



Liderazgo Transformacional y Motivación hacia el Trabajo en Equipo en los Estudiantes de Educación Superior del Programa de Psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira.

Maestría en Educación

Profundización en Liderazgo y Gestión Educativa

Robert Antonio Herrera Castaño

ID 343450

Línea de Investigación

Liderazgo Educativo

Profesor Líder

Eliecer Montero Ojeda

Profesor Tutor

Elkin Mauricio Forero Arias

Dedicatoria

La vida es la encargada de marcar un trayecto para cada ser humano en este mundo efímero, la experiencia brinda el aprendizaje tan anhelado para no repetir errores pasados, el destino se construye a medida que se van tomando decisiones y el tiempo es un indicador de que todavía se puede hacer algo para amar y sentirse amado; así pues, esta tesis de grado se la dedico a mi madre Martha Lucia Castaño Giraldo, una mujer maravillosa que me dio la oportunidad de vivir y con su ejemplo de berraquera, amor, resiliencia, humildad, responsabilidad, humanidad y sencillez me inspiro a ser la mejor versión de mí mismo, ella la que me enseñó a aprender de mis errores desde los primeros pasos de vida, es la inspiración esencial del presente trabajo.

También esta dedicatoria la realizo a mis hermanos Oscar Andrés Herrera Castaño y Catherine Herrera Castaño, que a través de sus experiencias de vida me han enseñado a ver los problemas como parte esencial de mi aprendizaje, siendo el respeto, la nobleza, la hermandad, la lealtad y el amor por el prójimo el legado más grande; por otro lado, si de destino se trata, quiero que mis sobrinos Valeria, Santiago, Isabela y Emmanuel, puedan darse cuenta mediante mi tesis, que sí se puede tomar muy buenas decisiones en la vida, para trazar un destino apropiado, y la educación es el mejor camino para ello, no va a ser fácil, pero necesitarán mucho carácter para tomar decisiones que se encaucen a sus propósitos de vida; finalmente, teniendo en cuenta que el tiempo de vida es corto, quiero igualmente aprovechar esta dedicatoria para recordar a mi padre que hoy me acompaña desde el cielo y seguramente estará muy orgulloso de este maravilloso logro...

Robert Antonio Herrera Castaño - 2021

Agradecimientos

Quiero agradecer primero a Dios, por darme la oportunidad de vivir y tener salud, asimismo, por ser mi guiador durante todo el proceso académico, patrocinar mi estudio, colmar mis días de mucha sabiduría y permitir que hoy pueda cumplir este sueño que apenas comienza; agradezco también de manera especial a la Corporación Universitaria Minuto de Dios, por ser mi alma máter y la proveedora de mis conocimientos que seguramente fortalecerán mi propósito de vida enfocado a la transformación de la sociedad.

Agradezco al profesor Johemir Pérez Pertuz, quien en los inicios de mi proyecto de investigación orientó y aportó al esclarecimiento de ideas y la realización exitosa de mi propuesta; también doy mi sincero agradecimiento al profesor Elkin Mauricio Forero Arias, por su gran acompañamiento, orientación y minuciosidad en la revisión del proyecto de grado durante todo el proceso académico; y finalmente, quiero agradecer a todas esas personas (familiares y amigos) que me han acompañado en todo este tiempo, muchas gracias por la incondicionalidad, paciencia, amor, sinceridad, amistad, confianza y motivación; sin ustedes el camino hubiera sido más difícil de recorrer.

Liderazgo transformacional y motivación hacia el trabajo en equipo en los estudiantes de educación superior del Programa de Psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira

Resumen

La educación siendo el eje central de la sociedad tiene la responsabilidad de velar por el desarrollo integral del individuo, es así como una práctica pedagógica que facilite el liderazgo transformacional en sus alumnos se torna fundamental para cumplir con dicho propósito, en la medida que apuesta por procesos educativos más humanizados y colectivos; en este sentido, la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo en equipo de los estudiantes de educación superior, utilizando una metodología mixta desde un diseño de tipo secuencial explicativo (DEXPLIS), bajo un enfoque pragmático y con un muestreo secuencial no probabilístico por conveniencia, seleccionándose en la primera etapa cuantitativa a través del Cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (5x-Corto) adaptado los grupos por encima del 60% de liderazgo transformacional que harían parte de la segunda fase cualitativa, en la que, posteriormente se aplicó una entrevista semiestructurada a los equipos, con el fin de comprender sus procesos motivacionales; dentro de los partícipes del estudio se encuentran 23 estudiantes de sexto, séptimo y octavo semestre del programa de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Centro Regional Pereira; por lo cual, entre los hallazgos más significativos se pudo percibir que los grupos con más liderazgo transformacional poseen comportamientos predominantes que fortifican la motivación, destacándose la auto enseñanza como método de reforzamiento de debilidades dentro del mismo.

Ficha bibliográfica

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS -UNIMINUTO-	
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN	
RESUMEN ANALÍTICO ESPECIALIZADO -RAE-	
1. Información General	
Tipo de documento	Tesis de grado.
Programa académico	Maestría en Educación
Acceso al documento	Biblioteca Corporación Universitaria Minuto de Dios.
Título del documento	Liderazgo Transformacional y Motivación Hacia el Trabajo en Equipo en los Estudiantes de Educación Superior del Programa de Psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira.
Autor(es)	Robert Antonio Herrera Castaño.
Director de tesis	Eliecer Montero Ojeda.
Asesor de tesis	Elkin Mauricio Forero Arias.
Publicación	Tesis de grado.
Palabras Claves	Liderazgo transformacional, Motivación, Trabajo en equipo, Práctica pedagógica, Interdependencia.
2. Descripción	
<p>La tesis presenta una investigación realizada en la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Centro Regional Pereira, con los estudiantes de psicología de sexto, séptimo y octavo semestre; cuyo objetivo fue determinar la posible relación entre el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo en equipo. Así pues, la investigación se muestra de manera rigurosa, evidenciándose los antecedentes sobre la temática abordada que da cuenta de la factibilidad de la misma; como también, se identifica una metodología mixta de investigación desde un diseño de tipo secuencial explicativo que se encamina al cumplimiento de los objetivos específicos, el objetivo general y el desarrollo de la pregunta de investigación, abordando teóricamente las categorías de estudio (liderazgo transformacional y motivación hacia el trabajo en equipo) y relacionándolas de manera efectiva con los resultados obtenidos, gracias a los instrumentos de recolección de datos, que para la fase cuantitativa fue el cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (5x-Corto) adaptado y para la etapa cualitativa una entrevista semiestructurada que tenía como meta comprender los procesos motivacionales inmersos dentro de la dinámica grupal de los equipos con porcentajes por encima del 60% de liderazgo transformacional; en este orden de ideas, las inferencias tanto cuantitativas como cualitativas permitieron ahondar en la temática investigada y dar solución al problema de investigación, determinando que tanto el liderazgo transformacional como la motivación hacia el trabajo en equipo se encuentran íntimamente ligados, aportando de esta manera información relevante que permite tomar decisiones en pro de las prácticas pedagógicas universitarias desde la gestión educativa, que fomente en los estudiantes liderazgos que contribuyan a acciones más colectivas y humanas.</p>	

3. Fuentes

Entre las fuentes bibliográficas más sobresalientes se encuentran las siguientes:

- Alcalá, A. (2017). Relación entre Inteligencia Emocional Grupal, Liderazgo Transformacional y Eficacia (Tesis de pregrado). Universidad de Jaén, Jaén: España.
- Alzate, J., & Cardona, J. (2016). Educación y Sistemas Económicos: ¿Una relación de dependencia? En Contexto, 4(5), 307-357.
- Ayoub, J. L. (2010). Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana (Tesis doctoral). Universidad Autónoma de Madrid, Madrid: España.
- Benavides, O. H. (2017). Motivación laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño. Tendencias, 18(1), 41-54.
- Bracho, O., & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. Telos, 15(2), 165-177.
- Caldera, M., Vargas, M. M., & Gómez, K. G. (2018). Relación entre liderazgo transformacional y variables demográficas en empleados del sector restaurantero. Instituto de Ciencias Sociales y Administración, 145-152.
- Collado, A., & Fachelli, S. (2019). La competencia de trabajo en equipo: una experiencia de implementación y evaluación en un contexto universitario. REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació, 12(2), 1-21.
- Contreras, A. L. (2017). Gestión de la motivación en escenarios organizacionales. Investigación e innovación en ingenierías, 6(1), 84-92. doi:<https://10.17081/invinno.6.1.2777>
- Contreras, F., Barbosa, D., & Piñeros, R. (2016). Liderazgo: antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Curseu, P. L., & Schrujjer, S. (2018). Cross-Level Dynamics of Collaboration and Conflict in Multi-Party Systems: An Empirical Investigation Using a Behavioural Simulation [Dinámica entre niveles de colaboración y conflicto en sistemas multipartidistas: una investigación empírica utilizando una simulación de comportamiento]. Administrative sciences, 8(26), 1-14. doi:<http://dx.doi.org/10.3390/admsci8030026>
- DeOrtentiis, P. S., Summers, J. K., Ammeter, A. P., Douglas, C., & Ferris, G. R. (2013). Cohesion and satisfaction as mediators of the team trust – team effectiveness relationship. An interdependence theory perspective [Cohesión y satisfacción como mediadores de la relación entre la confianza y la eficacia del equipo. Una perspectiva de la teoría de la interdependencia]. Career Development International, 18(5), 521-543. doi:10.1108/CDI-03-2013-0035
- Duitama, G. (2019). El liderazgo transformacional como una opción de crecimiento para los empresarios. Prospecta Colombia 2017, 179-190.
- Elizondo, A., Rodríguez, J., & Rodríguez, I. (2018). La importancia de la emoción en el aprendizaje: Propuestas para mejorar la motivación de los estudiantes. Cuaderno de pedagogía universitaria, 15(29), 3-11.

- Fabrizio Butera, & Buchs, C. (2019). Social Interdependence and the promotion of cooperative learning. *Social Psychology in Action*, 111-127.
- Fernández, F., & Heredia, Y. (2018). El desarrollo de la competencia de liderazgo en adolescentes en la ciudad de Tijuana. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 37-52.
- García, M. D. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(43), 850-864.
- Gillies, R. M. (2014). Cooperative Learning: Developments in Research [Aprendizaje cooperativo: avances en la investigación]. *research. International Journal of Educational Psychology*, 3(2), 125-140. doi:<http://dx.doi.org/10.4471/ijep.2014.08>
- Gillies, R. M. (2016). Cooperative Learning: Review of Research and Practice [Aprendizaje cooperativo: Revisión de la investigación y la práctica]. *Australian journal of teacher education*, 41(3), 38-54. doi:<http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2016v41n3.3>
- Giraldo, D., & Naranjo, J. A. (2014). Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias (Tesis doctoral). Universidad del Rosario, Bogotá.
- González, D. J. (2019). Una concepción integradora de la motivación humana. *Psicología Em Estudio*, 24, 1-10. doi:<https://doi.org/10.4025/psicolestud.v24i0.44183>
- Guirado, D. (2019). Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom (Tesis doctoral). UCAM Universidad Católica San Antonio de Murcia, Murcia: España.
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (1 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Jiménez, C. (2014). Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada (Tesis de maestría). Universidad Católica de Colombia, Bogotá: Colombia.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2018). Aprendizaje cooperativo e inclusión: Impacto de la interdependencia social en los resultados. En J. C. Torrego, L. Rayón, M. Y. Muñoz, & P. Gómez (Edits.), *Inclusión y mejora educativa* (págs. 19-47). Universidad de Alcalá, Servicio de Publicaciones.
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., Roseth, C., & Shin, T. S. (2014). The relationship between motivation and achievement in interdependent situations [La relación entre motivación y logro en situaciones interdependientes]. *Journal of Applied Social Psychology*(44), 622–633. doi:<http://dx.doi.org/10.1111/jasp.12280>
- López, L. (2018). Motivo de la motivación. *Aularia: Revista Digital de Comunicación*, 7(2), 21-24.
- López, M. (2019). Relación de las prácticas de liderazgo transformacional con el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en empleados de una universidad privada (Tesis de maestría). Universidad EAFIT, Bogotá: Colombia.
- Marcel, M., Guzmán, M., & Sanginés, M. (2014). *Presupuestos para el desarrollo en América Latina*. New York: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Murayama, K., & Elliot, A. J. (2012). The Competition–Performance Relation: A Meta-Analytic Review and Test of the Opposing Processes Model of Competition and Performance [La relación competencia-rendimiento: Una revisión metaanalítica y una prueba del modelo de procesos opuestos de competencia y rendimiento]. *Psychological Bulletin*, 138(6), 1035-1070. doi:10.1037/a0028324

- Olvera, J., Llorens, S., Acosta, H., & Salanova, M. (2017). El liderazgo transformacional y la confianza como antecedentes del desempeño en equipo en el ámbito sanitario. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 33(2), 365-375.
- Palomo, M. T. (2013). *Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo* (8 ed.). Madrid: ESIC Editorial.
- París, G., Mas, O., & Torrelles, C. (2016). La evaluación de la competencia “trabajo en equipo” de los estudiantes universitarios. *Revista d’Innovació Docent Universitària*(8), 86-97.
- Pateşan, M., Balagiu, A., & Zechia, D. (2016). The benefits of cooperative learning [Los beneficios del aprendizaje cooperativo]. En *International conference knowledge-based organization* (Vol. 22, págs. 478-483). doi:<https://doi.org/10.1515/kbo-2016-0082>
- Pico, L. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de alto rendimiento. *INNOVA Research Journal*, 3(12), 28-37.
- Ramos, P. (2015). *Motivación para el Trabajo en Equipo* (2 ed.). Málaga: ICB Editores.
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional qué es y cómo medirlo*. Madrid: ESIC.
- Sánchez, S. E., Vaca, I. P., Padilla, J. P., & Quezada, C. R. (2014). Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinámica relacional. *Revista Oikos*, 18(37), 41-61.
- Sardon, D. L. (2017). Liderazgo transformacional y gestión Escolar en instituciones educativas. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304.
- Tran, V. D. (2013). Theoretical Perspectives Underlying the Application of Cooperative Learning in Classrooms [Perspectivas teóricas que subyacen a la aplicación del aprendizaje cooperativo en las aulas]. *International Journal of Higher Education*, 2(4), 101-115. doi:10.5430/ijhe.v2n4p101
- Veytia, M. G., & Contreras, Y. (2019). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 84-101. doi:<https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.413>

4. Contenidos

El presente proyecto de investigación titulado “Liderazgo Transformacional y la Motivación hacia el Trabajo en Equipo en los Estudiantes de Educación Superior del Programa de Psicología” contiene cinco capítulos que demuestran la rigurosidad de la investigación científica.

Primer capítulo - Planteamiento del problema: Contiene los antecedentes sobre la temática de investigación, el planteamiento con su respectiva formulación del problema y la Justificación.

Asimismo, se plantea como objetivo general: Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo en equipo de los estudiantes de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Centro Regional Pereira.

Mediante la resolución de los siguientes objetivos específicos:

- Caracterizar el liderazgo transformacional en los estudiantes de psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira.
- Comprender los procesos motivacionales involucrados en el trabajo en equipo de los estudiantes de psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira.
- Analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo en equipo de los estudiantes de psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira.

Segundo capítulo - Marco Referencial: En este apartado se realiza un recorrido teórico alrededor de los constructos de investigación que son el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo en equipo; es importante destacar que dichas categorías se desarrollan teóricamente desde sus concepciones más iniciales hasta posturas con más arduo trabajo y rigor científico de la actualidad.

Tercer capítulo – Método: Posee el enfoque metodológico, los participantes, la población, la muestra representativa, los instrumentos de investigación, el cronograma de trabajo de campo y la estrategia de análisis de datos.

Cuarto capítulo - Análisis de resultados: Exhibe de manera gráfica y conceptual los resultados obtenidos en los instrumentos de investigación de acuerdo con su fase de desarrollo.

I Fase cuantitativa: Cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (5x-Corto) adaptado.

II Fase cualitativa: Entrevista semiestructurada.

Quinto capítulo – Conclusiones: En esta sección se exponen los hallazgos más significativos que surgieron de la integración de las inferencias tanto cuantitativas como cualitativas, para a partir de allí, aportar en la construcción de un conocimiento científico nuevo, novedoso y pertinente para el campo educativo universitario.

5. Método de investigación

La investigación utiliza una metodología mixta desde un diseño de tipo secuencial explicativo (DEXPLIS), bajo un enfoque pragmático y con un muestreo secuencial no probabilístico por conveniencia, seleccionándose en la primera etapa cuantitativa a través del Cuestionario Multifactor Leadership Questionnaire (5x-Corto) adaptado los grupos por encima del 60% de liderazgo transformacional que harían parte de la segunda fase cualitativa, en la cual, posteriormente se aplicó una entrevista semiestructurada a los equipos, con el fin de comprender sus procesos motivacionales; dentro de los partícipes del estudio se encuentran 23 estudiantes de sexto, séptimo y octavo semestre del programa de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Centro Regional Pereira.

Muestreo secuencial no probabilístico por conveniencia:

I Fase cuantitativa: 7 equipos de trabajo dividido de la siguiente manera, 2 grupos de 4 integrantes y 5 grupos de 3 participantes para un total de 23 estudiantes que hicieron parte de la primera fase. Los 7 grupos en el cuestionario sacaron un porcentaje por encima del 83 % de liderazgo transformacional, los cuales pasaron a la siguiente fase:

II Fase cualitativa: Los 7 equipos de trabajo realizaron la entrevista semiestructurada que permitió sacar información relevante de los procesos motivaciones inmersos en los grupos.

6. Principales resultados de la investigación

Entre los resultados más relevantes obtenidos una vez recolectada la información se encuentran los siguientes:

- Los 7 grupos con altos niveles de liderazgo transformacional poseen una gran motivación hacia el trabajo en equipo, porque cuentan con una gran interdependencia positiva fundamentada de buenos valores grupales, excelente orientación hacia el logro y una interacción que posibilita a que trabajen en sinergia.
- El tipo de motivación intrínseca es el más predominante en estos equipos, debido a que se identifica en ellos, un vínculo que va más allá de hacer trabajos, o sea sus intereses trascienden lo académico y los ha llevado a formar una amistad.
- Los 2 grupos que obtuvieron porcentajes por encima del 96% de liderazgo transformacional, utilizan elementos pedagógicos que facilitan la motivación; dado que, cuando estos detectan debilidades en alguno de los integrantes del equipo que pueden afectar la dinámica grupal y la consecución exitosa de los objetivos académicos, asumen una actitud de apoyo mutuo permitiendo enseñarse, orientarse y guiarse entre ellos mismos.
- Cuando los grupos cooperativos tienen gran porcentaje de liderazgo transformacional su motivación hacia el trabajo en equipo es indiscutible, puesto que todos trabajan de manera mancomunada y coordinada para cumplir sus objetivos académicos, contemplando diferentes herramientas motivadoras intrínsecas, que conlleva a ir más allá de las metas propuestas desde una postura más humana y contemplando la colectividad como un todo.

7. Conclusiones y Recomendaciones

- El proceso investigativo permitió entrever mediante lo pragmático que tanto el relacionamiento entre el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo en equipo dentro del campo universitario, facilitan a los líderes educativos a repensar acciones que propendan este tipo de liderazgo dentro del entorno académico, con la finalidad de fomentar habilidades sociales, actitudes cooperativas, acrecentamiento de la motivación y acciones éticas tanto para el líder del equipo como para sus subordinados.
- Con el desarrollo de esta investigación se evidencia la importancia de la promoción y fortalecimiento del liderazgo transformacional en la acción pedagógica inmersa en el ambiente universitario, dado que aporta a la constitución de equipos de trabajo mediados por una interdependencia positiva, adecuando así espacios de conciliación, aprendizaje, diálogo, empatía, solidaridad y motivación para cumplir con los objetivos que benefician la colectividad.
- El fomento del liderazgo transformacional conlleva al estudiante a apropiarse de prácticas basadas en la colectividad, siendo éstas un pilar fundamental para la reconstrucción positiva de la sociedad contemporánea, en la medida que permite fomentar buenos valores morales y éticos en el accionar personal, familiar, social y profesional; por lo que su fomento dentro de las universidades es considerado un desafío de transformación a emprender.

Elaborado por:	Robert Antonio Herrera Castaño
Revisado por:	<i>Elkin Mauricio Forero Arias</i>
Fecha de examen de grado:	14 de mayo de 2021

Contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimientos.....	iii
Resumen.....	iv
Ficha bibliográfica.....	v
Lista de tablas.....	xiv
Introducción	xv
Capítulo 1. Planteamiento del problema.....	1
1.1. Antecedentes del problema de investigación	1
1.2. Planteamiento y formulación del problema.....	6
1.3. Justificación.....	8
1.4. Objetivos	10
1.4.1. Objetivo general:.....	10
1.4.2. Objetivos Específicos	10
1.5. Delimitación y limitaciones.....	11
1.5.1. Delimitaciones	11
1.5.2. Limitaciones.....	11
1.6. Definición de términos	12
Capítulo 2. Marco Referencial	14
2.1. Liderazgo.....	15
2.1.1. Liderazgo como influencia.	16
2.1.2. Liderazgo con relación a los valores.	17
2.1.3. Liderazgo según la visión.	17
2.1.4. Teorías del Liderazgo.	18
2.2. Liderazgo transformacional.....	22
2.2.1. Dimensiones del liderazgo transformacional.....	24
2.3. Motivación.....	26
2.3.1. Tipos de motivación.	27
2.3.2. Perspectivas psicológicas de la motivación.....	28
2.4. Trabajo en equipo	31
2.4.1. Modelos de aprendizaje dentro de la dinámica del trabajo en equipo.	33
2.4.2. Componentes del trabajo en equipo.	34
2.5. Motivación hacia el trabajo en equipo	35
2.5.1. Proceso motivacional originado en escenarios cooperativos.....	39
2.5.2. Proceso motivacional originado en escenarios competitivos.	39

2.5.3. Proceso motivacional originado en escenarios individualistas.....	39
Capítulo 3. Método.....	41
3.1. Enfoque metodológico.....	41
3.2. Participantes.....	44
3.2.1. Población.....	44
3.2.2. Muestra.....	45
3.3. Categorización.....	46
3.4. Instrumentos.....	48
3.4.1. Cuestionario MLQ Multifactor Leadership Questionnaire (5x-Corto) de Bernard Bass y Bruce Avolio, adaptado al liderazgo transformacional.....	48
3.4.2. Entrevista semiestructurada.....	49
3.5. Validación de instrumentos.....	49
3.5.1. Juicio de expertos.....	50
3.5.2. Pilotaje.....	51
3.6. Procedimiento.....	52
3.6.1. Fases del trabajo de campo.....	52
3.6.2. Cronograma.....	54
3.7. Estrategia de análisis de datos.....	54
3.7.1. Con relación a los datos cuantitativos.....	54
3.7.2. Con relación a los datos cualitativos.....	55
3.7.3. Con relación a los datos globales.....	55
Capítulo 4. Análisis de resultados.....	56
4.1. Primera fase: análisis cuantitativo – caracterización del liderazgo transformacional.....	57
4.1.1. Grupo 1: Tiempo que llevan trabajando en equipo - 4 semestres.....	57
4.1.2. Grupo 2: Tiempo que llevan trabajando en equipo – 2 semestres.....	59
4.1.3. Grupo 3: Tiempo que llevan trabajando en equipo - 8 semestres.....	60
4.1.4. Grupo 4: Tiempo que llevan trabajando en equipo - 2 semestres.....	62
4.1.5. Grupo 5: Tiempo que llevan trabajando en equipo - 4 semestres.....	63
4.1.6. Grupo 6: Tiempo que llevan trabajando en equipo - 6 semestres.....	65
4.1.7. Grupo 7: Tiempo que llevan trabajando en equipo - 6 semestres.....	66
4.2. Segunda fase: análisis cualitativo – comprensión de los procesos motivacionales involucrados en el trabajo en equipo.....	69
4.2.1. Proceso motivacional originado en escenarios cooperativos - Interdependencia positiva.....	70

4.2.2. Proceso motivacional originado en escenarios competitivos – Interdependencia negativa.	77
4.2.3. Proceso motivacional originado en escenarios individualistas – No interdependencia.....	78
4.2.4. Motivación hacia el trabajo en equipo.	79
Capítulo 5. Conclusiones	80
5.1. Principales hallazgos.....	81
5.2. Generación de nuevas ideas de investigación	83
5.3. Respuesta a la pregunta de investigación y objetivos	85
5.4. Limitantes de la investigación	87
5.5. Nuevas preguntas de investigación.....	88
5.6. Recomendaciones	89
Referencias.....	91
Anexos	102
Anexo A. Cuestionario MLQ Multifactor Leadership Questionnaire (5x-Corto) adaptado.....	102
Anexo B. Entrevista semiestructurada.....	105
Anexo C. Validación de los instrumentos experto 1. Mónica Andrea Hidalgo.....	106
Anexo D. Validación de los instrumentos experto 2. Johemir Pérez Pertuz	111
Anexo E. Consentimiento informado	116
Curriculum vitae.....	117

Lista de tablas

Tabla 1. Población o universo	45
Tabla 2. Operacionalización de las categorías de estudio.	47
Tabla 3. Cronograma de trabajo de campo	54
Tabla 4. Distribución de los grupos participantes	56
Tabla 5. Resultado cuestionario de Liderazgo Transformacional: Grupo 1	58
Tabla 6. Resultado cuestionario de Liderazgo Transformacional: Grupo 2	60
Tabla 7. Resultado cuestionario de Liderazgo Transformacional: Grupo 3	61
Tabla 8. Resultado cuestionario de Liderazgo Transformacional: Grupo 4	63
Tabla 9. Resultado cuestionario de Liderazgo Transformacional: Grupo 5	64
Tabla 10. Resultado cuestionario de Liderazgo Transformacional: Grupo 6	66
Tabla 11. Resultado cuestionario de Liderazgo Transformacional: Grupo 7	67
Tabla 12. Asignación de código a cada actor social.....	70
Tabla 13. Hallazgos con relación a los valores grupales y la motivación intrínseca	71
Tabla 14. Hallazgos con relación al aprendizaje, orientación hacia el logro y la interacción posibilitadora	74
Tabla 15. Hallazgos con relación al ambiente competitivo y la interacción coercitiva. ...	77
Tabla 16. Hallazgos con relación al ambiente individualista y la no interacción.	78

Introducción

El pilar fundamental de la sociedad es la educación, dado que se encarga de direccionar a los seres humanos hacia su desarrollo integral y potencialización de habilidades en pro del avance cultural, económico y político de las comunidades; así pues, el desenvolvimiento social acarrea una serie de valores éticos y morales que fomenten la buena interacción, en el cual se respete al otro y se actúe bajo prácticas colectivas saludables en las que prime el bien común sobre el bien particular; entonces, se torna fundamental indagar sobre el liderazgo transformacional y su relación con la motivación hacia el trabajo en equipo, siendo el campo universitario el espacio propicio para repensar sobre las acciones que ejercen los estudiantes desde procesos interactivos en beneficio de los objetivos mutuos, y asimismo, identificar cómo el liderazgo que emerge de allí favorece la adquisición de aptitudes y actitudes en las personas.

En este orden de ideas, la presente propuesta de investigación busca aportar a la transformación de las prácticas pedagógicas en la educación superior, las cuales conducirán al mejoramiento de los procesos educativos tradicionales; por lo que, en el primer capítulo titulado el planteamiento del problema, se traerá a colación los antecedentes investigativos hallados sobre la temática, asimismo, se realizará una problematización narrativa que partirá de lo general evidenciando el flagelo de la corrupción concerniente a la sociedad colombiana, hacia lo particular reconociendo dentro de la práctica pedagógica universitaria las posibles dificultades del trabajo en equipo y el liderazgo en los estudiantes de educación superior; lo cual, permitirá realizar la pregunta de investigación, justificar su importancia de aplicación y plantear los objetivos generales y específicos que faciliten a la resolución adecuada de la problemática presentada.

El segundo capítulo contendrá todo lo relacionado con el marco referencial de la investigación, es decir todos los antecedentes teóricos que fluyen alrededor de los constructos de ésta, como son el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo en equipo; en este sentido, dichas categorías se desarrollarán desde las nociones más relevantes, permitiendo así al investigador realizar una discusión entre la teoría y lo evidenciado en campo.

En el tercer capítulo se presentará el proceso metodológico a llevar a cabo para cumplir de manera satisfactoria con los objetivos propuestos dentro de la investigación; destacándose el enfoque seleccionado, tipo de diseño y el alcance del estudio, como también los participantes, los instrumentos a emplear y la manera en que se procederá con la ejecución del trabajo en campo; por lo que, el cuarto capítulo será complementario al anterior, en la medida que proporcionará los datos necesarios mediante la información suministrada por los actores sociales para ponerlos en cuestionamiento con el componente teórico trabajado en el segundo capítulo, conllevando a analizar los constructos del estudio en concordancia con la problemática planteada.

Finalmente, el quinto capítulo expondrá las conclusiones, dilucidando los hallazgos más significativos que permitirán responder a la pregunta de investigación, proyectar nuevas ideas, identificar las limitaciones y exhortar a los diferentes actores sociales inmersos dentro del entorno universitario a transformar los procesos pedagógicos en función del liderazgo transformacional, brindando así herramientas en favor de la ciencia de la educación, por medio de la investigación.

Capítulo 1. Planteamiento del problema

Repensar la acción educativa significa orientarla hacia procesos reflexivos que faciliten la transformación de la misma, es así, como la investigación emerge para solucionar problemáticas dentro del quehacer pedagógico por medio de la indagación; en concordancia con lo anterior, el presente capítulo tiene como objetivo adentrarse en el contexto universitario, identificando posibles antecedentes bibliográficos con relación a la temática susceptible de investigar como lo es, el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo en equipo, para a partir de allí, formular, justificar, delimitar el problema y plantear los objetivos generales y específicos que permitan dar una solución eficaz a este.

1.1. Antecedentes del problema de investigación

Como referentes para este estudio se tuvieron en cuenta diferentes investigaciones realizadas tanto en Europa, América Latina y Colombia:

En el contexto europeo, Alcalá (2017) en su tesis de grado presentada a la Universidad de Jaén, España, titulada: “Relación entre inteligencia emocional grupal, liderazgo transformacional y eficacia”, a través del planteamiento de la hipótesis 1, pretendía demostrar el grado de relación positiva existente entre las categorías de inteligencia emocional grupal, el liderazgo transformacional y la eficacia; por lo que, mediante una muestra poblacional en la que participaron 48 líderes de equipos de trabajo y 182 subalternos de distintos tipos de organizaciones; se pudo constatar que, evidentemente, una puntuación alta en inteligencia emocional grupal está íntimamente relacionada con el liderazgo transformacional y, como consecuencia de ello, se espera que exista mayor eficacia en los equipos de trabajo; los

instrumentos utilizados en su investigación para soportar teóricamente este hallazgo fueron el Work Group Emotional Intelligence Scale short versión (evaluar la inteligencia emocional grupal), Leadership Questionnaire Bass and Avolio (medición del liderazgo multifactor).

Igualmente, Olvera, Llorens, Acosta y Salanova (2017) presentan en la ciudad de Valencia, España su investigación titulada: “El liderazgo transformacional y la confianza como antecedentes del desempeño en equipo en el ámbito sanitario”, evidenciando cómo el Modelo de Organizaciones Saludables y Resilientes (HERO) surge en la actualidad con el objetivo de que las organizaciones puedan vencer las dificultades mediante el cuidado de la salud de los grupos de trabajo y el fomento del liderazgo por medio de prácticas beneficiosas a nivel organizacional; en este orden de ideas, el estudio se centra en investigar 3 elementos de dicho modelo que se relacionan entre sí, coincidiendo por un lado, el liderazgo transformacional, y por otro, el desempeño del equipo de trabajo, en el que, este tipo de liderazgo tiene un rol orientador para la consecución de los objetivos de equipo.

Cruz (2017) en su investigación doctoral titulada: “Liderazgo transformacional: estudios empíricos desde una perspectiva de grupos y de multinivel” en Valencia España, da su apreciación de lo que es el liderazgo transformacional, y éste lo “correlaciona positivamente con la cohesión grupal, el humor y el afecto positivo del grupo” (p. 27). De la misma manera, lo posiciona como un recurso interactivo muy trascendental para potencializarlo y establecerlo dentro de las entidades. En este sentido, y con base en los resultados de su investigación, Cruz (2017), evidencia que el liderazgo transformacional se correlaciona positivamente con la eficacia

de los equipos de trabajo, reflejando que, ante el bienestar psicosocial grupal en la realización de las metas, es evidente un mejor desempeño de equipo entorno a los objetivos propuestos.

En Latinoamérica, Pozo (2013) desarrolló una investigación concerniente a “La inteligencia emocional, según Daniel Goleman y, el liderazgo transformador, según Bernard Bass, como elementos clave en la formación y desarrollo de equipos efectivos en la fuerza comercial de microfinanzas Credi Fe Zona Quito, Ecuador” afirmando, con base en los resultados obtenidos, que “la inteligencia emocional influye en el liderazgo transformador y, su correlación tiene efectos en la formación y desarrollo de equipos efectivos” (p. 75). Además, define el liderazgo transformacional como la unión de competencias para el direccionamiento efectivo del equipo de trabajo, por medio de la motivación.

Pico y Coello (2018) en su investigación presentada a la Universidad Internacional de Ecuador, titulada “Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de alto rendimiento” evidencia las principales características del liderazgo transformacional, considerado como efectivo hacia sus seguidores y, por tener una concepción muy holística, permitiendo “mirar hacia la organización como un todo; siendo, a su vez, premisa que colabora en el desarrollo de equipos de alto rendimiento que buscan conducir sus objetivos (...) hacia el éxito empresarial” (p. 28). Por consiguiente, deduce que el líder transformador construye un lazo cercano con su equipo de trabajo, para el establecimiento de la visión y propósito que conllevará al cumplimiento de objetivos en colectivo.

Asimismo, Rodríguez, Pedraja y Ganga (2017) realizaron en Chile una investigación de naturaleza exploratoria, en la que buscaban indagar sobre la presencia de elementos empíricos que logran relacionar los diferentes estilos de liderazgo con el desempeño de equipos intermedios de una organización, mediante la cual identificaron que “el estilo de liderazgo transformacional tiene un impacto positivo y significativo sobre el desempeño de los equipos de dirección intermedia” (p.136).

En el contexto colombiano, Jiménez (2014) realiza su investigación, de tipo descriptivo correlacional con diseño no experimental titulada “Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada”, teniendo como muestra poblacional a 73 profesores; con su investigación pudo identificar, a través de los instrumentos utilizados, que hay una correlación entre el desempeño laboral y el liderazgo transformacional, destacando, en algunas de sus características, la motivación hacia el cumplimiento de los objetivos, debido que este tipo de liderazgo produce cambios en los semejantes y enfoca a cumplir metas comunes.

Duitama (2019) en su investigación de tipo descriptiva “El liderazgo transformacional como una opción de crecimiento para los empresarios”, realizó un análisis mediante el empleo de encuestas y entrevistas sobre la conceptualización y manifestación del liderazgo transformacional y su factibilidad en la productividad empresarial, en la que identificó que las cualidades propias de un líder transformador se fundamentan a partir de la visión, así como su capacidad para comunicar el propósito, pensando en plural para acoger a todos los miembros del equipo y escuchar, de manera empática, las opiniones de sus semejantes para la generación de

nuevas ideas que conlleven a la productividad. Asimismo, deduce que los trabajadores de la organización “tienen capacidades y habilidades concretas que se deben potenciar, esto se logra cuando su líder es capaz de involucrarlos en la definición de la visión de su equipo, motiva y anima para que surjan acciones o alternativas para mejorar” (Duitama, 2019, p. 188).

López (2019) en su tesis “Relación de las prácticas de liderazgo transformacional con el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en empleados de una universidad privada”, afirma que: “el líder transformacional influye positivamente demostrando su confianza en las capacidades de sus colaboradores, creando oportunidades para impactar significativamente su trabajo, lo que podría llevar a niveles más altos de efectividad, trabajo extra y confianza” (p.133); asimismo, afirma que los líderes de cada equipo tendrán un alto nivel de rendimiento en sus actividades a realizar, como también la capacidad de poder articular una visión que motive a los colaboradores a asumir sus responsabilidades en cada rol, para, de esta manera, tener muy claras las metas a cumplir, sin embargo, se debe tener en cuenta que todo aquel proceso que involucre el trabajo en equipo debe estar regido por la ética, los valores, la buena comunicación y las habilidades personales, en el cual, tanto la individualidad como el relacionamiento con el otro sea ubicado en la visión común.

Los estudios precedentes aportan referentes metodológicos y conceptuales importantes a la investigación propuesta en estas líneas, puesto que apuntan a un objetivo similar, el cual es el de la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo en equipo de los estudiantes del programa de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Centro Regional Pereira. Sus conclusiones ratifican la viabilidad de un estudio que, como el

propuesto aquí, busque adentrarse en las redes de significación que se tejen en torno al quehacer intencionado del docente, siendo el encargado de formar futuros profesionales de la psicología, al mismo tiempo muestran por qué este campo merece la mayor atención.

1.2. Planteamiento y formulación del problema

En la actualidad, Colombia ha sido permeada por un fenómeno cultural que ha impedido su desarrollo político, económico y social, denominado corrupción, por lo que, si se quiere dar una definición concreta sobre dicho fenómeno, Rueda (2018) la define como “un acto no deseado que es ejecutado por actores con intereses individuales similares y en los que se perjudican terceros que pueden ser internos o externos al círculo” (p.8); en este sentido, se puede inferir que dicho fenómeno es ejercido por un particular y afecta a un colectivo; evidenciándose los intereses individuales por encima de los comunes; y al ser un acto que perjudica a otros, sería correcto deducir que existe una transgresión a la ética.

Pero entonces ¿qué se debe hacer?; para responder a este interrogante, Álvarez, Arrieta, Espitia y Sánchez (2010) afirman que se requiere de una apropiada gestión civil, cimentada “en la disponibilidad de los ciudadanos para participar en procesos educativos y desarrollar buenas prácticas de convivencia ciudadana; en las cuales el interés colectivo siempre esté por encima de los intereses individuales, generando la costumbre de la colectividad” (p.60).

En este orden de ideas, es pertinente implementar en las instituciones de educación superior, una metodología que permita generar dicha práctica de la colectividad, porque Colombia necesita “personas íntegras, completas, con sentido crítico y compromiso cívico que, más allá de buscar el bien propio, se cuestionen cómo sus actos corruptos, malintencionados y

egoístas afectan al vecino, al compañero de trabajo, al hermano y al padre” (Álvarez, Rodríguez, y Marrugo, 2018, p. 40).

Entre dicha metodología curricular, se hace pertinente instaurar el trabajo en equipo en el devenir estudiantil, dado que, por medio de este, según París, Mas, y Torrelles (2016) se adquieren “ciertos conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes, que permiten a un individuo adaptarse a situaciones concretas en un contexto determinado y poder hacer frente a situaciones diversas de manera eficaz, autónoma y flexible” (p. 88), en este sentido, al fomentar, en la práctica educativa, este estilo de trabajo, permitirá en el estudiante la obtención de dichas destrezas, puesto que, si por el contrario no reciben la “formación adecuada, le será más difícil adquirir/incrementar/modificar las habilidades y actitudes necesarias para poder trabajar de manera cooperativa y colaborativa con otras personas” (París et al., 2016, p. 88).

Así pues, el trabajo en equipo permite que el estudiante adquiriera una serie de fortalezas sociales, que lo llevará a pensar en colectivo, y, por medio de estas habilidades cooperativas, podrá adaptarse a situaciones nuevas del medio, que harán posible su desarrollo humano (León, Mendo, Felipe, Polo, y Fajardo, 2017). Por otra parte, si se hace alusión al trabajo en equipo dentro del aula, se puede realizar un análisis desde una perspectiva del liderazgo, dado que, además de tener el dominio de actitudes, aptitudes y conocimientos en pro del trabajo en conjunto, también se le suma las capacidades para dirigir y liderar de la mejor manera (París et al., 2016).

De este modo, sería adecuado partir del liderazgo transformacional, que estimula en los líderes y seguidores buenas prácticas cimentadas de conductas éticas, y, por otro lado, aporta al ámbito educativo a la generación de una visión y la realización de compromisos de manera exitosa con relación a las metas grupales (Sun, 2019).

Complementando lo anterior, tanto el trabajo en equipo como el liderazgo transformacional podrían ser un gran aporte para la adquisición de ciertas habilidades que contribuirán en los estudiantes a priorizar en el bien común más allá de sus intereses particulares, para que en su futuro quehacer profesional puedan llevar a la práctica lo aprendido; por lo cual, teniendo en cuenta que los estudiantes de psicología de la corporación Universitaria Minuto de Dios - Centro Regional Pereira, tienen ciertas dificultades para trabajar en equipo, sería importante ahondar en dicha problemática y en su posible impacto como futuros profesionales, por lo que se hace menester responder a los siguientes interrogantes:

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo en equipo de los estudiantes de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Centro Regional Pereira? ¿Cómo identificar los procesos de liderazgo transformacional en los estudiantes del Programa de psicología en la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Centro Regional Pereira? Asimismo, se requiere formular ¿De qué manera se puede comprender los procesos motivacionales involucrados en el trabajo en equipo de los estudiantes de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Centro Regional Pereira?

1.3. Justificación

La educación debe ser la esencia de la sociedad, dado que la finalidad de esta, es lograr en el ser humano su desarrollo integral, pero en la actualidad, específicamente para fines de esta investigación, el hecho educativo en el ámbito universitario está permeado por los principios capitalistas, cuyo fin principal es obtener una persona mentalizada a producir para ese mismo sistema, “los cuales señalan el tipo de profesional y, por tanto, de individuo que necesita para garantizar los objetivos y la reproducción del sistema” (Alzate y Cardona, 2016, p. 321).

Contrario a esto, es importante desde el quehacer educativo, poder repensar e implementar aquellas prácticas pedagógicas mediante las cuales se motive al individuo a desarrollar de manera integral sus habilidades individuales y sociales, esto lo motivará a crecer y desenvolverse en sociedad, porque según Riquelme y Pedraja (2019) es fundamental que la educación “asuma el objetivo de formar la autonomía de las personas, pero al mismo tiempo el respeto a la individualidad y la colaboración a los colectivos (...) toda vez que en su conjunto pueden favorecer su liderazgo al interior de un equipo directivo o de cualquier colectivo” (p. 6).

Por consiguiente, cuando se hace alusión al desarrollo de la integralidad del ser, se pretende ir más allá del devenir universitario actual mediado por el sistema productivo, porque según, Alzate y Cardona (2016), “la universidad tiene el suficiente poder para mover la sociedad hacia un cambio de paradigma en el que se atiendan primero las problemáticas sociales, antes que la económicas” (p. 321).

En este sentido, la transformación de los procesos educativos, en el ámbito universitario, se concibe fundamental, y debería ser un medio importante para la minimización de los diferentes problemas que permean la sociedad, por tal motivo, a través de la presente investigación, se quiere identificar la relación entre las categorías de liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo en equipo, que aportará una visión profunda sobre la dinámica del aprendizaje en colectivo, y su correspondencia con este tipo de liderazgo, que según Jaramillo y Fierro (2016) contiene una visión clara hacia el futuro, representa un modelo ético a seguir, incita a alcanzar las metas, alienta a la mejora continua, demuestra sensibilidad, resuelve problemas y genera ideas innovadoras. En síntesis, la importancia de esta investigación reside, en que, si se logra indagar sobre dicha correlación entre las dos categorías, se podría aportar un conocimiento empírico importante y novedoso en el campo investigativo, y a partir del mismo,

se podrían crear herramientas que permitan prácticas educativas orientadas hacia el bien común, por medio del trabajo en equipo y el liderazgo transformacional.

Los primeros beneficiados con la investigación serían las instituciones de educación superior, porque tendrían material empírico y científico que les permitirá tomar decisiones para proyectar cambios en sus currículos, y, a partir de allí, el ejercicio educativo sea más orientado al trabajo en colectivo pero con todas las características necesarias para liderar de manera ética, y así, en el futuro, en el ejercicio laboral dichos profesionales puedan contribuir al mejoramiento de la sociedad, mediante la práctica de la colectividad y del espíritu transformador a través del liderazgo, lo cual ayudará a minimizar problemáticas sociales que están permeadas por el individualismo y el interés del bien particular sobre el común.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general: Determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo en equipo de los estudiantes de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Centro Regional Pereira.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Caracterizar el liderazgo transformacional en los estudiantes de psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira.
- Comprender los procesos motivacionales involucrados en el trabajo en equipo de los estudiantes de psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira.
- Analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo en equipo de los estudiantes de psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira.

1.5. Delimitación y limitaciones

1.5.1. Delimitaciones

La presente propuesta de investigación tendrá como objeto de estudio los estudiantes de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Centro Regional Pereira, ubicada geográficamente en el municipio de Pereira, Risaralda, y que actualmente cuenta con aproximadamente 742 estudiantes de este programa, en la metodología de distancia tradicional.

En concordancia con lo anterior, para los fines pertinentes de este estudio y delimitar la muestra poblacional, se seleccionarán 7 equipos de trabajo que se encuentren estudiando sexto, séptimo y octavo semestre, que de manera voluntaria quieran hacer parte ella, así pues, se pretenderá realizar una convocatoria pública en la que se presente el proyecto y sus respectivos objetivos para estimular la participación de la misma.

En este orden de ideas, el tiempo estimado para la realización del estudio será aproximadamente de 6 meses, porque se tratará de una investigación que hará uso de métodos de corte cuantitativo y cualitativo con el objetivo de realizar un seguimiento oportuno, y de cerca, con la población a trabajar.

1.5.2. Limitaciones

El espacio físico de estudio se lleva a cabo en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Centro Regional Pereira, con los estudiantes de sexto, séptimo y octavo semestre del programa de psicología, por lo cual, se considera como una limitante aquella relacionada a los tiempos de encuentro con los estudiantes en la fase de trabajo de campo, dado que, al ser estudiantes de modalidad a distancia solo tienen tutorías los sábados, lo cual puede afectar los procesos de aplicación de los respectivos instrumentos para la recolección de datos.

Las limitaciones en la operacionalización del presente estudio, se relacionan, principalmente, con las matrículas de los estudiantes, pues la permanencia o formalización de la misma, están fuera del alcance del investigador; de manera hipotética, en términos de espacio, tiempo y las políticas de la universidad, se deben ajustar las acciones y las autorizaciones de las actividades correspondientes a la investigación, dado el caso que estuvieren en contravía de los derechos de los estudiantes, de la misión y estrategia de la unidad institucional.

1.6. Definición de términos

Liderazgo transformacional: Es aquel que busca transformar el pensamiento, sentimientos, actitudes, creencias y acciones en los seguidores, este tipo de liderazgo está orientado a la persona, y es flexible, inclusivo, carismático y poseedor de visión, garantizando un gran relacionamiento líder-seguidor mediante valores como el respeto y la tolerancia (Esquivel, Abreu, Vargas, y Mursulí, 2018).

Motivación: Es la que conlleva a un individuo a la realización de una acción concreta; además se encuentra profundamente enlazada con las emociones, dado que, de acuerdo con el grado de emotividad estimulado en el sujeto, lo condiciona y lo prepara a atender y reaccionar de manera comportamental y cognitiva hacia una acción determinada (Elizondo, Rodríguez, y Rodríguez, 2018).

Prácticas pedagógicas: Hace referencia a la manera en la que los educadores de acuerdo con sus aprehensiones y consideraciones determinan la ruta del proceso de aprendizaje de sus

alumnos, teniendo en cuenta el currículo, factores contextuales, cognoscitivos y afectivos de los mismos (González, Pérez, Hechenleitner, Vaccarezza, y Toirkens, 2019).

Psicología: Es una “ciencia que estudia el sentido de vida del sujeto, los significados y sentidos que realiza, las conductas, estrategias, experiencias, representaciones, convicciones y los proyectos que moviliza en la dirección de sus principales necesidades y aspiraciones de identidad y autorrealización” (Tintaya, 2019, p. 120).

Trabajo en equipo: Es la facultad particular y la contribución con los demás en la elaboración de tareas para el logro de metas colectivas, mediante la cual, se comparten diferentes tipos de información, se asumen compromisos, se resuelven los problemas presentados que contribuyen al mejoramiento y el desenvolvimiento en conjunto (Torrelles, 2011 citado en Collado y Fachelli, 2019).

Capítulo 2. Marco Referencial

Este apartado permitirá dilucidar de manera teórica aquellas categorías importantes que servirán de guía y complemento para la actual investigación, adentrándose en la concepción, teorías y generalidades que circulan alrededor del liderazgo, a modo de explicar específicamente el origen y posicionamiento teórico del liderazgo transformacional, que, al ser la categoría independiente del presente estudio, se debe soportar su factibilidad en términos históricos, científicos y conceptuales; para de esta manera poder tener claridad sobre su aporte en la práctica pedagógica del estudiante en torno a la aprehensión de conocimientos y la socialización con los demás.

Por otro lado, se teorizará la motivación, siendo esta una categoría latente en el devenir del estudiante, y que lo enfoca al cumplimiento de sus objetivos institucionales, ya sea desde una postura individual o grupal; de esta manera, se profundizará en los aportes realizados por diferentes teóricos, que coinciden en la relevancia de la motivación para el éxito académico dentro del entorno estudiantil; asimismo, se esbozará el término de tal manera que permita la especificidad para la medición de la categoría dentro del campo educativo.

Finalmente, con relación a la categoría de trabajo en equipo, se realizará una aproximación conceptual que permita la aprehensión de sus características más importantes y trascendentes para la acción educativa, sustentando teóricamente la necesidad de implementarse dicho estilo de trabajo en equipo dentro del acontecer estudiantil de la educación superior e ilustrando su impacto a nivel personal, social y educativo, que posiblemente estimula al estudiante universitario en un futuro profesional a obrar de acuerdo a la práctica de la colectividad, dándole prioridad al beneficio general por encima del particular.

2.1. Liderazgo

Desde los tiempos más remotos es sabido el dominio que han ejercido los dirigentes sobre las personas, siendo evidente la importancia de la consecución de sus logros en actos divinos, heroicos y memorables para un grupo determinado; en este sentido, desde que las sociedades empezaron a organizarse, surgió la necesidad de que ésta tuviera personas que dieran orden a la misma mediante el direccionamiento, destacándose así grandes proezas que han hecho un papel determinante para bien o para mal desde el liderazgo y, que han marcado la historia de la humanidad; es por esto que en el transcurrir del tiempo ha surgido la curiosidad de investigar el liderazgo; y en tal sentido, los diferentes estudios teóricos realizados sobre dicha temática contiene multiplicidad de definiciones; por lo que a continuación, se enunciarán aquellas concepciones más sobresalientes que aporten un valor agregado a la conceptualización de este.

Gómez (2002) hace alusión al término líder en sus principios; y menciona que lo relacionaban directamente como un enviado de los dioses, denominado como guía, que revelaba y trasmitía verdades divinas a su grupo; partiendo de lo anterior, se evidencia que la concepción de liderazgo contiene dos características importantes; por un lado, debe “guiar”, y por el otro tiene que existir un “grupo”.

En este orden de ideas, se entiende al líder como un orientador de un grupo determinado sobre el cual ejerce un tipo de autoridad; sin embargo, desde otra perspectiva, el liderazgo es entendido como el relacionamiento de la influencia entre la dinámica líder-seguidor, por medio del cual ambos comparten propósitos y resultados comunes (Daft, 2006 citado en Giraldo y Naranjo, 2014); de esta manera se concibe el liderazgo como un proceso articulado en el cual el líder influye en sus seguidores para el cumplimiento de objetivos acordes al propósito común.

La premisa anterior destaca la “influencia” como punto importante, y se articula con la definición dada por Sánchez, Vaca, Padilla, y Quezada (2014), quienes afirman que el liderazgo es la “capacidad de influencia, intercambio y contribución entre líder y sujetos” (p. 41); precisando también que dicha dinámica fomenta la creación de vínculos entre las personas. En este sentido, en la anterior concepción se puede percibir la habilidad que tiene el líder para influir, fomentar el relacionamiento y crear vínculos entre los actores de la dinámica líder-seguidor.

Mientras por su parte, Bush et al. (2016) mencionan que para ahondar en una definición más detallada del liderazgo se deben tener en cuenta 3 dimensiones importantes como son: liderazgo como influencia, con relación a los valores y según la visión.

2.1.1. Liderazgo como influencia. Bush et al. (2016) ahondando en las opiniones de Yukl (2002) y Bush (2008) respecto al liderazgo, define 3 premisas claves como son:

2.1.1.1. El concepto central es influencia en lugar de autoridad. Hace énfasis en que la influencia puede ser llevada a cabo por cualquier persona independientemente del lugar en el que se encuentre (escuela, organización o grupo); mientras que la autoridad se basa de las funciones que realiza una persona en un cargo formal (profesor o director). En resumen, la influencia está íntimamente relacionada con el liderazgo dado a que su función principal esta cimentada de la gestión, que abarca mucho más de un determinado cargo.

2.1.1.2. El proceso es intencional. El individuo que ejercerá la influencia tiene como finalidad lograr un propósito u objetivo grupal. Entonces se puede inferir que desde esta premisa la influencia siempre contendrá como elemento esencial una pretensión a priori o, dicho de otro modo, un motivo que posibilite la movilización del grupo.

2.1.1.3. La influencia puede ser ejercida por grupos o por individuos. Destaca la posibilidad de que el ejercicio del liderazgo pueda involucrar los actores de un contexto o grupos determinados, es decir, que la práctica de la influencia dentro del liderazgo puede ser efectuada por un sujeto o por colectivos que tienen fines comunes.

2.1.2. Liderazgo con relación a los valores. Bush et al. (2016) concuerda con Hadfield (2001) cuando se refiere que, un buen líder está guiado por valores personales claros que se transfieren a los semejantes; así como también menciona que este debe poseer intenciones basadas de la ética y la moral. Cabe señalar entonces que, cuando el liderazgo se encuentra basado de los valores éticos, conlleva a un grupo determinado a impulsar prácticas afines con la integridad de éste y sus colectividades.

2.1.3. Liderazgo según la visión. El éxito de un líder se fundamenta del desarrollo de la visión y su relacionamiento con valores a nivel personal y profesional, además esta visión debe articularse a acciones en conjunto que impregnen a los semejantes a visionar de manera compartida (Glover, 2003, citado en Bush et al. 2016). Así pues, la visión inspira a que los seguidores crean en dicho propósito y, a consecuencia puedan objetivarse en conjunto a cumplir las metas comunes.

Entonces, abarcando todo lo anteriormente dicho, la definición del liderazgo se torna muy compleja, dado a la singularidad de los autores para definirla; pero, a groso modo se puede realizar una idea que encierre sus aspectos más importantes, por lo que, se podría decir que la dinámica del liderazgo posee ciertas características particulares como son: proceso de influencia, orienta al logro de objetivos comunes, crea relaciones entre los individuos, se sujeta a una visión, contribuye al intercambio mutuo, posee valores claros y facilita la realización de las tareas.

2.1.4. Teorías del Liderazgo. Con el objetivo de fundamentar teóricamente la concepción del liderazgo y demostrar su científicidad, es menester dilucidar su evolución mediante las teorías explicativas desde sus inicios hasta la actualidad, esto gracias a las diferentes posturas empíricas dedicadas a investigar y comprender al ser humano, su comportamiento en sociedad y el entorno al que pertenece; así pues, a continuación, se intenta esbozar de manera cronológica los supuestos teóricos que fluyen alrededor del liderazgo, permitiendo reconocer sus diferencias en el transcurrir del tiempo y, asimismo situar el origen científico del liderazgo transformacional y su pertinencia en la historia.

2.1.4.1. Teoría del Gran Hombre. Contreras, Barbosa y Piñeros (2016) sostienen que ésta, es una de las más arcaicas teorías alrededor del liderazgo, fundamentándose de los rasgos de la personalidad, lo que ponía en manifiesto al líder y su reconocimiento por unos atributos específicos, pretendiendo decir que, ante dichas características particulares en su temperamento, el individuo podía liderar independientemente del contexto. Mientras por su parte, Cattell (1965) citado en Galarza (2019) siendo uno de los personajes más característicos de esta teoría, señalaba que a través de los grandes líderes de la historia se podían identificar en los sujetos un conjunto de rasgos de su personalidad que definían el liderazgo. Así pues, se puede intuir, que esta teorización le daba viabilidad a un liderazgo centrado propiamente en el hombre y sus características innatas.

2.1.4.2. Teoría de los rasgos. Los estudios subsecuentes al postulado anterior permitieron el establecimiento de la teoría de los rasgos una vez pasada la década de 1920, en el que, por medio de investigaciones minuciosas pudieron ahondar en los comportamientos del líder e identificar sus rasgos más esenciales, caracterizándose según Lupano y Castro (2008) citado en Giraldo y Naranjo (2014) la inteligencia, gran energía, intuición, capacidad de persuasión y gran

potencial para predecir situaciones; asimismo, la estatura también hacía parte de dichos elementos; que servían para identificar los líderes o quienes podrían formarse para ello (Daft, 2006 citado en Giraldo y Naranjo, 2014). Por consiguiente, desde este postulado se precisaron ciertas generalidades en cuanto a los rasgos que poseía el líder y, a partir de ello procuraron caracterizarlos para que pudieran generalizarse.

2.1.4.3. Teoría del comportamiento. Galarza (2019) afirma que, debido a no identificarse rasgos universales que pudieran dar cuenta de lo que era realmente un líder, iniciaron investigaciones sobre la labor de este en los diferentes contextos, siendo sus acciones, funciones y manera de comportarse, la materia prima para la obtención de un nuevo conocimiento científico, en cuanto a la concepción del liderazgo. Así pues, el líder es definido de acuerdo con lo que hace en determinada labor (Palomo, 2013). Entonces, este nuevo planteamiento se concentró en estudiar los atributos alrededor del quehacer del líder.

De esta manera, Lewin (1951) citado en García (2015) precisa tres estilos de liderazgo que simpatizan con esta teoría, como son: autocrático o autoritario (centrado en el jefe), democrático o participativo (centrado en los subordinados) y *laissez faire* (de políticas independientes o autónomas). Así pues, este supuesto al estar basado del quehacer del líder centralizó sus estudios en todas aquellas situaciones relacionadas con él, incluyendo sus funciones, responsabilidades y seguidores.

2.1.4.4. Teoría de la contingencia. Tener ciertas cualidades o una determinada conducta no era garantía para ser un líder; en este sentido, el presente postulado rompe paradigmas y establece que todas las situaciones necesitan de liderazgo (García, 2015). O sea que se torna importante el contexto, los sucesos y acontecimientos en el que se encuentra inmerso el líder. Al mismo tiempo, se torna importante para esta teoría la orientación hacia la tarea y hacia las

relaciones que el líder debe aportar en cualquier circunstancia (Fiedler, 1967; House, 1971; House & Mitchell, 1974 citado en Fernández y Heredia, 2018).

En este orden de ideas, House (1971) citado en García (2015), establece cuatro conductas de liderazgo (director, apoyador, participativo y orientado a logros) y dos variables situacionales que permean dicho comportamiento (ambiental e interno del subordinado), lo cual significa que ante dicha conducta en el líder estará siempre presente una situación específica, ya sea del entorno o la percepción del seguidor.

Por otro lado, existen 2 modelos explicativos de esta teoría, entre los que se destaca como primer punto, el modelo de Fiedler (1972) que plantea tres variables indiscutibles, las cuales definen la situación, como son: el relacionamiento entre líder-seguidor, la estructuración de las tareas y la autoridad que ejerce el líder (Villa, 2019) y como segundo punto, el modelo situacional de Hersey & Blanchard que centra su interés en las particularidades de los seguidores para evaluar la eficacia de la conducta del líder (Giraldo y Naranjo, 2014).

En concordancia con lo anterior, esta teoría se basó de las diversas situaciones que acontecen en la dinámica líder-seguidor, haciendo énfasis en el estilo del liderazgo situacional como imprescindible para optimizar la eficacia; porque los contextos al ser cambiantes terminarán permeando al líder y, éste a consecuencia, se limitará o se ajustará a sus colaboradores y el cumplimiento de los objetivos comunes.

2.1.4.5. Teoría de la influencia. La visión de que el líder tiene un estatus de autoridad es refutada por esta teoría, estableciendo que la influencia del liderazgo se fundamenta de las cualidades y un temperamento carismático. Entonces, el carisma al ser una destreza que inspira encanta, motiva, crea interés, entusiasmo y estimación en sus seguidores, también ayudará a acrecentar el desempeño del equipo, teniendo en cuenta una visión clara de las tareas a realizar y

objetivando el bien general sobre el particular (Maxwell, 2011; Daft, 2006 citado en Giraldo y Naranjo, 2014).

En este sentido, el modelo que funda esta teoría es el liderazgo carismático y, con relación a este, Maxwell (2011) enumera siete cualidades como son: amor por la vida, valoran las personas, dan esperanza, comparten, piensan en los demás, poseen estilo propio y hacen el bien (citado en Giraldo y Naranjo, 2014). En concordancia con lo anterior, un líder carismático tiene visión del futuro, inspirando así a sus seguidores e influyendo al cambio (García, 2020). Dicho de otro modo, esta teorización del liderazgo cimienta sus bases en la capacidad de influencia que posee el líder desde una postura más inspiradora, entusiasta y amable.

2.1.4.6. Teoría de las relaciones. Éste postulado afirma que, la eficacia del liderazgo se encuentra estrechamente ligada al relacionamiento interpersonal; estableciendo así, la relación e interacción entre líder-seguidor como punto importante para el cumplimiento de los objetivos comunes (Northouse, 2016). Ahora bien, teniendo como base principal la premisa anterior en el que la interacción propende a la eficacia del líder, se hace imprescindible mencionar dos estilos del liderazgo que han sido transcendentales en la teoría de las relaciones, como son el liderazgo transaccional y liderazgo transformacional.

Así pues, el transaccional hace alusión a la reciprocidad que se da en la relación líder-seguidor, o sea que se hace una especie de trueque, por medio del cual, el líder satisface una necesidad en el seguidor y, a cambio el seguidor cumple las metas propuestas (recompensa contingente) o por el contrario si el seguidor no cumple se le sanciona (dirección por excepción). Mientras, el liderazgo transformacional es definido como ejemplar porque proyecta en sus seguidores, motivación e inspiración en la consecución de los objetivos grupales, ya que

permite desarrollar la habilidad de dirección (Daft, 2006; Bass & Riggio, 2006 citado en Giraldo y Naranjo, 2014).

Finalmente, cabe aclarar que el liderazgo transformacional, al ser la categoría independiente del presente estudio; próximamente se ahondará en sus autores, temáticas y características más trascendentales, permitiendo así trazar un camino teórico que le dé luz a la investigación propuesta.

2.2. Liderazgo transformacional

James McGregor Burns (1978), estudió cualitativamente la biografía de muchos dirigentes políticos, así como la influencia que ejercían sobre sus seguidores, sirviéndole de base para introducir la concepción del liderazgo transformacional; mientras por su parte Bernard Bass (1985) elaboró un trabajo más profundo en el que planteó la llamada teoría multifactorial del liderazgo, definiendo conductas específicas de los líderes y cimentando una articulación con 3 factores como son transformacional, transaccional y no liderazgo o laissez faire, mencionados anteriormente (citado en Blanch, Gil, Antino, y Rodríguez, 2016).

Por este motivo, Burns (citado en Ayoub, 2010) define al liderazgo transformacional como un proceso mutuo por medio del cual el líder y el seguidor, persiguiendo propósitos comunes, se elevan mutuamente hacia mayores niveles de motivación y moralidad.

En comparación, desde otra postura el liderazgo transformacional se concibe como un proceso mediante el cual, se impulsa a los seguidores a tomar conciencia, con la finalidad de que sean productivos y comprometidos con los objetivos misionales, siempre poniendo por encima el interés general sobre el particular (Bass & Avolio, 2006 citado en Bracho y García, 2013). En este orden de ideas, la anterior premisa se fundamenta sobre un liderazgo que inspira al otro, a

dar todo su potencial para cumplir los logros y, que finalmente denotará cambios positivos en los grupos impulsando lo colectivo como elemento principal.

Igualmente, Rodríguez, Juárez, y Rivera (2015) confirman que este tipo de liderazgo genera en los seguidores confianza y motivación, logrando así en los partidarios más de lo que se espera. En este sentido, el líder transformacional gestiona intrínsecamente ciertos factores motivacionales en cada uno de los adeptos que conllevará a la eficacia de las tareas conjuntas.

Por su lado, Yammarino & Bass (1990) citado en Blanch et al., (2016) caracterizan el liderazgo transformacional como aquel que se encarga de constituir y compartir una visión sobre el futuro con los diferentes miembros del grupo, que tiene en cuenta las diferencias individuales de cada integrante para estimular el logro de los objetivos grupales.

Mientras Ayoub (2010) coincide con el planteamiento de Burns refiriéndose a este como un precursor de la motivación y la moral para reformar las instituciones, relacionando también la implicación de valores como libertad, equidad, igualdad y dignidad; además, ofrece una definición más amplia, afirmando que el líder transformacional fomenta una elevación en el nivel de consciencia del adepto por medio del carácter para cumplir con los objetivos propuestos, permitiendo “motivar para que vayan más allá de sus expectativas y por encima de sus propios intereses a favor del grupo, de la organización o del país; y a madurar de las necesidades inferiores hacia las superiores y hasta la autorrealización” (p. 69).

Fernández y Quintero (2017) ofrecen un concepto aún más cautivador diciendo que este tipo de liderazgo es capaz de responder de forma rápida a los requerimientos del medio apoyados en sus seguidores, permitiendo cambiar el interés particular por el colectivo con la finalidad de alcanzar metas en conjunto. En consecuencia, con lo anterior, Orellana (2019) infiere que el líder

transformador “trabaja con la motivación intrínseca de las personas. Se preocupa más por el ser que el hacer” (p. 49-50).

En este orden de ideas, el liderazgo transformacional estimula en la dinámica líder-seguidor altos niveles de motivación, confianza, moralidad, consciencia, inspiración, eficacia, visión, valores, productividad, preparación para el cambio e innovación, que en términos definitivos aportan a conseguir los objetivos propuestos por medio de una transformación positiva, cimentada del bien común.

2.2.1. Dimensiones del liderazgo transformacional. Bass, Avolio & Jung (1999) citado en Caldera, Vargas, y Gómez (2018) establecen 4 dimensiones que caracterizan el comportamiento del liderazgo transformacional, como son:

2.2.1.1. Carisma o Influencia idealizada (Como atribución y Como conducta). Es la capacidad de influencia que tiene un líder sobre sus subordinados en los que proporciona un sentido de visión y misión; asimismo, se reconoce las particularidades carismáticas del líder, estimulando en sus seguidores confianza, optimismo, respeto y orgullo (Hernández y Ávila, 2018). Además, Salcedo (2018) relaciona esta dimensión con características de admiración e identificación de los seguidores con su líder, porque éste demuestra gran interés e importancia por la colectividad; en consecuencia, bajo esta dimensión hay una transferencia de entusiasmo y admiración entre la dinámica líder-seguidor (Caldera et al., 2018). En términos generales, la influencia idealizada como atribución y como conducta significan lo mismo, a diferencia que la segunda se orienta a comportamientos específicos (Duran, Gallegos y Cabezas, 2019).

2.2.1.2. Estimulación intelectual. Es la habilidad del líder para fomentar a la resolución de problemas de manera creativa e innovadora que le permita reconocer oportunidades, siendo éste el primero en revelar curiosidad por aprender lo novedoso (Salcedo, 2018). Entonces, desde

esta dimensión hay un fomento al cambio institucional y, a la promoción de lo innovador en los seguidores (Hernández y Ávila, 2018). En términos generales, se impulsa a la creatividad, la inteligencia e innovación, que permitirá cumplir con la visión propuesta (Sardon, 2017).

2.2.1.3. Motivación inspiracional. Es la competencia que tiene el líder para comunicar la visión de manera optimista (Caldera et al., 2018). Por su lado, Díaz, Andrade y Ramírez (2019) hacen alusión a la articulación atractiva y alentadora de la visión para los seguidores, así pues, este comportamiento del líder aporta significado y propósitos claros con relación a la tarea a realizar y las expectativas a cumplir; en definitiva, esta dimensión se centra en aspectos relacionados directamente con el desarrollo del trabajo y el logro de objetivos. Por su lado, Salcedo (2018) lo expone como la habilidad que tiene el líder para facilitar un entorno optimista y entusiasta dentro de la dinámica grupal, al mismo tiempo que proporciona sentido a todas sus acciones mediante la buena comunicación, fluidez y la confianza.

2.2.1.4. Consideración individualizada. Es la destreza que tiene el líder para descubrir y atender las necesidades del seguidor con el objetivo de propender a su progreso y evolución (Caldera et al., 2018; Hernández y Ávila, 2018). En este orden de ideas, el líder cumple con un rol de mentor en el que comprende, admira, elogia y apoya a sus colaboradores por el aporte que cada uno ofrece al grupo, asimismo brinda gran calidad de tiempo reconociendo las discrepancias de cada miembro en términos de necesidades y aspiraciones, contribuyendo significativamente al desarrollo del potencial individual de los integrantes del equipo (Salcedo, 2018).

En concordancia con lo anterior, cada dimensión del liderazgo transformacional permite dilucidar la conducta del líder en relación con: su carisma o atributos personales, la manera en que este comunica la visión, su habilidad para fomentar la creatividad e innovación de acuerdo

con las situaciones y, por último y no menos importante a detectar y ayudar las necesidades de sus seguidores.

2.3. Motivación

El ser humano está determinado genéticamente para aprender, así pues, todas las experiencias, vivencias e interacción, enriquecen su aprendizaje que después será aplicado en la vida cotidiana; pero para las ciencias de la educación existen preguntas relacionadas a la predisposición que tienen algunas personas para constituir sus conocimientos, agruparse en colectivo y cumplir objetivos académicos; en este orden de ideas, para comprender los factores que influyen en la aprehensión de conocimientos y acciones colectivas del educando, se hace necesario y fundamental definir la motivación, siendo esta imprescindible para el logro estudiantil a nivel personal y grupal.

En este sentido, la motivación según la Real Academia Española es “un conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona”; al respecto, se le está dando viabilidad al relacionamiento de elementos internos (un fin en sí mismo: pasión) y externos (un medio para un fin: recompensas) que fomentan en el individuo a actuar en determinado contexto. Premisa que coincide con González (2019) definiéndola como un reflejo del mundo externo del individuo mediante unas condiciones internas de su personalidad, que regulan un direccionamiento hacia una acción determinada.

Por eso, Veytia y Contreras (2019) la relaciona “con aquello que induce a una persona no solo para realizar determinadas acciones, sino también para persistir en ellas hasta cumplir con sus objetivos, de ahí que se pueda vincular con la voluntad y el interés” (p. 89). Al mismo tiempo, Mc Clelland (1989) citado en Benavides (2017) manifiesta que el ejercicio de motivar

hace alusión a objetivos conscientes e internos, que conllevan al individuo a comportarse de acuerdo con un propósito. Permitiendo inferir que la motivación posee características directivas en cuanto a la consecución de objetivos.

Mientras que Robbins (2004) citado en Marcel, Guzmán y Sanginés (2014) la conceptualiza como “los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo por conseguir una meta” (p. 267). Entonces desde esta premisa se reconocen 3 factores fundamentales como son la intensidad (relativo al esfuerzo que conlleva a conseguir el objetivo), dirección (referente a conducción en pro del fin deseado) y la persistencia (concerniente al tiempo en que el sujeto mantiene el esfuerzo empleado).

En concordancia con lo anterior, Mc Clelland (1989) citado en Luo (2019) realiza un estudio clásico de la motivación, considerándola como una conjugación entre el impulso y esfuerzo para conseguir un fin, que conllevará a la satisfacción; así pues, se percibe la motivación como un proceso y la satisfacción como su resultante. Aunque por su parte, Santrock (2014) ofrece una conceptualización más integral con referencia a la motivación, afirmando que esta involucra “los procesos que activan, dirigen y sostienen la conducta” (p. 390).

Después de todo lo anteriormente expuesto, se podría deducir que la motivación es el conjunto de procesos que conllevan a activar, intensificar, direccionar y sostener el comportamiento para la consecución de un fin, mediante el cual intervienen diferentes factores internos y externos al individuo que propenden su consecución, de acuerdo con el impulso y esfuerzo en relación con la meta.

2.3.1. Tipos de motivación. Los diferentes autores concuerdan en que existen dos tipos de motivación, la intrínseca y extrínseca.

2.3.1.1. Intrínseca. Orbegoso (2016) expone que este tipo de motivación se da cuando el individuo asume una situación cautivadora como un desafío personal, así pues, es fascinado por la acción o sus resultados, indiferentemente de la existencia de estímulos externos. En otras palabras, el comportamiento intrínsecamente motivado se refiere a aquella actuación que se materializa sin circunstancias externas (Jiménez, 2003; Morales y Gaviria, 1990 citado en López, 2018). No muy alejado de lo anteriormente dicho, Santrock (2014) sostiene que esta es una motivación interna que impulsa en el sujeto hacer algo por hacerlo, o sea “un fin en sí mismo”. Pero Aguado (2005) citado en López (2018) se refiere a “estados cognitivos a los que se supone que los humanos aspiran de forma natural, y que, por tanto, actúan como incentivos que motivan la conducta” (p. 335). De esta manera, se evidencia un tipo de motivación connatural que promueve en la persona a la realización de acciones con el apoyo de factores cognitivos internos.

2.3.1.2. Extrínseca. Contrario a lo anterior, este tipo de motivación se fundamenta de factores externos; es decir, el individuo actúa con el propósito de obtener algo más “un medio para un fin” (Santrock, 2014). O sea que se percibe como un proceso mediante el cual, la actuación del individuo es movilizada por situaciones del ambiente (Barberá y Molero, 1998 citado en López, 2018). En este sentido, lo extrínseco influye el actuar del individuo por medio de incentivos externos, ya sean positivos o negativos; o, dicho de otra manera, los estímulos ambientales incitan el comportarse de una manera específica.

2.3.2. Perspectivas psicológicas de la motivación. Existen diversas posturas psicológicas que explican la motivación; por lo tanto, próximamente se ahondará en cada una de ellas para comprender los distintos modos explicativos de la motivación.

2.3.2.1. Perspectiva conductual. Según Schultz & Schultz (2015) el conductismo es una corriente psicológica basada de las leyes comunes que establecen la conducta animal y humana,

o sea que el comportamiento del individuo reacciona de acuerdo con el contexto y sus refuerzos inmersos en él; en consecuencia, Santrock (2014) afirma que esta perspectiva está basada de todos aquellos incentivos externos ya sean positivos o negativos que alientan al sujeto a comportarse de una manera específica. Entonces, al ser una postura conductual omite lo interno del individuo y solo se concentra en lo observable de su comportamiento, por lo que, la premisa que sustenta la actual perspectiva es que el reforzamiento condiciona su actuar; por su lado, Turienzo (2016) reconoce a Burrhus Frederic Skinner como un autor muy preponderante en esta postura psicológica que le da viabilidad a la influencia del refuerzo ya sea positivo o negativo, y que conllevará al individuo a actuar consecuentemente con esas condiciones del entorno.

2.3.2.2. Perspectiva Humanista. La psicología humanista se originó aproximadamente en el año 1950 en los Estados Unidos, pero su cúspide de desarrollo fue en 1970, teniendo como referentes teóricos a Abraham Maslow y Carl Rogers; así pues, desde esta corriente la motivación está íntimamente ligada con las creencias, la concepción del valor y la necesidad del ser humano para desarrollarse personalmente (Luo, 2019). Al respecto, Santrock (2014) también la relaciona con la libertad de elegir el destino y la sensibilidad ante el prójimo y, tomando como referente a Maslow el autor hace énfasis en que la dinámica de la motivación se desarrolla en la medida en que se satisfacen necesidades básicas a priori de las superiores, o sea que, con relación a la jerarquía de necesidades, si el individuo suple todos los niveles tendrá la motivación necesaria para desarrollar todo su potencial como persona; en este sentido, se relacionan de menor a mayor las siguientes necesidades a suplir como son: fisiológicas; de seguridad; amor y pertenencia; estima y autorrealización. Por su lado, Rogers (1967) citado en Luo (2019) establece una postura centrada en la persona, considerando que la manera en que el individuo

desarrolla su personalidad esta cimentada de la motivación, es decir, su intención más básica propende a autorrealizarse como persona.

2.3.2.3. Perspectiva Cognitiva. Según Luo (2019) esta escuela psicológica llamada cognitivista, nace en contraposición del conductismo, debido a que el aprendizaje se da por medio de un proceso cognitivo (interno) contrario a la perspectiva conductual; de esta manera, la elaboración del conocimiento está fundada bajo la sucesión estímulo, cognición y reacción. En consecuencia, esta perspectiva al depender de los procesos internos deduce que, lo que guía la motivación son los pensamientos del sujeto, y este tiene la oportunidad y responsabilidad para controlar los resultados de propósitos preestablecidos (Ryan & Deci, 2009 citado en Santrock, 2014). Entre las teorías más influyentes de esta perspectiva se destacan la teoría de meta, la teoría de expectativa y valor, la teoría de atribución causal, la teoría de logro, la teoría de autoeficacia y la teoría de disonancia cognitiva (Luo, 2019). Así pues, esta perspectiva va orientada a lo que motiva internamente al individuo para alcanzar las metas y sus asignaciones, creencias, determinación, planeación y supervisión del avance con el objetivo de dominar el entorno (Santrock, 2014).

2.3.2.4. Perspectiva social. Caporaél (2007) citado en Ovejero (2019) enfatiza que el ser humano es ante todo un ser social, o sea que “es a través de su interacción dentro de diferentes grupos (familia, grupo de amigos, compañeros de clase y de trabajo) como pasa de ser el organismo puramente biológico que era al nacer, a ser la persona que es ahora” (p. 3). Entonces bajo esta afirmación se puede inferir que la psicología social se interesó en estudiar el comportamiento del individuo en sociedad, o sea, el pensamiento, la influencia y la relación social. Contemplando lo anterior, por medio de este enfoque se establece que la motivación se cimienta bajo la necesidad de filiación o relación positiva del individuo hacia sus pares,

compañeros, familia o docentes, implicándole fundar, conservar y restituir relaciones interpersonales auténticas (Santrock, 2014). Por consiguiente, dicha necesidad de filial radica en el interés del sujeto a ser valorado y reconocido por los semejantes, prefiriendo escenarios cooperativos en el que exista una comprensión mutua (Morales, 2019). Por su parte, Newstrom (2011) citado en Guirado (2019) coincide con lo previamente planteado afirmando que este tipo de necesidad promueve al relacionamiento e interacción entre personas, siendo la filiación la que conlleva a sentimientos de apoyo, respeto y consideración de los otros.

Retomando las diversas perspectivas expuestas anteriormente, se puede deducir que todas explican como la motivación interviene en el individuo en pro de la realización de ciertas acciones; por un lado, se expresa la importancia de recompensas para condicionar una conducta deseada (conductismo); contrario a esto, otra postura menciona que motivar va entrelazado con el desarrollo del ser, a medida que se satisfacen algunas necesidades jerárquicas (humanismo), mientras, un postulado le da validez a la motivación que propende de los procesos mentales del sujeto (cognitivismo) y, finalmente, se le relaciona a la acción de motivar una necesidad de filiación, cumpliendo un papel predominante la interacción con los semejantes (social).

2.4. Trabajo en equipo

El ser humano después de que nace se va desarrollando en todas sus dimensiones, a medida que los estímulos del ambiente van enriqueciendo sus experiencias; de esta manera, el sujeto al estar en sociedad va adquiriendo conocimientos y aprendizajes fruto de la interacción con los otros; en este sentido, “el otro” adquiere un valor importante en su desarrollo. En este orden de ideas, se puede deducir que el éxito personal, educativo y profesional del ser humano depende en gran manera de la capacidad de crear relaciones y trabajar en colectivo; es por esto que, a continuación, se pretende ahondar en la concepción del trabajo en equipo.

Así pues, Guzzo y Dickson (1996) citado en Rodríguez, Pedraja, y Ganga (2017) señalan que un equipo de trabajo se constituye por personas que se perciben por otros y a sí mismos como un ente social, en el que es indiscutible la realización de tareas en conjunto para el cumplimiento de objetivos comunes.

Por su parte, Salas et al. (2015) establece que el trabajo en equipo surge mediante el conjunto de interrelaciones, saberes, cualidades y actuaciones que favorecen la obtención del propósito trazado. Asimismo, Montebello (2000) citado en Parra, Gómez, y Pichardo (2018) lo define como un grupo de personas que por medio de sus habilidades se complementan, comprometen y responsabilizan con un objetivo común y su procedimiento.

En concordancia con lo anterior, Ramos (2015) lo precisa como “la acción individual dirigida, que, al tratar de conseguir los objetivos compartidos no pone en peligro la cooperación y con ello robustece la cohesión del equipo de trabajo” (p. 79); de esta manera, se pueden identificar como características fundamentales la consecución de metas comunes, la reciprocidad y la sinergia.

Entonces, el trabajo en equipo debe estar cimentado de un liderazgo compartido, compromiso individual y grupal, objetivos específicos, un proceso de mejora, confrontación constructiva en momentos de tensión, reconocimiento de las diferencias y apoyo socioemocional de cada uno de los integrantes (Gómez y Acosta, 2003 citado en Reynosa, 2016). Asimismo, Tarazona (2007) citado en Dávila (2014) refiere que un equipo de trabajo es una colectividad de personas en la cual se comparten propósitos en común, triunfos, valores, experiencias, derrotas, cooperación, colaboración, labores específicas y decisiones en colectivo.

Según lo expuesto, el trabajo en equipo es la labor realizada por un conjunto de individuos que tienen como propósito el cumplimiento de metas comunes; que, al mismo tiempo,

deben articular con la colectividad sus saberes, acciones, comunicación asertiva, cualidades, habilidades, responsabilidades, capacidades, compromisos, valores, aptitudes, actitudes, frustraciones, éxitos, emociones, decisiones, aprendizajes, el espíritu cooperativo y colaborativo a favor de la cohesión del grupo y las metas propuestas.

2.4.1. Modelos de aprendizaje dentro de la dinámica del trabajo en equipo. Como bien se ha dicho, el trabajo en equipo favorece a la consecución en conjunto de las metas propuestas; pero también es pertinente destacar que, dentro de esta dinámica, existen 2 modelos que aportan a cada individuo perteneciente al equipo, un aprendizaje significativo y que podría ser aplicado a futuro en su desenvolvimiento personal, familiar, educativo, social y profesional (Álvarez, 2018).

2.4.1.1. Aprendizaje colaborativo. Según Álvarez (2018) este tipo de aprendizaje proporciona una postura más social en el cumplimiento de los objetivos de equipo. Por su parte, Maldonado (2007) citado es Roig (2018) mencionan que los miembros del equipo colaborativo realizan sus acciones con mayor libertad, dado que, las decisiones que se toman son en consenso con los otros y fomenta en los individuos la construcción en conjunto. Entonces, el trabajo de equipo que aporta aprendizaje colaborativo debe estar cimentado de la reciprocidad de todos los miembros de este, o sea todos colaboran en conjunto para cumplir metas comunes.

2.4.1.2. Aprendizaje cooperativo. Se considera un tipo específico de aprendizaje colaborativo, ya que los estudiantes trabajan juntos en grupos pequeños en una actividad estructurada. Son responsables individualmente de su trabajo, y el trabajo del grupo en su conjunto (Pateşan, Balagiu, y Zechia, 2016). Este tipo de aprendizaje, aunque también estimula al apoyo mutuo entre todos los integrantes del equipo y su interacción, se diferencia del anterior, porque cada individuo tiene un rol establecido y sigue una serie de órdenes determinadas

previamente por un líder que es el regulador de las actuaciones de cada integrante, o sea que la consecución de los propósitos colectivos y su éxito depende de que cada individuo realice su tarea de la mejor manera (Roig, 2018).

2.4.2. Componentes del trabajo en equipo. Según Johnson, Johnson y

Holuec (1999) citado en Cifuentes y Meseguer (2015) para tener una comprensión más precisa de la dinámica del trabajo en equipo, se deben entender los 5 componentes que la constituye, como son:

2.4.2.1. Interdependencia positiva. Es el esfuerzo de todos los integrantes del equipo en pro del cumplimiento de los propósitos establecidos, de esta manera cada uno de los miembros aporta desde su rol todo su potencial para finiquitar las metas. Johnson & Johnson (2014) citado en Hebles (2018) complementan lo anterior, afirmando que las personas que integran un equipo deben impactarse recíprocamente, o sea que una acción de cambio proyectada por uno tiene que ocasionar transformación positiva en todos.

2.4.2.2. Responsabilidad individual. Hace referencia al compromiso que cada individuo tiene con el equipo de trabajo, mediante el cual éste debe cumplir con su parte para favorecer la colectividad (Johnson et al., 1999 citado en Cifuentes y Meseguer, 2015). Por su lado, La Prova (2017) afirma que este tipo de responsabilidad se puede verificar a través de la supervisión del desarrollo del trabajo en los equipos.

2.4.2.3. Interacción. Es la acción colectiva que involucra el relacionamiento de todos los integrantes del equipo de trabajo, mediante la cooperación y colaboración constante. Asimismo, esta se origina en un ambiente de aprendizaje dinámico que facilita y estimula el esfuerzo individual-colectivo para lograr el propósito trazado (Johnson et al., 2007 citado en Hebles 2018).

2.4.2.4. Habilidades interpersonales y grupales. Es la adquisición y aplicación de las capacidades que cada integrante del equipo puede aportar al propósito, permitiendo así la cohesión de este, y destacándose entre dichas capacidades el resolver problemas, crear confianza, tomar decisiones y liderar (Johnson et al., 2007 citado en Hebles 2018).

2.4.2.5. Evaluación. Es el establecimiento de rutas que permitan procesos autoevaluativos de cada uno de los miembros del equipo, comprendiendo los alcances, debilidades y fortalezas que permitan el mejoramiento y la unión del equipo de trabajo (Johnson et al., 1999 citado en Cifuentes y Meseguer, 2015).

Finalmente, los modelos de aprendizaje colaborativo y cooperativo, aunque se diferencian en su estructura de trabajo, no se alejan mucho de la concepción de interacción, así pues, ambos desde sus particularidades aportan a los individuos diferentes habilidades que los estimula a la mejora continua en pro de lo colectivo; por otro lado, los componentes y dimensiones del trabajo en equipo, caracterizan aquellas acciones y propiedades que están involucradas en su dinámica, enunciando el apoyo mutuo, el compromiso, el relacionamiento positivo, la utilización de habilidades y la evaluación, que conduce a optimizar los procesos; así pues, todo lo anterior, aporta un sustento teórico a la presente investigación debido a que, permite concretizar todas aquellas generalidades con relación a la categoría investigar.

2.5. Motivación hacia el trabajo en equipo

Una vez realizado un recorrido teórico sobre la motivación y el trabajo en equipo en el que se evidencia las características más fundamentales de ambos, se hace importante ahondar en la concepción de motivación hacia el trabajo en equipo, viéndolo desde una postura más

integradora que aporte una fundamentación teórica para su posible medición cualitativa; en este sentido se puede decir que:

Si bien la motivación es un proceso que conlleva al individuo a sostener su comportamiento de acuerdo con factores intrínsecos o extrínsecos para la consecución de un fin, también puede concebirse como un estado direccionador de un deseo grupal, para el caso, en el que el comportamiento deseable sea compartido con otras personas (Contreras, 2017); así pues, Según Tran (2013) en el entorno educativo los estudiantes que pertenecen a equipos de trabajo tienen un objetivo común, fundamentado de la obtención de un aprendizaje cooperativo, en los cuales, trabajan juntos para completar las tareas de aprendizaje asignadas y lograr objetivos de aprendizaje compartidos. Entonces se puede inferir que la motivación hacia el trabajo en equipo dentro de un marco educacional requiere una activación y direccionamiento hacia una acción determinada desde un comportamiento grupal, mediante el cual, los objetivos comunes se consolidan con la participación de todos los integrantes, porque trabajar juntos para lograr un fin común produce un mayor logro (Gillies, 2016).

De este modo, Marks et al. (2001) citado en DeOrtentiis, Summers, Ammeter, Douglas, y Ferris (2013) afirman que la conceptualización de trabajo en equipo se basa en la noción de que las personas que trabajan de manera colectiva e interdependiente pueden lograr algo más allá de las capacidades de las personas que trabajan de forma independiente; es decir, que el trabajo colectivo se manifiesta en actos interdependientes de los miembros, convirtiendo los insumos personales en resultados, mediante actividades cognitivas, verbales y conductuales dirigidas a organizar el trabajo de tareas para lograr metas colectivas.

En este orden de ideas, para comprender la motivación hacia el trabajo en equipo es necesario ahondar en la teoría de la interdependencia social y los factores que la componen, de

esta manera, dentro de ella como primer factor, la competencia es definida como la existencia de una interdependencia negativa, en la cual, los individuos perciben que pueden obtener sus objetivos solo si los demás con los que están vinculados competitivamente no logran sus objetivos, pero contrario a eso, la cooperación, por su parte, se define como la existencia de una interdependencia positiva, en la que los individuos perciben que pueden alcanzar sus objetivos solo si los demás individuos con los que están vinculados cooperativamente también alcanzan sus objetivos y, finalmente existe una tercera categoría de interdependencia, etiquetada como individualista, que se concibe cuando los individuos perciben que pueden alcanzar sus objetivos independientemente de que otros alcancen sus objetivos (Deutsch, 1962 Citado en Murayama y Elliot, 2012).

En concordancia con lo anterior, es necesario agregar que cuando las personas prevén de su participación en interacciones sociales, generan expectativas sobre la naturaleza de la situación y las metas, motivos y comportamientos de las personas con las que interactuarán (Holmes, 2002 citado en Curseu y Schruijer, 2018). Queriendo esto decir, que tanto las expectativas sobre los demás como la situación social, moldearán el comportamiento en una variedad de contextos.

Para Johnson, Johnson, Roseth, y Shin (2014) las raíces de la teorización sobre la motivación y la interdependencia social se encuentran en la teoría de campo de Kurt Lewin (1935). Desde el punto de vista Lewiniano, toda conducta dirigida a un objetivo se basa en la motivación provocada por un sistema de tensión interna que se libera cuando se alcanza el objetivo. La interdependencia entre los objetivos de los individuos tiende a determinar la fuerza de ese sistema de tensión (es decir, el grado en que las personas están motivadas para lograr sus objetivos), así como el grado de éxito. Por lo que los autores destacan dos tipos de

interdependencia entre las metas de los individuos, que son la positiva y negativa, coexistiendo también la ausencia de interdependencia entre las metas; asimismo investigaciones previas indican que cuando la interdependencia positiva se estructura entre los objetivos, la motivación tiende a aumentar en comparación con situaciones caracterizadas por una interdependencia negativa o nula, mostrando así que cuanto más positiva esté estructurada la interdependencia en la situación (en comparación con la negativa y sin interdependencia), mayor será la motivación de los participantes (Johnson et al., 2014 y Gillies, 2014).

Así pues, la teoría de la interdependencia social permite integrar la motivación con el trabajo en equipo, mediante las diferentes interacciones que ocurren dentro de un grupo; entre las que se destacan, la interacción posibilitadora (interdependencia positiva) que contiene una estructura más de tipo colaborativa en la que los integrantes del equipo de trabajo se apoyan mutuamente y se impulsan conjuntamente hacia el logro grupal; por otra parte, la interacción coercitiva (interdependencia negativa) se estructura hacia la competitividad entre los miembros del grupo limitando así la consecución de los objetivos, dado que hay una intención obstaculizadora hacia los logros de los demás; y finalmente, la no interacción (no interdependencia) esta mediada por una estructuración de tipo individual, en la cual los participantes dentro de la dinámica grupal no comparten ni intercambian en absoluto, evidenciándose un trabajo basado del individualismo (Johnson y Johnson, 2018).

Teniendo en cuenta lo anterior, se puede inferir que en el trabajo en equipo existen una serie de procesos motivacionales mediados por escenarios cooperativos, competitivos e individualistas, influyendo de manera particular en los logros trazados dentro de la dinámica interactiva de cada uno de los integrantes que se desarrolla en el entorno grupal, en los cuales se destacan los siguientes:

2.5.1. Proceso motivacional originado en escenarios cooperativos. Según Johnson et al. (2014), este tipo de escenarios involucra la motivación intrínseca, dado que fomenta grandes expectativas hacia acciones que denotan éxito, asimismo, incentiva mediante el beneficio en conjunto una orientación hacia el logro de las metas propuestas, como también la realización de acciones con el apoyo de factores cognitivos internos que conllevan a cada integrante a tener un gran nivel de responsabilidad, interés y perseverancia, lo anterior quiere decir que ante mayor interdependencia positiva habrán actitudes más positivas hacia la tarea, mayor persistencia y motivación más intrínseca. Es este estado psicológico de interdependencia positiva el que crea el impulso para que los miembros trabajen juntos (Gillies, 2014).

2.5.2. Proceso motivacional originado en escenarios competitivos. Según Johnson et al., (2014) este tipo de escenarios involucra motivación extrínseca porque al estar inmersos los miembros de un grupo en un ambiente de competencia con los demás, se torna fundamental el competir para ganar y recibir cierto reconocimiento externo a través de incentivos (notas altas y distintivos), lo cual puede llevar a que los integrantes que se consideren menos competentes tengan pocas expectativas hacia acciones que denoten éxito, y en consecuencia minimizará las posibilidades de adquirir una responsabilidad por el logro hacia la meta grupal, de esta manera se evidencia bajo nivel de interés y perseverancia hacia los objetivos mutuos. Esta forma de interdependencia negativa está presente cuando los individuos solo pueden lograr sus objetivos, si algunos o todos los demás involucrados no logran sus metas (DeOrtentiis et al., 2013).

2.5.3. Proceso motivacional originado en escenarios individualistas. Según Johnson et al., (2014) este tipo de escenarios involucra motivación extrínseca, dado que, al estar cada miembro del equipo de trabajo pensando en su beneficio particular, busca un reconocimiento que lo haga sobresalir por encima de sus compañeros, se torna como un escenario con muy bajas

expectativas hacia acciones que denoten éxito a nivel general en el grupo, excepto para los que tienen mejores competencias, cuando no hay interdependencia entre los objetivos, los individuos tienden a estar motivados por el beneficio propio siendo los beneficios personales extrínsecos a la tarea real. De esta manera, estas estructuras se definen en “virtud de la ausencia de interdependencia en los participantes, que trabajan solos o con un grado mínimo de interacción, mientras que las recompensas se conceden de acuerdo con unos criterios fijos por lo que existe poco margen de comparación social” (Johnson y Johnson, 2018, p. 20).

Así pues, la teoría de la interdependencia social postula que la interdependencia puede ser positiva y conducir a interacciones que facilitan el logro de las metas de todos los miembros del grupo, o negativas y conducir a interacciones que favorecen el logro de la propia meta al obstaculizar el logro de la meta de otros miembros del grupo (Deutsch, 1949 citado en Fabrizio y Buchs, 2019).

Capítulo 3. Método

Según Arias (2012) el marco metodológico se torna fundamental en el proceso investigativo porque contiene una serie de procedimientos que permitirán dar respuesta a la problemática planteada, evidenciándose el tipo de investigación, las técnicas y los instrumentos que se han de utilizar con el objetivo de indagar los supuestos del estudio. Así pues, para fines pertinentes de la presente investigación, el enfoque mixto tiene como finalidad la utilización de las fortalezas del paradigma cuantitativo y cualitativo, combinando de esta manera sus procedimientos y herramientas (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014); es decir, que los métodos mixtos proporcionan información de datos cerrados y abiertos desarrollando una comprensión más sólida del problema o las preguntas de investigación (Creswell, 2014).

3.1. Enfoque metodológico

El presente estudio mixto bajo el diseño secuencial explicativo tuvo como propósito la caracterización del liderazgo transformacional y la comprensión de los niveles de motivación para trabajar en equipo en los estudiantes de sexto, séptimo y octavo semestre del programa de psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira. El interés se centró de igual manera en determinar la relación existente entre las dos categorías mencionadas anteriormente, haciendo uso del método cuantitativo en una primera fase y el método cualitativo en una etapa consecuente.

En este orden de ideas, según Hernández et al. (2014) este tipo de diseño está caracterizado por una “primera etapa en la cual se recaban y analizan datos cuantitativos, seguida de otra en la que se recogen y evalúan datos cualitativos. La mezcla mixta ocurre cuando los resultados cuantitativos iniciales informan a la recolección de los datos cualitativos” (p. 554);

queriendo decir que se constituye por dos fases, en las cuales el investigador en su primera etapa recolecta datos cuantitativos y analiza sus resultados, que posteriormente se usarán para planificar (o incorporar) la segunda fase cualitativa. Así pues, los resultados cualitativos subsiguientes sirven para auxiliar la interpretación y explicación de los hallazgos cuantitativos previamente identificados, permitiendo ahondar más en estos (Hernández y Mendoza, 2018). Lo anterior significa que la dinámica investigativa es secuencial y se fundamenta de una primera etapa cuantitativa en la cual se recolecta y analiza la información, que conllevará a determinar cuál podría ser utilizada en la segunda fase para recoger y analizar los datos cualitativos que finalmente permitirá realizar una interpretación o análisis integral.

En concordancia con lo anterior, el actual estudio tuvo un alcance explicativo dado que revelo “información acerca de las relaciones entre dos o más categorías y así se respondió al por qué de los sucesos” (Abero, Berardi, Capocasale, García, y Rojas, 2015, p. 71); y se realizó bajo un tipo de enfoque pragmático porque permitió “avanzar desde hechos conocidos y observados hacia lo desconocido, a través de la observación y el razonamiento” (Barrena, 2014, p. 8).

De este modo, el diseño metodológico en su primera fase (cuantitativa) consistió en la aplicación de un cuestionario que permitió caracterizar el liderazgo transformacional en los estudiantes de sexto, séptimo y octavo semestre del programa de psicología, cabe aclarar que este instrumento fue creado con base en los ítems que midieron específicamente las dimensiones del liderazgo transformacional del Cuestionario MLQ Multifactor Leadership Questionnaire (5x-Corto) de Bernard Bass y Bruce Avolio (Salcedo, 2018); asimismo, el cuestionario fue validado previamente por dos expertos del área de la educación para que sus resultados fueran objetivos; de igual manera, el instrumento incluyó una escala tipo Likert que midió el liderazgo

transformacional en sus cuatro dimensiones como son, carisma o influencia idealizada (atributo y conducta), estimulación intelectual, motivación inspiracional y consideración individualizada.

Así pues, reconociendo el liderazgo transformacional como un proceso mutuo por medio del cual el líder y el seguidor, persiguiendo propósitos comunes, se elevan mutuamente hacia mayores niveles de motivación y moralidad (Burns citado en Ayoub, 2010); es evidente que su medición no se debía realizar a la individualidad del sujeto sino a grupos en los cuales se pudiera dilucidar la dinámica líder-seguidor, lo que indica que el instrumento tuvo unas preguntas específicas para el líder y otras para sus seguidores; por lo tanto, los grupos de estudiantes de sexto, séptimo y octavo semestre de psicología a los cuales se le aplicó el cuestionario, fueron aquellos que de manera voluntaria quisieron participar y, se habían conformado para trabajar en equipo en las diferentes asignaturas durante su proceso académico, por lo cual, se debía identificar la figura de un líder.

Una vez caracterizado el liderazgo transformacional con el instrumento cuantitativo; se analizaron los resultados obtenidos, y aquellos grupos en los cuales sus líderes obtuvieron un porcentaje por encima del 60% en las 4 dimensiones del liderazgo transformacional, fueron seleccionados para la segunda fase (cualitativa) que tuvo como finalidad la recolección de datos mediante la entrevista semiestructurada, y permitió comprender los niveles de motivación hacia el trabajo en equipo de estos grupos específicos. Esto quiere decir que, al finalizar las 2 fases secuenciales del presente diseño metodológico, se pudo contrastar la información cuantitativa, cualitativa y la teoría, permitiendo de esta manera un análisis integral de la información.

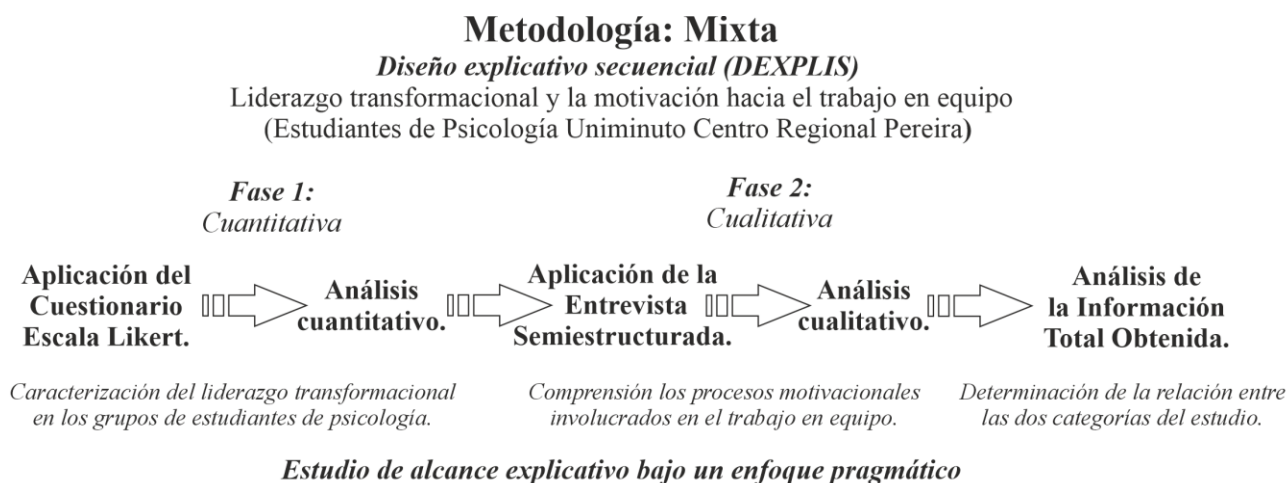
Figura 1. *Diseño metodológico*

Figura: *Secuencia metodológica explicativa sobre el estudio del liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo en equipo de los estudiantes de psicología, que va desde lo cuantitativo a lo cualitativo; adaptado de (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).*

3.2. Participantes

3.2.1. Población. Según Arias (2012) la población o universo “es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p. 81); de esta manera, en concordancia con lo anterior, la población elegida fueron los estudiantes del pregrado de psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira, que para el segundo semestre del año 2020 contaba con aproximadamente 742 estudiantes que cursaban quinto, sexto, séptimo, octavo, noveno y décimo semestre respectivamente.

Tabla 1. *Población o universo*

Programa de psicología	Número de estudiantes
Quinto Semestre	35
Sexto Semestre	150
Séptimo Semestre	126
Octavo Semestre	153
Noveno Semestre	155
Décimo Semestre	123

Nota: *Se presenta los semestres que se encontraron vigentes del programa de psicología en el año 2020-2 y el número de estudiantes por cada semestre; siendo esta la totalidad de estudiantes de psicología pertenecientes a Uniminuto Centro Regional Pereira, elaboración propia.*

3.2.2. Muestra. Según Hamui (2013) en el tipo de diseño secuencial explicativo los datos cuantitativos poseen mayor peso que los cualitativos, convirtiéndose el primero en un guiador del segundo, por lo que, “en este diseño habría que considerar la forma de seleccionar la muestra de la parte cuali del estudio. Se puede incluir a toda la muestra cuanti y de ahí elegir los casos para el análisis cuali” (p. 213). De esta manera, se realizó un muestreo secuencial que en su primera fase cuantitativa fue de tipo no probabilístico por conveniencia ya que permitió la selección de aquellos casos, por la facilidad de acceso o proximidad de los sujetos de estudio para el investigador (Otzen y Manterola, 2017); por otro lado, en la segunda fase cualitativa el muestreo fue guiado por un propósito específico que se fundamentó de la identificación del liderazgo transformacional en los diferentes grupos que posteriormente permitió determinar la posible relación con la motivación hacia el trabajo en equipo, o sea que se tuvieron en cuenta las puntuaciones obtenidas del liderazgo transformacional por encima del 60%, porque estas contribuyeron información de calidad para la resolución de los objetivos planteados en esta investigación.

Contemplando lo anterior, las personas que hicieron parte del proceso según los criterios mencionados anteriormente, en su primera fase (cuantitativa) estuvo conformada por estudiantes de sexto, séptimo y octavo semestre del programa de psicología; cabe destacar, que como la recolección y el análisis de los datos no se realizó de manera individual sino grupal, entonces, se seleccionaron 7 grupos de trabajo dentro de la muestra, que de manera voluntaria quisieron participar del proceso y, en los cuales se identificó la figura de líder.

Posteriormente al primer muestreo, una vez se analizaron los resultados de los datos y se identificaron los grupos por encima del 60% en liderazgo transformacional, estos fueron elegidos como parte de la muestra para la segunda fase (cualitativa), en la cual se comprendió la integralidad de la información y resultados.

3.2.2.1. Criterios de inclusión. En la primera muestra cuantitativa se incluyeron a todos aquellos grupos pertenecientes a sexto, séptimo y octavo semestre del programa de psicología que se encontraban trabajando de manera grupal y en el cual se identificó la figura de líder.

3.2.2.2. Criterios de exclusión. Para la segunda muestra de tipo cualitativo no se excluyó ningún grupo, dado que, todos estuvieron por encima del 60% en liderazgo transformacional cumpliendo así con la resolución de los objetivos planteados de la misma.

3.3. Categorización.

Clasificar de manera esquemática los objetivos, las categorías e indicadores del estudio, aportaron al investigador un reconocimiento profundo de aquello que se deseaba investigar, permitiendo indagar el cómo dar respuesta a las necesidades de la investigación, mediante la creación de los instrumentos cuantitativos o cualitativos, que aportaron información relevante para dar respuesta al problema de investigación.

Tabla 2. *Operacionalización de las categorías de estudio.*

Objetivos específicos	Categorías	Subcategorías	Instrumentos
1. Caracterizar el liderazgo transformacional en los estudiantes de psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira.	1.1. Liderazgo Transformacional	1.1.1. Carisma o Influencia idealizada	Cuestionario tipo Likert
		1.1.1.2. Como atribución	
		1.1.1.3. Como conducta	
		1.1.2. Estimulación intelectual.	
2. Comprender los procesos motivacionales involucrados en el trabajo en equipo de los estudiantes de psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira.	2.1. Motivación hacia el trabajo en equipo	1.1.3. Motivación inspiracional.	Entrevista semiestructurada
		1.1.4. Consideración individualizada.	
		2.1.1. Proceso motivacional originado en escenarios cooperativos.	
		2.1.2. Proceso motivacional originado en escenarios competitivos.	
3. Analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo en equipo de los estudiantes de psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira.	3.1. Liderazgo Transformacional.	2.1.3. Proceso motivacional originado en escenarios individualistas.	Cuestionario tipo Likert y Entrevista semiestructurada
		3.1.1. Carisma o Influencia idealizada como atribución y conducta,	
		Estimulación intelectual, Motivación inspiracional y Consideración individualizada.	
		3.2. Motivación hacia el trabajo en equipo	
		3.2.1. Proceso motivacional originado en escenarios cooperativos, competitivos e individualistas.	

Nota: La tabla contiene los objetivos de la investigación, que paralelamente expone sus categorías investigadas, con los respectivos instrumentos de medición. Elaboración propia.

3.4. Instrumentos.

Una vez operacionalizadas las categorías del estudio, se pudo identificar que los instrumentos de medición cuantitativos y cualitativos más indicados que aportaron información relevante a la resolución de los objetivos planteados fueron el cuestionario y la entrevista.

3.4.1. Cuestionario MLQ Multifactor Leadership Questionnaire (5x-Corto) de Bernard Bass y Bruce Avolio, adaptado al liderazgo transformacional. Según Taherdoost (2016) el cuestionario es una de las herramientas más utilizadas para recopilar datos en los procesos investigativos, teniendo como objetivo la obtención de información relevante de la manera más confiable y válida; por su lado, Chasteauneuf (2009) citado en Hernández et al. (2014) complementa lo anterior, afirmando que éste es el conjunto de preguntas que guardan relación estrecha con la o las categorías que serán susceptibles de ser medidas; en este sentido, para fines específicos del presente estudio se utilizó el Cuestionario MLQ Multifactor Leadership Questionnaire (5x-Corto) de Bernard Bass y Bruce Avolio (Salcedo, 2018); por lo cual, cabe aclarar que como este instrumento mide tres diferentes estilos de liderazgo (transformacional, transaccional y pasivo), solamente fueron utilizados los ítems que medían las categorías del liderazgo transformacional, siendo esta la categoría principal medida en la fase cuantitativa; en este orden de ideas, el cuestionario fue adaptado a los fines investigativos precisos del presente estudio, lo que quiere decir que previamente a utilizarse, fue validado por dos expertos del área de la educación (ver anexo A).

Por otro lado, para medir el liderazgo transformacional, según las indicaciones del cuestionario, éste se aplicó tanto a los líderes de cada equipo de trabajo (20 preguntas tipo Likert) como a sus compañeros de equipo (20 preguntas tipo Likert), mediante los cuales se ahondó en las cuatro subcategorías que componían la categoría a medir, como son (carisma o

influencia idealizada “como atribución y como conducta”; estimulación intelectual; motivación inspiracional y consideración individualizada).

3.4.2. Entrevista semiestructurada. Según Janesick (1998) citado en Hernández et al. (2018) la entrevista es definida como “una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otras (entrevistados). A través de las preguntas y respuestas se logra una comunicación y la construcción conjunta de significados respecto a un tema” (p. 449). Es decir que la entrevista tiene como propósito la obtención de información relevante sobre una temática particular y, en consecuencia, también se puede realizar a grupos pequeños. Ahora bien, la entrevista semiestructurada se compone de preguntas en las cuales el entrevistador posee plena autonomía para ingresar nuevas preguntas que conlleven a obtener información más profunda, y en consecuencia una precisión conceptual (Hernández et al., 2018).

De esta manera, en la segunda fase cualitativa de la investigación, se aplicaron entrevistas semiestructuradas, a los grupos que puntuaron por encima del 60% en liderazgo transformacional, comprendiendo cualitativamente a través de preguntas orientadoras los procesos motivacionales involucrados en el trabajo en equipo, conllevando a la obtención de información relevante que aportó a la consecución de los objetivos planteados en la investigación y a la generación de nuevo conocimiento científico (ver anexo B).

3.5. Validación de instrumentos.

Los instrumentos de investigación del presente estudio, Cuestionario MLQ Multifactor Leadership Questionnaire (5x-Corto) de Bernard Bass y Bruce Avolio, adaptado y la Entrevista Semiestructurada, fueron validados bajo dos modalidades, como son el juicio de expertos y el pilotaje, que se enunciarán a continuación.

3.5.1. Juicio de expertos.

El cuestionario y la entrevista semiestructurada fueron validados por dos especialistas del área, al que se enfoca la investigación, teniendo como fundamento que uno de ellos es experto en la temática investigada y el otro, en la metodología de investigación desde el campo educativo; de esta manera, los profesionales hicieron la revisión de cada uno de los ítems, en cuanto a la redacción y pertinencia. Así pues, los jueces encargados de la validación de los instrumentos son los siguientes:

3.5.1.1. Mónica Andrea Hidalgo: Magíster en Educación y Nuevas Tecnologías, Especialista en Gestión Educativa y Licenciada en Educación Básica con Énfasis en Lengua Castellana, experta en investigación e innovación. Participación y liderazgo en proyectos pedagógicos de política nacional. Implementación de modelos pedagógicos. Construcción y estructura de currículos. Diseño de diplomaturas para cátedras universitarias. Asesorías de proyectos o tesis de grado. Administración y gestión educativa. Tecnologías de la información y comunicación. Construcción de Documentos Maestros para Registros Calificados, procesos de acreditación CNA para pregrados y posgrados (ver anexo C).

3.5.1.2. Johemir Pérez Pertuz: Doctor en administración, Magister en Educación, Comunicador y Tecnólogo en Negocios Internacionales, persona competente para abordar cualquier actividad académica que esté relacionada con planeación, ejecución y evaluación curricular, selección, capacitación, seguimiento y evaluación de docentes. Así mismo, capacitado para el seguimiento de los procesos de consecución de logros académicos de estudiantes tanto jóvenes como adultos. Preparado para asumir mediación pedagógica en las áreas de Investigación, Diseño Curricular, Docencia Universitaria, Modelos Pedagógicos y Procesos de Formación y Prácticas Educativas (ver anexo D).

En cuanto a los ítems de los instrumentos de investigación (el cuestionario adaptado y la entrevista semiestructurada) ambos expertos coincidieron en que eran oportunos, pertinentes y adecuados, ya que se articularon adecuadamente con la pregunta de investigación y los objetivos propuestos dentro del presente estudio.

3.5.2. Pilotaje.

Se realizó el pilotaje de los instrumentos con la finalidad de ponerlos a prueba previamente a la implementación; para de esta manera, confirmar su pertinencia y confiabilidad, como también la identificación de las posibles limitantes que pueden afectar su ejecución; en este orden de ideas, en la prueba piloto participó un equipo de trabajo conformado por tres integrantes que llevaban trabajando en conjunto, durante 3 años seguidos en las diferentes asignaturas del pregrado de psicología, a los cuales se les aplicó el cuestionario, que por un lado respondió el líder del equipo y por el otro, los colaboradores; asimismo, posteriormente se les realizó la entrevista semiestructurada, que aportó información relevante con relación a la manera de llevar a cabo el proceso metodológico.

Gracias a este ejercicio de validación se pudo identificar las posibles dificultades en cuanto a lo procedimental, permitiendo reflexionar sobre diversas maneras eficaces para proceder en la recolección de los datos, destacándose, la asignación de una nominación a los grupos que participaron en el proceso, reconociendo cada uno de ellos de acuerdo con la etiqueta que se le dio; como fueron: Grupo 1, Grupo 2, Grupo 3, Grupo 4, Grupo 5, Grupo 6 y Grupo 7.

En cuanto a la pertinencia de los ítems, tanto del cuestionario como de la entrevista semiestructurada los participantes dijeron que había mucha claridad sobre cada uno, dado que, previamente a la aplicación del instrumento pensaron que las preguntas iban a ser complejas y

difíciles de entender, pero contrario a su percepción previa, ellos afirmaron que se sintieron cómodos respondiendo las preguntas y las entendieron a cabalidad.

3.6. Procedimiento

Antes de dar inicio al trabajo de campo se gestionó el permiso con el coordinador académico para aplicar los instrumentos de investigación en la universidad, por lo que él delegó a la directora de Licenciatura en Educación Infantil – inglés, para realizar el acompañamiento y la coordinación respectiva en relación a la recopilación de información del presente estudio, así pues, una vez ella conoció el proyecto, los instrumentos y las necesidades del investigador, procedió a firmar el consentimiento informado de la aplicación de instrumentos, en representación de la coordinación académica (ver anexo E).

3.6.1. Fases del trabajo de campo.

3.6.1.1. Fase I - Identificación de los grupos que participarán del proceso. Previamente al trabajo de campo, se identificaron los grupos que de manera voluntaria quisieron participar del proyecto, así pues, esta etapa tuvo como objetivo sensibilizar a los estudiantes de sexto, séptimo y octavo semestre de psicología sobre la importancia de su aporte al presente estudio, teniendo como finalidad principal su participación en el proceso; en concordancia con lo anterior, para la consecución de la meta que se fundamentaba de poder contar con 10 equipos de trabajo, se contó con el apoyo de 2 docentes del programa de psicología.

3.6.1.2. Fase II - Recolección de datos cuantitativos – Análisis cuantitativo. Una vez se identificaron los grupos que voluntariamente participaron del proceso, se les aplicó el cuestionario de liderazgo transformacional adaptado, tanto al líder del equipo como a sus colaboradores; en el que se procedió a enviarles el enlace del cuestionario de Google Drive,

teniendo en cuenta que para el líder las preguntas fueron de tipo autoevaluativo sobre su liderazgo transformacional y para los colaboradores la tipología de los ítems se fundamentaron en las valoraciones del nivel de liderazgo transformacional sobre el líder de grupo. Es decir que la recolección de los datos cuantitativos se hizo efectiva gracias al instrumento de investigación “cuestionario que contenía respuestas tipo Likert”; de esta manera, una vez obtenidos los datos gracias al instrumento aplicado, se realizó su análisis respectivo.

3.6.1.3. Fase III - Recolección de datos cualitativos - Análisis cualitativo. Al identificarse los grupos que continuaron en el proceso, se concordó con cada uno de ellos, una reunión sincrónica a través de Google Meet, en la que se aplicó el instrumento cualitativo “entrevista semiestructurada”, teniendo como fundamento las preguntas previamente validadas, que permitieron ahondar en los procesos motivacionales inmersos en el equipo de trabajo, teniendo en cuenta las categorías del estudio. Por otro lado, cuando no fue posible algunas reuniones sincrónicas con los grupos de trabajo, se tuvo como plan b, la realización de la entrevista vía telefónicamente o WhatsApp; así pues, cuando se obtuvieron todos los datos cualitativos se llevó a cabo el análisis de estos.

3.6.1.4. Fase IV - Interpretación del análisis completo. Esta etapa siendo la última del proceso tuvo como finalidad la identificación del relacionamiento entre las categorías del liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo en equipo; en este sentido, haciendo uso de las inferencias tanto cuantitativas como cualitativas de los datos, se realizaron las metainferencias, permitiendo de esta manera, el entendimiento integral del fenómeno estudiado. Así pues, esta fase de la investigación se fundamentó del análisis realizado en las dos etapas anteriores, permitiendo así una comprensión más global, que conllevó a resolver el problema de investigación.

3.6.2. Cronograma.

Tabla 3. *Cronograma de trabajo de campo*

Fase	Actividades	Sep. 2020	Oct. 2020	Nov. 2020								
		Semana										
			1	2	3	4	5	6	7			
I	Identificación de los grupos que participarán del proceso.											
II	Recolección de datos cuantitativos.											
	Análisis cuantitativo.											
III	Recolección de datos cualitativos.											
	Análisis cualitativo.											
IV	Interpretación del análisis completo.											

Nota: *La presente tabla muestra el cronograma de trabajo de campo, que se dividió en 7 semanas, cumpliendo así con las 4 fases por las que estaban compuestas. Elaboración propia.*

3.7. Estrategia de análisis de datos.

3.7.1. Con relación a los datos cuantitativos.

Para el análisis de los datos cuantitativos se hizo uso de la estadística descriptiva, en la que, se calcularon los datos, teniendo en cuenta, la media aritmética y la desviación estándar de los resultados generales como también de cada una de las subcategorías obtenidas del cuestionario de liderazgo transformacional (Carisma o Influencia idealizada como atribución y conducta, Estimulación intelectual, Motivación inspiracional y Consideración individualizada); una vez tenida la información anterior, mediante una regla de tres simple, se pudo obtener datos porcentuales que facilitaron la interpretación de los mismos y su análisis, en este sentido, se multiplicó por 100 cada valor obtenido de la media aritmética por subcategoría y se dividió por 4, siendo este el valor máximo de la medida en la escala Likert 0-4. Esta etapa pretendió identificar y caracterizar los grupos que puntuaron por encima del 60 % en cuanto al liderazgo

transformacional, que fueron aquellos tenidos en cuenta para la siguiente fase. Por otro lado, para facilitar el proceso de la tabulación de los datos y sus resultados se utilizó el software estadístico llamado SPSS.

3.7.2. Con relación a los datos cualitativos.

Para el análisis cualitativo de los datos, se tuvo en cuenta las categorías asociadas a la motivación hacia el trabajo en equipo, siendo los procesos motivacionales originados en escenarios cooperativos, competitivos e individualistas; de esta manera a la luz de la teoría y el discurso de los actores sociales, se realizó un análisis profundo que permitió ubicar y contextualizar particularidades obtenidas gracias al instrumento de recolección de datos utilizado. Es decir que, se hizo uso de un análisis cualitativo por categorías, que según Echeverría (2005) es aquel proceso mediante el cual, el investigador distingue, separa y prioriza diversos elementos del discurso obtenidos en la entrevista semiestructurada, con la finalidad de realizar un reconocimiento y una diferenciación de este con los componentes teóricos inmersos en la teoría. Finalmente, para facilitar el análisis mediante la organización de los datos y las categorías se utilizó el software NVivo.

3.7.3. Con relación a los datos globales.

Según Hernández y Mendoza (2018) en el análisis de los datos globales se agrupan apropiadamente los hallazgos, las conclusiones y recomendaciones obtenidas tanto del enfoque cuantitativo como cualitativo, siendo estas conceptualizadas por los autores como metainferencias; en este orden de ideas, acá se analizó la información obtenida de acuerdo con las inferencias anteriores, dando respuesta al planteamiento del problema de la presente investigación.

Capítulo 4. Análisis de resultados

El presente capítulo tiene como finalidad dar a conocer los resultados obtenidos en la fase cuantitativa y cualitativa del trabajo de campo, así como también se pretende dar sentido a los datos mediante un análisis riguroso, en el cual se articule la teoría con la práctica, es decir, los fundamentos conceptuales enunciados en el marco teórico y aquella información relevante recolectada gracias a los actores sociales participantes de la investigación.

En concordancia con lo anterior y teniendo en cuenta el tipo de diseño metodológico utilizado, siendo de corte mixto secuencial explicativo, es necesario enunciar que para su respectivo análisis se seguirá la siguiente secuencia (análisis cuantitativo – análisis cualitativo – análisis global); es decir que en un primera parte se dilucidarán las inferencias cuanti, seguidas de las cuali, que finalmente, contribuirán a plantear las metainferencias, conllevando así, a un análisis más profundo sobre la problemática planteada.

De esta manera, los 7 equipos de trabajo que participaron del proceso están conformados por 23 estudiantes de sexto, séptimo y octavo semestre del programa de psicología, que decidieron participar de manera voluntaria; en este sentido, 2 de los 7 grupos están conformados por 4 estudiantes y los 5 grupos restantes tienen cada uno 3 integrantes. Por otro lado, con relación a los semestres participó un grupo de séptimo, dos de octavo y cuatro de sexto semestre.

Tabla 4. *Distribución de los grupos participantes*

Número de grupos	1	1	1	1	1	1	1	7 grupos
Integrantes	4	4	3	3	3	3	3	23 estudiantes
Por semestre	Octavo	Sexto	Séptimo	Octavo	Sexto	Sexto	Sexto	Sexto, séptimo y octavo

Nota: La presente tabla muestra la distribución de los grupos participantes del programa de psicología de acuerdo con el número de integrantes y el semestre. Elaboración propia.

4.1. Primera fase: análisis cuantitativo – caracterización del liderazgo transformacional.

Una vez aplicado el cuestionario a los 23 estudiantes que integran los 7 equipos de trabajo y, asimismo, recopilados los datos; se procedió a darle una nominación a cada grupo (grupo 1, grupo 2, grupo 3, grupo 4, grupo 5, grupo 6 y grupo 7) con el objetivo de ordenar los datos y facilitar el análisis, que conlleve a determinar los equipos que continuarán participando en la fase cualitativa. En este orden de ideas, por cada grupo se presentará la media aritmética y la desviación estándar de los resultados generales del liderazgo transformacional, como también de cada una de sus categorías; así pues, una vez teniendo la información anterior, mediante una regla de tres simple, se podrán obtener datos porcentuales que faciliten la interpretación de los datos y su análisis, en este sentido, se multiplicará por 100 cada valor obtenido de la media aritmética en cada dimensión y se dividirá por 4, siendo este el valor máximo de la medida en la escala Likert 0-4.

4.1.1. Grupo 1: Tiempo que llevan trabajando en equipo - 4 semestres.

De acuerdo con la tabla 5, se puede evidenciar que el grupo número 1 obtuvo en la categoría de liderazgo transformacional un 83%, siendo este un porcentaje muy alto que evidencia dentro del equipo de trabajo una resultante favorable en cuanto a la figura del líder, encontrándose según Fernández y Quintero (2017) un liderazgo que responde de forma rápida a los requerimientos del medio apoyados en sus seguidores, permitiendo cambiar el interés particular por el colectivo con la finalidad de alcanzar metas en conjunto; de este modo, teniendo en cuenta las subcategorías, se observa que el carisma o influencia idealizada como atribución registró un 86%, siendo este el más alto sobre las demás subcategorías y, como conducta alcanzó un 83%, lo que se permite inferir la existencia de una gran habilidad del líder para generar respeto de sus colaboradores mediante el carácter que éste ejerce para proyectar una meta

conjunta (Salcedo, 2018); en cuanto a la motivación inspiracional que obtuvo un 83% se puede decir que el líder posee la capacidad de crear entusiasmo en sus coequiperos proyectando de esta manera confianza (Díaz, Andrade y Ramírez (2019); por otro lado, con relación a la estimulación intelectual 81% y consideración individualizada 80%, a pesar que fueron los porcentajes más bajos, indican en el líder una buena actitud para fomentar un nuevo conocimiento dentro de la dinámica grupal mediante la creatividad y el respeto sobre sus colaboradores (Sardon, 2017 y Salcedo, 2018).

Tabla 5. *Resultado cuestionario de Liderazgo Transformacional: Grupo 1*

Categoría de primer orden	N	Media	Desviación estándar	Conversión de la media aritmética a un valor porcentual	Porcentaje
1. Liderazgo Transformacional	4	3,30	0,72	$3,30 \times 100 / 4$	83%
Categoría de segundo orden					
1.1. Carisma o Influencia idealizada					
<i>1.1.2. Como atribución</i>	4	3,43	0,51	$3,43 \times 100 / 4$	86%
<i>1.1.3. Como conducta</i>	4	3,31	0,85	$3,31 \times 100 / 4$	83%
1.2. Estimulación intelectual.	4	3,25	0,64	$3,25 \times 100 / 4$	81%
1.3. Motivación inspiracional.	4	3,31	0,85	$3,31 \times 100 / 4$	83%
1.4. Consideración individualizada.	4	3,18	0,82	$3,18 \times 100 / 4$	80%

Nota: La presente tabla contiene la media aritmética, desviación estándar y la conversión del valor promedio al valor porcentual de los resultados del cuestionario del liderazgo transformacional y cada una de sus categorías. Elaboración propia basada de los resultados procesados en el programa SPSS.

4.1.2. Grupo 2: Tiempo que llevan trabajando en equipo – 2 semestres.

Con relación a los resultados del grupo número 2, tal como se muestra en la tabla 6, se aprecia que la categoría de primer orden liderazgo transformacional obtiene un 83%, pudiéndose inferir de este modo, la identificación de características muy preponderantes del líder dentro de éste equipo y su gran influencia hacia el desarrollo de los intereses que competen al conjunto e impulsando a los compañeros a tomar conciencia, con la finalidad de que sean productivos y comprometidos con los objetivos (Bass & Avolio, 2006 citado en Bracho y García, 2013); así pues, para ahondar en las categorías de segundo orden, se aprecia que la motivación inspiracional puntúa con un 88%, siendo éste el resultado más alto en comparación con las otras subcategorías, por lo cual, se podría inferir la gran capacidad que tiene el líder para fomentar confianza y entusiasmo de aquellos que lo rodean dentro de la dinámica grupal, en la que es evidente una comunicación fluida y calidosa, mediada por el respeto de los puntos de vista de sus compañeros (Salcedo, 2018); por el lado de la estimulación intelectual que obtuvo un 78%, aunque es muy alto el porcentaje, se podrían fortalecer cualidades en este estilo de liderazgo que conlleve a los colaboradores a estimular su creatividad mediante el rompimiento de esquemas que limitan propuestas innovadoras, para identificar oportunidades de cambio y transformación (Sardon, 2017); en cuanto a la consideración individualizada que obtuvo un 84% se deduce que el líder dedica tiempo a orientar a cada integrante del equipo e impulsarlo a resolver los conflictos que puedan acontecer (Sardon, 2017); finalmente, el porcentaje de la subcategorías de carisma o influencia idealizada como atribución con un 80% y como conducta con un 83% indica que se reconocen las particularidades carismáticas del líder identificándose la generación de lazos de confianza y respeto (Hernández y Ávila, 2018) viéndose un carisma más desde la proposición de acciones que de atributos personales.

Tabla 6. Resultado cuestionario de Liderazgo Transformacional: Grupo 2

Categoría de primer orden	N	Media	Desviación estándar	Conversión de la media aritmética a un valor porcentual	Porcentaje
1. Liderazgo Transformacional	4	3,30	0,98	$3,30 \times 100 / 4$	83%
Categoría de segundo orden					
1.1. Carisma o Influencia idealizada					
<i>1.1.2. Como atribución</i>	4	3,18	1	$3,18 \times 100 / 4$	80%
<i>1.1.3. Como conducta</i>	4	3,31	1,04	$3,31 \times 100 / 4$	83%
1.2. Estimulación intelectual.	4	3,12	1, 18	$3,12 \times 100 / 4$	78%
1.3. Motivación inspiracional.	4	3,50	0,67	$3,50 \times 100 / 4$	88%
1.4. Consideración individualizada.	4	3,37	1,08	$3,37 \times 100 / 4$	84%

Nota: La presente tabla contiene la media aritmética, desviación estándar y la conversión del valor promedio al valor porcentual de los resultados del cuestionario del liderazgo transformacional y cada una de sus categorías. Elaboración propia basada de los resultados procesados en el programa SPSS.

4.1.3. Grupo 3: Tiempo que llevan trabajando en equipo - 8 semestres.

Los resultados obtenidos por el grupo número 3, representados en la tabla 7, revelan que la categoría de liderazgo transformacional a nivel general obtuvo un 94%, siendo una resultante muy alta, en la que, se podría inferir la existencia de un liderazgo que inspira al equipo a dar todo su potencial para cumplir con los logros establecidos, permitiendo impulsar lo colectivo como elemento principal (Bass & Avolio, 2006 citado en Bracho y García, 2013); en concordancia con lo anterior, dentro de las categorías de segundo orden se destacan el carisma o influencia idealizada como atribución con un 96% y como conducta con un 98%, pretendiendo demostrar que hay características muy notables de admiración e identificación de los seguidores con su

líder, como también una transferencia de entusiasmo y admiración entre la dinámica líder-seguidor (Caldera et al., 2018 y Salcedo, 2018); por su lado, la motivación inspiracional con un 98% se ubica entre los resultados preponderantes identificados dentro de éste equipo de trabajo, lo cual permite suponer que el comportamiento del líder aporta significado y propósitos claros con relación a la tarea a realizar y las expectativas a cumplir (Díaz, Andrade y Ramírez, 2019); con relación a la estimulación intelectual que obtuvo un 83% siendo el resultado más bajo indica que el líder podría fortalecer ciertas actitudes relacionadas a la resolución de problemas de manera creativa e innovadora (Salcedo, 2018); por último, la consideración individualizada con un 94% denota un liderazgo que comprende, admira, elogia y apoya a sus colaboradores.

Tabla 7. *Resultado cuestionario de Liderazgo Transformacional: Grupo 3*

Categoría de primer orden	N	Media	Desviación estándar	Conversión de la media aritmética a un valor porcentual	Porcentaje
1. Liderazgo Transformacional	3	3,75	0,43	$3,75 \times 100 / 4$	94%
Categoría de segundo orden					
1.1. Carisma o Influencia idealizada	3	3,83	0,28	$3,83 \times 100 / 4$	96%
	3	3,91	0,14	$3,91 \times 100 / 4$	98%
1.2. Estimulación intelectual.	3	3,33	1,15	$3,33 \times 100 / 4$	83%
1.3. Motivación inspiracional.	3	3,91	0,14	$3,91 \times 100 / 4$	98%
1.4. Consideración individualizada.	3	3,75	0,43	$3,75 \times 100 / 4$	94%

Nota: La presente tabla contiene la media aritmética, desviación estándar y la conversión del valor promedio al valor porcentual de los resultados del cuestionario del liderazgo transformacional y cada una de sus categorías. Elaboración propia basada de los resultados procesados en el programa SPSS.

4.1.4. Grupo 4: Tiempo que llevan trabajando en equipo - 2 semestres.

El grupo número 4 según la tabla 8, alcanzó un 95% de liderazgo transformacional a nivel general, indicando entre las características más preponderantes del líder la generación de confianza y entusiasmo en los seguidores, permitiendo lograr en ellos más de lo que se espera (Rodríguez, Juárez, y Rivera, 2015); en este orden de ideas, dentro de esta categoría de primer orden, subyacen los resultados de las categorías de segundo orden, posicionando como mejor puntuado al carisma o influencia idealizada como atribución con un 98% y como conducta con un 100%, lo cual revela un alto grado de confianza, optimismo, respeto y orgullo de los seguidores para con su líder (Hernández y Ávila, 2018); por otra parte, la consideración individualizada obtuvo un 83% siendo éste el porcentaje más bajo identificado en la tabla, lo cual sugiere al líder adquirir fortalezas relacionadas con el reconociendo de la individualidad de los integrantes del equipo que permita descubrir y atender sus necesidades con el objetivo de propender a su progreso y evolución (Caldera et al., 2018; Hernández y Avila, 2018); con respecto a la estimulación intelectual que logró un 98%, se puede identificar un liderazgo con altos niveles actitudinales que fomentan a la resolución de problemas de manera creativa e innovadora a los coequiperos, permitiendo así, reconocer oportunidades, siendo éste el primero en revelar curiosidad por aprender lo novedoso (Salcedo, 2018); para finalizar, la motivación inspiracional alcanzó un 96% denotando un liderazgo fundamentado de una comunicación optimista en cuanto a los acontecimientos que pueden generar frustración dentro del equipo y estimulando de gran manera a sus seguidores para la consecución de los objetivos propuestos dentro de las labores académicas, articulándolas de manera atractiva y alentadora (Díaz et al., 2019).

Tabla 8. *Resultado cuestionario de Liderazgo Transformacional: Grupo 4*

Categoría de primer orden	N	Media	Desviación estándar	Conversión de la	Porcentaje
				media aritmética a un valor porcentual	
1. Liderazgo Transformacional	3	3,80	0,20	$3,80 \times 100 / 4$	95%
Categoría de segundo orden					
1.1. Carisma o Influencia idealizada					
<i>1.1.2. Como atribución</i>	3	3,91	0,14	$3,91 \times 100 / 4$	98%
<i>1.1.3. Como conducta</i>	3	4	0	$4 \times 100 / 4$	100%
1.2. Estimulación intelectual.	3	3,91	0,14	$3,91 \times 100 / 4$	98%
1.3. Motivación inspiracional.	3	3,83	0,14	$3,83 \times 100 / 4$	96%
1.4. Consideración individualizada.	3	3,33	0,76	$3,33 \times 100 / 4$	83%

Nota: La presente tabla contiene la media aritmética, desviación estándar y la conversión del valor promedio al valor porcentual de los resultados del cuestionario del liderazgo transformacional y cada una de sus categorías. Elaboración propia basada de los resultados procesados en el programa SPSS.

4.1.5. Grupo 5: Tiempo que llevan trabajando en equipo - 4 semestres.

La tabla 9 evidencia los resultados obtenidos por el grupo número 5, reflejando allí en cuanto a la categoría de primer orden de liderazgo transformacional un 89%, siendo éste un resultado relativamente alto, lo cual permite inferir sobre un posible liderazgo que inspira a los colaboradores a dar todo su potencial para cumplir con los logros (Bass & Avolio, 2006 citado en Bracho y García, 2013); por su lado, con respecto a las categorías de segundo orden, se identifica entre las mejores puntuadas al carisma o influencia idealizada como atribución con un 92% y como conducta con un 85%, que aunque la segunda no es tan alta, muestra un líder carismático con muy buenos niveles de inspiración, admiración, orgullo, importancia e interés

sobre sus coequiperos, siendo los atributos personales más preponderantes que su conducta (Duran, Gallegos y Cabezas, 2019); por otra parte, dentro de los resultados se aprecia que la menor puntuación obtenida fue la de estimulación intelectual con un 81%, lo cual supone fortalecer dentro de la dinámica líder-seguidor, aquellos factores relacionados con autoevaluación de creencias que pueden limitar el desarrollo creativo de las actividades académicas contando con las diversas perspectivas de los integrantes del equipo (Salcedo, 2018); para finalizar, tanto la motivación inspiracional como la consideración individualizada obtuvieron un 90% permitiendo deducir la identificación de un entorno muy optimista, entusiasta y el reconocimiento de las habilidades de cada integrante del equipo (Salcedo, 2018).

Tabla 9. *Resultado cuestionario de Liderazgo Transformacional: Grupo 5*

Categoría de primer orden	N	Media	Desviación estándar	Conversión de la media aritmética a un valor porcentual	Porcentaje
1. Liderazgo Transformacional	3	3,50	0,52	$3,50 \times 100 / 4$	88%
Categoría de segundo orden					
1.1. Carisma o Influencia idealizada	3	3,66	0,38	$3,66 \times 100 / 4$	92%
<i>1.1.2. Como atribución</i>					
<i>1.1.3. Como conducta</i>	3	3,41	0,80	$3,41 \times 100 / 4$	85%
1.2. Estimulación intelectual.	3	3,25	0,66	$3,25 \times 100 / 4$	81%
1.3. Motivación inspiracional.	3	3,58	0,52	$3,58 \times 100 / 4$	90%
1.4. Consideración individualizada.	3	3,58	0,52	$3,58 \times 100 / 4$	90%

Nota: La presente tabla contiene la media aritmética, desviación estándar y la conversión del valor promedio al valor porcentual de los resultados del cuestionario del liderazgo transformacional y cada una de sus categorías. Elaboración propia basada de los resultados procesados en el programa SPSS.

4.1.6. Grupo 6: Tiempo que llevan trabajando en equipo - 6 semestres.

Los resultados obtenidos por parte del grupo número 6, evidenciados en la tabla 10 revelan un liderazgo transformacional a nivel general relativamente alto con un 96%, determinando así, un liderazgo con gran capacidad para involucrar valores como la libertad, equidad, igualdad y dignidad, dentro de la dinámica en grupo, constituyendo y compartiendo una visión sobre el futuro con los diferentes miembros del equipo, teniendo en cuenta las diferencias individuales de cada integrante para estimular al logro de los objetivos grupales (Yammarino y Bass, 1990 citado en Blanch et al., 2016 y Ayoub, 2010); en este orden de ideas, entre las subcategorías se destaca el carisma o influencia idealizada como atribución y como conducta dado que obtuvo puntaje perfecto del 100%, lo cual indica, la presencia de características muy notables en cuanto a la capacidad de influencia que tiene un líder sobre sus compañeros, evidenciándose claridad en la proposición de los objetivos que conllevan a realizar las tareas de manera efectiva, teniendo en cuenta aspectos morales y éticos en las decisiones que se toman dentro del equipo; asimismo, se reconocen las particularidades carismáticas del líder, el cual, estimula en sus seguidores confianza, optimismo, respeto y orgullo (Hernández y Ávila, 2018); asimismo, la subcategoría consideración individualizada alcanzó el 100%, lo cual supone que el líder saca de su tiempo para enseñar y orientar a sus compañeros, considerando y promoviendo las habilidades individuales que aportarán a potencializar el equipo de manera sorprendente (Salcedo, 2018); por el lado de la estimulación intelectual con un 88% siendo el más bajo dentro de la tabla, se podría fortalecer actitudes en el líder que conlleven a fomentar la creatividad, la inteligencia e innovación (Sardon, 2017); por último, la motivación inspiracional que obtuvo un 94% demuestra dentro del equipo, un liderazgo con características mediadas por el optimismo, el entusiasmo, la estimulación y la confianza (Caldera et al., 2018).

Tabla 10. *Resultado cuestionario de Liderazgo Transformacional: Grupo 6*

Categoría de primer orden	N	Media	Desviación estándar	Conversión de la media aritmética a un valor porcentual	Porcentaje
1. Liderazgo Transformacional	3	3,85	0,05	$3,85 \times 100 / 4$	96%
Categoría de segundo orden					
1.1. Carisma o Influencia idealizada					
<i>1.1.2. Como atribución</i>	3	4	0	$4 \times 100 / 4$	100%
<i>1.1.3. Como conducta</i>	3	4	0	$4 \times 100 / 4$	100%
1.2. Estimulación intelectual.	3	3,50	0	$3,50 \times 100 / 4$	88%
1.3. Motivación inspiracional.	3	3,75	0,25	$3,75 \times 100 / 4$	94%
1.4. Consideración individualizada.	3	4	0	$4 \times 100 / 4$	100%

Nota: La presente tabla contiene la media aritmética, desviación estándar y la conversión del valor promedio al valor porcentual de los resultados del cuestionario del liderazgo transformacional y cada una de sus categorías. Elaboración propia basada de los resultados procesados en el programa SPSS.

4.1.7. Grupo 7: Tiempo que llevan trabajando en equipo - 6 semestres.

En cuanto a los resultados obtenidos por el grupo número 7 presentados en la tabla 11, se aprecia un porcentaje casi perfecto del 99%, sobre la categoría de primer orden liderazgo transformacional, lo cual podría indicar un óptimo grado de éste en todos sus componentes, pudiéndose reconocer dentro la dinámica grupal, un líder con altos niveles de motivación, confianza, moralidad, inspiración, eficacia, valores, preparación para el cambio e innovación, que en términos definitivos aporta a conseguir los objetivos propuestos (Rodríguez et al., 2015 y Fernández y Quintero, 2017); por otro lado, con relación a las categorías de segundo orden, el carisma o influencia idealizada como atribución y como conducta logró puntaje del 100%, lo

cual evidencia un líder que inspira en altos niveles orgullo, respeto, confianza, seguridad y claridad, como también va más allá de sus propios intereses (Hernández y Ávila, 2018, Caldera et al., 2018 y Salcedo, 2018); de igual manera la motivación inspiracional alcanzó un 100%, queriendo esto decir que es muy notable un liderazgo dentro de éste equipo cimentado de la buena comunicación, optimismo, entusiasmo, estimulación y la confianza para el alcance de los objetivos (Salcedo, 2018); en cuanto a la estimulación intelectual con un 98% y consideración individualizada con un 96% se puede inferir una muy optima resolución del conflicto mediante estrategias creativas y un apoyo adecuado del líder sobre sus compañeros en cuanto al descubrimiento y reconocimiento de las habilidades (Hernández y Avila, 2018 y Sardon, 2017).

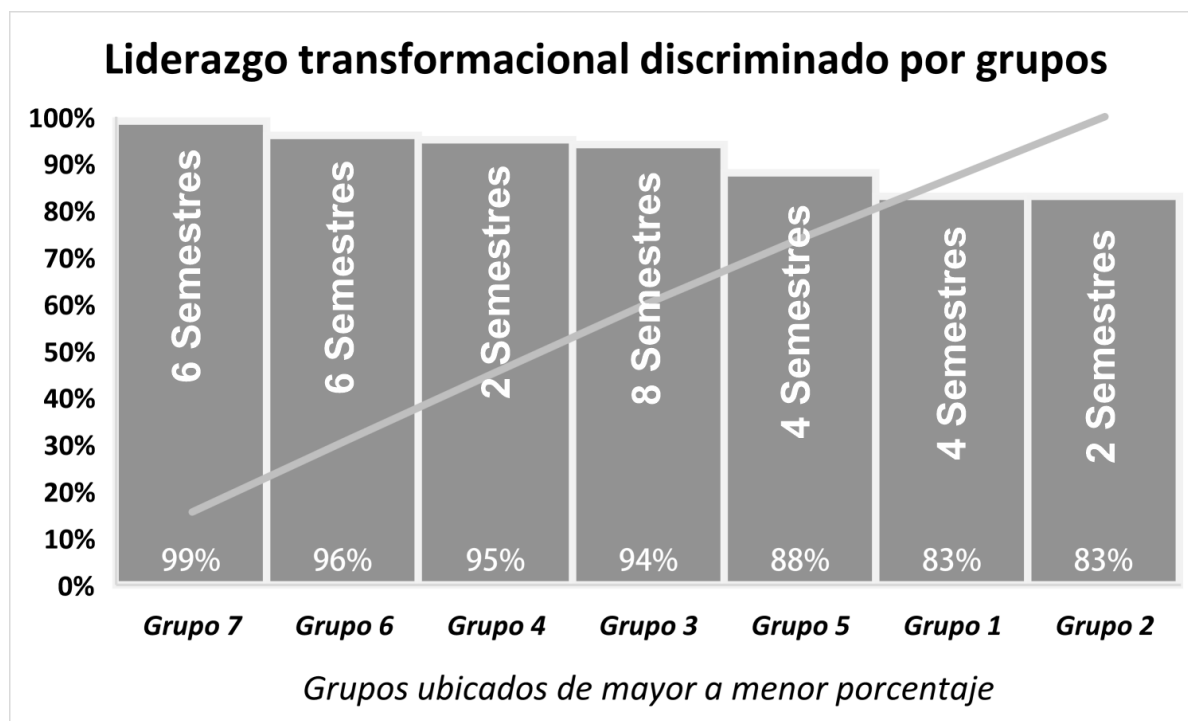
Tabla 11. *Resultado cuestionario de Liderazgo Transformacional: Grupo 7*

categoría de primer orden	N	Media	Desviación estándar	Conversión de la media aritmética a un valor porcentual	Porcentaje
1. Liderazgo Transformacional	3	3,95	0,08	$3,95 \times 100 / 4$	99%
Categoría de segundo orden					
1.1. Carisma o Influencia idealizada	3	4	0	$4 \times 100 / 4$	100%
	3	4	0	$4 \times 100 / 4$	100%
1.2. Estimulación intelectual.	3	3,91	0,14	$3,91 \times 100 / 4$	98%
1.3. Motivación inspiracional.	3	4	0	$4 \times 100 / 4$	100%
1.4. Consideración individualizada.	3	3,83	0,28	$3,83 \times 100 / 4$	96%

Nota: La presente tabla contiene la media aritmética, desviación estándar y la conversión del valor promedio al valor porcentual de los resultados del cuestionario del liderazgo transformacional y cada una de sus categorías. Elaboración propia basada de los resultados procesados en el programa SPSS.

Finalmente, teniendo en cuenta los resultados generales del liderazgo transformacional en los 7 grupos de esta primera fase cuantitativa, según la figura 2; todos ellos se encuentran por encima del 60%, lo cual significa que continuarán participando en la segunda fase cualitativa, encargada de identificar mediante la entrevista semiestructurada los procesos motivacionales involucrados en el trabajo en equipo; por otro lado, con relación a los resultados representados gráficamente, es menester mencionar que de los 4 grupos que puntúan por encima del 90%, 3 llevan trabajando en equipo durante un tiempo mayor de 6 semestres, lo cual podría llevar a suponer que entre más tiempo de trabajo en grupo conllevará a mayores niveles de liderazgo transformacional.

Figura 2. Porcentajes generales de liderazgo transformacional discriminado por grupos



Nota: la presente figura presenta los porcentajes generales de liderazgo transformacional obtenidos por cada grupo y ordenados de manera descendente; asimismo, cada grupo contiene el tiempo de antigüedad en semestre el cual llevan trabajando en equipo. Elaboración propia.

4.2. Segunda fase: análisis cualitativo – comprensión de los procesos motivacionales involucrados en el trabajo en equipo.

Este apartado se destinará específicamente a comprender los procesos motivacionales involucrados en los 7 grupos que puntuaron por encima del 83% en la categoría de liderazgo transformacional; es así, como se pretende a la luz de la teoría y el discurso de los actores sociales, realizar un análisis profundo que permita ubicar y contextualizar particularidades gracias a la entrevista semiestructurada; cabe resaltar que, el análisis cualitativo de los datos por categorías se llevará a cabo, mediante la distinción, separación y priorización de los diversos elementos discursivos de los participantes obtenidos en el instrumento de investigación.

Así pues, para facilitar el análisis se contará con el software NVivo, permitiendo suministrar mediante componentes gráficos la interpretación; en este orden de ideas, para darle sentido a los datos, primero se abordará la subcategoría de proceso motivacional originado en escenarios cooperativos, seguidamente del proceso motivacional originado en escenarios competitivos y, finalmente el proceso motivacional originado en escenarios individualistas; para poder comprender los procesos motivacionales que emergen hacia el trabajo en equipo dentro de los grupos de estudio.

De igual manera, para facilitar la interpretación del aporte cualitativo dado por cada uno de los 23 participantes, y así relacionarlo con el respectivo grupo del cual hace parte; se les asignará a todos los actores sociales un código, que permitirá la tipificación del discurso enunciado y asociarlo a un grupo determinado, por este motivo, la tabla número 12 evidencia a cada actor social con su respectiva codificación y número de equipo al cual pertenece.

Tabla 12. *Asignación de código a cada actor social*

Participante	Código asignado (Actor Social #)	Grupo al que pertenece
1	AS1	
2	AS2	1
3	AS3	
4	AS4	
5	AS5	
6	AS6	2
7	AS7	
8	AS8	
9	AS9	
10	AS10	3
11	AS11	
12	AS12	
13	AS13	4
14	AS14	
15	AS15	
16	AS16	5
17	AS17	
18	AS18	
19	AS19	6
20	AS20	
21	AS21	
22	AS22	7
23	AS23	

Nota: La presente tabla contiene el código asignado para cada participante de la investigación y su relacionamiento con el grupo de trabajo, la A significa (Actor) y S (Social), Actor Social. Elaboración propia.

4.2.1. Proceso motivacional originado en escenarios cooperativos - Interdependencia positiva.

Comprender los procesos motivacionales de la presente subcategoría que surgen dentro de los grupos participantes del estudio, conlleva a ahondar en el discurso de los actores sociales,

permitiendo así, validar los resultados a merced de los supuesto teóricos; por este motivo, profundizar en estos, orientará a reconocer desde una mirada más pragmática los escenarios cooperativos, que según Gillies (2014) están mediados por un estado psicológico de interdependencia positiva, encargada de crear el impulso para que los miembros de un equipo trabajen juntos; mediante factores cognitivos internos (motivación intrínseca) que conllevan a cada integrante a tener un gran nivel de responsabilidad, interés y perseverancia (Johnson et al., 2014). Por lo cual, a continuación, en la tabla número 13, podrán identificar los hallazgos encontrados dentro del discurso de los actores sociales, relacionado a lo planteado con los autores.

Tabla 13. *Hallazgos con relación a los valores grupales y la motivación intrínseca*

Proceso motivacional originado en escenarios cooperativos - Interdependencia positiva.	
Temática	Hallazgos en la entrevista semiestructurada
Valores grupales	<p>AS1: experimento como compañía, como compañerismo porque me gusta mucho cómo trabajamos.</p> <p>AS5: cada una aporta diferentes ideas según las habilidades y capacidades.</p> <p>AS6: intentamos que todo sea muy equitativo para todas y creo que todas somos muy responsables y lo entregamos como en el tiempo justo.</p> <p>AS10: soy reiterativo en la confianza y en el reconocimiento de las aptitudes y actitudes de los otros, porque eso ha generado que nosotros podamos llevar tanto tiempo juntos.</p> <p>AS11: tiene que ver mucho las afinidades y las habilidades de cada uno con respecto a las asignaturas.</p> <p>AS12: somos demasiado responsables demasiado, demasiado.</p> <p>AS14: creería que es la responsabilidad de todas, el compromiso, el compañerismo, que hace que todavía trabajemos juntas.</p> <p>AS15: con el pasar del tiempo ya hemos identificado las debilidades y las fortalezas que tenemos como grupo.</p> <p>AS18: creemos que tenemos mucha más responsabilidad cuando los trabajos son en grupo, que cuando son individuales.</p> <p>AS21: les doy ese mismo compromiso, esa misma importancia de trabajar en equipo.</p> <p>AS23: los factores que influyen es que tenemos muy buena conexión tanto para trabajar como para comunicarnos.</p>

<p>Motivación intrínseca</p>	<p><i>AS2:</i> a mí en particular me hacen sentir alegría emoción de seguir adelante digamos trabajando como un grupo.</p> <p><i>AS3:</i> le puedo unir como el sentido de compromiso, yo realmente lo que he sentido es gratitud.</p> <p><i>AS7:</i> afloran sentimientos de compañerismo, de ayuda, de querer ayudar a las otras personas, estar siempre muy dispuestas en colaborar cierto.</p> <p><i>AS9:</i> más que ser compañeros de trabajo hemos sido amigos de todo, digamos hemos construido una amistad, una amistad que la hemos llevado fuera de las aulas.</p> <p><i>AS13:</i> han aportado respeto, compañerismo y compromiso porque no se trabaja solamente como grupo de trabajo solo por algo académico, sino que va más allá, o sea es la amistad que hay entre las 3.</p> <p><i>AS16:</i> Se evidencia la puntualidad, el compañerismo, la buena actitud, la responsabilidad, la honestidad, que más, sentimientos de amistad y de afecto entre los 3.</p> <p><i>AS17:</i> han sido apoyo en demasiados sentidos porque se van convirtiendo como en parte de uno, así como una amistad.</p> <p><i>AS19:</i> es un momento muy ameno, muy agradable, muy alegre de mucho compartir, tenemos mucho eso de mucha empatía, de mucho cariño, es muy agradable el momento de empezar a trabajar juntos.</p> <p><i>AS20:</i> es muy significativo compartir con mis compañeros, se llega a tener un gran aprecio por ellos, un gran respeto, también una gran admiración.</p> <p><i>AS22:</i> pasamos de ser compañeras a ser amigas, entonces ese vínculo se creó a raíz de eso, de un buen trabajo en equipo.</p>
-------------------------------------	---

Nota: La tabla contiene los diversos hallazgos inmersos dentro del discurso de los actores sociales que demuestra grandes motivadores internos y valores grupales. Elaboración propia.

Deutsch (1962) Citado en Murayama y Elliot (2012) define la cooperación, como aquella interdependencia positiva, en la cual, los individuos descubren que pueden alcanzar sus objetivos solo sí los demás sujetos con los que están vinculados cooperativamente también alcanzan sus objetivos; en este aspecto, de acuerdo a los hallazgos identificados en la tabla número 13, se puede evidenciar en los discursos emitidos por los actores sociales de los diferentes grupos, una gran vinculación filial entre los integrantes a través valores grupales y factores cognitivos intrínsecos, que les permite la consecución de los objetivos de manera óptima.

Es así como, dentro de las expresiones de los diferentes participantes, se reconocen entre los denominados valores grupales, el compañerismo, la compañía, el reconocimiento de las aptitudes y actitudes de los otros, la responsabilidad, la buena distribución de las cargas académicas, la confianza mutua, las afinidades, el compromiso, la buena conexión y la adecuada comunicación; para lo cual, afirman que gracias a ello llevan un buen tiempo trabajando juntos con mucha cohesión, acrecentándoles más aprendizajes; como lo afirma AS23 “el trabajo en equipo es mucho más fácil, porque tiene un apoyo, aparte tiene mucho compañerismo, mucha solidaridad, entonces sí me ha aportado algo muy positivo en mi vida y ha sido aprender a trabajar en equipo y a respetar opiniones”; de esta manera, cuando hay un beneficio recíproco dentro del grupo, ello estimulará a que este se oriente hacia el logro de las metas propuestas (Johnson et al., 2014).

Por otro lado, en cuanto a los factores cognitivos intrínsecos identificados en el componente discursivo de los actores sociales, se identifican, la alegría, la emoción, el sentido de compromiso, la gratitud, la ayuda, la buena actitud, la honestidad, el afecto, el aprecio, el respeto, la empatía, el cariño, la admiración y por supuesto la amistad; siendo estos los diferentes sentimientos manifestados por ellos, que los hacen sentirse valorados; tal como lo enuncia AS20 “pienso que mi equipo me ha hecho sentir importante por decirlo de alguna manera dentro del equipo, me he sentido valorado, he sentido que lo que yo hago dentro del equipo es importante para ellos”; de este modo, Johnson et al. (2014), dan la razón a lo anterior, diciendo que este tipo de escenarios, en el que, se evidencian agentes internos positivos dentro de los integrantes del equipo fomenta grandes expectativas hacia acciones que denotan el éxito; lo cual concuerda con la expresiones de los participantes en relación con los resultados obtenidos dentro de sus equipos de trabajo.

Tabla 14. *Hallazgos con relación al aprendizaje, orientación hacia el logro y la interacción posibilitadora*

Proceso motivacional originado en escenarios cooperativos - Interdependencia positiva.	
Temática	Hallazgos en la entrevista semiestructurada
Aprendizaje cooperativo	<p><i>AS19:</i> las acciones han sido más bien como de apoyo y de enseñar, de guiar y de dar la oportunidad de que lo haga, hasta que lo haga bien o sintamos de ya lo está haciendo mucho mejor.</p> <p><i>AS21:</i> he tenido como esa certeza, ese milagrito de dar con un buen grupo de que realmente eso importe como es un trabajo en equipo esa colaboración entre nosotras, que sea alguna falla en esto, entonces nosotros la apoyamos y le decimos mira esto no es así, hay que hacerlo de tal modo forma y nos enseñamos entre nosotras mismas.</p>
Orientación hacia el logro	<p><i>AS1:</i> tratamos de dirigir el trabajo de manera que cada quien si tiene una parte por hacer pues le guste mucho cierto, para poder que lo haga con mucha precisión y con mucha objetividad.</p> <p><i>AS4:</i> participamos todos, tratamos pues como de que sea lo más democrático posible, y tratamos de cada uno dar nuestro punto de vista, nuestra opinión y tratar como de organizar la idea o de tomar la mejor decisión para el grupo.</p> <p><i>AS9:</i> nosotros siempre queremos ser los mejores, siempre nosotros queremos hacer las cosas bien.</p> <p><i>AS12:</i> siempre buscamos la mejor alternativa y nos sacamos el trabajo como tal.</p> <p><i>AS13:</i> si de pronto alguna de las 3 digamos se siente desanimada para desarrollar el trabajo, lo que hacemos las otras dos, es animarla, dialogar entre las 3 y despejarnos las dudas que haya sobre el trabajo.</p> <p><i>AS20:</i> cada uno de los miembros del equipo tiene unas fortalezas, tiene unas habilidades, unas competencias que son diferentes a las del otro y eso potencializa el grupo.</p>
Interacción posibilitadora	<p><i>AS3:</i> nosotros trabajamos mucho vuelvo y repito en sinergia.</p> <p><i>AS17:</i> pero cada cosita que tiene alguno, ayuda para complementar pues como un equipo de trabajo sólido.</p> <p><i>AS21:</i> el trabajo pues lo hacemos así en equipo reunidas hacemos pues como una lluvia de ideas sobre el tema.</p> <p><i>AS22:</i> cualquier decisión que vayamos a tomar requiere del tiempo de cada una, de la disposición y de las habilidades que tenga cada una, entonces siempre debemos contar con la opinión de todas.</p>

Nota: La tabla contiene los diversos hallazgos inmersos dentro del discurso de los actores sociales que demuestra aprendizaje, orientación hacia el logro e interacción posibilitadora del equipo. Elaboración propia.

Con relación a los hallazgos puntualizados en la tabla número 14, en cuanto a la primera temática, Tran (2013) dice que los estudiantes pertenecientes a equipos de trabajo tienen un objetivo común, fundamentado de la obtención de un aprendizaje cooperativo; en concordancia con lo anterior, los actores sociales 19 y 21 (pertenecientes a los grupo 6 y 7) , expresan en sus enunciados, una acción que va más allá de lo afirmado por el autor y ambos participantes coinciden en que sus grupos, aparte de cumplir con el objetivo académico, también sacan de sus espacios personales para fortalecer las debilidades de los compañeros que así lo requieran, todo mediante la enseñanza, lo cual conlleva a inferir, que dentro de estos es posible encontrar un mayor aprendizaje cooperativo.

Por el lado de la orientación hacia el logro, Marks et al. (2001) citado en DeOrtentiis, et al. (2013) afirman que la noción de trabajo en equipo basado de la interdependencia conlleva a lograr algo más allá de las capacidades individuales; siendo esto evidente en los discursos de los participantes, los cuales concuerdan con factores que requieren reciprocidad para orientarse hacia las metas como son, la comprensión de las habilidades del otro, la utilización de acciones democráticas, la exposición de los diferentes puntos de vista, el diálogo y la potencialización mediante las capacidades de cada uno.

Finalmente, lo identificado en las expresiones de los participantes de acuerdo con la interacción posibilitadora, deja entrever varias acciones conjuntas que aportan a la consecución de los fines académicos, como son la sinergia, la lluvia de ideas, la opinión , disponibilidad y disposición de todos los integrantes; las cuales contribuyen a realizar procesos mediados por el intercambio de saberes, relacionándose directamente, como lo afirma Johnson y Johnson, (2018) con una estructura más de tipo colaborativa en la que cada integrante del equipo de trabajo se apoya mutuamente y se impulsan conjuntamente hacia el logro grupal.

4.2.2. Proceso motivacional originado en escenarios competitivos – Interdependencia negativa.

Según DeOrtentiis et al., (2013) esta forma de interdependencia negativa está presente cuando los individuos solo pueden lograr sus objetivos, si algunos o todos los demás involucrados no logran sus metas; lo cual significa que desde este escenario competitivo hay una motivación extrínseca, que promueve en los miembros a crear rivalidades con uno o varios de sus compañeros de equipo.

Tabla 15. *Hallazgos con relación al ambiente competitivo y la interacción coercitiva.*

Proceso motivacional originado en escenarios competitivos – Interdependencia negativa.	
Temática	Hallazgos en la entrevista semiestructurada
Interacción coercitiva	<p>AS1: algunas veces (...) de pronto surge como cierta impotencia en decir bueno yo estaba de acuerdo con esto, pero pues finalmente no se pudo entonces, y uno a veces empieza como a trabajar con el sinsabor de tener que hacer algo de lo que realmente no quería.</p> <p>AS12: en muchas ocasiones no confiamos en lo que una de las compañeras diga. (<i>Contexto de la respuesta: lo que ella pretendió decir es que cuestionan todo para hacer un buen trabajo, son muy críticas; desde el rol del participante lo percibe como una debilidad</i>). (<i>No se tomará en cuenta</i>)</p> <p>AS17: me siento minusvalorado (a) cuando quiero dar mi opinión o quiero que tratemos otro tema (...) y no, a la final se resulta escogiendo como otro tipo de tema (...) si siente como que hay que mal que no que no se lleve a cabo.</p>

Nota: La tabla contiene los diversos hallazgos inmersos dentro del discurso de los actores sociales que demuestra la posible existencia de un ambiente competitivo y una interacción coercitiva dentro del equipo. Elaboración propia.

Con relación a este proceso motivacional, se identifica una coincidencia en las respuestas dadas por el actor social 1 (del grupo 1) y el AS 17 (del grupo 5), dado que ambos han tenido en ocasiones esporádicas, ciertas diferencias con sus compañeros de equipo, porque no se toman en cuenta sus opiniones para determinadas acciones, los cuales en su momento les ha generado sinsabores y malestar; pero asimismo, en el transcurrir de la entrevista reconocen, que estas situaciones no son trascendentales para cambiarse de equipo, porque este es muy bueno; teniendo

en cuenta lo anterior, y contemplando el contexto de todas las respuestas dadas por los mismos actores sociales, el investigador concluye estos sucesos como fortuitos y discrepantes con la subcategoría en mención, ya que no tiene una intención obstaculizadora hacia los logros de los demás (Johnson y Johnson, 2018).

4.2.3. Proceso motivacional originado en escenarios individualistas – No interdependencia.

Este escenario individualista es concebido cuando los sujetos dentro del equipo perciben que pueden alcanzar sus objetivos independientemente de que otros los alcancen (Deutsch, 1962 Citado en Murayama y Elliot, 2012).

Tabla 16. *Hallazgos con relación al ambiente individualista y la no interacción.*

Proceso motivacional originado en escenarios individualistas – No interdependencia.	
Temática	Hallazgos en la entrevista semiestructurada
No interacción	<p><i>Observación: al no encontrarse en el discurso de los actores nada en relación con la temática se comparte los elementos discursivos que por lo contrario discrepan de la no interacción.</i></p> <p><i>AS9:</i> siempre se ha resaltado el equipo en su totalidad.</p> <p><i>AS20:</i> tenemos que buscar no que uno sobresalga sino como todos vamos a apuntarle a un solo objetivo que es que avancemos hacia una meta final concreta que tenemos y que la mejor manera de sacarla adelante es cuando cedemos nuestro reconocimiento personal y lo colocamos a beneficio del grupo.</p> <p><i>AS21:</i> para que todas podamos ir como a un mismo nivel, sí, como académico, a avanzar juntas, no que una se quede atrás, ni que una se quede como más adelante que la otra, no, y eso ha sido pues como muy bonito.</p>
Ambiente individualista	<p><i>AS16:</i> Tratamos de que las cargas sean equitativas, pero cuando se trata de un trabajo en el que hay una carga muy pesada y pues por el tipo de trabajo se tiene que hacer esa carga tan pesada para alguno de los integrantes, entonces casi siempre la realizo yo, pero, tratamos de que sea equitativa, de que no sobrecarguemos a un compañero más que otro.</p>

Nota: La tabla contiene los diversos hallazgos inmersos dentro del discurso de los actores sociales que demuestra la posible existencia de un ambiente individualista, un trabajo basado en las recompensas individuales y la no interacción dentro del equipo. Elaboración propia.

Teniendo como fundamento, los hallazgos evidenciados en la tabla 16, con relación a la temática de ambiente individualista, en el discurso de AS16 mediante el cual afirma tomar la vocería de todo el trabajo en caso tal de que la carga sea muy pesada, puede indicar de manera relativa una sobrecarga individual hacia este actor social, pero no aplicaría en esta subcategoría porque según Johnson et al., (2014) cuando no hay interdependencia entre los objetivos, los individuos tienden a estar motivados por el beneficio propio siendo los beneficios personales extrínsecos a la tarea real; y en el caso particular se está pensando es en el beneficio de la colectividad. Finalmente, en cuanto a la no interacción, al no evidenciarse en los elementos discursivos, relaciones con la temática, se trajo a colación concepciones que, por el contrario, demuestran equipos de trabajo basados de la totalidad de sus miembros, de la igualdad de sus interacciones y de ceder ese reconocimiento personal a beneficio del grupo.

4.2.4. Motivación hacia el trabajo en equipo.

Teniendo en cuenta el análisis realizado de la particularidad de cada elemento inmerso en el discurso de los actores sociales, que permitió comprender los procesos motivacionales, mediante la corroboración de las expresiones de los participantes a la luz de la teoría; se puede evidenciar dentro de los 7 grupos, altos niveles de interdependencia positiva, lo que permite inferir la existencia de una muy buena motivación hacia el trabajo en equipo; dado que según Johnson et al., (2014) y Gillies (2014) indican que cuando la interdependencia positiva se estructura entre los objetivos, la motivación tiende a aumentar en comparación con situaciones caracterizadas por una interdependencia negativa o nula, mostrando así que cuanto más positiva esté estructurada la interdependencia en la situación (en comparación con la negativa y sin interdependencia), mayor será la motivación de los participantes.

Capítulo 5. Conclusiones

El presente capítulo tiene como finalidad abordar las metainferencias de la investigación, articulando tanto las inferencias cuantitativas (liderazgo transformacional) como las cualitativas (motivación hacia el trabajo en equipo), favoreciendo así, a la posible solución del problema planteado, en el que se pretenderá dar respuesta a la pregunta ¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo en equipo de los estudiantes de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Centro Regional Pereira?; o sea que se hará una vinculación y conexión analítica de los resultados obtenidos de ambas metodologías, para obtener una mayor comprensión de lo evidenciado dentro del estudio (Byman, 2007 citado en Hernández y Mendoza, 2018); es este sentido, se expondrá los principales hallazgos identificados dentro del proceso investigativo, que permitirán resolver la problemática de la investigación y observar su congruencia con los objetivos.

Por otro lado, se pretenderá generar nuevas ideas de investigación relacionadas con las prácticas pedagógicas, que permitan la implementación de acciones encaminadas a la promoción del liderazgo transformacional dentro del quehacer educativo, para fomentar en los estudiantes universitarios habilidades sociales, en el que, los propósitos mediados por el trabajo en equipo conlleven al cumplimiento satisfactorio de los objetivos; también se plantearán nuevas preguntas de investigación que surgieron del presente estudio y se expondrá las limitantes del mismo, con la finalidad de que para próximos estudios relacionados con la temática, puedan prever dichas situaciones y eso favorezca a la eficiencia en la ejecución del proyecto; finalmente, se harán algunas recomendaciones que favorecerán las practicas pedagógicas y la acción educativa.

5.1. Principales hallazgos

Tomando como referencia los resultados cuantitativos y cualitativos del presente estudio, es importante hacer una articulación entre ambos para comprender en profundidad la problemática en cuestión y enumerar sus hallazgos más significativos; para lo cual, se torna fundamental, señalar que, los 7 grupos que participaron de la primera muestra cuantitativa obtuvieron un porcentaje de liderazgo transformacional por encima del 83%, siendo una proporción muy preponderante que sirvió para relacionar este tipo de liderazgo con la motivación hacia el trabajo en equipo desde una comprensión cualitativa de los procesos motivacionales que fluyeron alrededor de la dinámica grupal de la muestra participante.

En este orden de ideas, los hallazgos se presentarán teniendo en cuenta el porcentaje de liderazgo transformacional obtenido por los grupos y dicha información será contrastada con los resultados evidenciados en las entrevistas semiestructuradas, permitiendo así, integrar los datos globales, y proveer una interpretación total del fenómeno, conllevando de esta manera a obtener conclusiones adecuadas en pro del relacionamiento de las 2 categorías de estudio (liderazgo transformacional y motivación hacia el trabajo en equipo); por lo que, entre los descubrimientos más esenciales identificados en el proceso de investigación se encuentran que:

Los 7 grupos que pasaron a la segunda fase cualitativa por tener un porcentaje alto en liderazgo transformacional, se sitúan de acuerdo con los resultados obtenidos dentro de un proceso motivacional originado en escenarios cooperativos, lo cual indica que, estos poseen una gran motivación hacia el trabajo en equipo, porque cuentan con una gran interdependencia positiva fundamentada de buenos valores grupales, excelente orientación hacia el logro y una interacción que posibilita a que trabajen en sinergia; asimismo, el tipo de motivación intrínseca es el más predominante en estos equipos, debido a que se identifica en ellos, un vínculo que va

más allá de hacer trabajos, o sea sus intereses trascienden lo académico y los ha llevado a formar una amistad; eso es lo que según ellos, ha facilitado el éxito en las actividades académicas y los ha encaminado a avanzar hacia una meta final “ser psicólogos” porque ceden el reconocimiento personal al beneficio del grupo.

Con relación a los procesos motivacionales originados en escenarios competitivos, dentro de los grupos número 1 y 5 que obtuvieron un 83% y 88% respectivamente de liderazgo transformacional, siendo aquellos más bajos dentro del estudio con relación a esta categoría, se identificó de manera casi imperceptible mediante la entrevista semiestructurada, que en ocasiones muy esporádicas no se tiene en cuenta la opinión de uno de los integrantes del equipo para la toma de decisiones, lo cual genera pequeños sinsabores en la realización de las actividades; pero que, según los mismos, estas situaciones no afectan de ninguna manera el seguir trabajando con su equipo, porque los lazos de unión son más fuertes.

Por otro lado, una particularidad significativa con referencia a los procesos motivacionales originados en escenarios individualistas identificada en los 7 grupos que obtuvieron un gran porcentaje en liderazgo transformacional, es que, en el discurso de los participantes no se pudo encontrar características relacionadas con la no interdependencia; es decir, los equipos de trabajo no concibieron la posibilidad de lograr sus objetivos grupales bajo una mirada individualista, lo cual indica que, siempre sobresale el grupo como una totalidad, en el cual, las cargas son equitativas y todos avanzan juntos en pro de la meta propuesta; lo cual, estimula a los grupos a alcanzar altos de niveles de motivación.

Finalmente, dentro de los grupos número 6 y 7 que obtuvieron un 96% y 99% respectivamente de liderazgo transformacional, se evidencia algo muy particular y recurrente, con relación al discurso de los actores sociales en cuanto a la utilización de elementos

pedagógicos que facilitan la motivación; dado que, cuando estos detectan debilidades en alguno de los integrantes que puede afectar la dinámica grupal y la consecución exitosa de los objetivos académicos, asumen una actitud de apoyo mutuo que conlleva al equipo a fortalecer dichas falencias mediante la enseñanza interna, o sea se enseñan, orientan y guían entre ellos mismos, con la finalidad de que esa persona con dicha debilidad realice mejor las cosas y, como consecuencia, haya un aporte significativo en su aprendizaje y en el logro eficaz de las metas del grupo.

Los 4 hallazgos previamente enunciados, permiten deducir que cuando los grupos tienen gran porcentaje de liderazgo transformacional su motivación hacia el trabajo en equipo es indiscutible, puesto que todos trabajan de manera mancomunada y coordinada para cumplir sus objetivos académicos, contemplando diferentes herramientas motivadoras intrínsecas, que conlleva a ir más allá de las metas propuestas desde una postura más humana y contemplando la colectividad como un todo; asimismo, teniendo en cuenta la muestra trabajada en el presente estudio, se pudo percibir en los grupos con más liderazgo transformacional ciertos comportamientos predominantes que fortifican la motivación, destacándose la auto enseñanza como método de reforzamiento de debilidades dentro del mismo; y por lo contrario entre los equipos con menos liderazgo de este tipo, se identifica de manera esporádica desatención con las opiniones de uno de los integrantes del equipo; es por esto, que tanto el liderazgo transformacional como la motivación hacia el trabajo en equipos están íntimamente relacionados.

5.2. Generación de nuevas ideas de investigación

En la actualidad Colombia ha sido permeada por una práctica cultural llamada corrupción, que dificultad su desarrollo como país en todos los ámbitos, ya sea de tipo

económico, político y social; asimismo, la naturalización de esta problemática promueve a que se arraigue cada día más en la mayoría de las organizaciones públicas y privadas; es por esto que, la educación siendo el pilar fundamental de la sociedad, debe pensarse como la encargada de transformar dicho fenómeno mediante una práctica pedagógica que fomente nuevos liderazgos basados de los valores humanos y el crecimiento colectivo, en la cual, tanto los líderes como seguidores se eleven recíprocamente hacia mayores niveles de motivación e integridad, lo cual, podría ayudar a combatir el problema en cuestión.

En concordancia con lo anterior, el presente proyecto de investigación aportó a la comprensión dentro del devenir universitario de las formas de relacionamiento entre los integrantes de los equipos de trabajo, identificando sus motivaciones, interacciones, vínculos emocionales y corresponsabilidad con los objetivos mutuos, al mismo tiempo que se determinó el nivel de liderazgo transformacional de éstos, permitiendo crear relaciones entre ambas categorías, para sacar deducciones que beneficien desde el ámbito educativo a la toma de decisiones en pro de la transformación social.

Es así como los resultados de este estudio permiten dejar un conocimiento empírico importante a las instituciones de educación superior, adentrándose a las realidades de los equipos de trabajo que emergen dentro de la formación académica, para comprender de esta manera su dinámica interna relacional, creando desde el conocimiento científico la necesidad de ejecutar acciones pedagógicas que promuevan en los estudiantes universitarios el liderazgo transformacional, en las que se piense en el beneficio común como parte fundamental para alcanzar los objetivos propuestos, porque Colombia necesita personas que, más allá de buscar el bien propio, se cuestionen cómo sus actos corruptos, malintencionados y egoístas afectan al semejante (Álvarez et al., 2018).

En este sentido, conocer desde lo pragmático el relacionamiento entre el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo en equipo dentro del campo universitario, facilita a los líderes educativos a repensar acciones que propendan este tipo de liderazgo dentro del entorno académico, con la finalidad de fomentar habilidades sociales, actitudes cooperativas, acrecentamiento de la motivación y acciones éticas tanto para el líder del equipo como para sus subordinados; lo cual podría aportar al estudiante en un futuro profesional, a realizar su ejercicio laboral con altos niveles de la moral, liderazgo y actuando bajo perspectivas más humanas, en que, el beneficio colectivo sea el determinante de su comportamiento prosocial al servicio de Colombia.

5.3. Respuesta a la pregunta de investigación y objetivos

En cuanto al objetivo general del presente estudio, esta tesis pudo establecer la relación existente entre el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo en equipo de los estudiantes de psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira, identificando a la luz de los resultados, que aquellos grupos con más alto porcentaje del liderazgo transformacional cuentan con mayores habilidades individuales y grupales para hacer frente de manera positiva a las dificultades que puedan obstaculizar el cumplimiento efectivo de los objetivos; de esta manera, la mayoría de los integrantes coinciden en que un buen liderazgo en el equipo los hace sentirse motivados para interrelacionarse y trabajar con una gran afinidad.

Así pues, la resolución efectiva del propósito general proyectado en el estudio se pudo llevar a cabo gracias al esclarecimiento de cada objetivo específico propuesto; por lo cual, una vez caracterizado el liderazgo transformacional en los estudiantes de psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira, pudo encontrarse que, de los 7 grupos participantes, todos obtuvieron

porcentajes muy preponderantes por encima del 83% en cuanto a esta categoría de estudio, lo cual indica, la existencia de un liderazgo con altos niveles de inspiración, valores, respeto, confianza, seguridad, claridad, optimismo, empatía, entusiasmo y estimulación, fomentando en ellos lazos de hermandad cuyo objetivo se fundamenta de lo colectivo como premisa importante dentro de la conexión interactiva.

Posteriormente, se pudo comprender los procesos motivacionales involucrados en el trabajo en equipo de los estudiantes de psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira, evidenciándose al interior de estos mediante el discurso de los actores sociales, un gran sinnúmero de valores grupales que impulsan a la actuación conjunta desde la motivación intrínseca, entre los que se destaca la amistad, respeto, confianza, honestidad, corresponsabilidad, compromiso y conexión comunicativa, al mismo tiempo que afloran en el interior del grupo sentimientos de compañerismo, alegría, afecto, empatía, cariño, aprecio y admiración.

Finalmente, se determinó la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo en equipo de los estudiantes de psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira, teniendo como fundamento los resultados obtenidos tanto en la fase cuantitativa como en la cualitativa y contrastando las situaciones más significativas de cada una de estas, pudiéndose identificar que, a mayor porcentaje de liderazgo transformacional se evidencia mayores procesos motivacionales mediados por la eficacia en la consecución de los objetivos, lo cual, le permite a la colectividad percibirse como un todo, con el propósito de aprender de manera cooperativa y orientarse al logro de las metas grupales; es por esto que, los grupos poseen una interacción posibilitadora muy sobresaliente, que los impulsa a trabajar en sinergia.

Lo anterior, permitió resolver el problema planteado y responder la pregunta de investigación, llegando a la conclusión que tanto el liderazgo transformacional como la motivación hacia el trabajo en equipo de los estudiantes de psicología de Uniminuto Centro Regional Pereira, tienen una considerable relación, dado que, los 7 grupos participantes obtuvieron un porcentaje de liderazgo transformacional por encima del 83%, y asimismo, se pudo evidenciar de manera empírica, que sus acciones se encuentran encaminadas bajo procesos motivacionales originados en escenarios cooperativos, queriendo decir que tienen grandes niveles de motivación para trabajar en equipo, y en consecuencia, una interdependencia positiva que aporta al cumplimiento eficaz de los objetivos propuestos.

5.4. Limitantes de la investigación

Para poder teorizar la categoría de motivación hacia el trabajo en equipo utilizando los planteamientos teóricos de la interdependencia de David W. Johnson y Roger T. Johnson, los cuales involucran los procesos motivacionales en diferentes escenarios dentro de la dinámica de equipo; la dificultad que se tuvo fue que todas las publicaciones realizadas sobre la temática se encontraron en inglés, por tanto, esto dificultó tanto la traducción e interpretación como la búsqueda de material teórico importante, puesto que las revistas en la que se encontraban eran privadas.

En la etapa previa a la aplicación de instrumentos en la cual se pretendía identificar los grupos que participarían del proceso, la limitación más preponderante ajena al investigador, fue el poco interés y la apatía de algunos estudiantes de psicología para participar del proceso, esto debido a que los instrumentos de investigación el cuestionario y la entrevista semiestructurada, se aplicaban al equipo de trabajo y todos los integrantes debían estar de acuerdo de manera

voluntaria; si bien, esta etapa creo mucha frustración al investigador, es importante destacar que los 7 grupos participantes del proceso fueron muy comprometidos, éticos y amables con la información suministrada y gracias a ellos se pudo sacar adelante la investigación.

5.5. Nuevas preguntas de investigación

El estudio realizado permitió explicar el relacionamiento entre las categorías de liderazgo transformacional y motivación hacia el trabajo en equipo, mediante un proceso minucioso, que aportó nuevas ideas investigativas para transformar las prácticas pedagógicas dentro del campo universitario; en este sentido, como producto del mismo, surgen nuevas preguntas de investigación que sería importante tenerlas en cuenta para futuras indagaciones científicas, como son:

¿Cómo impacta la labor profesional de los egresados universitarios, si, desde la práctica pedagógica se estimula el liderazgo transformacional en los estudiantes?

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento académico de los estudiantes universitarios?

¿Cómo identificar los procesos de liderazgo transformacional en los estudiantes según su nivel de rendimiento académico?

¿Cómo impulsar desde el rol docente el liderazgo transformacional en los estudiantes universitarios?

¿Cuáles son las acciones pedagógicas necesarias para crear un ambiente estudiantil cimentado del liderazgo transformacional?

5.6. Recomendaciones

Con el desarrollo de esta investigación se evidencia la importancia de la promoción y fortalecimiento del liderazgo transformacional en la acción pedagógica inmersa en el ambiente universitario, dado que aporta a la constitución de equipos de trabajo mediados por una interdependencia positiva, adecuando así espacios de conciliación, aprendizaje, diálogo, empatía, solidaridad y motivación para cumplir con los objetivos que beneficien la colectividad; de esta manera, dicha práctica emergida dentro del devenir estudiantil, traerá beneficios al sujeto que la ejerce como también al entorno en el que se ejecute, es decir, tanto el líder como los seguidores estarán impregnados de acciones encaminadas a una conducta prosocial, en las que, el bien común este por encima del particular.

Contemplando lo anterior, es fundamental que desde la gestión institucional se pueda repensar la importancia de la implementación del liderazgo transformacional, porque las instituciones educativas de la actualidad están permeadas por liderazgos tradicionalistas, en las que, el autoritarismo y la necesidad de poder, se hacen evidentes, lo cual ha desencadenado en todos los participantes activos de la misma, indiferencia, falta de motivación, egoísmo, desinterés con la visión institucional y prácticas individualistas que limitan el aprendizaje de los entornos institucionales; es por esto que, la aplicación del liderazgo transformacional en el ámbito organizacional surge como solución a dicha problemática, dado que, su fin principal se fundamenta en identificar y articular la visión para que todos se involucren con ella, mediante acciones basadas en la cooperación, la escucha activa, el reconocimiento de habilidades, el respeto por las opiniones, la conciliación y el apoyo mutuo; así pues, la utilización de este estilo de liderazgo en lo educativo conlleva no solo a establecer nuevas formas para enfrentar los

eventos cambiantes de la institución sino a transformar los procesos inmersos en ella, volverlos mucho más humanos y propender al aprendizaje.

Con relación al reto del docente dentro de la institución educativa es poder recuperar en sus educandos la certeza de lo esencial de la educación que está basada en la “formación integral”; en este sentido, es necesario que el maestro siendo el facilitador del proceso enseñanza-aprendizaje se apropie de prácticas pedagógicas mediadas por el liderazgo transformacional, permitiendo así, inspirar a sus alumnos desde el ejemplo, creando visión, vocación, cooperación, disciplina, pasión, amor, valores, motivación y prácticas colectivas que permitan el cumplimiento de los objetivos institucionales; es por esto, que se hace menester la implementación de este tipo de liderazgo en el accionar educativo, porque aparte de permitir transformar los procesos pedagógicos, enfocan a la mejora continua y al cuestionamiento de lo ya existente, mediante el diálogo y la investigación; en este orden de ideas, si el reto educativo se fundamenta del éxito del estudiante, es imprescindible desde el actuar docente derribar barreras paradigmáticas que limitan su actuar ético y moral.

Finalmente, el fomento del liderazgo transformacional conlleva al estudiante a apropiarse de prácticas basadas de la colectividad, siendo estas un pilar fundamental para la reconstrucción positiva de la sociedad contemporánea, en la medida que permite fomentar buenos valores morales y éticos en el accionar personal, familiar, social y profesional; por lo que su fomento dentro de las universidades es considerado un desafío de transformación a emprender.

Referencias

- Abero, L., Berardi, L., Capocasale, A., García, S., & Rojas, R. (2015). *Investigación Educativa: Abriendo puertas al conocimiento*. Montevideo: Contexto S.R.L.
- Alcalá, A. (2017). *Relación entre Inteligencia Emocional Grupal, Liderazgo Transformacional y Eficacia (Tesis de pregrado)*. Universidad de Jaén, Jaén: España.
- Álvarez, L., Arrieta, E., Espitia, A., & Sánchez, J. (2010). Alcaldías con gestión pública eficaz, eficiente y efectiva planeada desde la campaña política. *Análisis Político*, 23(69), 58-65.
- Álvarez, L., Rodríguez, M., & Marrugo, A. (2018). Propuesta metodológica con pedagogía dirigida a construir una cultura de transparencia en Colombia. *Revista Boletín Redipe*, 7(5), 33-49.
- Álvarez, S. (2018). Aprendizaje colaborativo para las relaciones públicas: El análisis de marcos en la formación de portavoces. *Index. comunicación: Revista científica en el ámbito de la Comunicación Aplicada*, 8(2), 33-58.
- Alzate, J., & Cardona, J. (2016). Educación y Sistemas Económicos: ¿Una relación de dependencia? *En Contexto*, 4(5), 307-357.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6 ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Ayoub, J. L. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana (Tesis doctoral)*. Universidad Autónoma de Madrid, Madrid: España.
- Barrena, S. (2014). El pragmatismo. *Factótum*(12), 1-18.
- Benavides, O. H. (2017). Motivación laboral de los egresados del programa de administración de empresas de la universidad de Nariño. *Tendencias*, 18(1), 41-54.

- Blanch, J., Gil, F., Antino, M., & Rodríguez, A. (2016). Modelos de liderazgo positivo: marco teórico y líneas de investigación. *Papeles del psicólogo*, 37(3), 170-176.
- Bracho, O., & García, J. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Telos*, 15(2), 165-177.
- Bush, T., Robinson, V., Spillane, J., Ortiz, M., Ryan, J., Giles, D., . . . Oplatka, I. (2016). *Liderazgo educativo en la escuela: nueve miradas*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Diego Portales.
- Caldera, M., Vargas, M. M., & Gómez, K. G. (2018). Relación entre liderazgo transformacional y variables demográficas en empleados del sector restaurantero. *Instituto de Ciencias Sociales y Administración*, 145-152.
- Cifuentes, P., & Meseguer, P. (2015). Trabajo en equipo frente a trabajo individual: ventajas del aprendizaje cooperativo en el aula de traducción. *Tonos Digital*(28), 1-21.
- Collado, A., & Fachelli, S. (2019). La competencia de trabajo en equipo: una experiencia de implementación y evaluación en un contexto universitario. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 12(2), 1-21.
- Contreras, A. L. (2017). Gestión de la motivación en escenarios organizacionales. *Investigación e innovación en ingenierías*, 6(1), 84-92. doi:<https://10.17081/invinno.6.1.2777>
- Contreras, F., Barbosa, D., & Piñeros, R. (2016). *Liderazgo: antecedentes, tendencias y perspectivas de desarrollo*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches [Diseño de la investigación: Enfoques cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos]* (4 ed.). California: SAGE.

- Cruz, V. (2017). *Liderazgo Transformacional: Estudios empíricos desde una perspectiva de grupos y de multinivel (Tesis doctoral)*. Universitat Jaume I, Valencià: España.
- Curseu, P. L., & Schruijer, S. (2018). Cross-Level Dynamics of Collaboration and Conflict in Multi-Party Systems: An Empirical Investigation Using a Behavioural Simulation [Dinámica entre niveles de colaboración y conflicto en sistemas multipartidistas: una investigación empírica utilizando una simulación de comportamiento]. *Administrative sciences*, 8(26), 1-14. doi:<http://dx.doi.org/10.3390/admsci8030026>
- Dávila, E. (2014). *Relación del trabajo en equipo con la cultura organizacional de los trabajadores de la Unidad Ejecutora N° 400. Ministerio de Salud-Minsa. Tarapoto, periodo 2012-2013 (Tesis de pregrado)*. Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto: Perú.
- DeOrtentiis, P. S., Summers, J. K., Ammeter, A. P., Douglas, C., & Ferris, G. R. (2013). Cohesion and satisfaction as mediators of the team trust – team effectiveness relationship. An interdependence theory perspective [Cohesión y satisfacción como mediadores de la relación entre la confianza y la eficacia del equipo. Una perspectiva de la teoría de la interdependencia]. *Career Development International*, 18(5), 521-543. doi:10.1108/CDI-03-2013-0035
- Díaz, Y. C., Andrade, J. M., & Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y Responsabilidad Social en Asociaciones de Mujeres Cafeteras en el Sur de Colombia. *Información tecnológica*, 30(5), 121-130. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000500121>
- Duitama, G. (2019). El liderazgo transformacional como una opción de crecimiento para los empresarios. *Prospecta Colombia 2017*, 179-190.

- Duran, I. M., Gallegos, M. E., & Cabezas, D. E. (2019). Estilos de liderazgo y su influencia en el clima laboral: caso de estudio de una empresa exportadora de alimentos. *Espacios*, 40(40), 3.
- Echeverría, G. (2005). Análisis cualitativo por categorías. *Universidad Academia de Humanismo Cristiano.*, 1-38.
- Elizondo, A., Rodríguez, J., & Rodríguez, I. (2018). La importancia de la emoción en el aprendizaje: Propuestas para mejorar la motivación de los estudiantes. *Cuaderno de pedagogía universitaria*, 15(29), 3-11.
- Esquivel, R., Abreu, J., Vargas, F., & Mursulí, A. (2018). Liderazgo transformacional en la educación universitaria. *Uniandes EPISTEME*, 5(3), 210-224.
- Fabrizio Butera, & Buchs, C. (2019). Social Interdependence and the promotion of cooperative learning [Interdependencia social y la promoción del aprendizaje cooperativo]. *Social Psychology in Action*, 111-127.
- Fernández, C., & Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74.
- Fernández, F., & Heredia, Y. (2018). El desarrollo de la competencia de liderazgo en adolescentes en la ciudad de Tijuana. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 37-52.
- Galarza, S. P. (2019). *Liderazgo y desempeño en las cooperativas de ahorro y crédito ecuatorianas. Un acercamiento desde las contribuciones teóricas clásicas y contemporáneas (Tesis doctoral)*. Universidad Nacional de La Plata, La Plata.
- García, M. (2015). Formulación de un modelo de liderazgo desde las teorías organizacionales. *Entramado*, 11(1), 60-79.

- García, M. D. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(43), 850-864.
- Gillies, R. M. (2014). Cooperative Learning: Developments in Research [Aprendizaje cooperativo: avances en la investigación]. *research. International Journal of Educational Psychology*, 3(2), 125-140. doi:<http://dx.doi.org/10.4471/ijep.2014.08>
- Gillies, R. M. (2016). Cooperative Learning: Review of Research and Practice [Aprendizaje cooperativo: Revisión de la investigación y la práctica]. *Australian journal of teacher education*, 41(3), 38-54. doi:<http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2016v41n3.3>
- Giraldo, D., & Naranjo, J. A. (2014). *Liderazgo: Desarrollo del concepto, evolución y tendencias (Tesis doctoral)*. Universidad del Rosario, Bogotá.
- Gómez, C. A. (2002). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 2(2), 61-77.
- González, A., Pérez, C., Hechenleitner, M., Vaccarezza, G., & Toirkens, J. (2019). Satisfacción académica y prácticas pedagógicas percibidas por estudiantes de salud de Chile. *FEM: Revista de la Fundación Educación Médica*, 22(3), 103-107.
- González, D. J. (2019). Una concepción integradora de la motivación humana. *Psicología En Estudio*, 24, 1-10. doi:<https://doi.org/10.4025/psicolestud.v24i0.44183>
- Guirado, D. (2019). *Estudio sobre la motivación laboral: una aplicación de la Teoría de la expectativa de Vroom (Tesis doctoral)*. UCAM Universidad Católica San Antonio de Murcia, Murcia: España.
- Hamui, A. (2013). Un acercamiento a los métodos mixtos de investigación en educación médica. *Investigación en Educación Médica*, 2(8), 211-216.

- Hebles, M. (2018). *Impacto de la metodología aprendizaje cooperativo en el desarrollo de la competencia trabajo en equipo (Tesis doctoral)*. Universidad de Deusto, Bilbao: España.
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, T. J., & Avila, D. D. (2018). Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos. *Cimexus*, 13(2), 89-109.
- Jaramillo, V., & Fierro, I. (2016). Análisis de Liderazgo Transformacional y su Importancia en Tiempos de Crisis. *PODIUM*(30), 97-119.
- Jiménez, C. (2014). *Relación entre el liderazgo transformacional de los directores y la motivación hacia el trabajo y el desempeño de docentes de una universidad privada (Tesis de maestría)*. Universidad Católica de Colombia, Bogotá: Colombia.
- Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (2018). Aprendizaje cooperativo e inclusión: Impacto de la interdependencia social en los resultados. En J. C. Torrego, L. Rayón, M. Y. Muñoz , & P. Gómez (Edits.), *Inclusión y mejora educativa* (págs. 19-47). Universidad de Alcalá, Servicio de Publicaciones.
- Johnson, D. W., Johnson, R. T., Roseth, C., & Shin, T. S. (2014). The relationship between motivation and achievement in interdependent situations [La relación entre motivación y logro en situaciones interdependientes]. *Journal of Applied Social Psychology*(44), 622–633. doi:<http://dx.doi.org/10.1111/jasp.12280>

- La Prova, A. (2017). *La práctica del aprendizaje cooperativo: propuestas operativas para el grupo-clase*. Madrid: Narcea Ediciones.
- León, B., Mendo, S., Felipe, E., Polo, M., & Fajardo, F. (2017). Potencia de equipo y aprendizaje cooperativo en el ámbito universitario. *Revista de Psicodidáctica*, 22(1), 9-15.
- López, L. (2018). Motivo de la motivación. *Aularia: Revista Digital de Comunicación*, 7(2), 21-24.
- López, M. (2019). *Relación de las prácticas de liderazgo transformacional con el trabajo colaborativo y las relaciones interpersonales en empleados de una universidad privada (Tesis de maestría)*. Universidad EAFIT, Bogotá: Colombia.
- Luo, C. (2019). *Un estudio correlacional sobre la motivación e identidad de los licenciados chinos de español y la propuesta didáctica de mejora para el ELE en China (Tesis doctoral)*. Universidad Complutense de Madrid, Madrid: España.
- Marcel, M., Guzmán, M., & Sanginés, M. (2014). *Presupuestos para el desarrollo en América Latina*. New York: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Morales, G. (2019). *La motivación intrínseca y su relación con el desarrollo del pensamiento crítico en los estudiantes de maestría de la Escuela de Postgrado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle (Tesis de maestría)*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Lima: Perú.
- Murayama, K., & Elliot, A. J. (2012). The Competition–Performance Relation: A Meta-Analytic Review and Test of the Opposing Processes Model of Competition and Performance [La relación competencia-rendimiento: Una revisión metaanalítica y una prueba del modelo de procesos opuestos de competencia y rendimiento]. *Psychological Bulletin*, 138(6), 1035-1070. doi:10.1037/a0028324

- Northouse, P. (2016). *Leadership. Theory and practice [El liderazgo. Teoría y práctica]* (7 ed.). London: SAGE Publications.
- Olvera, J., Llorens, S., Acosta, H., & Salanova, M. (2017). El liderazgo transformacional y la confianza como antecedentes del desempeño en equipo en el ámbito sanitario. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 33(2), 365-375.
- Orbegoso, A. (2016). La motivación intrínseca según Ryan & Deci y algunas recomendaciones para maestros. *Educare, Revista Científica de Educação*, 2(1), 75-93.
doi:<http://dx.doi.org/10.19141/2447-5432/lumen.v2.n1.p.75-93>
- Orellana, K. L. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente autopercibido en un grupo de colegios privados salvadoreños. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 19(1), 47-63. doi:<https://doi.org/10.37354/riee.2019.189>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232.
- Ovejero, A. (2019). Reseña de Canto Ortiz (2019) *Psicología de los grupos: Fundamentos teóricos para la práctica e intervención grupal*. *Quaderns de Psicologia*, 21(1), 1-8.
- Palomo, M. T. (2013). *Liderazgo y Motivación de equipos de trabajo* (8 ed.). Madrid: ESIC Editorial.
- París, G., Mas, O., & Torrelles, C. (2016). La evaluación de la competencia “trabajo en equipo” de los estudiantes universitarios. *Revista d’Innovació Docent Universitària*(8), 86-97.
- Parra, A., Gómez, R. A., & Pichardo, E. V. (2018). Efectos del liderazgo y del trabajo en equipo sobre el desempeño de una empresa del sector de las tecnologías de la información. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 7(1), 1985-2003.

- Pateşan, M., Balagiu, A., & Zechia, D. (2016). The benefits of cooperative learning [Los beneficios del aprendizaje cooperativo]. En *International conference knowledge-based organization* (Vol. 22, págs. 478-483). doi:<https://doi.org/10.1515/kbo-2016-0082>
- Pico, L. (2018). Relación entre el liderazgo transformacional y el desarrollo de equipos de alto rendimiento. *INNOVA Research Journal*, 3(12), 28-37.
- Pintos, M. E., & Martínez, F. (2018). Trabajo en equipo: de la teoría a la cultura institucional. *Cuadernos de Investigación Educativa*, 1(8), 29-39.
- Pozo, M. (2013). *La inteligencia emocional, según Daniel Goleman y, el liderazgo transformador, según Bernard Bass, como elementos clave en la formación y desarrollo de equipos efectivos en la fuerza comercial de microfinanzas CREDI FE Zona Quito (Tesis de maestría)*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito: Ecuador.
- Ramos, P. (2015). *Motivación para el Trabajo en Equipo* (2 ed.). Málaga: ICB Editores.
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española* (22 ed.). Madrid.
Recuperado el 11 de febrero de 2020, de <https://dle.rae.es/reconocer%20?m=form>
- Reynosa, E. (2016). *Trabajo en equipo. Reflexiones para un mejor desempeño*. Múnich: GRIN Verlag GmbH.
- Riquelme, J., & Pedraja, L. (2019). El liderazgo, la cultura y los desafíos de la educación. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 21(7), 5-7. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052019000100005>
- Rodríguez, E., Pedraja, L., & Ganga, F. (2017). La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile. *Contabilidad y Negocios*, 12(23), 129-144.

- Rodríguez, M. A., Juárez, F., & Rivera, J. M. (2015). Evolución del estilo de liderazgo de cadetes de la Escuela Médico Militar durante los dos primeros años de adiestramiento. *Revista Sanid Milit Mex*, 69(2), 92-101.
- Roig, R. (2018). El compromiso académico y social a través de la investigación e innovación educativas en la Enseñanza Superior. Barcelona: Octaedro.
- Rueda, G. (2018). *Corrupción y desigualdad como driver en Colombia (Tesis de maestría)*. Universidad de Lisboa: ULisboa, Lisboa: Portugal.
- Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W. L., & Lazzara, E. H. (2015). Understanding and Improving Teamwork in Organizations: A Scientifically Based Practical Guide [Comprender y mejorar el trabajo en equipo en las organizaciones: Una guía práctica con base científica]. *Human Resource Management*, 54(4), 599-622.
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional qué es y cómo medirlo*. Madrid: ESIC.
- Sánchez, S. E., Vaca, I. P., Padilla, J. P., & Quezada, C. R. (2014). Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinámica relacional. *Revista Oikos*, 18(37), 41-61.
- Santrock, J. W. (2014). *Psicología de la educación* (5 ed.). México D.F: Mc Graw Hill.
- Sardon, D. L. (2017). Liderazgo transformacional y gestión Escolar en instituciones educativas. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 19(3), 295-304.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2015). *A history of modern psychology [Historia de la psicología moderna]* (11 ed.). New York: Routledge.
- Sun, J. (2019). Características, impactos y antecedentes del modelo de liderazgo escolar transformacional. *Revista Eletrônica de Educação*, 13(1), 146-168.
- Taherdoost, H. (2016). Validity and reliability of the research instrument; how to test the validation of a questionnaire/survey in a research [Validez y fiabilidad del instrumento de

- investigación; cómo comprobar la validación de un cuestionario/encuesta en una investigación]. *International Journal of Academic Research in Management*, 5(3), 28-36.
- Tintaya, P. (2019). Psicología y Personalidad. *Revista de Investigacion Psicologica*(21), 115-134.
- Tran, V. D. (2013). Theoretical Perspectives Underlying the Application of Cooperative Learning in Classrooms [Perspectivas teóricas que subyacen a la aplicación del aprendizaje cooperativo en las aulas]. *International Journal of Higher Education*, 2(4), 101-115. doi:10.5430/ijhe.v2n4p101
- Turienzo, R. (2016). *El pequeño libro de la motivación* (1 ed.). Barcelona: Alienta Editorial.
- Veytia, M. G., & Contreras, Y. (2019). Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(18), 84-101. doi:https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.413
- Villa, A. (2019). Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2), 301-326. doi:https://doi.org/10.6018/rie.37.2.365461

Anexos

Anexo A. Cuestionario MLQ Multifactor Leadership Questionnaire (5x-Corto) adaptado.

Cuestionario MLQ Multifactor Leadership Questionnaire (5x-Corto) de Bernard Bass y Bruce Avolio, adaptado al liderazgo transformacional.

Las categorías para evaluar son: Liderazgo transformacional mediante las subcategorías (carisma o influencia idealizada “como atribución y como conducta”; motivación inspiracional; estimulación intelectual y consideración individualizada). En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Observación: Cabe aclarar que como el instrumento estandarizado “Cuestionario MLQ Multifactor Leadership Questionnaire (5x-Corto) de Bernard Bass y Bruce Avolio” mide tres diferentes estilos de liderazgo (transformacional, transaccional y pasivo), para fines pertinente del presente estudio, solamente serán utilizados los ítems que miden las categorías del liderazgo transformacional, siendo esta la variable principal para ser medida en la fase cuantitativa; en este orden de ideas, el cuestionario será adaptado a los fines investigativos precisos del presente estudio; por lo cual a continuación encontrará **20 preguntas tipo escala Likert para cada líder** de grupo y **20 preguntas tipo escala Likert para los colaboradores de equipo.**

Descripción del instrumento

Dentro de la variable de primer orden llamada «liderazgo transformacional», se encuentran las variables de segundo orden denominadas Influencia Idealizada –en sus dos vertientes, como Atribución (IIA) y como Conducta (IIC)–, Estimulación Intelectual (EI), Motivación Inspiracional (MI) y Consideración Individualizada (CI). De esta manera, se solicita a la persona que contesta el cuestionario que externalice su reacción ante un ítem, eligiendo uno de los cinco puntos de una escala tipo Likert, donde:

(0) = Nunca; (1) = Rara vez; (2) = A veces; (3) = A menudo; (4) = Frecuentemente.

PREGUNTAS		ALTERNATIVAS				
Nº	Ítem	0	1	2	3	4
Mi líder de grupo...						
<i>Carisma o Influencia idealizada Atribución (IIA)</i>						
1	Hace que me sienta orgulloso/a de trabajar con él/ella.					
2	Va más allá de sus propios intereses por el bienestar del grupo.					
3	Actúa de modo que se gana mi respeto.					
4	Se muestra seguro/a y genera confianza					
<i>Carisma o Influencia idealizada Como Conducta (IIC)</i>						
5	Expresa abiertamente sus valores y creencias más importantes.					
6	Pone de manifiesto la importancia de tener un objetivo claro en lo que se hace.					
7	Considera las consecuencias morales y éticas de sus decisiones					
8	Destaca la importancia de compartir en grupo.					
<i>Estimulación Intelectual (EI)</i>						
9	Acostumbra a evaluar críticamente creencias y supuestos, para ver si son los apropiados.					
10	Considera diferentes perspectivas a la hora de resolver los problemas.					
11	Consigue que vea los problemas desde diferentes puntos de vista.					
12	Me sugiere nuevas formas de hacer el trabajo.					
<i>Motivación Inspiracional (MI)</i>						
13	Habla de forma optimista acerca de las situaciones frustrantes del grupo.					
14	Habla con entusiasmo sobre las metas a conseguir.					
15	Construye una perspectiva estimulante hacia los compañeros.					

16	Muestra confianza en que se alcanzarán las metas propuestas.						
Consideración Individualizada (CI)							
17	Dedica tiempo a enseñarme y a orientarme.						
18	Me trata como una persona y no solo como miembro de un grupo.						
19	Considera que tengo necesidades, habilidades y aspiraciones que son distintas a las de otros.						
20	Me ayuda a desarrollar mis fortalezas.						
Con mis colaboradores de grupo...							
Carisma o Influencia idealizada Atribución (IIA)							
1	Hago que se sientan orgullosos de trabajar conmigo.						
2	Voy más allá de mis propios intereses por el bienestar del grupo.						
3	Actúo de modo que me gano su respeto.						
4	Me muestro seguro/a y genero confianza.						
Carisma o Influencia idealizada Como Conducta (IIC)							
5	Expreso abiertamente mis valores y creencias más importantes.						
6	Pongo de manifiesto la importancia de tener un objetivo claro en lo que se hace.						
7	Considero las consecuencias morales y éticas de mis decisiones.						
8	Destacó la importancia de compartir en grupo.						
Estimulación Intelectual (EI)							
9	Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos. Para ver si son los apropiados.						
10	Considero diferentes perspectivas a la hora de resolver los problemas.						
11	Consigo que vean los problemas desde diferentes puntos de vista.						
12	Les sugiero nuevas formas de hacer el trabajo.						
Motivación Inspiracional (MI)							
13	Hablo de forma optimista en situaciones frustrantes del grupo						
14	Hablo con entusiasmo sobre las metas a conseguir.						
15	Construyo una perspectiva estimulante hacia los compañeros						
16	Muestro confianza en que se alcanzarán las metas propuestas.						
Consideración Individualizada (CI)							
17	Dedico tiempo a enseñarles y a orientarles.						
18	les trato como una persona individual y no solo como miembros de un grupo.						
19	Considero que cada uno tiene necesidades, habilidades y aspiraciones que son distintas a las de los otros.						
20	Les ayudo a desarrollar sus fortalezas.						

Anexo B. Entrevista semiestructurada.

Entrevista semiestructurada.

Las categorías para evaluar son: Motivación hacia el trabajo en equipo mediante las subcategorías (proceso motivacional originado en escenarios cooperativos; proceso motivacional originado en escenarios competitivos y proceso motivacional originado en escenarios individualistas.). En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

PREGUNTAS	
Nº	Ítem
1	¿Cuáles son las estrategias pedagógicas que utilizan para cumplir a cabalidad con los propósitos de un trabajo en equipo?
2	¿Cuánta importancia le dan a la colaboración entre compañeros para realizar las tareas grupales? Y ¿por qué?
3	Ante eventos que le generan frustración a la dinámica de grupo en pro de la consecución de un objetivo académico. ¿Cómo solucionan las diferencias?
4	En el momento de realizar un trabajo en equipo. Describan cual es el grado de interés en ejecutarlo y ¿por qué?
5	En la realización de un trabajo en equipo, ¿qué responsabilidad asume cada uno, para aportar a la consecución del objetivo?
6	En el momento de tomar decisiones trascendentales para una tarea, ¿cuentan con la participación de todos los integrantes?
7	En la realización de un trabajo en equipo ¿las cargas académicas son equitativas? O ¿hay alguien que se cansa más que los demás?
8	¿Qué tipos de acciones han realizado como equipo que permitan reconocer sus debilidades y fortalezas?
9	¿Qué sentimientos subyace en ustedes cuando trabajan en equipo?
10	¿Se dan por vencidos ante actividades grupales que les resulta difíciles? Sí, No y ¿Por qué?
11	Mas allá de una nota por la realización de la tarea grupal ¿Qué creen que los motiva a cumplir con los objetivos? ¿Qué factores influyen a que continúen trabajando juntos?
12	Si alguno de los compañeros comete un error en el aporte individual ¿cuál es la reacción que tomas frente a esta situación?
13	¿Para ustedes el reconocimiento personal es más importante que el reconocimiento grupal? Justifique su respuesta
14	Se han sentido minusvalorados dentro del equipo de trabajo. Justifique su respuesta
15	Compartir con sus compañeros de equipo le ha aportado algo significativo en su vida. Justifique su respuesta.

Anexo C. Validación de los instrumentos experto 1. Mónica Andrea Hidalgo

IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Mónica Andrea Hidalgo Vergara, titular de la Cédula de Ciudadanía N° 53.032.073, de Bogotá profesión Maestra en Educación, ejerciendo actualmente como Tutora/Maestra en Educación, en la Institución Universidad Pedagógica Nacional y Corporación Universitaria UNIMINUTO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento **Cuestionario MLQ Multifactor Leadership Questionnaire (5x-Corto) de Bernard Bass y Bruce Avolio**, adaptado al liderazgo transformacional, a los efectos de su aplicación a los *Estudiantes de Educación Superior del Programa de Psicología*.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				x
Amplitud de contenido				x
Redacción de los Ítems				x
Claridad y precisión				x
Pertinencia				x

En Bogotá, a los 19 días del mes de septiembre de 2020



Firma

IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo, Mónica Andrea Hidalgo Vergara, titular de la Cédula de Ciudadanía N° 53.032.073, de Bogotá profesión Maestra en Educación, ejerciendo actualmente como Tutora/Maestra en Educación, en la Institución Universidad Pedagógica Nacional y Corporación Universitaria UNIMINUTO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento **Entrevista Semiestructurada**, a los efectos de su aplicación a los *Estudiantes de Educación Superior del Programa de Psicología*.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				x
Amplitud de contenido				x
Redacción de los Ítems				x
Claridad y precisión				x
Pertinencia				x

En Bogotá, a los 19 días del mes de septiembre de 2020



Firma

CURRÍCULO VITAE DE LOS EXPERTOS

EXPERTO 1:



Nombre Completo: Mónica Andrea Hidalgo Vergara

Cargo: Docente

Institución: Universidad Pedagógica Nacional y Corporación Universitaria UNIMINUTO.

Breve descripción de su experiencia laboral e investigativa:

Resumen y habilidades

Magíster en Educación y Nuevas Tecnologías, Especialista en Gestión Educativa y Licenciada en Educación Básica con Énfasis en Lengua Castellana, experta en investigación e innovación.

Investigación e innovación educativa. Participación y liderazgo en proyectos pedagógicos de política nacional. Implementación de modelos pedagógicos. Construcción y estructura de currículos. Diseño de diplomaturas para cátedras universitarias, Asesorías de proyectos o tesis de grado. Administración y gestión educativa. Tecnologías de la información y comunicación. Construcción de Documentos Maestros para Registros Calificados, procesos de acreditación CNA para pregrados y posgrados.

Experiencia laboral

Docente • Universidad Pedagógica Nacional • Actual

Docente de cátedra en los departamentos de Lenguas y Ciencias Sociales: Lenguaje y lingüística – Lengua propia. Jurado de Tesis de grado en pregrado (departamento de lenguas), construcción de documento maestro para Registros Calificados, procesos de acreditación CNA en pregrado y maestría y todo lo relacionado con la gestión educativa.

Bogotá, Colombia

2019

**Docente de Maestría en Educación Modalidad Virtual •Corporación
Universitaria Uniminuto • Actual**

Docente de la Maestría en Educación – modalidad virtual: Investigación Educativa y Liderazgo para el cambio. Jurado de Tesis de posgrado, construcción de documento maestro para Registros Calificados, procesos de acreditación con el CNA en pregrado y maestría y todo lo relacionado con la gestión educativa.

Bogotá, Colombia

**Directora Licenciatura en Lengua Castellana •Universidad de San
Buenaventura • 2017**

Directora y líder del programa de la licenciatura en Lengua Castellana, docente y asesora de tesis de grado en Maestría en Educación, coinvestigadora en Prensa Escuela, construcción de Documento Maestro para Registros Calificados, procesos CNA y todo lo relacionado con la gestión educativa.

Medellín, Colombia

**Experta Académica en Proyecto Dba (Ministerio de Educación Nacional)
Sistematizadora Educativa – Docente • Universidad de Antioquia • 2014 – 2018**

Actualización de los DBA (Derechos Básicos de Aprendizaje) para las instituciones educativas del país (Ministerio de Educación Nacional)

- Asesoría a Instituciones Educativas en cuanto al PEI desde lo legal y académico.
- Construcción de los 14 componentes del PEI desde todo el marco legal.
- Actualización de los 14 componentes del PEI desde todo el marco legal. Ejecución de los 14 componentes del PEI desde todo el marco legal.
- Orientación para la elaboración Formato Malla Curricular (Plan de área)
- Orientación para la elaboración Parámetros para Plan de Estudio.
- Orientación para la elaboración Parámetros para desarrollar un Proyecto Pedagógico.
- Asesoramiento en Educación a Distancia y proyectos de formación para Instituciones Educativas y Formación Docente
- Asesoramiento centro de extensión.
- Construcción e implementación de diplomaturas para cátedras universitarias, facultad de educación. “Construcción, ajuste y actualización del PEI dirigida a instituciones educativas públicas y privadas”.
- Evaluación de obras escritas por docentes del sector público, para ascenso de escalafón nacional (Gobernación de Antioquia, Secretarías De Educación).
- Investigadora Educativa en CIER Occidente – REDCO Red de conocimiento, Universidad de Antioquia, Ministerio de Educación Nacional- Colciencias.
- Análisis y asesoramiento de proyectos de implementación para la Secretaría de Educación de Medellín.

Medellín, Colombia

Jefe Departamento de Lengua Castellana • Colegio Canadiense • 2013

Jefe del departamento de Lengua Castellana - Docente Lengua Castellana Grado: 8 y 10 – Bachillerato internacional, liderazgo en proyectos pedagógicos de aula e investigación.

Medellín, Colombia

Docente de Lengua Castellana • Colegio el Carmelo • 2012

Docente de Lengua Castellana Grados: 5º, 6º y 7º, liderazgo en proyectos pedagógicos de aula e investigación.

Medellín, Colombia

Docente todas las Asignaturas • Colegio Distrital José Martí • 2009

Docente Grado 3 y 4 de primaria en todas las áreas, Asesora De Grupo.

Bogotá, Colombia

Formación profesional**Máster en Educación y Nuevas Tecnologías • 2016 • Universidad a Distancia de Madrid – Udim**

Magíster en Educación y Nuevas Tecnologías Madrid, España

Especialización en Gestión Educativa • 2014 • Universidad Católica Luis Amigó

Especialista en Gestión Educativa

Medellín, Colombia

Licenciatura en Educación Básica con Énfasis en Lengua Castellana • 2008 • Fundación Universitaria Monserrate

Licenciada en Educación Básica con Énfasis en Lengua Castellana

Bogotá, Colombia

Anexo D. Validación de los instrumentos experto 2. Johemir Pérez Pertuz

IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **JOHEMIR JESÚS PÉREZ PERTUZ**, titular de la Cédula de Ciudadanía N° 80.843.232, de profesión Comunicador Social, ejerciendo actualmente como Docente y asesor de investigación, en la Institución Escuela de Investigación Criminal – Policía Nacional – Unimunto.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento **Cuestionario MLQ Multifactor Leadership Questionnaire (5x-Corto) de Bernard Bass y Bruce Avolio**, adaptado al liderazgo transformacional, a los efectos de su aplicación a los *Estudiantes de Educación Superior del Programa de Psicología*.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Bogotá, a los 16 días del mes de septiembre del 2020.



Firma

IDENTIFICACIÓN INSTITUCIONAL

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, **JOHEMIR JESÚS PÉREZ PERTUZ**, titular de la Cédula de Ciudadanía N° 80.843.232, de profesión Comunicador Social, ejerciendo actualmente como Docente y asesor de investigación, en la Institución Escuela de Investigación Criminal – Policía Nacional – Unimunto.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación del Instrumento **Cuestionario MLQ Multifactor Leadership Questionnaire (5x-Corto) de Bernard Bass y Bruce Avolio, adaptado al liderazgo transformacional**, a los efectos de su aplicación a los *Estudiantes de Educación Superior del Programa de Psicología*.

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

En Bogotá, a los 16 días del mes de septiembre del 2020.



Firma

CURRÍCULO VITAE DE LOS EXPERTOS

EXPERTO 2:

Nombre completo: Johemir Jesús Pérez Pertuz

Cargo: Docente y asesor de investigación

Institución: Escuela Investigación Criminal

Breve descripción de su experiencia laboral e investigativa:

PERFIL PROFESIONAL:

Doctor en administración, Magíster en Educación y Comunicador Social. Con Reconocimiento a la Excelencia en proyectos de Investigación de la Corporación Universitaria Minuto De Dios – Uniminuto.

Persona competente para abordar cualquier actividad académica que esté relacionada con planeación, ejecución y evaluación curricular, selección, capacitación, seguimiento y evaluación de docentes. Así mismo, capacitado para el seguimiento de los procesos de consecución de logros académicos de estudiantes tanto jóvenes como adultos.

Preparado para asumir mediación pedagógica en las áreas de:

- a. Investigación
- b. Diseño Curricular
- c. Docencia Universitaria
- d. Modelos Pedagógicos
- e. Procesos de Formación y Prácticas Educativas.

Experiencia laboral

Docente de Metodología de la Investigación. Escuela de Criminalística. Policía Nacional de Colombia • Actual

Docente de Metodología de la Investigación. Escuela de Criminalística. Policía Nacional de Colombia en Escuela técnica policía Nacional.

Bogotá, Colombia

2018

**Docente de Maestría en Educación Modalidad Virtual • Corporación
Universitaria Uniminuto • Actual**

Docente de la Maestría en Educación – modalidad virtual: Investigación Educativa y
Liderazgo para el cambio. Jurado de Tesis de posgrado.

Bogotá, Colombia

2019

**Asesor de Investigación, Unidad de Emprendimiento y Docente Catedrático.
Corporación Tecnológica Ind • Actual**

Docente de Metodología de la Investigación.

Bogotá, Colombia

2016

Docente de Emprendimiento, Comunicación e Investigación

SENA

Bogotá, Colombia

2014

Docente y coordinador medios • Gimnasio Académico Regional

Bogotá, Colombia

2012-2014

Docente Universitario • Universidad Minuto de Dios

Docente de Emprendimiento, Metodología de la investigación y Comunicación.

Corporación Uniminuto de Dios UNIMINUTO

Bogotá, Colombia

2011-2013

**Docente Universitario de Comunicación • Corporación Universitaria
Empresarial Alexander von Humboldt**

Docente Universitario de Comunicación, Historia de la Economía y Relaciones
Públicas.

Bogotá, Colombia

2011-2012

Docente de Humanidades • Colegio de Lasalle Juan Luis Londoño

Bogotá, Colombia

2011-2012

**Coordinador de Comunicaciones e Idioma Extranjero • Colegio Pedagógico de
Suba**

Bogotá, Colombia

2009-2010

Periodista en investigaciones sociales para programas • ONGS de la compañía
Off Ramp, Films, INC
New York
2008

Reportero de la Sección de Salud del Noticiero CM&
Bogotá, Colombia
2006-2007

Anexo E. Consentimiento informado



CONSENTIMIENTO INFORMADO APLICACIÓN INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS Versión 1.0

Yo **Gina Paola Moreno Barrera**, mayor de edad, identificada con cédula de ciudadanía número **42.140.864**, domiciliada en Pereira, en mi calidad de *Directora del programa de Licenciatura en Educación Infantil – inglés de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Vicerrectoría Regional Eje Cafetero*, autorizo de manera voluntaria, libre y espontánea a **Robert Antonio Herrera Castaño** con documento de identificación: **1.088.242.262**, para aplicar los instrumentos de recolección de datos: *Cuestionario de liderazgo transformacional y entrevista semiestructurada* de su trabajo de investigación titulado: *Liderazgo Transformacional y la Motivación Hacia el Trabajo en Equipo en los Estudiantes de Educación Superior del Programa de Psicología*, cuyo objetivo es: *Analizar la relación entre el liderazgo transformacional y la motivación hacia el trabajo en equipo de los estudiantes de psicología de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Centro Regional Pereira*.

Se firma en la ciudad de Pereira a los 21 días el mes de septiembre de 2020.

Atentamente,

Gina Paola Moreno Barrera
 Directora Licenciatura en Educación Infantil- Inglés
 Vicerrectoría Regional Eje Cafetero
 Corporación Universitaria Minuto de Dios
 Km 11 vía Pereira – Cerritos, sector Galicia
 Pereira - Risaralda - Colombia

Curriculum vitae



ROBERT ANTONIO HERRERA CASTAÑO

Psicólogo

Maestrante en Educación

Facilitador en el Programa Familias Fuertes,
Amor y Límites

Rahc51@hotmail.com

(+57) 313 7677011

Pereira -Risaralda



PRESENTACIÓN

Soy psicólogo, maestrante en educación y facilitador en el programa Familias Fuertes, Amor y Límites. Me considero una persona con liderazgo, fluidez verbal, gran capacidad de aprendizaje, excelente manejo de sistemas, respetuoso, organizado, espíritu de servicio, responsable, capacidad para trabajar en equipo, calidad humana, actitud positiva, recursivo, proactivo, con buena disposición al cambio y fácil adaptación.



HABILIDADES

WORD	
EXCEL	
POWERPOINT	
CORELDRAW	
MOODLE	
USO EN LA NUBE	



HABILIDADES BLANDAS

LIDERAZGO	
FLUIDEZ VERBAL	
PROACTIVIDAD	
TRABAJO EN EQUIPO	
RESPONSABILIDAD	



DISTINCIONES

- ✓ GRADO DE HONOR CUM LAUDE - PSICÓLOGO
- ✓ PREMIO DE LA EXCELENCIA - ESPÍRITU UNIMINUTO
- ✓ BECA HONOR ACADÉMICO - ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA



EXPERIENCIA

UTP / OCT 2020

Docente Hora Cátedra

Se impartió 4 horas cátedra de la temática "Bases biológicas del aprendizaje" a los estudiantes de tercer semestre del pregrado de Lengua Extranjera.

SUSURROS DEL ALMA / OCT 2018 - ENE 2019

Facilitador Familias Fuertes, Amor y Límites.

Diseño, implementación y monitoreo de estrategias de reducción del consumo de sustancias psicoactivas.

UNIMINUTO PEREIRA / JUL 2017 - OCT 2017

Docente de Psicología - Práctica Profesional

Se realizó apoyo en docencia universitaria a las asignaturas de Procesos Psicológicos Básicos E Historia de la Psicología.



ESTUDIOS

MAESTRANTE EN EDUCACIÓN / AGOSTO 2019 EN CURSO

Corporación Universitaria Minuto de Dios - Uniminuto
UVD - Bogotá calle 80 virtual y distancia.

PSICÓLOGO / JUL 2013 - OCT 2018

GRADO EN PSICOLOGÍA

Corporación Universitaria Minuto de Dios - Uniminuto
Centro Regional Pereira - Km 11 Vía Galicia - Pereira.

FACILITADOR EN FAMILIAS FUERTES / DIC 2016 GRADO EN FACILITADOR

Ministerio de Salud y la Protección Social -
Participación en el Taller de Entrenamiento de
Programa Familias Fuertes - Pereira.