

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO



ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO EN
GRUPOS DE INVESTIGACIÓN DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN
COLOMBIA.

TRABAJO DE GRADO

MÍLER MEZA LARGO

JUAN CAMILO LONDOÑO ZULETA

MEDELLÍN

2019

UNIVERSIDAD DEL ROSARIO



ESTILOS DE LIDERAZGO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO EN
GRUPOS DE INVESTIGACIÓN DE UNA UNIVERSIDAD PRIVADA EN
COLOMBIA.

TRABAJO DE GRADO

MÍLER MEZA LARGO

JUAN CAMILO LONDOÑO ZULETA

JUAN CARLOS ESPINOSA

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

MAESTRÍA EN DIRECCIÓN

MEDELLÍN

2019

Bogotá, 04 de junio de 2019

Atención
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
Escuela de Administración
Universidad del Rosario
L.C.

Asunto: Entrega segunda versión del documento final proyecto de grado

Cordial saludo

En mi condición de Director del artículo titulado "Influencia de los estilos de liderazgo en la generación de conocimiento en grupos de investigación de la universidad CES, Colombia", presentado para optar al título de Maestría en Dirección, me permito confirmar que el documento descriptivo del trabajo realizado, ha sido ajustado conforme a los comentarios presentados por el evaluador y además cumple con las exigencias del rigor académico y metodológico de la investigación; así como los siguientes aspectos de forma del trabajo:

- a. Adecuada presentación de la literatura.
- b. Precisión de los resultados.

Para los fines pertinentes me permito confirmar los datos de los autores:

MILER MEZA LARGO
71.242.252
Escuela de Administración
Maestría en Dirección
miler.meza@urosario.edu.co
milermeza20@gmail.com

JUAN CAMILO LONDOÑO ZULETA
1.128.265.573
Escuela de Administración
Maestría en Dirección
juancam.londono@urosario.edu.co
juanc.londoazul@gmail.com

Cordialmente,



JUAN CARLOS ESPINOSA MENDEZ
Profesor Escuela de Administración
Correo electrónico: juanc.espinosa@urosario.edu.co

VIGILADA  MINEDUCACIÓN

Sede Principal: Calle 12 c No. 6-25 Bogotá, Colombia
PBX: PBX (571) 2970200 – 018000511888
WWW.UROSARIO.EDU.CO

TABLA DE CONTENIDO

Resumen	9
Abstract	10
Introducción	11
Método	15
Diseño	15
Muestra	15
Instrumentos	16
Estilos de liderazgo	16
Cuestionario de desempeño colectivo.	17
Procedimiento	18
Consideraciones éticas	18
Resultados	18
Características Sociodemográficas de los Participantes	18
Liderazgo Percibido en los Grupos de Investigación	21
Desempeño de los Grupos de Investigación	22
Liderazgo y Desempeño en los Grupos de Investigación	24
Discusión	25
Limitaciones y recomendaciones para futuros estudios.	27
Referencias	29

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Categorías de los grupos de investigación según Colciencias.	13
Tabla 2. Categorías de los Grupos de investigación Universidad CES, 2018.....	15
Tabla 3. Estructura factorial del MLQ-5X.	16
Tabla 4. Distribución de las características sociodemográficas de los investigadores y directivos de los grupos de investigación de la Universidad CES, 2018.....	19
Tabla 5. Distribución de los participantes según los grupos de investigación de la Universidad CES, 2018.	20
Tabla 6. Correlación de Pearson entre Liderazgo – Desempeño (intra-rol, extra-rol y general).....	24

ÍNDICE DE GRAFICOS

Figura 1. Liderazgo percibido en grupos de investigación.....	22
Figura 2. Desempeño percibido en grupos de investigación.	23

Medellín, 20 de junio de 2019

Atención

DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN

Escuela de Administración

Universidad del Rosario

L.C.

“Declaramos bajo gravedad de juramento, que hemos escrito el presente artículo por nuestra propia cuenta, y que por lo tanto, su contenido es original. Declaramos que hemos indicado clara y precisamente todas las fuentes directas e indirectas de información, y que este artículo no ha sido entregado a ninguna otra institución con fines de calificación o publicación”.



MILER MEZA LARGO

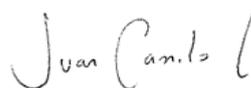
71.242.252

Escuela de Administración

Maestría en Dirección

miler.meza@urosario.edu.co

milermeza20@gmail.com



JUAN CAMILO LONDOÑO ZULETA

1.128.265.573

Escuela de Administración

Maestría en Dirección

juancam.londono@urosario.edu.co

juanc.londoazul@gmail.com

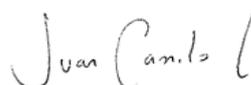
Medellín, 20 de junio de 2019

Atención
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN
Escuela de Administración
Universidad del Rosario
L.C.

“Declaramos que la responsabilidad intelectual del presente trabajo es exclusivamente de sus autores. La Universidad del Rosario no se hace responsable de contenidos, opiniones o ideologías expresadas total o parcialmente en él”.



MILER MEZA LARGO
71.242.252
Escuela de Administración
Maestría en Dirección
miler.meza@urosario.edu.co
milermeza20@gmail.com



JUAN CAMILO LONDOÑO ZULETA
1.128.265.573
Escuela de Administración
Maestría en Dirección
juancam.londono@urosario.edu.co
juanc.londoazul@gmail.com

Resumen

La gestión del conocimiento exige nuevas formas de comprender la influencia de los procesos de liderazgo en la producción científica. Con el objetivo de establecer la relación entre los estilos de liderazgo y la generación de conocimiento al interior de los grupos de investigación de la Universidad CES en Medellín (Colombia), se realizó un estudio transversal descriptivo en el que participaron sesenta y tres (63) investigadores de quince (15) grupos de investigación categorizados en el Sistema Nacional de Ciencia y Tecnología como de alto desempeño (categorías A1 y A), transición (categorías B y C) y recientes (categoría D y sin categorizar). Los participantes reportaron su percepción respecto de los comportamientos de liderazgo de los directores de grupo y del desempeño del grupo (intra-rol, extra-rol y general) en el que están adscritos, por medio de cuestionarios estandarizados; así mismo, se contó con información del volumen de publicaciones de artículos científicos de cada grupo para consolidar su producción. Los resultados muestran una fuerte presencia del liderazgo transformacional y transaccional, principalmente en los grupos recientes; también se evidenció una baja presencia del estilo no liderazgo, especialmente en los grupos en transición. Además, se identificó que los estilos de liderazgo se relacionan con la percepción del desempeño. Con esto se puede concluir que a medida que los grupos aumentan sus capacidades y desarrollan estilos de liderazgo transformacional para ser más eficientes, se alcanzan mejores resultados en la generación de conocimientos.

Palabras clave: liderazgo, grupos de investigación, universidad, estilos de liderazgo.

Leadership Styles and Performance in Research Groups at a Private University in Colombia

Abstract

Knowledge management requires new ways of understanding the influence of leadership processes in scientific production. In order to establish the relationship between leadership styles and the generation of knowledge within the research groups of the CES University in Medellín (Colombia), a cross-sectional descriptive study was conducted in which sixty-three participated (63) researchers from fifteen (15) research groups categorized in the National System of Science and Technology as high performance (categories A1 and A), transition (categories B and C) and recent (category D and uncategorized). The participants reported their perception regarding the leadership behaviors of the group directors and group performance (intra-role, extra-role and general) in which they are assigned by means of standardized questionnaires; likewise, there was information on the volume of publications of scientific articles of each group to consolidate their production. The results show a strong presence of transformational and transactional leadership, mainly in recent groups; There was also a low presence of non-leadership style, especially in groups in transition. In addition, it was identified that leadership styles are related to the perception of performance. With this it can be concluded that as groups increase their capacities and develop transformational leadership styles to be more efficient, better results are achieved in the generation of knowledge

Key words: leadership, research groups, university, leadership styles

Introducción

Uno de los retos para el desarrollo científico del país es el fortalecimiento de los grupos de investigación, cuyo principal propósito es incrementar el impacto de la producción científica colombiana, el cual debe gestionarse adecuadamente para que los esfuerzos implicados generen los resultados esperados en la política de actores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTeI) (Colciencias, 2016).

Para poder realizar acciones que fortalezcan los grupos de investigación, es importante estudiar los factores asociados con su desempeño, pues la producción científica brinda presencia y prestigio al investigador, así como a las instituciones a las que están afiliados (Medlich y Obregón, 2009). Al respecto, autores como Hogg, van Knippenberg y Rast, (2012) argumentan la necesidad de determinar la influencia que ejercen los líderes sobre los colaboradores y cómo afecta ésta relación a la organización como un todo.

El liderazgo es de suma importancia tanto para el rendimiento individual como para los resultados del grupo mismo (Hemlin, 2006). Se espera que los grupos de investigación generen un desempeño consistente que garantice la alimentación de la plataforma ScienTI, la cual ha sido base para mediciones de evaluación de las instituciones de educación superior y de sus grupos en el tema de investigación científica, en particular sobre su producción científica. (Rodríguez, Gómez y Herrera, 2017).

Así pues, los líderes están enfrentados a complacer a una diversidad de involucrados y a tomar las mejores decisiones para el éxito de la organización. De hecho, la manera en que se dan esos comportamientos entre el líder y sus colaboradores define su estilo de liderazgo (Nazım, Mikail y Engin, 2016). Al respecto, Avolio y Bass (1991) propusieron el modelo de liderazgo de rango completo, el cual es uno de los más

utilizados a nivel global y cuenta con un amplio sustento empírico. Este modelo plantea tres estilos de liderazgo: (a) transformacional, (b) transaccional, y (c) No liderazgo (Uribe, Torres, Barbosa y Espinosa, 2013).

En este sentido y considerando las diferencias entre dos estilos de liderazgo ampliamente conocidos como lo son el liderazgo transformacional y el liderazgo transaccional, se puede pensar que el liderazgo transformacional resultaría determinante para la generación de conocimiento, mientras que el liderazgo transaccional afectaría significativamente la aplicación de dicho conocimiento. Sin embargo, no se conoce si al interior de un grupo de investigación un estilo de liderazgo puede afectar de manera significativa la producción científica (Engelbrecht, 2012).

De otra parte, el desempeño organizacional incluye aspectos objetivos y subjetivos en los distintos niveles: individual, grupal y general. Entre los aspectos objetivos existen indicadores sobre la eficiencia, la efectividad y los resultados financieros. Por su parte, los aspectos subjetivos involucran la percepción del colaborador sobre la satisfacción, la efectividad y el desempeño general (Gopalakrishnan, 2000).

Dentro del marco del SNCTeI se espera un adecuado desempeño de los investigadores, el cual puede ser definido como "las acciones y comportamientos que están bajo el control del individuo y que contribuyen a los objetivos de la organización" (Rotundo y Sackett, 2002). Lo cual aportará al desempeño de los grupos de investigación y en consecuencia a su categorización de acuerdo a los criterios de producción expresados en el indicador ScienTI-COL y la antigüedad (ver Tabla 1).

Es también importante considerar que, dentro de un grupo de investigación, para ser promovidos a posiciones superiores, el SNCTeI y las universidades consideran el nivel de publicación como un criterio importante. Esto quiere decir que el personal más

capaz y prolífico tendrá la oportunidad de avanzar dentro de la jerarquía investigadora (Rørstad y Aksnes, 2015). Se ha identificado que este modelo basado en promociones o ascenso al interior de las universidades ha generado vínculos entre los logros de la investigación y el rango académico y al tiempo ha contribuido a aumentar la productividad científica en las instituciones universitarias (Olsen, Kyvik y Hovdhaugen, 2010).

Tabla 1.

Categorías de los grupos de investigación según Colciencias.

Grupos	ScienTI-Col	Edad (Años)
A1	$\geq 9,0$	$\geq 5,0$
A	$\geq 7,0$	$\geq 5,0$
B	$\geq 4,0$	$\geq 3,0$
C	$\geq 2,0$	$\geq 2,0$
D	00	$\geq 1,0$

Fuente: Colciencias (2015).

Algunos estudios han demostrado una fuerte correlación entre los datos objetivos de desempeño y las evaluaciones subjetivas del desempeño de los involucrados (Olson, Slater y Hult, 2005). Para Ittner y Larcker (1997) "el desempeño general percibido debe abarcar no solo el desempeño de la organización en las dimensiones anteriores (rendimiento del activo, rendimiento de las ventas y crecimiento de las ventas), sino también otros objetivos financieros y no financieros".

Un metanálisis de 25 años de investigación basado en 113 estudios primarios considera una estrecha relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño individual. Sin embargo, este mismo estudio indica que un liderazgo transformacional puede ser menos efectivo en entornos de interdependencia o en contextos donde la tarea es de interés predominante (Gang Wang, Oh, Courtright, y Colbert, 2011).

Otros autores se refieren a que los comportamientos del estilo de liderazgo transformacional motivan e inspiran a los seguidores hacia el cumplimiento de los objetivos de la organización y el desempeño respectivamente. El desempeño, más allá de las expectativas, “solo es posible mediante la transformación de los valores, las actitudes y los motivos de los seguidores, de un plano inferior a uno superior de excitación y madurez.” (Ribeiro, Yücel, y Gomes, 2018).

Además del desempeño organizacional, los colaboradores también tienen percepciones sobre el desempeño intra y extra rol del grupo al cual están adscritos (Goodman y Svyantek, 1999). El primer tipo de desempeño se refiere a aquellas actividades que contribuyen directamente a la base técnica de la organización. El segundo tipo de desempeño se refiere a aquellas funciones adicionales que los empleados realizan de manera voluntaria.

Algunos estudios han relacionado el rendimiento con la empatía, la cual favorece el incremento en la efectividad y la productividad (Menegazzo, Cruz, Ortega y Salanova, 2015). En esta misma línea, se ha encontrado que liderazgo transformacional puede promover el desempeño de los equipos de trabajo; tal relación se explica con base en los efectos motivacionales del liderazgo transformacional (Cruz, Salanova y Martínez, 2013). Asimismo, se ha podido establecer que los comportamientos extra-rol, facilitan el mejoramiento de las relaciones interpersonales, el intercambio de información y por ende el clima laboral (Peñalver, Salanova, Martínez y Schaufeli, 2017), todos ellos importantes resultados organizacionales.

De acuerdo con la literatura científica revisada y previamente sintetizada, esta investigación tiene como propósito estudiar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los grupos de investigación de la Universidad CES. Para ello se analizará la asociación entre los estilos del Modelo Rango Total de Liderazgo (Bass y Avolio,

1999) con cinco medidas de desempeño, dos objetivas (categoría en Colciencia y productividad basada en número de publicaciones) y tres subjetivas (percepciones sobre el desempeño general del grupo, desempeño intra y extra-rol). Se espera que el liderazgo transformacional esté relacionado positivamente tanto con las medida objetivas como subjetivas de liderazgo, mientras que el liderazgo transaccional no muestre relaciones significativas y el no liderazgo presente relaciones nulas o negativas.

Método

Diseño

Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo de alcance correlacional de tipo transversal, en el cual se comparan los estilos de liderazgo en distintos grupos de investigación de la Universidad CES, considerando su categoría en el SNCTeI, y se correlacionan tales estilos de liderazgo con percepciones del desempeño general, así como el desempeño intra y extra rol.

Muestra

Se realizó un muestreo no aleatorio por cuotas en quince (15) grupos de investigación de la Universidad CES de distintas áreas de conocimiento y categorizados en Colciencias (Tabla 2).

Tabla 2.

Categorías de los Grupos de investigación Universidad CES, 2018.

Categoría	Grupos en CES	Grupos en la Muestra
A1	8	6
A	2	2
B	6	1
C	8	3

D	2	1
SC	2	2
Total	28	15

Fuente: Elaboración Propia.

Instrumentos

Estilos de liderazgo

Los estilos de liderazgo se estimaron con uno de los instrumentos más usados el campo del estudio de las organizaciones (Avolio y Bass, 1999). El Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ-X5) está conformado por 45 ítems, y arroja información sobre nueve factores primarios agrupados en tres estilos de liderazgo: tranformacional, transaccional y comportamiento pasivo/evitador o no liderazgo (Tabla 3). En el cuestionario los investigadores reportaron los comportamientos de liderazgo del respectivo director del grupo de investigación en una escala de Likert de cinco puntos de anclaje con un rango que oscila de 0 (Nunca) a 4 (Siempre).

Tabla 3.

Estructura factorial del MLQ-5X.

Liderazgo Transformacional

Influencia idealizada (atribuida)	Los líderes altos en este factor son admirados, respetados y obtienen la confianza de la gente. Los seguidores se identifican con ellos y tratan de imitarlos.
Influencia idealizada (conducta)	Tiene el mismo significado que el factor anterior, pero los ítems que lo miden están centrados en conductas específicas.
Motivación inspiracional	Se refiere a los líderes que son capaces de motivar a los miembros de su equipo, proporcionando significado a su trabajo. Asimismo, el líder formula una visión de futuro atractiva para los empleados y la organización.
Estimulación intelectual	Estos líderes estimulan a sus colaboradores a ser innovadores, creativos y buscar por sí mismos la solución a los problemas que puedan plantearse.
Consideración individualizada	Los líderes altos en este factor prestan atención a las necesidades individuales de logro y crecimiento de los miembros de su equipo, actuando como mentores o coaches.

Liderazgo Transaccional

Recompensa contingente	Mediante el uso de las conductas descritas en este factor el líder clarifica las expectativas de sus seguidores y proporciona reconocimiento cuando se consiguen los objetivos.
Dirección por excepción (activa)	Este tipo de líderes se centra en corregir los fallos y desviaciones de los empleados a la hora de conseguir los objetivos propuestos por la organización.
Comportamiento Pasivo / Evitador (No liderazgo)	
Dirección por excepción (pasiva)	Estos líderes suelen dejar las cosas como están y, en todo caso, solo intervienen cuando los problemas se vuelven serios.
Laissez Faire	Señala a aquellos líderes que evitan tomar decisiones y verse implicados en los asuntos importantes.

Fuente: (Alonso, 2010)

Cuestionario de desempeño colectivo.

El desempeño colectivo y producción científica, se evalúa a través de nueve ítems adaptada de las escalas de desempeño de Goodman y Svyantek (1999) y Yamakawa y Ostos (2011). En este cuestionario el desempeño se mide desde tres perspectivas: *a)* intra-rol, se define como aquellas actividades que se relacionan directa o indirectamente a las funciones asignadas en un contrato laboral; *b)* extra-rol, son aquellas actividades que, aunque no hacen parte del contrato laboral, los colaboradores se vinculan voluntariamente para realizarlas junto con las funciones propias; *c)* desempeño en general, que está relacionado con la eficiencia y la eficacia del grupo. Los investigadores evaluaron el desempeño del grupo de investigación como una unidad o equipo de trabajo en una escala de Likert de siete puntos de anclaje con un rango que oscila de 0 (Totalmente en desacuerdo) a 6 (Totalmente de acuerdo).

Adicionalmente, el desempeño se estimó de manera objetiva con base en la clasificación del grupo en las categorías de Colciencias (Tabla 1 y 2), así la publicación de artículos científicos dada su importancia como indicador en la categorización de los grupos de investigación.

Procedimiento

El desarrollo de la investigación comenzó solicitando la autorización correspondiente a la Dirección de Investigación e Innovación de la Universidad CES, luego se realizó la aplicación de los cuestionarios a los integrantes de los grupos de investigación; estos cuestionarios incluían variables demográficas que permitían caracterizar la experiencia, formación y percepción tanto del desempeño del grupo como el liderazgo del director del grupo de investigación. Más adelante, se analizó la producción científica medida como artículos científicos publicados en los grupos de investigación con el fin de determinar su relación con tanto con el liderazgo como con la percepción de desempeño de los grupos de investigación.

Consideraciones éticas

Los participantes fueron informados sobre la investigación a través de un consentimiento informado que se anexaba a los instrumentos, su participación fue voluntaria y correspondió a los criterios éticos de confidencialidad y anonimato, realizando análisis globales y no particulares de investigadores. Se contó además con la autorización de la Subdirección de Investigación e Innovación de la Universidad CES.

Resultados

Características Sociodemográficas de los Participantes

La población total de participantes del estudio fue 63 personas, de las cuales el 50,8% fueron hombres, la mayor proporción de edad estuvo entre los 30 y 39 años con un 43,5%, seguida de las personas con 40 a 49 años con un 32,3%. Con respecto al nivel de escolaridad se observó que el 67,7% de los encuestados han alcanzado grados de maestría y el 25,8% de doctorado.

Con respecto al escalafón docente, se evidenció que el 77,8% (49 personas) han alcanzado algún grado de escalafón docente en la universidad, mientras que el 22,2% restante hace parte de los grupos de investigación; pero en la actualidad no se encuentra vinculados docentes de la universidad. De las 49 personas escalafonadas en la institución se evidenció, que el 44,9% tienen una categoría en el escalafón docente de instructor y el 28,6% de asistentes.

Al indagar acerca de la clasificación de los investigadores según los resultados de la última medición de COLCIENCIAS, se logró evidenciar que el 28,8% fueron calificados como investigador junior y 26,9% como investigador en formación (Tabla 4).

Tabla 4.

Distribución de las características sociodemográficas de los investigadores y directivos de los grupos de investigación de la Universidad CES, 2018.

Variable	N	Porcentaje	Variable	N	Porcentaje
<i>Sexo</i>			<i>Escalafón Docente</i>		
Mujer	30	49,2	Instructor	22	44,9
Hombre	31	50,8	Asistente	14	28,6
<i>Edad</i>			Asociado	9	18,4
Menor de 30 años	7	11,3	Titular	4	8,2
Entre 30 y 39 años	27	43,5	<i>Categoría Investigador</i>		
Entre 40 y 49 años	20	32,3	Sénior	8	15,4
Entre 50 y 59 años	7	11,3	Asociado	8	15,4
Mayor a 60 años	1	1,6	Junior	15	28,8
<i>Nivel de escolaridad</i>			Inv. en formación	14	26,9
Pregrado	2	3,2	Integrante vinculado	7	13,5
Especialización	2	3,2			
Maestría	42	67,7			
Doctorado	16	25,8			

Fuente: Elaboración propia.

Los investigadores reportaron su experiencia y dedicación profesional en procesos de investigación, con resultados entre 2 y 27 años, media de 8,4 años (DE: 6,34). La dedicación semanal a la investigación fue de 10,87 horas (DE: 12,81).

Al indagar acerca de la clasificación de los grupos de investigación según los resultados de la última medición de Colciencias, se logró evidenciar que el 66,7% de los grupos fueron categorizados y 95,2% de los encuestados fueron investigadores que pertenecen a los grupos relacionados en la Tabla 5. Asimismo, se observa que existe una estrecha relación entre la categoría del grupo y su capacidad de producción científica

Tabla 5

Distribución de los participantes según los grupos de investigación de la Universidad CES, 2018.

Categoría	Cantidad de Participantes	Porcentaje	Artículos publicados
A1	36	57%	365
A	4	6%	71
B	2	3%	14
C	7	11%	25
D	1	2%	15
Sin Categorizar	13	21%	12
Total	63	100%	502

Fuente: Elaboración propia.

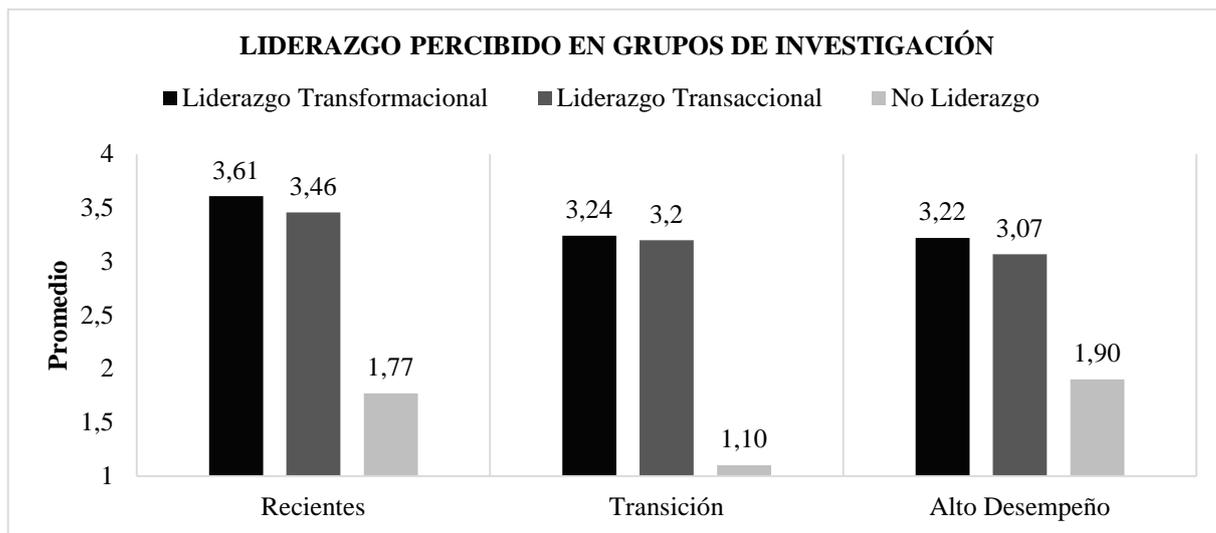
En subsiguientes análisis, los participantes se reagruparon teniendo en cuenta la categoría de su grupo de investigación en uno de los siguientes tres grupos: Grupo de alto desempeño (categorías A1 y A), Grupo de transición (categorías C y B) y Grupo reciente (categorías D y Sin categorizar).

Liderazgo Percibido en los Grupos de Investigación

Teniendo en cuenta el objetivo de determinar el estilo de liderazgo de los directores de cada grupo de investigación (Figura 1). Los análisis realizados permitieron identificar que el estilo predominante es el liderazgo transformacional. Este resultado es importante porque las organizaciones que presentan estilos transformacionales, permiten que las acciones de los líderes estén dirigidas a crear una visión de futuro entre los miembros, alientan a buscar alternativas a problemas cotidianos y ejercen influencia para que los empleados trasciendan a sus objetivos personales y profesionales

Seguido del estilo transformacional, se presenta el estilo de liderazgo transaccional. Estos líderes son muy efectivos cuando el contexto organizacional es altamente estructurado, burocrático y previsible. Además, utilizan complejos sistemas de recompensas y castigos económicos y de otro tipo para el logro de los objetivos propuestos. Del mismo modo, suelen poner en práctica determinadas estrategias para maximizar la efectividad a nivel organizacional y minimizar la ocurrencia de errores.

Aunque el no liderazgo fue el estilo menos reportado, curiosamente se encuentra con mayor presencia (media 1.90) en los grupos de investigación de alto desempeño (A y A1). Lo que permite inferir que los colaboradores han conformado equipos de alto rendimiento y requieren menos la intervención directa y continua del líder para coordinarse y cumplir los propósitos de investigación.

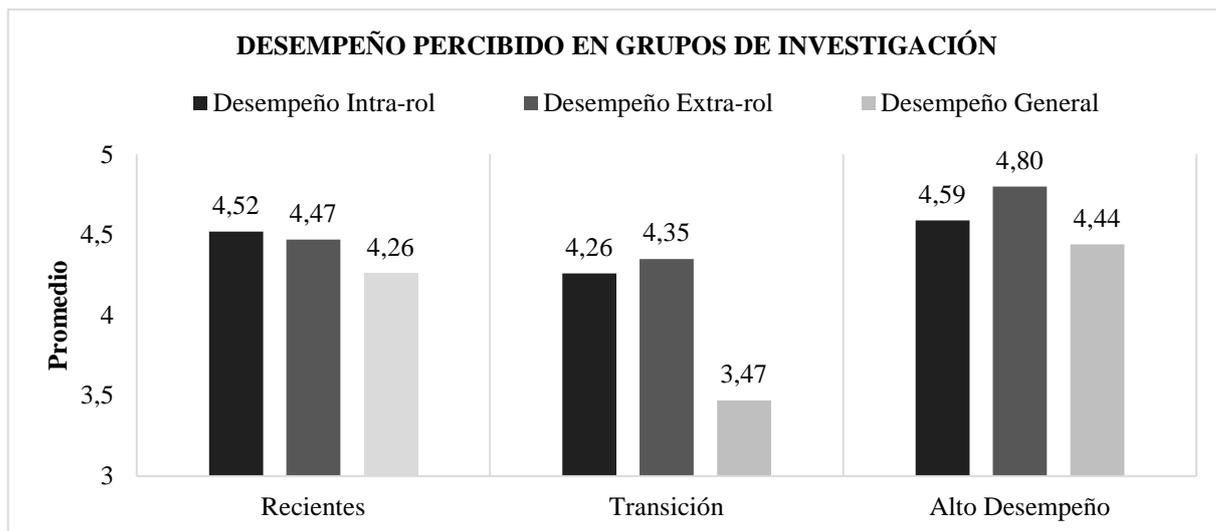


Fuente: Elaboración propia.

Figura 1. Liderazgo percibido en grupos de investigación.

Desempeño de los Grupos de Investigación

Los investigadores reportaron percepciones de altos niveles de desempeño intra-rol, extra-rol y general en los distintos grupos analizados (Figura 2). No obstante, se observaron diferencias entre los grupos: en los grupos recientes (categoría D y sin categoría) se identificó una percepción elevada y uniforme de las tres medidas de desempeño tenidas en cuenta. En los grupos de transición (categorías B y C) se encontraron altos niveles en el desempeño intra y extra rol pero el más bajo nivel en el desempeño general. Finalmente, los mayores niveles de desempeño se reportaron en el grupo de alto de las más altas categorías (A1 y A), siendo especialmente importante el desempeño extra-rol.



Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Desempeño percibido en grupos de investigación.

Con base en estos resultados podemos inferir que, en etapas tempranas, los grupos de investigación tienen una alta motivación por cumplir los objetivos, su propósito está dirigido a ser reconocidos como grupo por Colciencias y existe una alta colaboración entre los integrantes. Sin embargo, la percepción del desempeño disminuye cuando el grupo de investigación se encuentra en una etapa de transición (Categorías B y C); ya que se aumentan las expectativas de cada integrante, así mismo, se enfrenta la tolerancia a la frustración cuando no logran posicionarse en categoría A. Esta situación demuestra que, aunque se perciba un buen desempeño individual y colectivo, también se considera que el desempeño general del grupo no sea el más adecuado. Esta percepción del desempeño abarca los resultados, no sólo cuantitativos, sino cualitativos, que son importantes para la organización (Yamakawa y Ostos, 2011).

Mientras tanto, los grupos A & A1 tienen rasgos de equipos de alto desempeño. Todas las personas tienen un alto nivel intelectual, así como altas competencias para desarrollar las actividades, diversidad de conocimientos para el cumplimiento de las metas y propósitos conjuntos que generen satisfacción para todos (Uribe, Torres, Barbosa y Espinosa, 2013). Para el caso de los grupos de alto desempeño, el hecho de

mantenerse o lograr esta calificación, les genera suficiente motivación para que se faciliten un clima y cultura organizacional que fortalezca el desempeño individual y colectivo.

Liderazgo y Desempeño en los Grupos de Investigación.

En este estudio se estimó la correlación entre los estilos de liderazgo (transformacional, transaccional y no liderazgo) y el desempeño percibido (intra-rol, extra-rol y general). Los resultados expuestos en la Tabla 6 permiten evidenciar 10 correlaciones significativas y positivas. Se observa que de los tres estilos de liderazgo, el transformacional y el transaccional se encuentran correlacionados entre sí, pero ninguno de los dos lo está con el No liderazgo. También se observa que las tres medidas de desempeño percibido se encuentran correlacionadas entre sí. En cuanto a las correlaciones entre los estilos de liderazgo y medidas de desempeño se identificó que tanto el liderazgo transformacional como el liderazgo transaccional se correlacionan de manera positiva con las tres medidas de desempeño, siendo un poco más elevada la asociación del liderazgo transformacional con el desempeño intra-rol y general. El desempeño extra-rol estuvo asociado de manera similar con ambos estilos de liderazgo, pero ligeramente más con el liderazgo transaccional.

Tabla 6

Correlación de Pearson entre Liderazgo – Desempeño (intra-rol, extra-rol y general)

	Liderazgo Transformacion al	Liderazgo Transaccion al	No Liderazg o	Desempeñ o Intra-rol	Desempeñ o Extra-rol
Liderazgo Transaccional	0,81**				
No Liderazgo	-0,17	-0,11			
Desempeño Intra-rol	0,55**	0,38**	-0,06		
Desempeño Extra-rol	0,37**	0,40**	0,09	0,65**	
Desempeño General	0,36**	0,31*	0,12	0,65**	0,60**

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Usando el modelo de Rango Total de Liderazgo como base, el objetivo de este estudio fue comprender cuál es la influencia de los estilos de liderazgo en la creación de conocimiento al interior de los grupos de investigación de la Universidad CES.

Esperábamos que la percepción de un estilo de liderazgo transformacional tuviera influencia en la productividad de los grupos de investigación (expresada en su categoría en Colciencias) y en la percepción del desempeño de los mismos.

El estudio muestra una relación significativa entre los estilos de liderazgo, transformacional y transaccional, del director del grupo y la percepción de desempeño intra-rol, extra rol y general de los grupos de investigación, con independencia de la categoría del grupo de investigación. Así mismo se encontró que las medidas de desempeño están relacionadas entre sí. Situación que demuestra cómo el liderazgo fomenta el desempeño y se encuentra asociado con la productividad.

Estos resultados desde un contexto organizacional, indican que la percepción del liderazgo transformacional es un recurso social que puede facilitar la generación de procesos de interacción en los trabajadores y así aumentar la visión compartida y la confianza entre los miembros del equipo (Chen, Bian y Hou, 2015). Así entonces, el liderazgo promueve que los trabajadores cuenten con un escenario común en el que interactuar de manera consciente e inconsciente, influya recíprocamente y desencadene un estado compartido positivo, como en el caso de la confianza horizontal (Olvera, Llorens, Acosta y Salanova, 2017) y de esta manera se logren los objetivos sin la presencia y direccionamiento constante del líder, aspecto contrario en los grupos recientes donde el carisma (liderazgo transformacional) y el control (liderazgo transaccional) parecen estar más presente y posiblemente más necesarios para el funcionamiento de los equipos de trabajo.

Un aspecto que se analizó como indicador objetivo de desempeño fue la cantidad de artículos publicados, lo cual depende de una amplia gama de factores, tal como la disponibilidad de fondos para investigación, capacidad del grupo, auxiliares de investigación, cultura de trabajo y políticas laborales (Rørstad y Aksnes, 2015). En este aspecto, los grupos de Alto Desempeño de la Universidad CES generan mayor publicación de artículos científicos; aspecto que puede estar relacionado con una articulación de recursos, como por ejemplo el hecho de que un profesor tenga a su cargo varios estudiantes de doctorado incrementa la posibilidad de producir artículos sea mayor. No obstante, la percepción de desempeño extra-rol en los grupos de alto desempeño resalta en contraste con los demás grupos, suponiendo de esta manera altos niveles de interacción y confianza entre los integrantes del grupo y no solamente una articulación vertical.

Continuando con los resultados obtenidos respecto al liderazgo se pudo evidenciar que los grupos de investigación donde se percibe un estilo de liderazgo transformacional también perciben un adecuado desempeño del grupo. Situación que refuerza la evidencia de algunos estudios que han demostrado que aquellos directivos con un estilo de liderazgo transformacional influyen positivamente en los estados emocionales y en el desempeño de las personas (Piccolo y Colquitt, 2006). Es importante señalar que en los grupos de alto desempeño, la percepción de las tres medidas de desempeño son las más elevadas a la vez que el liderazgo transformacional es ligeramente más bajo en contraste con los grupos, a la vez que hay una mayor presencia de No liderazgo, aspectos que parecen indicar que en este nivel el rol del líder pasa a ser más de un facilitador de relaciones y se hace menos necesaria su presencia y direccionamiento en las tareas puntuales del día a día.

En suma, los resultados apoyan la hipótesis planteada en esta investigación y podemos indicar que el objetivo de este estudio se ha cumplido. Esta consideración es importante ya que pone de manifiesto el valor de un buen ejercicio del liderazgo para desarrollar competencias, generar confianza, distribuir los objetivos y confrontar constantemente el crecimiento individual y grupal (Uribe, et al., 2013). Ello no está en contravía del uso en paralelo del estilo de liderazgo transaccional, pues los sistemas de recompensas también son útiles para el logro de los objetivos propuestos en el grupo de investigación. Tal como se encontró en este estudio ambos estilos de liderazgo se encuentran positivamente asociados con las medidas de desempeño tanto percibidas como objetivas analizadas. Sintetizando, podemos concluir que cuando los grupos de investigación aumentan sus capacidades y se desarrollan habilidades para ser más eficientes, se alcanzan mejores resultados y de esta manera se logran los objetivos propuestos, todo ello con la presencia de claros estilos de liderazgo, como los es el liderazgo transformacional-transaccional.

Limitaciones y recomendaciones para futuros estudios.

Este estudio tiene ciertas limitaciones. La primera es que sólo se tuvo en cuenta una universidad, por lo que se limita la generalización de los resultados; asimismo la participación de investigadores no fue similar para las distintas categorías de Colciencias. En segundo lugar, el tiempo y los recursos fueron limitados y no permitió realizar una metodología que analizara otros tipos de relaciones en las dinámicas de la relación investigador-director. Por lo tanto, recomendamos que para futuros estudios se incluyan más universidades y grupos de investigación, así como mediciones de la cantidad y calidad de la citación de los artículos (indicadores de impacto). También recomendamos examinar la antigüedad de la relación investigador-director y el tiempo

del director al frente del grupo de investigación, aspectos que pueden enriquecer los análisis realizados y las conclusiones obtenidas. De esta manera, se puede enriquecer la línea de investigación: Liderazgo y Comportamiento Organizacional, de la Escuela de Administración de la Universidad del Rosario, con la cual se busca plantear modelos de liderazgo y comportamiento organizacional.

Referencias

- Alonso, F. M. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. 8.
- Ana Fernanda, Uribe R., Françoise Venezia Contreras Torres, David Barbosa R., & Juan Carlos Espinosa M. (2013). Liderar equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales. *Universidad y Empresa*, Vol 15, Iss 25, Pp 53-71 (2013), 15(25), 53-53-71. Recuperado de Directory of Open Access Journals. (edsdoj.9c7fa10264ce44da872d6804fba6793f)
- Avolio, B. J., & Bass, B. M. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership Questionnaire. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 72(4), 441-441-462. <https://doi.org/10.1348/096317999166789>
- Chen, A. S., Bian, M., & Hou, Y.-H. (2015). Impact of transformational leadership on subordinate's EI and work performance. *Personnel Review*, 44(4), 438-453. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2012-0154>
- Christopher D. Ittner, author, & David F. Larcker, author. (1997). Product Development Cycle Time and Organizational Performance. *Journal of Marketing Research*, 34(1), 13-13-23. <https://doi.org/10.2307/3152061>
- COLCIENCIAS. (2016). Actores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. Documento N° 1602. Recuperado de https://www.colciencias.gov.co/sites/default/files/ckeditor_files/politiciadeactores-snctei.pdf

- Cruz-Ortiz, V., Salanova, M., & Martínez, I. M. (2013). Liderazgo transformacional y desempeño grupal: unidos por el engagement grupal. *Revista de Psicología Social*, 28(2), 183-196. <https://doi.org/10.1174/021347413806196762>
- Engelbrecht, P. (2012). Research in a South African faculty of education: A transformative approach. *Perspectives in Education*, 30, 13.
- Gang Wang, Oh, I.-S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research. *Group & Organization Management*, 36(2), 223-270. <https://doi.org/10.1177/1059601111401017>
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person–Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682>
- Gopalakrishnan, S. (2000). UNRAVELING THE LINKS BETWEEN DIMENSIONS OF INNOVATION AND ORGANIZATIONAL PERFORMANCE. *Journal of High Technology Management Research*, 11(1), 137-137-153. [https://doi.org/10.1016/S1047-8310\(00\)00024-9](https://doi.org/10.1016/S1047-8310(00)00024-9)
- Hemlin, S. (2006). Creative knowledge environments for research groups in biotechnology. The influence of leadership and organizational support in universities and business companies. *Scientometrics*, 67(1), 121-142. <https://doi.org/10.1556/Scient.67.2006.1.8>
- Hogg, M. A., van Knippenberg, D., & Rast, D. E. (2012). The social identity theory of leadership: Theoretical origins, research findings, and conceptual developments. *European Review of Social Psychology*, 23(1), 258-304. <https://doi.org/10.1080/10463283.2012.741134>

- Medlich, A. I. M., & Obregón, Á. (2009). Restricciones de la institución en la productividad científica. El caso de una universidad pública mexicana Institution Restrictions in Scientific Productivity. A Mexican Public University's Case. 11(1), 20.
- Menegazzo, S., Cruz-Ortiz, V., Ortega-Maldonado, A., & Salanova, M. (2015). Positive Institutions and their relationship with transformational leadership, empathy and team performance. *Multidisciplinary Journal for Education, Social and Technological Sciences*, (2), 38. <https://doi-org.ez.urosario.edu.co/10.4995/muse.2015.3694>
- Nazim, Mikail, & Engin. (2016). Educational Leadership and Job Satisfaction of Teachers: A Meta-Analysis Study on the Studies Published between 2000 and 2016 in Turkey. *Eurasian Journal of Educational Research*, 16(62). <https://doi.org/10.14689/ejer.2016.62.13>
- Olsen, T. B., Kyvik, S., & Hovdhaugen, E. (2005). The Promotion to Full Professor-- Through Competition or by Individual Competence? *Tertiary Education and Management*, 11(4), 299–316. Retrieved from <http://search.ebscohost.com.ez.urosario.edu.co/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ851201&lang=es&site=eds-live&scope=site>.
- Olson, E. M., Slater, S. F., & Hult, G. T. M. (2005). The Performance Implications of Fit Among Business Strategy, Marketing Organization Structure, and Strategic Behavior. *Journal of Marketing*, 69(3), 49-49-65. <https://doi.org/10.1509/jmkg.69.3.49.66362>
- Olvera-Calderón, J., Llorens-Gumbau, S., Acosta-Antognoni, H., & Salanova-Soria, M. (2017). El liderazgo transformacional y la confianza como antecedentes del

- desempeño en equipo en el ámbito sanitario. *Anales de Psicología*, 33(2), 365.
<https://doi.org/10.6018/analesps.33.2.237291>
- Peñalver, J., Salanova, M., Martínez, I. M., & Schaufeli, W. B. (2017). Happy-productive groups: How positive affect links to performance through social resources. *The Journal of Positive Psychology*, 1-16.
<https://doi.org/10.1080/17439760.2017.1402076>
- Piccolo, R. F., & Colquitt, J. A. (2006). Transformational Leadership and Job Behaviors: The Mediating Role of Core Job Characteristics. *Academy of Management Journal*, 49(2), 327-340.
<https://doi.org/10.5465/amj.2006.20786079>
- Ribeiro, N., Yücel, İ., & Gomes, D. (2018). How transformational leadership predicts employees' affective commitment and performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(9), 1901-1901-1917.
<https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2017-0229>
- Rørstad, K., & Aksnes, D. W. (2015). Publication rate expressed by age, gender and academic position – A large-scale analysis of Norwegian academic staff. *Journal of Informetrics*, 9(2), 317-333. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2015.02.003>
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-66-80.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Wang, G., Oh, I.-S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational Leadership and Performance Across Criteria and Levels: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Research. *Group & Organization Management*, 36(2), 223–270. <https://doi-org.ez.urosario.edu.co/10.1177/1059601111401017>

Yamakawa, P., & Ostos, J. (2011). Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional. *Universidad & Empresa*, 13 (21), 93-115.