

Capítulo III. Metodología

La metodología utilizada para el desarrollo de esta investigación es la de Hernández, Fernández y Baptista (1998) presente en su libro Metodología de la Investigación. A lo largo de este capítulo se aborda el planteamiento del problema, los objetivos y el diseño de la investigación, la selección, tipo y tamaño de la muestra, cómo se realizó la recolección de datos, el instrumento de medición y el análisis de los resultados.

3.1 Planteamiento del problema de investigación

Actualmente, las sociedades concretan sus propósitos a través de la acción colectiva y de diversas estrategias que aplican cada una de sus organizaciones. Éstas, a su vez, cumplen sus metas mediante el esfuerzo de cada uno de sus miembros. Pero los proyectos conjuntos de los individuos, en la dinámica de su operación e interacción grupal, requieren de ser encauzados atinadamente por un líder (Agüera Ibáñez, 2006).

Por ello, resulta importante identificar y comprender las habilidades y talentos que comparten los diferentes líderes y cómo éstos, los facultan para constituirse como ejes dinámicos que orientan el rumbo y muestran el camino de sus seguidores.

3.2 Objetivos de investigación

Se establecieron los siguientes objetivos de investigación:

- A través de un instrumento de medición, basado en la literatura revisada, se identificará el nivel de importancia que un líder otorga a los diferentes tipos de liderazgo.

- Identificar los rasgos característicos preponderantes del liderazgo personal, formal, interpersonal y competitivo con valor a los cuales los líderes otorgan mayor reconocimiento, en base al análisis del marco conceptual y del instrumento de medición.
- A partir de la implementación de un cuestionario, se identificarán las siguientes habilidades y prácticas para cada tipo de liderazgo:
 - Para el tipo de liderazgo personal: identificar el grado en que el líder está dispuesto a aprender nuevas cosas cada día; si éste cuenta con una planeación personal de vida y si cuenta con un método de administración del tiempo.
 - Para el caso del liderazgo formal: identificar de qué manera el líder hace uso de la autoridad delegada por los superiores, saber si cuenta con una planeación estratégica formal, con un método para la correcta toma de decisiones e identificar si el líder valora su trabajo como repercusión de valor a los diferentes *stakeholders* de la organización.
 - Respecto al liderazgo interpersonal: identificar si son necesarias habilidades específicas para el trabajo con equipos de alto desempeño.
 - Finalmente para el liderazgo competitivo con valor: identificar si el líder realiza prácticas de valor agregado en el ejercicio de su liderazgo.

3.3 Diseño de la investigación

El enfoque de este proyecto de investigación es de modelo cuantitativo, de carácter no experimental, esto debido a que no se elaboró situación alguna en donde se manipularan

las variables. Los sujetos fueron encuestados en su ambiente natural, de manera personal y a través de internet.

El diseño es transeccional descriptivo ya que se recolectaron datos en un solo momento, en un tiempo, con el fin de describir variables y realizar comparaciones respecto de los diferentes tipos de liderazgo abordados en este proyecto (Hernández, Fernández, y Baptista, 1998).

3.4 Selección de la Muestra

3.3.1. Unidad de análisis

Son sujetos de estudio de esta investigación líderes con éxitos comprobables en su ramo y sector, en el tema económico-financiero, cumplimiento de metas y responsabilidad social.

3.3.2. Tipo de muestra

La muestra seleccionada se obtuvo por conveniencia dada la facilidad en la recolección de los datos y que los líderes cumplieran con las siguientes características fundamentales: en primer lugar que tuvieran a su cargo más de cinco subordinados, y en segundo lugar, que al día de la entrevista cumplieran con más de tres años en la organización; esto con la finalidad de encontrarse avanzado en la curva de aprendizaje y sentido de pertenencia con el lugar de trabajo y así emitir juicios de valor respecto a su ejercicio como líderes. Los sectores de los que se seleccionaron los líderes fueron:

- Academia
- Cámara empresarial
- Comercio
- Gobierno
- Industria
- Organizaciones no gubernamentales
- Servicios

3.3.3. Tamaño de la muestra

Considerando que la definición *per se* de liderazgo es un tanto subjetiva y por lo tanto la identificación de líderes también, se seleccionaron veintiséis individuos con las características adecuadas para la confiabilidad de este estudio, (dicha muestra original se localiza en el Anexo 1).

Es importante mencionar que en el momento de la aplicación del instrumento de medición, ante la ausencia de algunos individuos, se procedió a complementar la muestra original, quedando finalmente compuesta por treinta y cinco individuos, de los cuales únicamente respondieron veintiocho, representando así el 80% del total de líderes que se les invitó a participar en este estudio.

3.5 Recolección de datos cuantitativos

3.4.1. Instrumento de medición

El instrumento de medición utilizado es un cuestionario de elaboración propia, conformado por un total de 17 preguntas, divididas en 4 áreas, cada una referente al tipo de liderazgo descrito en esta investigación y basadas en los ejemplos y experiencias de cada autor asociado al tipo de liderazgo; el cual se elaboró considerando las siguientes variables y las preguntas están inspiradas en la literatura revisada:

- **Liderazgo Personal.** Con tres preguntas específicas se mide si los individuos cuentan con la disposición de un aprendizaje continuo, si cuentan con una planeación personal de vida y con un método de administración del tiempo.

- **Liderazgo Formal.** Esta sección contiene cuatro preguntas para identificar si los individuos utilizan la planeación estratégica como habilidad de liderazgo, también si cuentan con un método de toma de decisiones y cómo es su relación con sus subordinados (premio/castigo).
- **Liderazgo Interpersonal.** Con cuatro preguntas, esta sección permite identificar las habilidades relacionadas con el trabajo y dirección de equipos.
- **Liderazgo Competitivo con Valor.** La última sección ayuda a identificar si en general el líder está dispuesto a servir a sus subordinados y mediante este servicio ejercer su liderazgo y así el cumplimiento de las metas y objetivos.

Los cuestionamientos fueron redactados como afirmaciones, utilizando para su respuesta la escala Likert siguiente:

Tabla 3. Escala Likert utilizada en el instrumento de medición

Totalmente en Desacuerdo			Indiferente			Totalmente De acuerdo
①	②	③	④	⑤	⑥	⑦

Fuente: Elaboración propia

El cuestionario incluye, además, una última sección para datos de clasificación, donde se recolectaron datos relacionados con el género, edad, sector y puesto de los individuos entrevistados.

El tiempo promedio de respuesta de todo el cuestionario es de aproximadamente cinco minutos.

3.4.2. Prueba piloto

Previo a la implementación final del instrumento de medición, se realizó una prueba piloto de la octava versión del cuestionario aplicándolo a diez individuos, esta prueba resultó de

gran ayuda ya que permitió mejorar el instrumento en cuestiones de semántica, gramática y sintaxis de las preguntas.

Sin embargo, el punto crítico fue haber obtenido un indicador de confiabilidad (*Alpha de Cronbach*) muy baja (0.71), esta situación activó el replanteamiento de algunas preguntas y eliminación de otras, logrando un instrumento confiable en su novena versión.

3.4.3. Confiabilidad del Instrumento

Para recabar la información necesaria para este proyecto de investigación, se solicitó a los diferentes integrantes de la muestra respondieran un cuestionario que cumple con los requisitos de confiabilidad de acuerdo al indicador del *Alpha de Cronbach*. En este caso el instrumento de medición generó resultados coherentes con la información proporcionada por cada individuo, permitiendo realizar análisis estadísticos sin ningún obstáculo, arrojando un índice del *Alpha de Cronbach* de 0.795.

De acuerdo a George y Mallery (1995), el alfa de Cronbach por debajo de 0,5 muestra un nivel de fiabilidad no aceptable; si tomara un valor entre 0,5 y 0,6 se podría considerar como un nivel pobre; si se situara entre 0,6 y 0,7 se estaría ante un nivel débil; entre 0,7 y 0,8 haría referencia a un nivel aceptable; en el intervalo 0,8-0,9 se podría calificar como de un nivel bueno, y si tomara un valor superior a 0,9 sería excelente. La siguiente tabla presenta el reporte de confiabilidad del instrumento de medición:

Tabla 4. Reporte de confiabilidad del instrumento de medición

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.795	.807	15

Fuente: Elaboración propia

3.4.4. Aplicación final del instrumento de medición

La recolección de datos se llevó a cabo durante la segunda semana de febrero del año 2008, invitando mediante correo electrónico a los individuos de la muestra a realizar el cuestionario vía web en la dirección <http://www.quickcontactgroup.com/udla.php>. Se concertaron además, cinco citas con los líderes más destacados de la muestra, para efectos de obtener los datos de manera personal y poder obtener resultados cualitativos. La versión final del instrumento de medición se localiza en el Anexo 2.

3.6 Recolección de datos cualitativos

Es importante destacar que se determinó aplicar el cuestionario de manera personal y en entrevista con cinco líderes destacados con efecto de poder obtener más información al respecto. Dicha entrevista se realizó de manera informal y con el único objetivo de conocer las respuestas de los entrevistados de manera ampliada y con ejemplos concretos.

En las cinco entrevistas realizadas se elaboró una simple guía compuesta de los siguientes tópicos:

- ¿El éxito en el ejercicio de su liderazgo es el resultado de la práctica y dominio de habilidades y prácticas que tienen que ver con la dimensión personal, social y formal?
- ¿Qué tipo de liderazgo considera como más importante?, ¿Por qué?
- ¿Qué práctica de liderazgo considera como más importante?, ¿Por qué?
- ¿Se encuentra familiarizado con la mayoría de la terminología utilizada?