	PARIGUAMAN	ESTRELLA	MARIA IRALDA
22	250231099	PAUCAR	CHANGOLUISA	LOURDES MARIA
23	604988410	PILATAXI	SISA	DAVID ALEXANDER
24	250199296	PUNINA	TAMAMI	NANCY BEATRIZ
25	202621892	QUINCHUELA	CHICO	YADIRA MARISOL
26	201988862	RAMOS	ESCOBAR	JOFFRE MAURICIO
27	250181948	TAMAMI	HURTADO	JESSICA GEOVANA
28	202488136	TIBALOMBO	GUAQUIPANA	EDWIN VINICIO
29	250080520	VELECELA	ROMERO	DARWIN PATRICIO
30	202506192	VELOZ	TRUJILLO	ALVARO ISRAEL
31	202350427	VERDEZOTO	VERDEZOTO	MARCO JOEL
32	604272906	VILEMA	CARGUACUNDO	MARIA JOSE
33	250328473	YEPEZ	QUILLE	MISHEL ANDREINA
34	605741453	YUNGAN	LOZANO	JENYFER ELIZABETH

ANEXO 12. LISTA DE ESTUDIANTES MATRICULADOS EN SÉPTIMO CICLO PARALELO A.

NÂº	CEDULA	APELLIDOS		NOMBRES
1	504047945	AIMACAÑA	QUINAPALLO	ANA MERCEDES
2	202300588	ALBIÑO	RIBADENEIRA	CARMEN MARITZA
3	202114393	ALLICO	CALUÑA	WASHINGTON FABIAN
4	202542494	AMANGANDI	AREVALO	VILMA LEONOR
5	503920340	BARREIRO	RIVADENEIRA	SARA BELEN
6	604082636	CAZORLA	SEGOVIA	KARLY NICCOL
7	1753328697	COLOMA	DOMINGUEZ	JOHANA PAOLA
8	250124682	COLOMA	ESCOBAR	JOSELYNE KATHERINE
9	250008299	CORDERO	CHAVES	CRISTHIAN EDUARDO
10	202143756	CHACHA	GUAQUIPANA	EDISON SAUL
11	1751298074	CHIMBOLEMA	CULQUI	EVELYN JAZMIN
12	202137048	DIAS	LEDESMA	STEFANNY KAROLINA
13	202279675	DURAN	NUÑEZ	KATERINE JOMAYRA
14	202101457	ESPINOZA	CASTELLANO	TANIA PATRICIA
15	202507943	GUAMAN	DURAN	WALTER GONZALO
16	250051760	IBARRA	CANDO	GISSELA FERNANDA
17	202411062	IBARRA	VALVERDE	GABRIELA ESTEFANIA
18	605825637	INCA	RAMOS	KATHERINE ELIZABETH
19	202478954	JIMENEZ	ROCHINA	JESSICA KARINA
20	250142197	MANOBANDA	PATIN	WASHINGTON FABIAN
21	250174687	MORALES	SANCHES	DOMENICA INES
22	1850429935	MORETA	PILAMALA	LETICIA MARIELA
23	202355566	OCHOA	AREVALO	CRISTIAN DANIEL
24	503990319	PALANGO	CAÑAR	MERCY ISABEL
25	202485975	PAREDES	GARCIA	ANGELA ESTEFANIA
26	202493219	PILAMUNGA	CALUÑA	CRISTINA ELIZABETH
27	1207034834	RAMIREZ	CHIMBORAZO	ALICIA MERCEDES
28	202082590	REA	CHIDA	PAUL GUILLERMO
29	250005824	REA	TARIS	XIMENA BEATRIZ
30	202036869	SACOTO	GARCIA	JAQUELINE PATRICIA
31	604629469	SOCAG	PANATA	MARIA BELEN
32	250174703	SUISI	MACAS	FABIAN GONZALO
33	1805134770	TELENCHANA	BARRIONUEVO	EVELYN ALEJANDRA
34	1752732428	VALVERDE	SILVA	YOMAIRA JACKELIN
35	202416103	VASQUEZ	DIAS	LUCIA LILIANA
36	201887296	VILLACRES	GARCIA	FANNY EMILIA
37	1400967467	VIMOS	ASITIMBAY	MONICA CAROLINA
38	1207477918	ZURITA	ROJAS	JOSE VINICIO

ANEXO 13. LISTA DE ESTUDIANTES MATRICULADOS EN OCTAVO CICLO PARALELO A.

NÂº	CEDULA	APELLIDOS		NOMBRES
1	1724353063	AGUIAR	OROZCO	ANDRES JOSELITO
2	202173167	AGUILAR	PAZMIÑO	PIEDAD ARACELY
3	202411575	ALARCON	RODRIGUEZ	PATRICIA LISBETH
4	250207230	ALVARADO	BENAVIDES	CLAUDIA VANESSA
5	201659034	ARBOLEDA	VERDEZOTO	DERCY MARGOTH
6	250225729	BONILLA	GARCIA	MARIA FERNANDA
7	202349205	CANDO	MUYULEMA	CESAR STALIN
8	1804875878	CARRILLO	MORETA	SANDY ELIZABETH
9	202334967	COLES	GAVILAN	FATIMA JHOJANA
10	202139150	COLOMA	LEMA	MARIA BELEN
11	504324385	ENRIQUEZ	REYES	ARELIS YANINA
12	202134565	ESCOBAR	CARVAJAL	EUGENIA DEL ROCIO
13	202502472	FUENTES	VERDEZOTO	EDWIN IVAN
14	202094207	GALEAS	ARMIJO	JHONY JOSE
15	2300180391	GARCIA	LEON	SELENA MICHELLE
16	202546875	GAVILEMA	TAPIA	KARLA ESTEFANIA
17	202026423	GUAMBUGUETE	REA	JHON ISRAEL
18	606349678	INGA	REMACHE	MARIELA LIZBETH
19	202343471	LLUMIGUANO	AMANGANDI	GLADYS LORENA
20	503897100	MARTINEZ	RIOS	ANABEL YAJAIRA
21	250011780	MENDEZ	OROZCO	PAULINA ALEXANDRA
22	202551479	MOPOSITA	LASSO	LEIDY NOEMI
23	250049061	MOYA		NICOLE ALEJANDRA
24	250008455	NARVAEZ	BORJA	PAMELA BRIGITT
25	202140208	ORDOÑEZ	ESCOBAR	ANDRES SANTIAGO
26	202333043	PATIN	CHACHA	JOSE LUIS
27	202202784	QUINATOA	AGUILA	JENNY MARILU
28	250189560	QUITIO	AREVALO	CECIBEL MONICA
29	250110806	REA	CHIDA	TAMARA ELIZABETH
30	202126348	REMACHE	PILCO	THALIA CAROLINA
31	1725809618	ROCHA	VASQUEZ	MAYURI YAJAIRA
32	1805038286	RODRIGUEZ	PAREDES	ANA PAULINA
33	202058012	SANABRIA	MACIAS	LISBETH CAROLINA
34	202301388	SANCHEZ	ANDRADE	MONICA GRACIELA
35	202190310	TENELEMA		DAYSY DIOCELINA
36	1804933396	TITE	MORALES	TATIANA JACQUELINE
37	201957974	TIXI	YANEZ	ANA LUCIA
38	202292124	VERDEZOTO	LEMA	MISHEL ALEXANDRA

39	202319869	VISTIN	ESTRELLA	DAVID ALEJANDRO
40	202175311	YANEZ	BARRAGAN	VILMA GEOMAYRA

ANEXO 14. LISTA DE ESTUDIANTES MATRICULADOS EN OCTAVO CICLO PARALELO B.

NÂº	CEDULA	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES
1	250066487	CHIDA	YUMBULEMA	MAYRA DALILA
2	202094447	VELASCO	GAIBOR	ARIANA LISBED

ANEXO 15. Encuesta online aplicada a los estudiantes de séptimo y octavo ciclo que se encuentran fuera de la Provincia Bolívar.

Link: <https://www.surveio.com/survey/d/D0J9R7M9V7M9D2Q4Q>

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR CUESTIONARIO DIR...

https://my.surveio.com/K7B4C3E3L0H2M2L1C2Z6/data/view_resp...

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR CUESTIONARIO DIRIGIDO A ESTUDIANTES DE LA CARRERA DE ENFERMERÍA

1

1. De las siguientes herramientas académicas para el desarrollo del liderazgo, cuales son las más utilizadas por sus docentes.

Seleccione una o más respuestas

a) Debate

b) Clase magistral activa

c) Aprendizaje basado en problemas

Otras, especifique...

2

¿Considera, que la formación académica que recibe le permite desarrollar competencias generales como: liderazgo, resolución de problemas, trabajo en equipo?

Seleccione una respuesta

a) Totalmente de acuerdo

b) Parcialmente de acuerdo

c) En desacuerdo

3

Las competencias específicas para el desarrollo del liderazgo que se mencionan a continuación se cumplen durante el proceso de formación académica.

Seleccione una o más respuestas en cada fila

	FRECUENTEMENTE	OCASIONALMENTE	NUNCA
Capacidad para participar y liderar en el desarrollo de la profesión.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Habilidad para interactuar en equipos multidisciplinarios y multisectoriales	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Capacidad de participación en la creación de políticas de salud.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Capacidad para promover la participación social y desarrollo comunitario.	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4

¿Considera usted necesario incluir en el modelo pedagógico, el liderazgo como medio para alcanzar la excelencia en el proceso de formación profesional?

Seleccione una respuesta

- a) Totalmente de acuerdo
 b) Parcialmente de acuerdo
 c) En desacuerdo

5

Usted al momento de ingresar a la carrera, con cuál de las siguientes habilidades se identificaba y considera que ha podido fortalecer durante la formación académica.

Seleccione una o más respuestas

- a) Liderazgo
 b) Seguridad en sí mismo
 c) Espíritu humanístico
 d) Comunicación asertiva

6

¿Las autoridades de la facultad promueven la educación continua para el fomento del liderazgo en temas como:

Seleccione una o más respuestas en cada fila

	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
Trabajo en equipo	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autoestima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Motivación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

¿Cuál de las siguientes características del liderazgo, considera contribuirán en su desempeño profesional?

Seleccione una o más respuestas en cada fila

	SIEMPRE	A VECES	NUNCA
Identidad profesional	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Responsabilidad para el ejercicio de la profesión	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autonomía	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Innovación	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Valentía	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8

¿Cuál de las siguientes actividades le gustaría a usted que se implemente para el fortalecimiento del liderazgo estudiantil?

Seleccione una o más respuestas

- a) Espacios de participación estudiantil
- b) Interacción con líderes universitarios
- Otra...
club de líderes

7

¿Usted estaría de acuerdo en participar en el proceso de transformación educativa adoptando la cultura de liderazgo?

Seleccione una respuesta

- a) Totalmente de acuerdo
- b) Parcialmente de acuerdo
- c) En desacuerdo

10

¿Siente confianza para expresar ideas y necesidades con libertad, a docentes y autoridades?

Seleccione una respuesta

- a) Siempre
- b) A veces
- c) Nunca

ANEXO 16. Actividades que promueven el desarrollo y fortalecimiento del liderazgo estudiantil.

Componentes	Actividades	Objetivos	Estrategias	Indicadores del logro	Análisis	Actores
Herramientas académicas	Debate	Incentivar la participación de los estudiantes para desarrollar habilidades de comunicación e interacción con el docente.	<ul style="list-style-type: none"> • Temas de interés relacionados a la asignatura que el docente imparte y da lugar a una discusión. • Motivar al estudiante a fundamentar cada una de sus respuestas. • No dejar que queden dudas e interrogantes en los equipos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Participación activa del estudiante. • Confianza con el grupo de trabajo y docente. • Interactúa con sus compañeros y da a conocer sus opiniones. • Los estudiantes piensan como equipo y desarrollan un sentido de identidad y liderazgo. 	La práctica del debate en el aula es la mejor preparación para la vida laboral, ya que se aprende a ejercer y recibir la interacción afectivo-social, practicada en un clima de respeto, confianza y cordialidad, enseñando la importancia del trabajo en equipo y respetando las opiniones de diferentes fuentes.	Docentes Estudiantes
	Clase magistral activa	Transmitir conocimientos con enfoque crítico permitiendo al estudiante ser el protagonista de su conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> • Alternar cada 15 -20 minutos entre diversos medios de exposición. • Formular preguntas cada cierto tiempo para mantener el interés en el tema. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes participan y cooperan en el desarrollo de las clases. • Construyen su conocimiento con la investigación previa en temas a tratar. 	La participación del estudiante en el desarrollo de la clase magistral es necesaria pues el estudiante debe ser el constructor de su conocimiento y no el conformista que se limita a escuchar, para	Docentes Estudiantes

			<ul style="list-style-type: none"> • Hacer algunas pausas para dar paso a la reflexión y aclarar dudas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Responden y formulan preguntas asertivamente que contribuye al aprendizaje. • Los estudiantes desarrollan habilidades para su proceso de formación y desempeño profesional. 	ello el docente debe ser quien incentive al estudiante a promover la investigación continua ya que la formación académica no es estática.	
Aprendizaje basado en problemas	Ampliar el conocimiento para identificar y resolver problemas con un aprendizaje colaborativo, alcanzando metas y objetivos.	<ul style="list-style-type: none"> • Conformación de grupos de 5-8 estudiantes. • Se plantea un problema cognitivo, retador, interesante y motivador para que el estudiante se interese por buscar la solución. • Diseñar objetivos y metas relacionadas con la realidad para incentivar al estudiante y dar respuesta al problema. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes valoran el trabajo en equipo. • Los estudiantes aportan sus ideas de manera individual sin miedo a cuestionamientos negativos en el grupo. • Desarrollan habilidades de pensamiento crítico y creativo. • Los estudiantes evalúan su propio aprendizaje y están 	El aprendizaje basado en problemas incentiva al estudiante a investigar y buscar solución, para el logro de metas y objetivos, esta herramienta de aprendizaje enseña al estudiante a trabajar de manera responsable no solo para el momento sino también para poner en práctica a futuro.	Docentes Estudiantes	

				preparados a enfrentarse a situaciones similares en el campo laboral.		
Educación para el fomento del liderazgo	Trabajo en equipo	Lograr metas y objetivos compartidos, aprendiendo a trabajar en cooperación para alcanzar propósitos en común.	<ul style="list-style-type: none"> • Las autoridades brindan capacitaciones para el fortalecimiento del trabajo en equipo en la planta docente. • El docente es el motor y dinamizador de las actividades ya que debe fomentar el interés individual y colectivo. • Fortalecer el liderazgo para que el equipo este unido y evitar conflictos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes trabajan en equipo, para cumplir los objetivos de mejora institucional. • Los actores dejan atrás aspectos personales y anteponer el interés del equipo para surgir en conjunto. • Respetan y defienden su punto de vista con firmeza, sin menospreciar otras opiniones. 	Para alcanzar las metas y objetivos es necesario mantener la participación de los actores en la educación comprometidos a sacar adelante a la institución y las autoridades deben promover un ambiente adecuado para el desarrollo de todas las actividades.	Autoridades Docentes Estudiantes
	Autoestima	Interactuar con docentes y estudiantes brindando la confianza para mejorar la	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción de autoridades con docentes y estudiantes, fortalece la estabilidad emocional, 	<ul style="list-style-type: none"> • Los actores de la formación académica crean lazos de confianza y dan a conocer dudas y necesidades. 		Autoridades Docentes Estudiantes

		estabilidad emocional.	<p>incrementa la confianza para dar a conocer dudas y necesidades.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incentivar al estudiante en el aula de clase para que no tema dar a conocer su opinión evitando cuestionarlo para que sienta seguridad en sí mismo y confianza con las personas de su alrededor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se fortalecen ambientes de confianza y seguridad en los estudiantes, dan a conocer dudas y necesidades, sin temor a ser cuestionados o rechazados. 		
Motivación	Estimular a docentes y alumnos en forma grupal e individual para obtener un fuerte compromiso con el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Promover charlas de motivación para que docentes y estudiantes aumenten la autoconfianza individual y colectiva. • Valorar y reconocer públicamente los logros alcanzados para incentivar al logro de metas y objetivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • La motivación es la clave para un buen desempeño tanto de docentes como estudiantes, la autoconfianza permite que se realicen distintas actividades sin temor y así alcanzar metas en común. 			Autoridades Docentes Estudiantes

Espacio Educativo	Espacios de participación estudiantil	Crear espacios de participación adecuados para el desarrollo de habilidades de liderazgo en los estudiantes. Propiciar la unidad de los actores de la formación académica para desarrollo de liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> • Espacios de interacción, docente-estudiante que permita desarrollar potencialidades dentro de las aulas de clase. • Adecuar áreas propicias que fomente la participación de estudiantes como oficinas para líderes, salas en común. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los docentes crean ambientes propicios para que los estudiantes se expresen sin miedo. • Áreas propicias para el encuentro de estudiantes permitirá desarrollar un ambiente de confianza para fortalecer liderazgo. 	La formación de líderes integrales y autónomos seguros de sí mismos y con capacidades para tomar decisiones, son competencias y lineamientos de las instituciones educativas, siendo necesario incluir el liderazgo en el modelo pedagógico de la Carrera de Enfermería quien debería ejercer el liderazgo a nivel institucional con la participación de	Autoridades Docentes Estudiantes
	Interacción con líderes universitarios	Identificar y establecer vínculos con líderes estudiantiles que a través de sus vivencias incentiven a los estudiantes a desarrollar liderazgo.	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar charlas de motivación dirigida por líderes educativos a estudiantes. • Implementar el liderazgo distribuido en donde todos los actores desarrollen habilidades de líder en su práctica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes tienen la posibilidad de mejorar sus habilidades de comunicación, permitiendo la transmisión de conocimientos individualmente adquiridos. • Estimula el desarrollo de la personalidad: 	participación de estudiantes en los distintos cargos de representantes estudiantiles ya que la carrera es afín para el desarrollo integral de líderes forjando así su participación activa durante la formación académica y desempeño profesional.	Autoridades Docentes Estudiantes

				contribuyendo a la formación de personalidades autónomas e integradas a una misma búsqueda, llegando a ser el estudiante que trabaja, discute y razona.		
	Club de líderes	Capacitar y cultivar destrezas de los estudiantes para motivar e incentivar a ejercer liderazgo en su formación académica y desempeño profesional.	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un club de líderes dirigido por estudiantes y docentes de la Carrera de enfermería. • Acoger a todos los estudiantes para que fortalezcan y desarrollen habilidades para liderar. • Desarrollo de actividades extracurriculares que permiten al estudiante aprender uno de otro. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los estudiantes desarrollan habilidades de comunicación, sobresalen en equipos de trabajo, están siempre motivados y listos para liderar en el proceso de formación académica y más en el campo laboral. 		Autoridades Docentes Estudiantes

