

RELACIÓN ENTRE LIDERAZGO Y ESTRÉS EN ESTUDIANTES DE INGENIERÍA DE SISTEMAS EN UNIVERSIDADES DE LIMA*

Relationship between leadership and stress in systems engineering students of Lima universities

Gladys Kuniyoshi Guevara**

Resumen

El presente trabajo de investigación analiza la relación entre el liderazgo y el estrés en estudiantes de la especialidad de Ingeniería de Sistemas de universidades de la ciudad de Lima.

Se resalta el tema relacionado a las características del liderazgo como cualidad grupal, y participativa; y se analiza el tema referente a la existencia del estrés en los aspectos psicológicos, fisiológicos, y de bienestar.

La muestra estuvo conformada por 120 estudiantes de ambos sexos cuyas edades fluctuaban entre los 16 y 35 años. Los instrumentos utilizados fueron un cuestionario de liderazgo de 35 ítems, y un cuestionario de estrés de 37 ítems.

En un principio se plantea la posible relación entre liderazgo, y estrés; luego de la aplicación de los instrumentos de medición, y del análisis de la Estadística Descriptiva, y Estadística Inferencial se deduce la no relación entre ambas variables, lo cual se demuestra en un alto grado de liderazgo -especialmente en estudiantes del V Ciclo de una universidad pública, y estudiantes del X Ciclo de una universidad privada-, y un bajo grado de estrés en los estudiantes mencionados.

Palabras clave: Liderazgo, estrés, aspectos psicológicos, aspectos fisiológicos, bienestar..

Abstract

This research analyzes the relationship between leadership and stress in students specializing in Systems Engineering College of the city of Lima.

The issue related to the characteristics of leadership and group quality, highlights and participatory; and the issue regarding the existence of stress on psychological, physiological, and welfare is analyzed.

The sample consisted of 120 students of both sexes whose ages ranged between 16 and 35. The instruments used were a questionnaire of 35 items leadership, stress and a questionnaire of 37 items.

At first the possible relationship between leadership and stress arises; after application of measuring instruments, and analysis of descriptive statistics and inferential statistics follows the relationship between two variables does not, which is demonstrated by a high degree of leadership, especially in Cycle V students of a university public, and students of X Cycle-private university, and a low degree of stress in students mentioned.

Keywords: Leadership, stress, psychological, physiological, welfare.

* Artículo basado en la tesis de Maestría en Psicología de la autora, sustentada en el año 2007 en la Universidad Femenina del Sagrado Corazón, UNIFE, Lima, Perú.

** Doctora en Administración de Empresas en la UNFV. Magister en Psicología Empresarial, UNIFE, e Ingeniera de Sistemas, UNIFE. Directora del Programa Académico de Ingeniería de Sistemas y Gestión de Tecnologías de Información en UNIFE.

EL LIDERAZGO

El liderazgo constituye actualmente una variable de mucha importancia en la sociedad y en el desempeño de las organizaciones laborales. Sin liderazgo es poco factible que se llegue a consensos sobre metas comunes, además sería complicado el desempeño coordinado para obtener las metas previamente establecidas. Muchas veces se ha señalado que las crisis que presentan actualmente los países en desarrollo, es por una carencia de un adecuado liderazgo.

Se puede considerar que la teoría clásica no se preocupó virtualmente por el liderazgo y sus implicaciones. A pesar que autores como Urwick y Gulick (1937) se refirieron superficialmente al liderazgo, no constituyó un asunto de mucho interés aún para los posteriores autores clásicos.

Sin embargo, se reconoce que es necesario el liderazgo en todo tipo de organización humana, principalmente en las empresas y en cada uno de sus departamentos; asimismo es esencial en todas las demás funciones de la administración, siendo una de las características principales del administrador la de conocer la motivación humana y saber conducir a las personas, rasgos propios de un líder (Mac Donald Gongora, 2004).

Siguiendo a Tannenbaum, Weschler, y Massarik (1961, p. viii). El “liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación y dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos”. El liderazgo es enfocado como un fenómeno social que ocurre exclusivamente en grupos sociales, además, según Bavelas (2003), el grado en que las personas demuestran liderazgo va a depender, entre otras características, de la situación en la que se encuentran.

TEORÍAS SOBRE EL LIDERAZGO

SI bien no hay un acuerdo entre los investigadores sobre qué características personales constituyen el mejor líder, se reconocen algunos criterios para describir algunos rasgos de los líderes, como por ejemplo, el éxito, y que por lo tanto, si una persona confía en sí misma, es independiente e inteligente, tendrá más probabilidades de triunfar; todo ello correspondería a la teoría de los rasgos de la personalidad.

Otras teorías, como la del comportamiento personal, clasifican a los líderes por estilos personales o patrones de comportamiento (gama del liderazgo); éstas se basan en el análisis de lo que hace el líder al desempeñar las tareas administrativas. Según Rosas Escobedo (2006) Tannenbaum y Schmidt sostienen que

a menudo el administrador de una organización tiene problemas para decidir qué tipo de medidas directivas es más apropiado para manejar un problema determinado. Quizá el administrador no se encuentre seguro de si debe tomar la decisión personalmente o delegar a un colega la autoridad para tomar la decisión. Con el objeto de conocer el significado del comportamiento del liderazgo en la toma de decisiones, Tannenbaum y Schmidt sugirieron una gama en el comportamiento del liderazgo. (p. 76)

Otra teoría del comportamiento personal denominada autocracia benévola, presenta las características del líder como las más eficientes (Mc Murry, 1958), considerando que el liderazgo democrático cada vez está tendiendo a desaparecer de algunas organizaciones. Al respecto, Mc Murry afirma que

las crudas realidades de la vida en una organización eliminan por completo lo que se ha dado en llamar liderazgo democrático; tanto los líderes democráticos como los autocráticos deben establecer objetivos y dirigir al personal. Los líderes democráticos fomentan la comunicación bilateral entre ellos y los miembros de su personal; se considera que el autócrata benévolo es un administrador poderoso que goza de un gran prestigio y puede comunicarse, aunque no lo haga necesariamente con su personal. Se estima que este tipo de administrador es capaz de tomar rápidas medidas correctivas respecto a las actividades que entran en su jurisdicción personal. (p.5)

EL ESTRÉS

Actualmente otra dimensión que es objeto de investigación es el estrés que las personas presentan a pesar de la diversidad de funciones que realizan en la sociedad. Ha llamado la atención el incremento del

estrés así como sus consecuencias negativas para la salud física y mental de los involucrados.

Con respecto al concepto de estrés, éste se remonta a la década de 1930, cuando Hans Selye, de la Universidad de Praga (un joven estudiante de segundo año de la carrera de medicina), observó que los enfermos a quienes estudiaba, presentaban síntomas comunes, y generales: cansancio, pérdida del apetito, baja de peso, astenia, entre otros. Ello se producía indistintamente de la enfermedad propia, lo cual llamó mucho la atención a Selye, quien lo denominó el “Síndrome de estar Enfermo” (Selye, 1950, p. 382), considerando que enfermedades como hipertensión arterial, enfermedades cardíacas y trastornos emocionales o mentales no eran sino la resultante de cambios fisiológicos resultantes de un prolongado estrés, señalando además que estas alteraciones podían tener un componente genético. Todo ello fue el inicio para que, en su estudio, se involucraran diversas disciplinas -médicas, biológicas y psicológicas- haciendo uso de tecnologías diversas y avanzadas.

Martín Hernández, Salanova Soria y Peiró Silla (2003) afirman que “Selye definió el estrés ante la Organización Mundial de la Salud como la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda del exterior” (p. 6).

FORMAS DE ENFRENTAR EL ESTRÉS

Vivir creativamente con el estrés.

En este punto se destaca la comunicación, el poder de decidir, hacer lo que le gusta, expresar las emociones, saber respirar, el cuidado de los alimentos los cuales ingerimos, la importancia del ayuno, la postura correcta, el medio ambiente, la evocación de los buenos recuerdos, ejercitar la buena imaginación, creación de propias imágenes visuales, la práctica del perdón, y dormir bien.

Reconociendo las situaciones que tienen mayores probabilidades de angustiarnos, podemos aprender a prever los problemas y por tanto anular los efectos negativos en nuestro organismo. Por lo demás, todos podemos aprender los sencillos secretos de la relajación para obtener las ventajas físicas, y mentales que ofrece.

Aprender a relajarse.

Para aprender a relajarse se debe escoger un lugar tranquilo, privado, libre de estímulos externos perturbadores. Iniciar con quince (15) minutos por día, cada día de la semana hasta sentirse paulatinamente más calmado, y más relajado.

Debemos aproximarnos mentalmente a la relajación, aplicar técnicas conocidas de relajación, vivir de manera sosegada, organizarnos, aprender a supervivir en una sociedad cambiante, de vez en cuando escapar a los problemas, conocerse a sí mismo, y buscar la plenitud.

Aproximarse mentalmente a la relajación.

Debemos limitar la cantidad de información que recibe la mente, aún cuando estemos descansando, para así limitar las reacciones mentales que tienen lugar, así nos sentiremos relajados. Debemos aprender a soñar despiertos, y dejar que nuestra imaginación domine el pensamiento.

LA IMPORTANCIA DE ESTUDIAR LA RELACIÓN LIDERAZGO Y ESTRÉS EN ESTUDIANTES UNIVERSITARIOS

La docencia universitaria presenta desafíos académicos, y psicológicos a los cuales debemos adaptarnos, comprender, y conocer cómo resolver ciertas relaciones de causas y efectos en los jóvenes universitarios.

Los grupos humanos en Latinoamérica en su gran mayoría presentan una personalidad expresiva, espontánea, y comunicadora. Esta situación se plasma en los jóvenes, especialmente cuando se desempeñan en ambientes de grupos de estudio y trabajo.

Existen grupos de jóvenes con cierto grado de liderazgo, demostrados en la iniciativa, motivación y participación en la vida académica.

Cuando el liderazgo potencial -y demostrado- de los jóvenes actúa en circunstancias de ambientes particulares de exigencia académica e intelectual en el estudio de carreras las cuales exigen mayor grado de concentración, abstracción, dedicación, y responsabilidad, la tendencia a desarrollar cierto grado de estrés es evidente.

El docente universitario debe conocer y comprender la relación entre ambas variables, y así saber actuar con alumnos y alumnas quienes presenten el perfil previamente descrito, especialmente en el campo de la Ingeniería, y en particular en la Ingeniería de Sistemas, la cual es una carrera relativamente nueva (su origen se remonta a la década de los 70) y desafiante, aunque no libre de problemas académicos y psicológicos.

Es por esta razón que el presente trabajo de tesis adquiere relevancia, y justificación por plantear una aproximación al problema del estrés en estudiantes jóvenes y adultos de una carrera en el campo de la Ingeniería de Sistemas -con personalidades con rasgos notorios de liderazgo- los cuales en escenarios de alta presión, responsabilidad, y competitividad, evidencian la tendencia a generar estados de tensión y posteriormente estrés.

Por lo expuesto nos planteamos la siguiente pregunta: ¿Existe relación entre los rasgos de liderazgo en los estudiantes de la carrera de Ingeniería de Sistemas, y los niveles de desarrollo de estrés?

Consideramos importante este estudio por las siguientes razones:

- 1) Presenta un aporte científico al campo del liderazgo respecto a la tendencia de generar estrés.
- 2) Pretende impulsar el desarrollo de trabajos de investigación acerca de la relación entre liderazgo y estrés.
- 3) Promueve y motiva un mayor análisis e investigación respecto al tema del liderazgo y el estrés.

El presente trabajo de investigación presenta las siguientes limitaciones:

a) Geográfica:

El estudio abarca solamente un grupo representativo y significativo de alumnos, específicamente de la carrera de Ingeniería de Sistemas, más no representa la totalidad de la población general de alumnos de la carrera en el país.

b) Temporal:

Debido a factores de tiempo, no ha sido posible

realizar una mayor cantidad de trabajo de tipo exploratorio lo cual podría haber otorgado un mayor grado de riqueza en la investigación.

c) Cantidad de la población:

Al momento de recoger la información se ha tratado de encontrar el grupo más representativo, presentándose la situación de ausencia involuntaria de algunos de los alumnos potenciales a ser examinados.

MÉTODO

El método que se empleó fue el correlacional y comparativo, es decir, se trabajó con dos variables (liderazgo y estrés), cuya finalidad fue encontrar la relación directa entre ambas en escenarios de estudios universitarios en una institución privada y una pública de la ciudad de Lima.

Participantes

La muestra estuvo conformada por 120 estudiantes de ambos sexos matriculados en la Carrera de Ingeniería de Sistemas en el 2006-2, en una universidad privada y en una universidad pública, y cuyas edades fluctuaban entre los 16 y 35 años.

En la selección respectiva se invitó a todos los estudiantes a participar voluntariamente y luego se explicó los propósitos del estudio. Como criterios de inclusión se consideró: ser alumno matriculado en la carrera de Ingeniería de Sistemas en una universidad privada y pública, entre los 16 y 35 años de edad. Como criterios de exclusión se tuvo en cuenta: alumnos de otras carreras que no sean de Ingeniería de Sistemas y edades menores de 16 o mayores de 35 años.

Los jóvenes que participaron en este estudio pertenecían a ciclos estratégicos de la Carrera de Ingeniería de Sistemas (I, V y X ciclos)

En relación a los instrumentos, se utilizó una encuesta de liderazgo de 35 ítems y una encuesta de estrés de 37 ítems.

CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

Tabla 1
Características de los participantes: Edad

EDAD	PARTICIPANTES	PORCENTAJE
16-18	7	5.83%
19-21	38	31.67%
22 a más	75	62.50%

En la Tabla 1 y Gráfico 1, podemos observar que la mayoría de participantes, en un porcentaje del sesentaitrés por ciento (63%) tiene 22 a más años de edad, frente a un seis por ciento (6%) que tiene entre dieciséis y dieciocho años de edad.

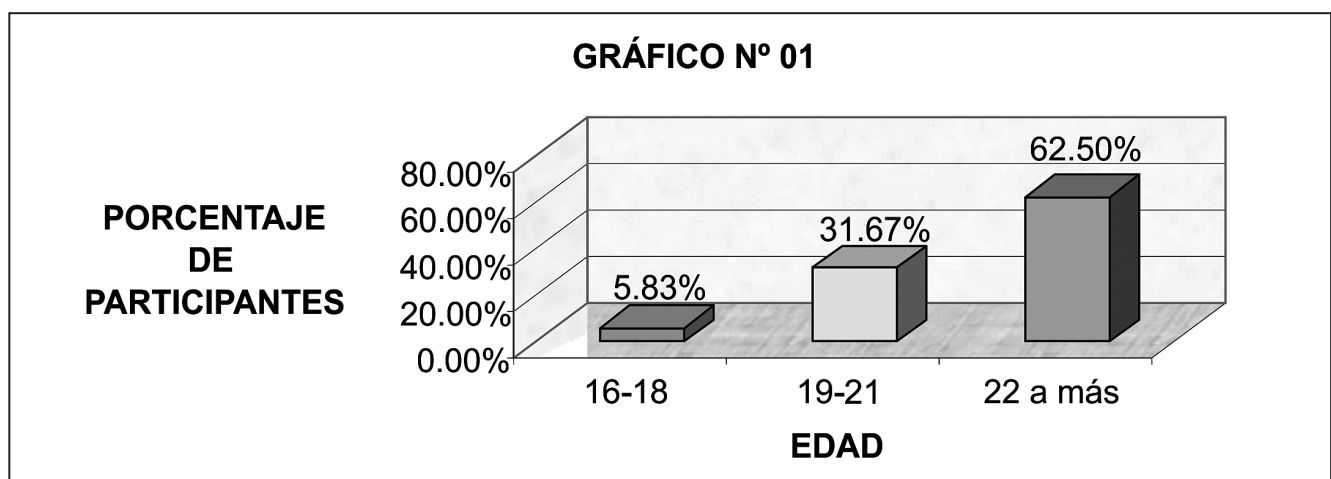


Tabla 2
Características de los participantes:
Rol genérico

ROL GENÉRICO	PARTICIPANTES	PORCENTAJE
Masculino	64	53%
Femenino	56	47%

En la Tabla 2 y Gráfico 2, podemos observar que el cincuenta y tres por ciento (53%), de participantes pertenece al género masculino, frente al cuarenta y siete por ciento (47%) que pertenece al género femenino.

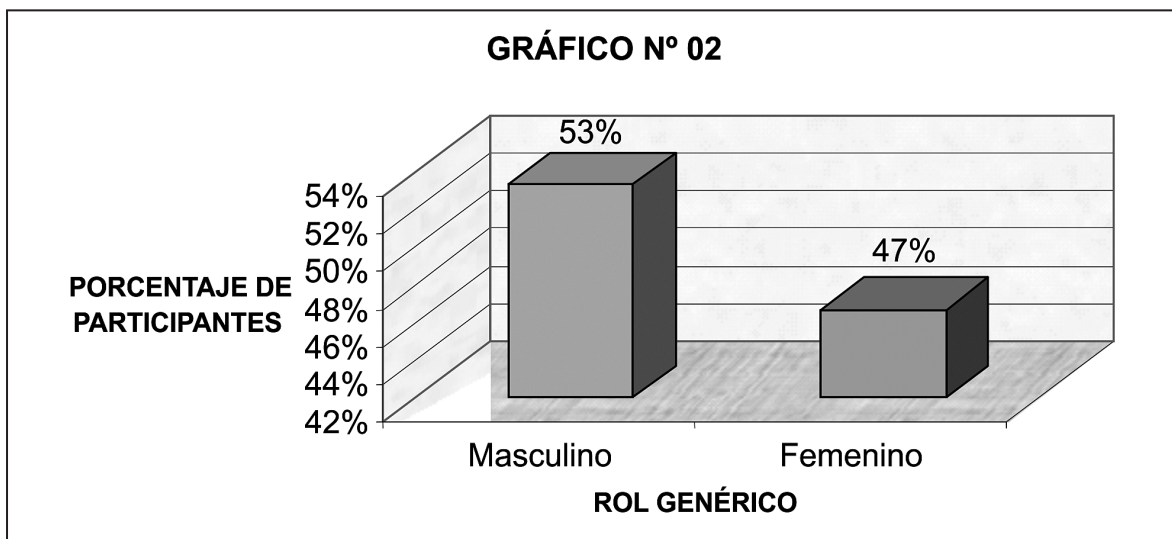


Tabla 3
Características de los participantes:
Lugar de nacimiento

LUGAR DE NACIMIENTO	PARTICIPANTES	PORCENTAJE
Capital	90	75.00%
Zona Costa	16	13.33%
Zona Andina	9	7.50%
Zona Selva	2	1.67%
Otros	3	2.50%

En la Tabla 3 y Gráfico 3, podemos observar que la mayoría de participantes, (setenta y cinco por ciento -75%-), ha nacido en la ciudad capital de Lima Metropolitana, frente a un veinticinco por ciento (25%) que proviene del interior del país.

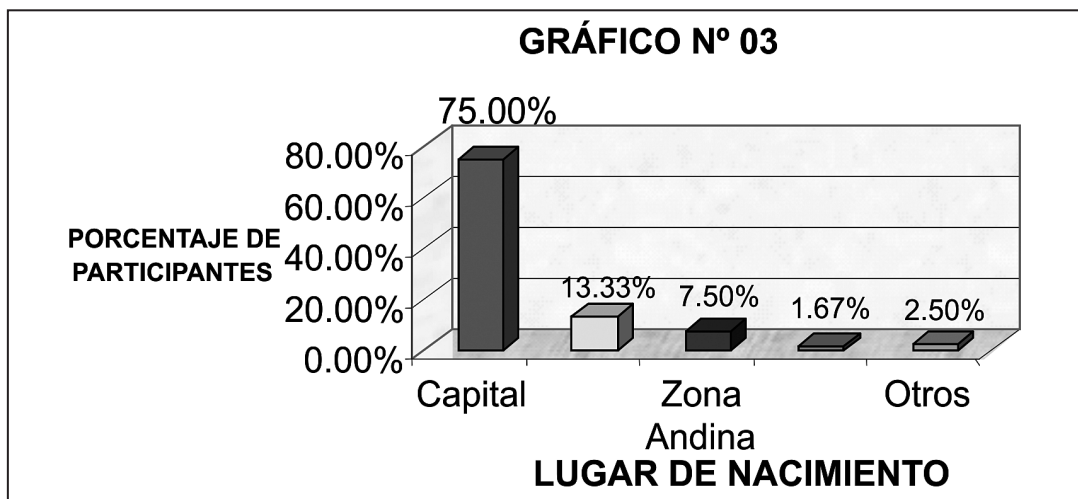
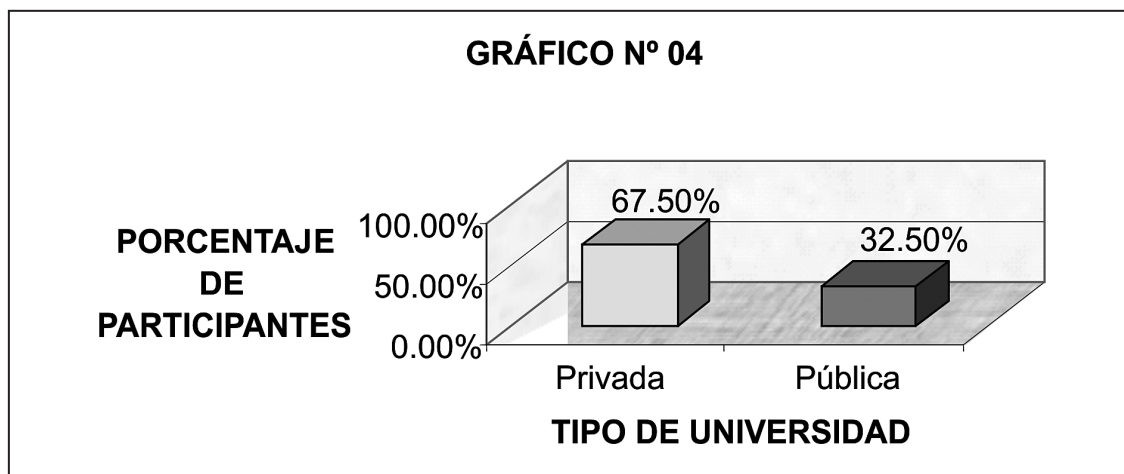


Tabla 4
Características de los participantes:
Tipo de universidad

TIPO DE UNIVERSIDAD	PARTICIPANTES	PORCENTAJE
Privada	81	67.50%
Pública	39	32.50%

En la Tabla 4 y Gráfico 4 podemos observar que la mayoría de los participantes en un sesentaiocho por ciento (68%) son estudiantes de la carrera de Ingeniería de Sistemas de una universidad privada, frente a un treintaitres por ciento (33%) que son estudiantes de una universidad pública del país.



En la tabla 5 y 6 se muestran las encuestas, tanto de liderazgo como de estrés, respectivamente, y los porcentajes correspondientes.

Tabla 5
Encuesta de liderazgo

A Siempre	B Casi siempre	C Regularmente	D A veces	E Nunca
----------------------------	---------------------------------	---------------------------------	----------------------------	--------------------------

No.	ENUNCIADOS		A %	B %	C %	D %	E %
01	¿Puede comunicarse bien con las personas?	Femenino	17.11	19.06	8.56	1.94	0.00
		Masculino	19.55	21.78	9.78	2.22	0.00
02	¿Coordina fácilmente con las personas?	Femenino	8.17	28.00	7.78	2.33	0.39
		Masculino	9.33	32.00	8.89	2.67	0.44
03	¿Logra motivar e influir en las personas?	Femenino	4.67	24.89	14.39	2.33	0.39
		Masculino	5.33	28.44	16.44	2.67	0.83
04	¿Tiene un sentido positivo de la vida?	Femenino	24.50	17.11	3.50	1.17	0.39
		Masculino	28.00	19.55	4.00	1.33	0.44
05	¿Demuestra seguridad en si mismo(a)?	Femenino	17.11	20.61	6.61	1.56	0.78
		Masculino	19.55	23.55	7.56	1.78	0.89
06	¿Toma usted la iniciativa de las acciones?	Femenino	8.71	20.61	14.78	2.72	0.39
		Masculino	9.33	23.55	16.89	3.11	5.83
07	¿Planifica bien su tiempo?	Femenino	4.67	15.17	21.39	5.06	0.39
		Masculino	5.33	17.33	24.44	5.78	0.44
08	¿Tiene visión de futuro?	Femenino	28.00	14.00	2.72	1.94	0.00
		Masculino	32.00	16.00	3.11	2.22	0.00
09	¿Muestra eficiencia en sus tareas?	Femenino	8.56	27.22	10.11	0.78	0.00
		Masculino	9.78	31.11	11.55	9.89	0.00
10	¿Fomenta buenas relaciones grupales?	Femenino	14.78	21.78	8.56	1.17	0.39
		Masculino	16.89	24.89	9.78	1.33	0.44
11	¿Muestra interés por el grupo?	Femenino	17.11	22.17	6.22	0.39	0.78
		Masculino	19.55	25.33	7.11	0.44	0.89
12	¿Toma decisiones en forma participativa?	Femenino	9.72	25.67	8.95	2.33	0.00
		Masculino	11.11	29.33	10.22	2.67	0.00
13	¿Actúa con plena independencia?	Femenino	19.45	16.33	8.17	2.72	0.00
		Masculino	22.22	18.67	9.33	3.11	0.00
14	¿Tiene confianza en si mismo(a)?	Femenino	26.84	14.39	4.28	1.17	0.00
		Masculino	30.66	16.44	4.89	1.33	0.00
15	¿Corrige usted los errores propios?	Femenino	15.95	22.17	7.39	0.78	0.39
		Masculino	18.22	25.33	8.44	0.89	0.44
16	¿Mantiene orden y métodos de estudio?	Femenino	5.83	17.50	17.11	5.06	1.17
		Masculino	6.67	20.00	19.55	5.78	1.33

17	¿Verifica el cumplimiento de las tareas?	Femenino	9.33	23.34	11.67	2.33	0.00
		Masculino	10.67	26.67	13.33	2.67	0.00
18	¿Tiene un alto sentido del deber?	Femenino	16.33	20.22	8.95	1.17	0.00
		Masculino	18.67	23.11	10.22	1.33	0.00
19	¿Delega algunas tareas?	Femenino	3.50	13.22	19.06	9.33	1.56
		Masculino	4.00	15.11	21.78	10.67	1.78
20	¿Es flexible y tolerante a ideas opuestas?	Femenino	10.11	21.39	12.06	2.33	0.78
		Masculino	11.55	24.44	13.78	2.67	0.89
21	¿Es leal con el grupo?	Femenino	28.39	17.11	0.78	0.00	0.39
		Masculino	32.44	19.55	0.89	0.00	0.44
22	¿Se siente seguro(a) de sus decisiones?	Femenino	18.67	21.78	5.06	1.17	0.00
		Masculino	21.33	24.89	5.78	1.33	0.00
23	¿Distribuye las tareas proporcionalmente?	Femenino	8.95	22.56	12.45	2.33	0.39
		Masculino	10.22	25.78	14.22	2.67	0.44
24	¿Acepta sus errores fácilmente?	Femenino	8.56	19.06	13.22	5.44	0.39
		Masculino	9.78	21.78	15.11	6.22	0.44
25	¿Asume con seriedad sus compromisos?	Femenino	26.84	15.56	3.11	1.17	0.00
		Masculino	30.66	17.78	3.56	1.33	0.00
26	¿Cumple sus promesas?	Femenino	21.00	21.00	4.28	0.39	0.00
		Masculino	24.00	24.00	4.89	0.44	0.00
27	¿Tiene constancia en los resultados?	Femenino	9.33	25.28	10.11	1.56	0.39
		Masculino	10.67	28.89	11.55	1.78	0.44
28	¿Se siente mejor si presiona al grupo?	Femenino	8.17	28.00	7.78	2.33	0.39
		Masculino	9.33	32.00	8.89	2.67	0.44
29	¿Apoya la iniciativa de los demás?	Femenino	18.67	21.39	4.67	1.17	0.78
		Masculino	21.33	24.44	5.33	1.33	0.89
30	¿Se siente mejor orientando a los demás?	Femenino	14.78	19.45	8.95	3.11	0.39
		Masculino	16.89	22.22	10.22	3.56	0.44
31	¿Siente desconfianza al delegar?	Femenino	4.28	9.72	14.00	14.39	4.28
		Masculino	4.89	11.11	16.00	16.44	30.83
32	¿Siente que termina su tarea pronto?	Femenino	9.33	18.67	11.28	5.83	1.56
		Masculino	10.67	21.33	12.89	6.67	1.78
33	¿Siente inconformidad al no hacer algo?	Femenino	16.72	14.39	10.11	4.67	0.78
		Masculino	19.11	16.44	11.55	5.33	0.89
34	¿Cree que el tiempo se debe aprovechar?	Femenino	28.40	14.00	2.72	1.17	0.39
		Masculino	32.44	16.00	3.11	1.33	0.44
35	¿Cumple sus objetivos de vida?	Femenino	14.00	24.11	7.39	0.78	0.39
		Masculino	16.00	27.55	8.44	0.89	0.44

Tabla 6
Encuesta de estrés

		A	B	C	D	E	
		Siempre	Casi siempre	Regularmente	A veces	Nunca	
No.	ENUNCIADOS	A	B	C	D	E	
		%	%	%	%	%	
01	¿Siente que le molesta el ruido?						
		Femenino	9.72	10.11	14.00	11.28	1.56
		Masculino	11.11	11.55	16.00	12.89	1.78
02	¿Siente como si algo le va a suceder?						
		Femenino	2.33	9.72	7.00	19.83	7.78
		Masculino	2.67	11.11	8.00	22.67	8.89
03	¿Se siente preocupado(a) últimamente?						
		Femenino	4.28	11.67	9.72	19.06	1.94
		Masculino	4.89	13.33	11.11	21.78	2.22
04	¿Siente dolores de cabeza?						
		Femenino	1.56	3.50	6.22	23.72	11.67
		Masculino	1.78	4.00	7.11	27.11	13.33
05	¿Le es difícil conciliar el sueño?						
		Femenino	2.72	3.11	7.00	15.95	17.89
		Masculino	3.11	3.56	8.00	18.22	20.44
06	¿Se siente afortunado en la vida?						
		Femenino	16.72	18.28	7.00	3.50	1.17
		Masculino	19.11	20.89	8.00	4.00	1.33
07	¿Se encuentra entusiasmado?						
		Femenino	9.72	23.34	11.28	1.94	0.39
		Masculino	11.11	26.67	12.89	2.22	0.44
08	¿Siente comprensión de los demás?						
		Femenino	8.95	17.50	13.61	5.44	1.17
		Masculino	10.22	20.00	15.55	6.22	1.33
09	¿Se inquieta con facilidad?						
		Femenino	3.50	7.39	15.17	19.83	0.78
		Masculino	4.00	8.44	17.33	22.67	0.89
10	¿Prefiere evitar problemas?						
		Femenino	15.95	15.55	8.95	5.83	0.39
		Masculino	18.22	17.78	10.22	6.67	0.44
11	¿Le es difícil tomar decisiones?						
		Femenino	1.94	3.50	11.28	24.11	5.83
		Masculino	2.22	4.00	12.89	27.55	6.67
12	¿Se molesta si alguien le roza o toca?						
		Femenino	2.33	1.17	6.61	19.06	17.50
		Masculino	2.67	1.33	7.56	21.78	20.00
13	¿Está fumando más de lo debido?						
		Femenino	0.39	2.33	2.72	4.67	36.56
		Masculino	0.44	2.67	3.11	5.33	10.00
14	¿Ha disminuido su interés sexual últimamente?						
		Femenino	0.39	0.78	5.83	15.17	24.50
		Masculino	0.44	0.89	6.67	17.33	28.00
15	¿Siente optimismo por momentos?						
		Femenino	6.61	19.45	10.89	7.00	2.72
		Masculino	7.56	22.22	12.44	8.00	3.11
16	¿Se siente tranquilo de las finanzas?						
		Femenino	2.72	10.50	22.17	9.72	1.56
		Masculino	3.11	12.00	25.33	11.11	1.78
17	¿Aprecia el futuro con confianza?						
		Femenino	13.22	23.72	7.00	2.72	0.00
		Masculino	15.11	27.11	8.00	3.11	0.00
18	¿Cambia fácilmente de ánimo?						
		Femenino	4.28	6.61	11.28	20.22	4.28
		Masculino	4.89	7.56	12.89	23.11	4.89

19	¿Se irrita ante contrariedades simples?	Femenino	1.94	3.11	7.00	22.95	11.67
		Masculino	2.22	3.56	8.00	26.22	13.33
20	¿Grita fácilmente a las demás personas?	Femenino	1.17	0.78	5.06	19.83	19.83
		Masculino	1.33	0.89	5.77	22.67	22.67
21	¿Ha incrementado el consumo de café?	Femenino	2.33	1.94	5.06	11.67	25.67
		Masculino	2.67	2.22	5.78	13.33	29.33
22	¿Se siente cansado(a) con frecuencia?	Femenino	3.50	8.17	9.72	20.61	4.67
		Masculino	4.00	9.33	11.11	23.55	5.33
23	¿Siente que su respiración se acorta?	Femenino	0.78	2.33	4.28	17.89	21.39
		Masculino	0.89	2.67	4.89	20.44	24.44
24	¿Se siente seguro en sus decisiones?	Femenino	12.83	24.11	7.78	1.56	0.39
		Masculino	14.67	27.55	8.89	1.78	0.44
25	¿Disfruta usted de la vida?	Femenino	19.06	17.50	7.78	1.94	0.39
		Masculino	21.78	20.00	8.89	2.22	0.44
26	¿Siente merecer el bienestar?	Femenino	21.39	17.89	5.83	1.17	0.39
		Masculino	24.44	20.44	6.67	1.33	0.44
27	¿Pierde el control fácilmente?	Femenino	0.78	2.72	3.50	22.56	17.11
		Masculino	0.89	3.11	4.00	25.78	19.55
28	¿Puede mantener el equilibrio en sus emociones?	Femenino	10.50	19.83	11.67	4.67	0.00
		Masculino	12.00	22.67	13.33	5.33	0.00
29	¿Le incomoda los cambios?	Femenino	1.94	5.83	8.56	24.50	5.83
		Masculino	2.22	6.67	9.78	28.00	6.67
30	¿Le cuesta adaptarse a lugares nuevos?	Femenino	1.94	3.89	7.39	22.95	10.50
		Masculino	2.22	4.44	8.44	26.22	12.00
31	¿Ha sufrido cambios súbitos de presión arterial?	Femenino	0.00	0.00	3.89	7.00	35.78
		Masculino	0.00	0.00	4.44	8.00	40.89
32	¿Ha sentido palpitaciones continuas?	Femenino	0.00	0.78	3.11	14.78	28.00
		Masculino	0.00	0.89	3.56	16.89	32.00
33	¿Siente sudoración fría excesiva?	Femenino	0.39	1.94	2.33	10.50	31.50
		Masculino	0.44	2.22	2.67	12.00	36.00
34	¿Siente que todo sale bien?	Femenino	3.50	20.61	15.56	6.22	0.78
		Masculino	4.00	23.55	17.78	7.11	0.89
35	¿Se siente competente ante leves fallas?	Femenino	5.83	19.83	14.00	6.22	0.78
		Masculino	6.67	22.67	16.00	7.11	0.89
36	¿Se siente fortalecido por momentos?	Femenino	8.17	23.72	12.06	2.72	0.00
		Masculino	9.33	27.11	13.78	3.11	0.00
37	¿Cree tener claridad en las ideas?	Femenino	8.95	26.45	10.50	0.39	0.39
		Masculino	10.22	30.22	12.00	0.44	0.44

DISCUSIÓN

Según los resultados se ha comprobado la no existencia de relación directa entre los rasgos de liderazgo y estrés en estudiantes de la especialidad de Ingeniería de Sistemas, no existiendo relación, por tanto, entre la variable liderazgo, y la variable estrés en dicha muestra.

Se presentan los altos niveles de tendencias de liderazgo y bajos niveles de estrés en ambos géneros en función a la especialidad de Ingeniería de Sistemas en las diferentes universidades participantes.

Un primer punto a discutir es el primer ítem de la encuesta aplicada, y de acuerdo al Derecho de Interacción Humana, todo profesional debe presentar la aptitud de interrelacionarse en forma asertiva con las demás personas en ambientes propicios de desarrollo grupal. En este caso se ha considerado la comunicación como indicador del grado de interacción humana en el futuro profesional de Ingeniería de Sistemas.

En nuestro estudio el 77.50% ha considerado como siempre, y casi siempre “comunicarse bien con las personas”; mientras las opiniones de comunicarse en forma regular, y a veces resulta en un porcentaje de 22.50%.

El resultado de la presente muestra nos demuestra la tendencia positiva de los estudiantes en ambos géneros de la especialidad de Ingeniería de Sistemas de comunicarse bien con las personas en un ambiente de constante interacción, considerando la naturaleza profesional del futuro Ingeniero de Sistemas, quien en principio debe desempeñarse como analista de sistemas responsable de percibir, analizar, y retroalimentar información de los usuarios de sistemas en las diferentes áreas de la organización.

En lo referente al ítem acerca de coordinar bien con las personas, en los estudiantes de Ingeniería de Sistemas también se puede apreciar que no existen diferencias entre géneros. En el momento de analizar este ítem un porcentaje del 60.00% cree que casi siempre coordina bien con las personas.

Este resultado nos lleva a pensar en la naturaleza social de la especialidad de Ingeniería de Sistemas basada en el diálogo permanente entre Analistas, Administradores de Bases de Datos, Supervisores

de Redes y Usuarios de Sistemas, quienes de alguna forma deben interrelacionar y coordinar en forma sincronizada en armonía a fin de obtener un producto final óptimo de acuerdo a los objetivos planteados en el análisis.

Por otra parte, en el ítem: “logra motivar e influir en las personas”; se observa que un 53.33% respondieron casi siempre; mientras que un 30.83% regularmente logra influir en las personas, lo cual se refleja como un indicador de motivo de reforzamiento en talleres de persuasión, y convencimiento en las demás personas. En tal sentido en la mayoría de casos los sistemas desarrollados no responden a las expectativas planteadas, y se debe reformular el análisis originando demandas de tiempo adicional innecesario.

Acerca del ítem: “tiene usted un sentido positivo de la vida”, un porcentaje de 52.50% presenta un sentido positivo; mientras que un porcentaje de 36.67% casi siempre cree tener un sentido positivo de la vida.

No existe una diferencia significativa en relación al género.

Se puede apreciar que existe en los estudiantes una alta motivación de logro lo cual podría relacionarse con la Jerarquía de Necesidades Motivacionales de Abraham Maslow (Berger, 2000), y que nos permitiría trabajar con los jóvenes para orientarlos hacia la cúspide de la ya conocida Pirámide de Necesidades del autor mencionado.

Al final de la investigación observamos que la mayoría de los participantes presentan evidentes rasgos de liderazgo participativo, y baja tendencia a presentar estrés. También es de resaltar la participación activa en el mercado laboral representando el estudiante de la especialidad de Ingeniería de Sistemas un importante rol social en la comunidad en la cual se desarrolla.

En la presente investigación se ha tratado de analizar en lo posible la mayor cantidad de aspectos de personalidad y ambientales, los cuales podrían representar indicadores relevantes de actitudes de liderazgo, y posibilidad de presentar estrés. Por otro lado, al aplicar el análisis estadístico a la muestra se encontró que no existe relación entre actitud de liderazgo y tendencia a presentar estrés en razón a la muestra representativa de estudiantes de la especialidad

de Ingeniería de Sistemas de una universidad pública y una privada, quienes por la naturaleza de la especialidad desarrollan actividades de sano esparcimiento, diálogos productivos y convivencia social en armonía, las cuales representan factores de relajación e higiene mental, logrando desarrollar una existencia plena y de notables satisfacciones por ser la Ingeniería de Sistemas una especialidad con proyección de futuro.

REFERENCIAS

- Bavelas, A. (2003). *Teoría de las relaciones humanas*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Latinoamericana.
- Berger, K. (2000). *The developing person through the life span* (5th. ed.). New York: Worth Publishers.
- Mac Donald Gongora, E. (2004). *Análisis del clima organizacional de servicios intensivos del Hospital Instituto de Neurocirugía Dr. Asenjo, Región Metropolitana*. Tesis para optar el grado [sic] de Licenciado en Enfermería. Universidad Austral de Chile. Consultado en <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2004/fmm135a/pdf/fmm135a-TH.3.pdf>
- Martín Hernández, P., Salanova Soria, M. y Peiró Silla, J. M. (2003). El estrés laboral: ¿Un concepto Cajón-de-Sastre? *Proyecto social: Revista de relaciones laborales*, 10-11, 167-185 Consultado en: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ElEstrésLaboral-793102%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-ElEstrésLaboral-793102%20(2).pdf)
- Mc Murry, R. (1958). *El Modelo Tridimensional de Estilo Gerencial*. Editorial Reddin.
- Rosas Escobedo, M. del R. (2006). *El estilo de liderazgo de los directores de las Unidades de Servicio de Apoyo a la Educación regular U.S.A.E.R.* Tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias en Administración y Desarrollo de la Educación. México. Instituto Politécnico Nacional.
- Selye, H. (1950). *The physiology and pathology of exposure to stress: a treatise based on the concepts of the general-adaptation-syndrome and the diseases of adaptation*. Michigan, U.S.A: Editorial Acta.
- Tannenbaum, R., Weschler, I. & F. Massarik (1961). *Leadership and Organization: A Behavioral Approach*. New York: McGraw Hill Book Co, Inc.
- Urwick, L. & Gulick, L. (Eds.) (1937). *Papers on the science of administration*. New York: Institute of Public Administration.