

CARACTERIZACIÓN DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DE LAS AGRUPACIONES
DEL VOLUNTARIADO DE LA CRUZ ROJA SECCIONAL CAUCA DE LA CIUDAD DE
POPAYÁN

EVELYN JOHANA CAICEDO ROSERO
NANCY MILENA CALAMBAS TUNUBALÁ
KAREN NATALIA RODRÍGUEZ HOYOS



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA DE POPAYÁN
35 ANIVERSARIO

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

POPAYÁN

NOVIEMBRE, 2020

CARACTERIZACIÓN DE LOS ESTILOS DE LIDERAZGO DE LAS AGRUPACIONES DEL
VOLUNTARIADO DE LA CRUZ ROJA SECCIONAL CAUCA DE LA CIUDAD DE
POPAYÁN

EVELYN JOHANA CAICEDO ROSERO
NANCY MILENA CALAMBAS TUNUBALÁ
KAREN NATALIA RODRÍGUEZ HOYOS

TRABAJO DE GRADO PARA OBTENER EL TÍTULO DE PSICÓLOGO (A).
INFORME DE INVESTIGACIÓN EN CURSO

Directora

MARIA ALEJANDRA CAICEDO BUCHELI
Psicóloga, Mg. Estudios Avanzados en Acción Humanitaria



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA DE POPAYÁN
35 ANIVERSARIO

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

NOVIEMBRE, 2020

Agradecimientos y dedicatorias

Este proyecto de investigación está dedicado primeramente a Dios, por darnos el don de la vida, por iluminarnos y estar con nosotras en cada momento para poder cumplir cada uno de nuestros sueños, a nuestras familias, por ser el motor y apoyo en los momentos que sentíamos que no podíamos más. A mis compañeras de trabajo por la responsabilidad que tomamos con este proyecto por el apoyarnos que nos brindamos durante el transcurso de este tiempo dándonos motivación en los momentos más difíciles que pasamos realizando esta investigación en tiempo de pandemia, nos convertimos en familia donde compartimos el mismo sueño de convertirnos en Psicólogas.

Agradecemos a la docente María Alejandra Caicedo, por su empeño y dedicación, por ser incondicional en cada etapa del proceso y por habernos alimentado de su sabiduría y conocimiento, por habernos abierto las puertas con la Cruz Roja Seccional Cauca de la Ciudad de Popayán.



FUNDACIÓN
UNIVERSITARIA
DE POPAYÁN

NOTA DE ACEPTACIÓN

La mesa de jurados del proyecto de investigación “Caracterización de los estilos de liderazgo de las agrupaciones del voluntariado de la Cruz Roja Seccional Cauca de la ciudad de Popayán”, presentado por Nancy Milena Calambas Tunubala, Karen Natalia Rodríguez Hoyos y Evelyn Johana Caicedo Rosero. Una vez revisado el informe final y aprobado su sustentación, dan fe que éste trabajo cumple con los requisitos estipulados como opción de grado para la obtención del título de Psicólogo(a).

Valoración del trabajo

ACEPTABLE:
BUENO: X
SOBRESALIENTE:
EXCELENTE:

MARIA ALEJANDRA CAICEDO
Asesora

MARIA ALEJANDRA CEBALLOS C.
Presidente del Jurado

Popayán, 26 de noviembre de 2020

Resumen

El objetivo de investigación es caracterizar los diferentes estilos de liderazgo que se presentan en las agrupaciones (Damas Grises, Socorristas y Juveniles) del voluntariado de la Cruz Roja Seccional Cauca de la Ciudad de Popayán, tomando una muestra poblacional de 45 voluntariados de los diferentes grupos que lo conforman. Este estudio es de carácter cuantitativo, de tipo descriptivo no experimental, por lo cual, se utilizará el instrumento MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) (5x) versión corta de Bass y Avolio adaptado por Vega y Zavala (2004). Debido a que los participantes en este estudio hacen parte de la respuesta sanitaria COVID-19, la aplicación del instrumento está aun en fase de aplicación, por lo que la investigación aún está en curso.

***Palabras claves:** Voluntariado, liderazgo, estilo de liderazgo, características de liderazgo.*

Abstract

The objective of the investigation is to characterize the different styles of leadership in the volunteer groups (Gray Ladies, Lifeguards, and Youth) of the Colombian Red Cross Cauca local branch. This study stands from a quantitative approach with a descriptive and non-experimental type includes a sample of 45 people from different groups. The instrument MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) (5x) short version of Bass and Avolio adapted by Vega and Zavala (2004) is still in the application phase due to the participant's role in the Covid-19 sanitary response. Therefore, this research is still ongoing.

***Key words:** Volunteering, leadership, leadership style, leadership characteristics.*

Línea de investigación

Este proyecto está adscrito a la línea de investigación del programa de psicología denominada “Estudios del Desarrollo Humano y Social”. Dicha línea prioriza la exploración de los elementos históricos, individuales que aportan a la investigación la comprensión del desarrollo humano y social para poder proponer estrategias que favorezcan a la comunidad u organización de acuerdo a las necesidades e interés (FUP, 2019). Por lo anterior, la presente propuesta busca aportar al fortalecimiento del campo temático relacionado con el liderazgo en organizaciones no lucrativas En este caso en particular en la Cruz Roja Colombiana Seccional Cauca de la ciudad Popayán, por medio de la exploración de la variable estilos de liderazgo dentro del voluntariado de la mencionada organización. Por lo tanto, se pretende identificar cuál de los estilos de liderazgo predomina más en dicha población y contribuir con herramientas que fortalezcan los procesos de formación del voluntariado con respecto al liderazgo. Cabe resaltar la importancia que tiene el liderazgo dentro del desarrollo humano, ya que este no solo sirve para supervisar, administrar o tener un buen equipo de trabajo; sino también aporta en la vida personal de cada voluntario ayudando a inspirar, motivar, desarrollar su sentido de pertenencia, satisfacción y autonomía convirtiéndose en sujetos proactivos con actitudes positivas.

Índice

Introducción, 8

Planteamiento del problema, 10

Formulación de la pregunta problema, 11

Antecedentes, 11

Contextualización, 19

Justificación, 23

Objetivos, 25

Objetivo general, 25

Objetivos específicos, 25

Referente conceptual, 26

Metodología, 30

Método, 30

Enfoque, 30

Técnica, 30

Instrumentos, 31

Población, 33

 Criterios de inclusión, 33

 Criterios de exclusión, 33

Aspectos éticos, 33

Avance de la investigación/ estado de proyecto, 35

Referencias Bibliográficas, 37

Anexos

Anexo 1. Plantilla de respuestas del instrumento de evaluación Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ), 41

Anexo 2. Consentimiento informado, 44

Anexo 3. Link del cuestionario MLQ en Google Forms, 46

Anexo 4. Protocolo aplicación cuestionario MLQ, 47

Anexo 5. Infografía presentación proyecto, 49

Introducción

La presente investigación se centra en la variable liderazgo, un aspecto que ha sido objeto de estudios en diversos ámbitos, aunque no hay una definición exacta del término hay algunos autores que la definen como una habilidad y otros como un proceso. De acuerdo a Lord y Maher (citados en Lupano y Castro, 2008) refieren que el liderazgo “es fundamentalmente un proceso atributivo resultado de un proceso de percepción social” es decir, que las cualidades de las personas influyen en aquel proceso ya que, los seres humanos se guían por las atribuciones que realiza a partir de las cualidades sobresalientes de una persona.

La principal característica del liderazgo, es el estilo de liderazgo, es decir, la manera en cómo se desenvuelve y ejerce su tarea de líder para lograr los objetivos. Cabe mencionar que el estilo puede influir en los procesos grupales y los objetivos de una organización, ya que el líder además de liderar a un grupo, debe generar confianza y motivación dentro del entorno de trabajo.

Por lo tanto, la presente investigación se centra en caracterizar los estilos de liderazgo de las agrupaciones (Damas Grises, Socorristas y Juveniles) del voluntariado de la Cruz Roja Seccional Cauca en la Ciudad de Popayán, dado que el liderazgo es un valor importante en el desarrollo de las actividades y objetivos organizacionales ya que implica tener responsabilidad social en la prestación y atención humanitaria (Cruz Roja Colombiana, 2020). Según la revisión de literatura, no se encontraron investigaciones relacionadas con la variable de estilos de liderazgo en una organización humanitaria en el contexto local, por ende, este estudio podría aportar un análisis de las características que poseen e influyen al liderar procesos, programas o misiones en su labor humanitaria.

Esta investigación permitirá identificar un perfil de líder y de la misma manera la organización podría retomar elementos que fortalezcan la formación de los voluntarios con respecto al liderazgo, para fortalecer la capacidad de respuesta y la efectividad en su servicio humanitario.

Planteamiento del problema

Desde la psicología organizacional, el liderazgo “representa uno de los procesos más exigentes e importantes que pueden ser ejercidos dentro de una organización” (Pereda, 2018, p.5). Puesto que este tiene un papel importante ya que, al liderar un grupo influye en los demás a través de su comportamiento, su forma de expresarse, las ideas y herramientas utilizadas para alcanzar metas. Es decir, el fenómeno del liderazgo está inmerso en diversos campos en el que el ser humano se desenvuelve, desde esta perspectiva constan investigaciones que miden, evalúan y describen el liderazgo de quien dirige equipos, conformado por voluntarios (Silva, Vega y López, 2013). De acuerdo a Culp, Tecker y Fidler (como se citó en Silva et al. 2013) refieren que dentro de las competencias cruciales para un voluntario está el liderazgo, que estaría caracterizado por aspectos como la planificación, mando de reuniones, eventos o actividades concretas, formación y desarrollo de otras personas. Por lo tanto, sería oportuno un análisis del liderazgo de los voluntarios, e identificar si el estilo de liderazgo varía entre hombres y mujeres.

Ahora bien, en el contexto organizacional de la Cruz Roja, el voluntariado juega un papel fundamental, ya que son agentes de cambio y transformadores sociales. De hecho, el personal voluntario, es la base para que la organización lleve a cabo sus objetivos, que están ligados a los principios y valores que la Cruz Roja ha establecido. Así mismo, el actuar de la organización se rige por los principios de humanidad, imparcialidad, neutralidad, independencia, voluntario, unidad y universalidad (Federación Internacional de Sociedades de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, 2010). Todo ello englobado en el compromiso social que adquieren al pertenecer a la organización.

Así, abordar la temática del liderazgo y específicamente la variable estilos de liderazgo en la Cruz Roja, es relevante puesto que Rahman (como se citó en Pedraja y Rodríguez, 2008)

indican que, la variable estilos de liderazgo influye sobre los procesos de trabajo grupal y los resultados de la organización de tal manera que, es una necesidad orientada a identificar y determinar atributos distintivos del liderazgo, es decir, caracterizar los estilos presentes dentro del voluntariado y de la misma manera corroborar si se implementa la estrategia de liderazgo transformacional que la Cruz Roja establece en una de sus líneas de acción (CRC, 2019). De acuerdo a lo anterior, esta investigación busca aportar herramientas que nutran la formación del voluntariado en aspectos de orientación de procesos, compromiso social y trabajo en equipo con el fin de fortalecer la capacidad de respuesta a nivel institucional frente a su servicio humanitario y al desarrollo personal del voluntariado. Por lo tanto, se plantean las siguientes hipótesis, 1 el estilo de liderazgo transformacional predomina en todas las agrupaciones del voluntariado de la Cruz Roja Seccional Cauca de la Ciudad de Popayán, 2 la agrupación Damas Grises presenta mayores características transformacionales que la agrupación Socorrista, 3 la agrupación Juventud presenta mayor características transformacionales que la agrupación Socorrista. Con lo anterior, se busca dar respuesta a la siguiente interrogante ¿Cuál es el estilo de liderazgo que más se presenta en las agrupaciones pertenecientes al voluntariado de la Cruz Roja Seccional Cauca de la ciudad de Popayán?

Antecedentes

En la búsqueda realizada se encontraron ocho (8) investigaciones realizadas a nivel internacional comprendidas entre los años 2010 al 2019, centradas en las variables de estilos o tipos de liderazgo, realizadas en diferentes organizaciones. Con respecto al contexto nacional, se encontraron cinco (5) investigaciones comprendidas entre los años 2016 y 2019, que abordan variables de caracterización de liderazgo en distintas empresas y colegios de Colombia.

Antecedentes internacionales

Iniciando con las investigaciones internacionales en relación al contexto organizacional del voluntariado en Argentina Silva et al. (2013), los autores discuten la relevancia del liderazgo transformacional, el cual es entendido como un tipo de liderazgo ejercido por aquellos individuos con una fuerte visión y personalidad, además son capaces de cambiar las expectativas, percepciones y motivaciones de sus seguidores, liderando el cambio dentro de una organización. Los investigadores presentan la importancia del papel de un líder transformacional que, desde la mirada de los voluntarios, implica reconocimiento de su rol, apoyo y supervisión los cuales influyen también en la permanencia de los voluntarios en la organización. Esta revisión teórica tiene un aporte importante ya que los autores de la tesis, concluyen que a pesar de que el liderazgo es un tema muy abordado en la investigación no se encuentra literatura específica que relacione la variable liderazgo con el voluntariado. Por lo tanto, los autores consideran relevante explorar el tipo de liderazgo que se ejerce en organizaciones no lucrativas.

Continuando con Silva, Olsen, Pezzi y Sanjurjo (2016), en Argentina Buenos Aires, realizaron una investigación exploratoria-descriptiva-comparativa, en donde caracterizaron el liderazgo transformacional y transaccional en voluntarios jóvenes y adultos de Mar de Plata. Los investigadores administraron el instrumento Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ-5x) asumiendo como hipótesis que el grupo de voluntarios adultos sería más transaccional que en el grupo de voluntarios jóvenes y que, este último grupo sería más transformacional. Los resultados indican que sólo existirían discrepancias críticas y significativas entre el grupo de voluntarios menores de 30 años y el grupo de voluntarios mayores de 60 años, en la dimensión *Dirección por excepción pasiva*¹, dentro del estilo transaccional, mientras que en las dimensiones restantes

¹ Dirección por excepción pasiva: es una categoría del liderazgo transaccional en donde el líder tiene una actitud pasiva frente a las decisiones dentro de la organización (Vega y Zavala, 2004).

no se encontraron diferencias significativas entre ambos grupos, es decir, que los grupos de voluntarios jóvenes y adultos presentan características tanto del estilo transformacional como del transaccional, presentando niveles altos en las dimensiones motivación inspiracional, influencia idealizada como comportamiento y dirección por excepción activa.

Por otra parte, se encuentra la investigación denominada “Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana” realizado por Ayoub (2010) en Madrid España. El objetivo de esta investigación fue explorar los estilos de liderazgo que utilizan los funcionarios y el impacto que tienen sobre distintos indicadores de desempeño y determinar la relación existente entre crisis y carisma. La investigación fue de enfoque cuantitativo, en donde el objeto de estudio fueron los funcionarios con funciones directivas en la organización. Para la recolección de datos aplicaron una encuesta de tres partes con preguntas demográficas, del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ) y de percepción de crisis. En donde evidenciaron que el estilo de liderazgo transformacional es el más utilizado por los funcionarios federales, seguido del liderazgo transaccional.

También se encuentra a Rodríguez, Pedraja y Ganga (2017). En la investigación denominada “La relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de dirección intermedia: un estudio exploratorio desde Chile”, cuyo objetivo fue explorar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los equipos de trabajo. La muestra estuvo compuesta por 38 equipos de dirección intermedia en una organización del norte de Chile. Los instrumentos utilizados para el estudio fueron el Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ 5X corto) de Avolio y Bass (1995) para medir los estilos de liderazgo y la variable desempeño, tuvieron en cuenta, la estimación de la organización en escala de 1 a 100, definida a partir de la calificación de los superiores directos de acuerdo con la pauta de evaluación (que, en el caso de

los equipos evaluados, considera la apreciación de usuarios y clientes internos). Los resultados arrojan que los estilos de liderazgo transformacional y transaccional tienen un impacto positivo y significativo sobre el desempeño, en el sentido de que existen variaciones al ejercer el rol de líder y por último de acuerdo a los datos arrojados el estilo transaccional es el dominante seguido del transformacional.

Luego se encontró la investigación “Estilos de liderazgo para el éxito organizacional: Estudio de casos múltiple en empresas puertorriqueñas” realizado por Berdecía, González y Carrasquillo (2013). El objetivo de este trabajo fue identificar los estilos de liderazgo de los ejecutivos y su relación con el éxito organizacional en periodos de crisis económicas. La metodología aplicada en el estudio es de enfoque cualitativo basado en el diseño de estudio de casos, mediante la técnica de grupos focales a los ejecutivos de tres empresas puertorriqueñas reconocidas como parte de los 20 mejores patronos, en donde las personas seleccionadas fueron sometidas a la técnica de análisis de contenido. Los resultados del estudio muestran que el liderazgo transformacional y transaccional tuvo mayor presencia en los tres grupos ejecutivos, y ninguno se categorizó con el liderazgo Laissez-Faire². Finalmente, esta investigación muestra el impacto de estos estilos en el éxito organizacional, ya que los ejecutivos parten de cualidades intangibles, como la visión, los valores, la motivación, para crear ambientes efectivos en los procesos de cambios. De igual manera, la presencia de ambos estilos de liderazgo (liderazgo transformacional y transaccional) implica que las empresas cuentan con líderes que inspiran y

² Laissez- Faire: Según Campos¹ y Campos² (2014),

Es un término francés cuya traducción literal quiere decir “dejar hacer”. Durante años, esta expresión estuvo asociada al abandono de responsabilidades, tranquilidad en la toma de decisiones hacia los empleados y pereza, tomando un cariz negativo y poco conciliador del liderazgo de una empresa.(p.85)

facilitan el cambio, al mismo tiempo con buenos administradores que pueden establecer reglas y metas organizacionales contribuyendo al éxito.

El siguiente artículo titulado “El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo” de Hermosilla, Amutio, Costa y Páez (2016). Esta investigación tuvo como objetivo contrastar si en empresas del norte de España (País Vasco y Navarra) se asocia más fuertemente que los otros estilos de liderazgo a la percepción de los seguidores en relación con la satisfacción con el líder, la efectividad del líder y la motivación en el trabajo de los seguidores. El estudio se desarrolla en cuatro organizaciones, participando 47 directivos y 107 subordinados en Vizcaya, Guipúzcoa y Navarra (España). Para este estudio se utilizó el Multifactor Leadership Questionnaire - Form 5X (MLQ 5X; Bass y Avolio, 1995). En donde se encontró que el liderazgo transformacional se asocia con más fuerza a la satisfacción con el líder y de la misma manera tiene una relación positiva con la motivación, es decir, el liderazgo transformacional y la satisfacción con el líder predicen la motivación a trabajar de manera eficiente.

La siguiente investigación se titula “Caracterización de los diferentes estilos de liderazgo que ejercen los coordinadores sobre los centros de servicios múltiples de Fundación Niñez Internacional- Children International de la Ciudad de Guayaquil, Provincia del Guayas” realizado por Galarza (2013). Se centra en describir los diferentes estilos de liderazgo que ejercen los coordinadores. Se aplicaron dos test que permitieron, analizar los diferentes Estilos de liderazgo, el test de Liderazgo de Kurt Lewin y otro que fue el test de Liderazgo de la Universidad de Chile. Adicionalmente a la aplicación de los test se incluyó una guía de observación y una entrevista sobre la administración que realiza el coordinador, obteniendo

resultados que indican que los coordinadores poseen un estilo de liderazgo democrático, caracterizados por la responsabilidad, colaboración, compromiso, carisma, analíticos y creativos.

También se encuentra el artículo titulado “Caracterización del liderazgo y la competitividad de las MYPE rubro abarrotes mercado de Castilla Piura” de Medina (2019), cuyo objetivo fue identificar las características del liderazgo y la competitividad en las MYPE de Rubro Abarrote. La metodología empleada por el autor, fue de carácter descriptivo, tipo cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal y la población estuvo conformada por 5 MYPE, 22 trabajadores con una muestra de 89 clientes. Para la recolección de información se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario, las preguntas fueron cerradas de escala nominal y fueron aplicadas a propietarios, trabajadores y clientes. Concluyendo que en las MYPE se distinguen diferentes características de distintos estilos de liderazgo entre ellas el liderazgo participativo, que promueve el dialogo entre los colaboradores de la organización, y el liderazgo autoritario que se evidencia en el carácter firme del líder en el momento de afrontar situaciones críticas y por último el liderazgo transformacional que se centra en motivar al equipo de trabajo.

Antecedentes nacionales

Se encuentra la investigación denominada “Caracterización de los estilos de liderazgo de los líderes del área de producción y la motivación laboral de los empleados de compañía de empaques S.A” realizado por Cartagena y Quintero (2016) de la ciudad de Medellín Antioquia. El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de correlación de las variables estilos de liderazgo y motivación presentes en la empresa. Esta investigación de enfoque cuantitativo de tipo descriptivo- exploratorio utilizó el Cuestionario de Motivación para el Trabajo (CMT) de Fernando Toro (1985) y el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo (MLQ) de Bass y Avolio

(1997) versión adaptada y validada por Vega y Zabala (2004). Los resultados de este estudio presentan que el liderazgo transformacional es el estilo más representativo a nivel de la organización y se evidencian factores motivacionales internos y externos que tienen fuertes asociaciones con los estilos de liderazgo. Los autores, indican que, aunque los líderes de producción tienen una alta tendencia a generar confianza y cohesión con sus equipos de trabajo con el fin de dar cumplimiento a los objetivos organizacionales, estos tienden a evitar tomar decisiones en circunstancias críticas ya que actúan solo en el momento en el que los problemas llegan a ser graves.

También se encuentra la investigación denominada “Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras Colombianas” de Escandón y Hurtado (2016) realizado en Cali Valle del Cauca. Este estudio parte de la teoría de rasgos de liderazgo para analizar la influencia del tipo de liderazgo de las empresas Colombianas sobre su desempeño exportador. Para cumplir este objetivo se utiliza una muestra de 306 empresas exportadoras Colombianas y por medio de un análisis de conglomerados bietápico ³se analizaron los diferentes tipos de liderazgo: democrático, autocrático y liberal. Los resultados obtenidos identifican un conglomerado de empresas con alto desempeño exportador que combinan el liderazgo liberal y el democrático, mientras que el segundo conglomerado está conformado por las empresas con bajo desempeño exportador que asumen un liderazgo liberal. Se concluye que para alcanzar niveles de desempeño superior los gerentes Colombianos ejercen el liderazgo con un equilibrio entre libertad y control.

³ Análisis de conglomerados bietápico: Es el “análisis de conglomerados en dos fases, también llamado bietápico, es una herramienta de exploración diseñada para descubrir las agrupaciones naturales de un conjunto de datos” (Pérez, 2011, p.119).

Por otra parte, la investigación “Liderazgo transformacional y responsabilidad social en asociaciones de mujeres cafeteras en el Sur de Colombia” elaborado por Díaz, Andrade, y Ramírez, (2019) de Neiva Huila. Donde el propósito de este estudio fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la responsabilidad social en organizaciones de mujeres productoras de café. Esta es una investigación cuantitativa correlacional transversal para la cual, se aplicaron dos cuestionarios el primero corresponde al Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ 5x) versión corta para medir el liderazgo y la responsabilidad social. Se utilizó un cuestionario en donde fue elaborado de acuerdo a los conceptos y necesidades a evaluar. Los resultados indican que hay una relación significativa y positiva entre las prácticas de liderazgo transformacional y la percepción de responsabilidad social, especialmente en las dimensiones de influencia idealizada (conducta y atribuida) y estimulación intelectual del liderazgo transformacional, y las dimensiones de asuntos laborales y sociedad de la responsabilidad social.

Otra investigación a nivel nacional es la realizada por García, Salas y Gaviria (2017) cuyo objetivo fue identificar el estilo de liderazgo promovido según el género de los gerentes en las PYMES de Cali del sector manufacturero y de alta tecnología. Este estudio tuvo una muestra probabilística de 142 sujetos a los cuales se le administró el cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ) de Bass y Avolio (1997) adaptado por Northouse (2010). Los resultados mostraron que el estilo sobresaliente en dicha muestra era el transformacional, tanto en hombres como en mujeres, es decir, que la variable género no difieren en el estilo de liderazgo que se ejerza.

Finalmente, a nivel local se encontró la investigación “El liderazgo: un desafío para las IES del departamento del Cauca” realizada por Lasso, Maya, Alvarado y Velasco (2019) en el municipio de Popayán, esta investigación tuvo como principal objetivo identificar los estilos de

liderazgo de dos Instituciones de Educación Superior del sector privado del departamento del Cauca (Colombia). Las investigadoras realizaron un estudio cuantitativo y transversal, mediante un muestreo probabilístico intencional evaluando los estilos de liderazgo de 45 directivos, utilizando el instrumento Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ 5X) en forma de auto evaluación para evaluar el comportamiento del líder. Los resultados indican que el estilo de liderazgo transformacional es el predominante en ambas instituciones, quedando en segundo lugar el estilo transaccional y por último el estilo pasivo. De acuerdo a esto, las autoras evidencian la coexistencia entre los estilos de liderazgo transformacional y transaccional de modo que se exige gran habilidad para adaptar el estilo de liderar conforme a las situaciones y realidades, en donde es importante la buena relación del líder con los miembros para que haya un grado de motivación.

Para concluir, la literatura encontrada arroja avances importantes en el tema de liderazgo y estilos de liderazgo a nivel empresarial. Sin embargo, el cuerpo de conocimientos sobre esta variable en contextos organizacionales de voluntariado es muy escaso, puesto a que no se encuentran investigaciones que relacionen el estilo de liderazgo en voluntariados en el contexto colombiano.

Contextualización

Es importante mencionar que la Cruz Roja, es una red humanitaria que se ha venido desarrollando en el transcurrir del tiempo. Por lo tanto, se describe su gestión y organización desde sus inicios, país de origen, fundador, su objetivo, funciones y su expansión a nivel mundial, nacional y local en Colombia.

El Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR) se originó gracias a cinco 5 miembros entre ellos Henry Dunant en el año 1863, en Ginebra, Suiza. El objetivo, de este comité fue prestar protección y asistencia a víctimas de conflictos y enfrentamientos armados (CICR, s.f).

A finales del año de 1863 a través del comité, Dunant propuso que la entidad tuviera auxiliares de servicios sanitarios para los ejércitos. Y en agosto de 1864 Dunant y los colaboradores promovieron que los gobiernos aprobaran el primer convenio de Ginebra contando con la participación de 24 representantes de 16 países europeos y de Estados Unidos. En el cual 12 de estos países firmaron el primer convenio de prestar asistencia a los soldados heridos en campaña, en donde se les dio un uniforme el cual tenía una Cruz Roja en un fondo blanco (CICR, s.f).

Para el año de 1965, en la conferencia realizada en Viena, Austria se establecen siete (7) principios fundamentales: humanidad, imparcialidad, neutralidad, independencia, voluntariado, unidad y universalidad. En la actualidad el Movimiento Internacional de la Cruz Roja, está conformado por tres (3) componentes, en donde cada una tiene personalidad jurídica propia y desempeñan funciones diferentes, pero siendo estas complementarias entre sí: el Comité Internacional de la Cruz Roja (CICR), la Federación Internacional de Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y la Media Luna Roja y las Sociedades Nacionales de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja (Cruz Roja Española, 2020).

El Movimiento se coordina a través de tres órganos: 1. la conferencia internacional, en donde se reúnen cada cuatro años, constituyéndola la más alta autoridad deliberante de la Cruz Roja. 2. la comisión permanente, siendo la que prepara la conferencia internacional recibiendo colaboración de la sociedad nacional sede de la conferencia. 3. el consejo de delegados, en cual reúne los representantes de todos los componentes del movimiento, cada dos años, y teniendo

que pronunciarse muy a menudo sobre cuestiones de política o sobre algún asunto de interés de movimiento (Cruz Roja Española, 2020).

En Colombia se encuentra la Sociedad Nacional de la Cruz Roja Colombiana (SNCRC), es una entidad de carácter privado, sin ánimo de lucro, de carácter voluntario, que tiene por finalidad “prevenir y aliviar el sufrimiento de las personas en toda circunstancia” (SNCRC, 2019). Esta organización es caracterizada por ser la primera institución humanitaria en el país, la cual cada año beneficia a las personas, siendo líderes en gestión de riesgos y desastres y promoviendo programas de promoción de la salud y prevención de la enfermedad. Esta organización “hace parte de la red humanitaria más grande del mundo, ya que se encuentra en más de 190 países en los 5 continentes y cuenta con más de 13 millones de voluntarios” (Cruz Roja Colombiana, 2019).

El plan estratégico de la SNCRC se encuentra alineado con el Marco de Acción Interamericano (MAI) 2016-2020, el cual establece tres (3) ejes temáticos:

Eje estratégico 1, Salvar vidas y proteger los medios de vida y apoyar a la recuperación después de desastres y crisis. Eje estratégico 2, posibilita una vida sana y segura, reduciendo el riesgo de desastres y acciones que combatan el cambio climático. Eje estratégico 3, promover la inclusión social y la cultura de la no violencia y la paz, en donde se practiquen los principios y valores de la institución (Cruz Roja Colombiana, 2019, parr.4).

La Cruz Roja Colombiana (CRC) actualmente cuenta con 32 seccionales ubicadas en cada departamento colombiano. Estas seccionales manejan dos líneas pragmáticas, la primera línea es la acción humanitaria del voluntariado, en donde el voluntario elige de acuerdo a las

características que tenga el programa o subprograma, para brindar sus servicios a favor de la comunidad. A su vez, esta línea maneja estos campos de acción dentro del programa: adulto mayor donde manejan el proyecto, búsqueda y rescate, cultura para la paz, educación y desarrollo comunitario, gestión del medio ambiente y cambio climático, programa sector escolar, programa de fortalecimiento de voluntariado y seguridad vial. La segunda línea pragmática es el ciclo institucional del voluntariado, en donde se tiene la participación del voluntariado dentro del tiempo que presta sus servicios, este maneja dos líneas de acción: bienestar y voluntariado, estrategias de liderazgo transformacional (Cruz Roja Colombiana, 2019).

Ahora bien, la Cruz Roja Colombiana Seccional Cauca fue reconocida por la SNCRC el 29 de diciembre de 1969 y actualmente las instalaciones de la CRSC, se encuentra ubicada en el Barrio Bolívar en la Carrera 6 # 5N – 33 en la ciudad de Popayán y cuenta con 144 voluntarios y voluntarias reportados en Popayán, los cuales se dividen en tres grupos, Damas Grises, Juventud y Socorrismo. Esta organización brinda recursos tanto en atención y prevención frente a la salud que son fundamentales, especialmente en poblaciones que se encuentran en estado de vulnerabilidad.

Es importante mencionar que la CRSC realiza espacios de formación en donde la principal población es el Voluntariado, encontrándose entre las líneas formativas el Plan Estratégico 2020, el cual su eje principal “fortalecer el liderazgo del voluntariado para desarrollar la acción humanitaria de manera pertinente, suficiente, competente e incluyente” (Política Nacional de Voluntariado, s.f).

Cabe añadir que el voluntariado es un agente de gran importancia en una organización. Por ejemplo, Stanley, Ellis, Navajo (como se citó en Tallarico y Berti, 2005) destacan la importancia de incorporar voluntarios a las organizaciones y los beneficios que éstos pueden

aportar para la ejecución de sus programas. Algunos de los beneficios son que facilitan un puente entre los beneficiarios y la comunidad, incluyen un componente más humano y vital en la integración, facilitan la cooperación de la comunidad, incluyen un componente de defensa de los derechos y facilitan el trabajo en equipo entre usuarios, remunerados, voluntarios y la comunidad.

Es importante tener en cuenta que para liderar voluntarios deben tener presente algunas acciones como: entender sus necesidades o expectativas, reconocer dificultades o logros, prevenir el desgaste laboral, detectar obstáculos o irregularidades, clarificar roles, inspirar confianza o motivar, mostrar integridad/consistencia, promover un buen clima de trabajo, entre otras cuestiones (Silva et al.2013).

Por lo tanto, el liderazgo en esta organización es una temática que tiene gran importancia, ya que el personal voluntario siempre está en constante interacción con los demás y conduciendo mediante su influencia y potencialidad, al grupo a una meta en común.

Justificación

En la actualidad el liderazgo y los estilos de liderazgo han sido objeto de diferentes investigaciones en diversos contextos, tanto a nivel internacional, nacional y local, desarrollados en organizaciones empresariales y del sector educativo. Sin embargo, en organizaciones humanitarias sin fines de lucro la literatura frente a dichas variables es casi que inexistente.

Cabe resaltar que la Cruz Roja, tiene un proceso de formación en términos de liderazgo dirigido a su equipo voluntario. Pero no hay una clara identificación del estilo de liderazgo que este desempeñando el voluntariado dentro de la organización. Por lo tanto, la pertinencia de esta investigación radica en identificar los estilos de liderazgo, en donde se aportará una descripción de los mismos que se puedan hallar dentro de los grupos del voluntariado, ya que dicha variable

influye en el trabajo en equipo y los resultados de la organización. Por tal razón, es importante dar a conocer a la Cruz Roja los atributos distintivos del liderazgo de cada agrupación, para que sean fortalecidos en el proceso de formación que se ejecuta dentro de la organización. Dado que el liderazgo, es un eje fundamental en el desarrollo de su labor, ya que es el movilizador y orientador hacia la consecución de objetivos en atención y asistencia humanitaria. Esta identificación permitirá aportar nuevas perspectivas frente al liderazgo del voluntariado y de igual modo, generar conocimientos que puedan ser utilizados para proyectos posteriores.

Objetivos

Objetivo General

Caracterizar los estilos de liderazgo que se presentan en las agrupaciones (Damas Grises, Socorristas y Juveniles) del voluntariado de la Cruz Roja Seccional Cauca de la Ciudad de Popayán.

Objetivos específicos

Identificar los estilos de liderazgo que se presentan con más frecuencia en las distintas agrupaciones del voluntariado de la Cruz Roja.

Describir los estilos de liderazgo de las agrupaciones del voluntariado de la Cruz Roja.

Detallar características diferenciales de las agrupaciones de la Cruz Roja Seccional Cauca.

Referente Conceptual

El término liderazgo, es un aspecto que ha tomado gran relevancia en la actualidad y su conceptualización ha ido desarrollándose a través del tiempo. Para iniciar Lord y Maher (citados en Lupano y Castro, 2008) refieren que el liderazgo “es fundamentalmente un proceso atributivo resultado de un proceso de percepción social, siendo la esencia del mismo el ser percibido como líder por los otros” (p.108). En efecto, el ser humano se guía por las atribuciones, es decir, por las inferencias que se realizan sobre el comportamiento de las otras personas a partir de sus cualidades.

Por otra parte, para Silva et al. (2013) el liderazgo “es un proceso de influencia, no un rol específico, sino una habilidad social. Según este modelo, liderar implica procesos de consideración, estimulación, motivación e influencia, entre otros” (p.151).

Por el contrario para Robbins y Judge (citados en Cartagena y Quintero, 2016) definen el liderazgo como “la habilidad para influir en un grupo y dirigirlo hacia el logro de un objetivo o un conjunto de metas” (p. 30).

Si bien, las definiciones en torno al liderazgo son numerosas hay autores que refieren el liderazgo como proceso y otros hacen énfasis en habilidades. Es decir, la habilidad es una aptitud innata o desarrollada, mientras que, un proceso es un conjunto de acciones realizadas con un fin específico. En donde ambas concluyen en un solo fin que es alcázar las metas propuestas.

Cabe mencionar, que para esta investigación se tendrá en cuenta la definición de Silva et al. (2013), al definir el liderazgo como un proceso y que además presenta en su conceptualización algunas características asociadas al estilo de liderazgo transformacional.

Por otro lado, Eagly y Johannesen (citados en García et al. 2018) refieren que los estilos de liderazgo “son patrones de conducta mostrados por los individuos (por los líderes) que son estables” (p.28). De igual manera Galarza, (2013) refiere que el estilo de liderazgo “Es el patrón

de conducta que se utiliza cuando se está tratando de influenciar la conducta de otros” (p. 29). Por lo tanto, se puede inferir que el líder además de dirigir a un grupo es un agente que influye en los colaboradores a través, de su comportamiento, sus ideas y su gestión dentro de la organización.

Ahora bien, en cuanto a los distintos estilos de liderazgo, estos se exponen a partir de enfoques o modelos teóricos que tratan de explicar el fenómeno del liderazgo.

Enfoques de liderazgo

El liderazgo es un tema que ha tenido un gran avance en cuanto a sus explicaciones desde diferentes posturas, generando así diversos enfoques en donde presentan aspectos teóricos importantes a tener en cuenta. Por lo tanto, a continuación se presenta los principales enfoques de liderazgo elaborados por Lupano y Castro (2008).

Enfoque de rasgos. En primer lugar, este enfoque permite identificar al tipo de persona que podría ocupar un cargo de liderazgo, aunque no indican si el líder será eficaz o no y propone los siguientes rasgos característicos relacionados con el liderazgo efectivo: altos niveles de energía, tolerancia al estrés, integridad, madurez emocional y autoconfianza.

Enfoque conductual. Se centra en el análisis de las conductas de los líderes y su relación con el liderazgo efectivo. La principal sede de estos estudios fue la Ohio State University en donde se descubrió que los seguidores perciben la conducta de su líder a partir de las siguientes categorías: A. Iniciación de estructura, referente a las conductas orientadas a la consecución de tareas y B. Consideración, hace referencia a las conductas que tienen como fin el mantenimiento o mejora en las relaciones entre el líder y seguidores.

Enfoque situacional. Se centra en la idea que diferentes patrones de conductas pueden ser efectivos en diferentes situaciones, es decir la forma de liderar se puede adaptar de acuerdo al contexto y situación. (Castro y Lupano 2008)

Enfoque transformacional. Su principal precursor fue Bass y Avolio este enfoque considera (3) tres estilos de liderazgo desarrollados a partir de las ideas del liderazgo carismático de Burns.

Estilo de liderazgo transformacional. Este estilo de liderazgo se describe a partir de los efectos que produce el líder en sus seguidores, es decir, son aquellos líderes caracterizados por producir cambios y motivar a sus colaboradores, a través de una influencia que trasciende los intereses personales.

Cabe resaltar que este estilo tiene cuatro componentes principales en primer lugar se encuentra el carisma, en donde los líderes se comportan de tal manera que, son tomados como modelos por sus seguidores. En segundo lugar la inspiración, a través del cual los líderes motivan e inspiran a sus seguidores fomentando el espíritu de grupo. En tercer lugar la estimulación intelectual, por el cual los líderes estimulan a sus seguidores a tener ideas innovadoras y creativas a partir de la generación de nuevos interrogantes y no se critican los errores individuales ni las ideas que difieran de las del líder y por último en el cuarto lugar la consideración individualizada, en donde los líderes prestan atención especial a las necesidades individuales de desarrollo personal de cada uno de los seguidores, reconociendo las diferencias particulares (Lupano y Castro 2008).

Estilo de liderazgo transaccional. Este estilo suele darse cuando los líderes premian de acuerdo al rendimiento de los seguidores o, por el contrario, interviene negativamente (sanciona) si no hay un buen desempeño de los colaboradores. Este se conforma por dos componentes: el primero la recompensa contingente, en donde la interacción entre líder y seguidores es mediada por intercambios recíprocos, el líder identifica las necesidades de los seguidores y realiza una transacción entre las necesidades del grupo y las de cada persona y el segundo el manejo por

excepción en donde el líder interviene solo cuando hay que hacer correcciones o cambios en las conductas de los seguidores (Lupano y Castro 2008).

Estilo Laissez-Faire. Este implica la ausencia del liderazgo: las decisiones no son tomadas, las acciones son demoradas y las responsabilidades del líder son ignoradas (Lupano y Castro 2008).

De igual modo, García et al. (2018), describen el estilo transformacional refiriéndose a aquellos líderes que logran que sus seguidores estén motivados a hacer más de lo que se espera. Por otro lado, el liderazgo transaccional lo describe como un intercambio entre beneficio y recompensa motivando a los seguidores al objetivo en función de ello. Y por último el estilo laissez-faire, que es un estilo ausente en donde el líder evita tomar decisiones.

Cabe mencionar que, para el desarrollo de la caracterización de los estilos de liderazgo de este estudio se tendrá en cuenta el enfoque transformacional propuesto por Bass y Avolio. Puesto que abarca las dimensiones y característica que evalúa y mide el instrumento MLQ que se utilizará, para la identificación de los estilos de liderazgo presentes en la Cruz Roja Seccional cauca.

Metodología

Método

La investigación que se realizará es de tipo descriptivo ya que busca identificar y detallar el estilo de liderazgo que ejerce los grupos de voluntariado de la Cruz Roja Seccional Cauca. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirman que

Con los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características [...] o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables (p. 94).

Enfoque de investigación

Esta investigación se llevará a cabo a partir desde un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, ya que no se manipulan las variables y se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural. Con corte transversal, puesto que los datos se recolectarán en un solo momento y su propósito es describir variables.

Se adopta dicho enfoque ya que los estudios determinan que este implica la comprobación de hipótesis discutidas desde un plano teórico, logrando la máxima sistematización posible y se centra en la objetividad, la replicabilidad y la generalización.

Técnica

Para el presente proyecto investigativo se utilizará como técnica un cuestionario tipo Likert, que va dirigido a los grupos de voluntariado con el fin de evaluar e identificar el estilo de liderazgo dentro de la organización de la Cruz Roja. De acuerdo a Hernández et al. (2014) el

cuestionario “consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p.171). Y se considera como una de las herramientas más utilizadas en la recolección de datos.

Instrumentos

Las nuevas versiones del instrumento MLQ se desarrollaron gradualmente para adaptarse a diferentes necesidades de evaluación, en donde se utilice menos tiempo, en donde los cuestionarios no sean editados por cualquier persona y estén protegidos. Las versiones actuales del MLQ son: Múltiples factores de Liderazgo Cuestionario 360 (MLQ 360), Multifactor Liderazgo Cuestionario Formulario Ser (MLQ Ser), Multifactor Liderazgo Cuestionario Formulario Rater (MLQ Forma Rater), Equipo Multifactor Liderazgo Cuestionario (TMLQ), y el Cuestionario de Liderazgo Multifactorial vs real debe.

Para la recolección de información el instrumento que se utilizará será el Multifactor Leadership Questionnaire, (MLQ 5x), de Bass y Avolio del año 1985, en la adaptación de Vega y Zavala 2004 (Anexo 1). Se adopta dicho instrumento ya que, una de sus posibilidades de aplicación es que es autoadministrado y porque evalúa los estilos de liderazgo del enfoque transformacional adoptado para este estudio. Este instrumento está compuesto actualmente por 82 ítems, pero para la aplicación en esta investigación se utilizarán solo los 45 ítems que corresponden a la versión original, el cual miden múltiples variables que asociadas, dan cuenta de los estilos de liderazgo: Transformacional, Transaccional y Laissez Faire (pasivo/ evitativo).

El cuestionario está organizado como un modelo jerárquico de nueve variables, tres variables de alto orden como:

Liderazgo transformacional, liderazgo-transaccional, liderazgo correctivo-Evitador. Las dos primeras están correlacionadas entre sí, mientras que la última es una variable

independiente. Dentro de la variable de primera orden llamada liderazgo transformacional, se encuentran las de segundo orden carisma/Inspiracional y estimulación intelectual. En la variable de primer orden denominado liderazgo transaccional se encuentran las de segundo orden consideración individualizada y recompensa contingente. Por último, en la variable liderazgo correctivo/Evitador contribuyen directamente la dirección por excepción activa y liderazgo pasivo/Evitador. (Vega y Zavala, 2004, p. 138)

El MLQ, intenta evaluar actitudes y comportamientos relacionados con estilos de liderazgo. Para lograr dicho objetivo, los autores construyeron el instrumento basándose en una escala de tipo Likert, la cual consiste en “un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones o juicios frente a los cuales se pide la reacción de las personas a las cuales se les administra” Hernández y otros (como se citó en Vega y Zavala, 2004, p.139). De esta manera, se le solicita a la persona que conteste el instrumento, ante un ítem eligiendo uno de los cinco (5) puntos como se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1.

Escala de puntuación MLQ

Escala	Puntuación
Nunca	0
Rara vez	1
A veces	2
A menudo	3
Frecuentemente sino siempre	4

Fuente. Vega y Zavala, 2004

Cada opción de respuesta tiene un valor, en el cual la persona escoge una. Cada variable tiene una puntuación directa, lo cual a mayor puntaje es mayor presencia de las conductas que caracterizan al liderazgo. Para obtener la puntuación total se suman todas las puntuaciones obtenidas con las respuestas seleccionadas por el participante (Vega y Zavala, 2004).

Población

La Cruz Roja Colombiana Seccional Cauca, cuenta con 144 voluntarios y voluntarias activas reportados en Popayán para el año 2020. Para este estudio se tomará una muestra aleatoria de 45 voluntarios-as lo cual representa un 30% de la población. Los criterios a tener en cuenta para los participantes son:

Criterios de inclusión y exclusión. Los criterios a tener en cuenta para los participantes se establecen de acuerdo a la metodología virtual adoptada a partir, de las circunstancias actuales de salud. Por ende, en primera instancia el voluntario (a) que participe deberá contar con acceso a internet y manejo de las TIC y por último el personal administrativo de la CRSC quedará exonerado de la participación.

Aspectos éticos

Los principios y normas éticas en los cuales se sustenta la investigación, se encuentran soportado mediante la Ley 1090 del 2006 y al Código Deontológico y Bioético del Psicólogo, donde se plasma la importancia de respetar y proteger la información que brinde una persona o comunidad, además esta establece todo lo referente con el ejercicio de la psicología.

Por este motivo esta investigación cumplirá a cabalidad lo mencionado en el artículo 2 de la Ley 1090 del 2006, en el cual se resalta la importancia de la confidencialidad, es decir, de la protección de la información, la cual es suministrada por una persona o por una comunidad al

psicólogo (Colegio Colombiano de Psicólogos, 2009). De igual manera se realizará un consentimiento informado (Anexo 2), donde se comunicará a los participantes acerca de la confidencialidad, el cuidado que se le dará la información y sobre todo de la participación voluntaria de este proceso.

Avances de la investigación

La investigación en curso tuvo varios retos a partir de la contingencia sanitaria de la COVID- 19 que surgió desde el mes de marzo del presente año y dificultó el acercamiento con la organización Cruz Roja Colombiana Seccional Cauca de la ciudad de Popayán, a razón de las medidas de distanciamiento social y confinamiento del equipo investigador y por el acceso a los participantes quienes hacen parte de la respuesta humanitaria y sanitaria frente a la epidemia. Por lo tanto, en el momento del confinamiento se fue adelantando el anteproyecto desde una experiencia virtual, siendo esta metodología algo nuevo a lo que se debió adaptar. El cambio repentino fue algo negativo ya que se estaba acostumbrado a un trabajo presencial. Algunas complicaciones fueron ocasionadas por la conexión a internet muchas veces deficiente. Sin embargo a pesar de las adversidades se puso todo el empeño posible en la realización del proyecto.

Por otra parte, otro reto fue el diseño metodológico, que se debió adaptar a una metodología virtual. A medida que se avanzó en la investigación, se vio la necesidad de hacer ajustes, que permitieran acercarse a la población de forma virtual, como por ejemplo la localización y adaptación del cuestionario MLQ (Anexo 3) a través de la plataforma virtual Google forms.

En cuanto a los preparativos del trabajo de campo se da inicio a partir de concertar un espacio con la CRSC, para presentar el proyecto general y las condiciones metodológicas de la aplicación del instrumento, para la cual se realizó un protocolo (Anexo 4) con información previa tanto del proyecto como del instrumento. Así mismo, se elaboró una infografía (Anexo 5) con el fin de amenizar y resumir la información de lo anteriormente dicho. Cabe mencionar que

la organización CR está muy interesada con que se pudiese llevar a cabo el proyecto investigativo y la aplicación del instrumento. Sin embargo, debido a las circunstancias que se viven en la realidad actual, la CRSC al ser una entidad humanitaria ha tenido mayores retos que enfrentar desde su servicio a la comunidad en general. Adicionalmente esta organización, se presenta deserción en su equipo de voluntarios, por lo tanto, no se logró pactar un espacio para realizar la aplicación del cuestionario.

La expectativa que se tiene frente a este proyecto, es que los próximos investigadores se motiven y se interesen en seguir investigando el tema de liderazgo, es decir, que puedan retomar la presente investigación en curso, ya que sería de gran aporte para la academia en cuestiones de materia investigativa. Así mismo, para la CRSC el identificar el estilo de liderazgo que se desempeña dentro del voluntariado puede aportar elementos de influencia sobre el trabajo grupal y la consecución de metas, y herramientas para la generación de ideas que apoyen nuevos proyectos a futuro en la Cruz Roja y que se puedan seguir fortaleciendo los lazos investigativos con la Cruz Roja Colombiana Seccional Cauca.

En cuanto a la experiencia adquirida en este proceso de formación en el campo investigativo, se puede decir que, a pesar de la contingencia, la adaptación a la metodología virtual, generó nuevos conocimientos y experiencias que de alguna manera se llevan más allá de la zona de confort. Aunque no se pudo establecer un contacto más cercano con la población, investigar de forma remota permitió explorar nuevas herramientas y acercamientos a lo que podría ser la próxima realidad para el ámbito laboral para el profesional en psicología, en el mundo digital.

Referencias bibliográficas

- Ayoub, J. (2010). *Estilos de liderazgo y sus efectos en el desempeño de la administración pública mexicana* (Tesis Doctoral). Universidad Autónoma de Madrid Facultad de Derecho Departamento de Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Madrid.
- Berdecía, Z., González, J., y Carrasquillo, R. (2013). Estilos de liderazgo para el éxito organizacional: estudio de casos múltiples en empresas Puertorriqueñas. *Revista de Estudios Avanzados de Liderazgo*, 1, 2
- Campos, A. y Campos, L. (2014). Optimizando la gestión y administración profesionales. Comunicación y liderazgo laissez faire enfermero. *Revista Española de comunicación en salud*. 6(1), 85-93.
- Cartagena, A. y Quintero, J. (2016) *Caracterización de los estilos de liderazgo de los líderes del área de producción y la motivación laboral de los empleados de compañía de empaques S.A* (tesis de grado).Universidad San Buenaventura. Medellín, Colombia.
- Código Deontológico y Bioético y otras disposiciones (Ley 1090 de 2006) (6 de septiembre). Diario Oficial, 46.383. 2006, 6, septiembre.
- Comité Internacional de la Cruz Roja. (s.f).*historia del CICR*. Recuperado de <https://www.icrc.org/es/historia-del-cicr>
- Cruz Roja Colombiana (2019). *La Cruz Roja en Colombia*. Recuperado de <https://www.cruzrojacolombiana.org/la-cruz-roja-en-colombia/>
- Cruz Roja Colombiana. (2019). *Políticas y Normatividad Institucional*. Recuperado de: <https://www.cruzrojacolombiana.org/la-cruz-roja-en-colombia/>

Cruz Roja Española (2020). *Historia de la Cruz Roja y la Media Luna Roja*. Recuperado de

<https://www2.cruzroja.es/historia>

Díaz, Y., Andrade, J. y Ramírez, E. (2019). Liderazgo Transformacional y responsabilidad social en asociaciones de mujeres cafeteras en el Sur del Colombia. *Información Tecnológica*, 30(5), 121-130. Doi: 10.4067/S0718-07642019000500121

Escandón, D. y Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *Estudios Gerenciales*, 32(139) ,137-145. Doi:10.1016/j.estger.2016.04.001

Federación internacional de sociedades de la Cruz Roja y de la media luna roja. (2010). *Estrategia 2020 salvar vidas, cambiar mentalidades*. Ginebra.

Fundación Universitaria de Popayán (2019) Guía de Trabajos de Grado. - Programa de Psicología.

Galarza, C. (2013). *Caracterización de los diferentes estilos de liderazgo que ejercen los coordinadores sobre los Centros de Servicios Múltiples de Fundación Niñez Internacional- Children International de la ciudad de Guayaquil, Provincia del Guayas* (Tesis de grado). Universidad de Guayaquil. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/10397>

García, M., Salas, L. y Gaviria, E. (2016). Estilos de liderazgo de hombres y mujeres en las MYPES. *AD-Minister*, 31, 25-46. DOI: 10.17230/ad-minister.31.2

Garzón, S. y Marín, D. (s.f). *Caracterización del estilo de liderazgo y la percepción de sus colaboradores* (tesis de especialización) Universidad de Manizales, Colombia.

- Hermosilla, D., Amutio, A., Costa, S., y Páez, D., (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Journal of Work and Organizational Psychology* 32 (3) 135–143. doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a ed.). México: McGraw-Hill.
- Lasso, M., Maya, S., Alvarado, O., y Velasco, M. (2019). Liderazgo: un desafío para las IES del departamento del Cauca. *Espirales* 3(31), 50-64. DOI: <https://doi.org/10.31876/er.v3i31.692>
- Lupano, M. y Castro, S. (2008). Estudio sobre el liderazgo. Teorías y evaluación. *Psícodebate* 6. *Psicología, cultura y sociedad*. (p 107-117)
- Medina, J. (2019) *Caracterización del liderazgo y la competitividad de las MYPE Rubro abarrotos mercado de Castilla Piura, año 2019* (tesis de pregrado). Universidad Católica los Ángeles Chimbote. Piura, Perú.
- MICRMLR, (2019). Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, *Política de movimiento internacional de la Cruz Roja Y de la Media Luna Roja sobre la atención a necesidades de salud mental y apoyo psicosocial*. Ginebra (Suiza)
- Pedraja, L. y Rodríguez, E. (2008). Estilos de liderazgo, gestión del conocimiento y diseño de la estrategia: un estudio empírico en pequeñas y medianas empresas. *Interciencia*, 33(9), 651-657.
- Pereda, G. (2018). *Adaptabilidad del estilo de liderazgo en voluntarios de una organización sin fines de lucro* (tesis de pregrado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

Política Nacional del voluntariado (2019).Cruz Roja Colombiana. Recuperado de <https://www.cruzrojacolombiana.org/wp-content/uploads/2019/11/Politica-voluntariado-Cruz-Roja-Colombiana-1.pdf>

Rodríguez, E., Pedraja, L., y 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. Doi: <https://doi.org/10.18800/contabilidad.201701.009>

Rubio, M. y VÍla, R. (2016). El análisis de conglomerados bietápico o en dos fases con SPSS. *Revista D´Innovació i Recerca en Educació*. 10(1) ,118-126

Silva, Y., Olsen, C., Pezzi, L. y Sanjurjo, N. (2016) Liderazgo transaccional y transformacional de voluntarios jóvenes y adultos de Mar del Plata. *Psicoperspectivas* 15(3), 145-156. Doi: 10.5027/psicoperspectivas-vol15-issue2-fulltext-769

Silva, Y.F., Vega, R. E., y López, A. B. (2013). Liderazgo y voluntariado en organizaciones no lucrativas. *FACES*, 40,149-157.

Tallarico, G. y Berti, H. (2005). *El voluntariado*. Barcelona

Vega, C. y Zavala, G. (2004). *Adaptación del cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ Forma 5X Corta) DE B. Bass Y B. Avolio al contexto organizacional chileno* (tesis de pregrado).Universidad de Chile Facultad de ciencias sociales departamento de psicología. Chile.

Anexos

Anexo 1. Plantilla de respuestas del instrumento de evaluación Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ).

Nombre: _____ Fecha: _____

Organización: _____ Cargo: -

Este cuestionario intenta describir su estilo de liderazgo, tal como Usted lo percibe. Por favor, responda todos los ítems de este cuadernillo. **Si un ítem le resulta irrelevante o le parece que no está seguro o que no conoce su respuesta, no lo responda.**

En las siguientes páginas se presenta 45 afirmaciones descriptivas, juzgue cuan frecuente cada afirmación se ajusta a usted. La palabra “además” puede significar sus pares, clientes, informantes directos, o supervisores, o todos ellos.

Use la siguiente escala de clasificación, para sus respuestas, marcando la categoría correspondiente con una cruz o un círculo.

Nunca	Rara vez	A veces	A menudo	Frecuentemente, sino siempre
0	1	2	3	4

1. Ayudo a los demás siempre que se esfuercen	0	1	2	3	4
2. Acostumbro a evaluar críticamente creencias y supuestos para ver si son apropiados	0	1	2	3	4
3. Trato de no interferir en los problemas, hasta que se vuelven serio	0	1	2	3	4
4. Trato de poner atención sobre las irregularidades, errores y desviaciones de los estándares requeridos.	0	1	2	3	4

5. Me cuesta involucrarme cuando surge alguna situación relevante	0	1	2	3	4
6. Expreso mis valores y creencias más importantes	0	1	2	3	4
7. A veces estoy ausente cuando surgen problemas importantes.	0	1	2	3	4
8. Cuando resuelvo problemas, trato de verlos de distintas formas.	0	1	2	3	4
9. Trato de mostrar el futuro de modo optimista.	0	1	2	3	4
10. Hago que los demás se sientan orgullosos de trabajar conmigo.	0	1	2	3	4
11. Aclaro y especifico la responsabilidad de cada uno, para lograr los objetivos de desempeño	0	1	2	3	4
12. Me decido a actuar solo cuando las cosas están funcionando mal.	0	1	2	3	4
13. Tiendo a hablar con entusiasmo sobre las metas.	0	1	2	3	4
14. Considero importante tener un objetivo claro en lo que se hace.	0	1	2	3	4
15. Le dedico tiempo a enseñar y orientar.	0	1	2	3	4
16. Dejo en claro lo que cada uno podría recibir, si se logran las metas.	0	1	2	3	4
17. Sostengo la firme creencia en que si algo no ha dejado de funcionar totalmente, no es necesario arreglarlo.	0	1	2	3	4
18. Por el bienestar del grupo soy capaz de ir más allá de mis intereses	0	1	2	3	4
19. Trato a los demás como individuos y no solo como miembros de un grupo	0	1	2	3	4
20. Señalo que los problemas deben llegar a ser crónicos antes de tomar acciones.	0	1	2	3	4
21. Actuó de modo que me gano el respeto de los demás	0	1	2	3	4
22. Pongo toda mi atención en la búsqueda y manejo errores, quejas y fallas.	0	1	2	3	4
23. Tomo en consideración las consecuencias morales y éticas en las decisiones adoptadas.	0	1	2	3	4
24. Realizo un seguimiento de todo los errores que se producen	0	1	2	3	4
25. Me muestro confiable y seguro	0	1	2	3	4
26. Construyo una visión motivante del futuro	0	1	2	3	4
27. Dirijo mi atención hacia fracasos o errores para alcanzar los estándares	0	1	2	3	4
28. Suele costarme tomar decisiones	0	1	2	3	4

29. Considero que cada persona tiene necesidades, habilidades y aspiraciones únicas.	0	1	2	3	4
30. Ayudo a los demás a mirar los problemas desde distintos puntos de vista.	0	1	2	3	4
31. Ayudo a los demás a desarrollar sus fortalezas	0	1	2	3	4
32. Sugiero a los demás nuevas formas de hacer su trabajo	0	1	2	3	4
33. Medito detenidamente la respuesta a asuntos urgentes, aunque esto implique demora.	0	1	2	3	4
34. Enfatizo la importancia de tener misión compartida	0	1	2	3	4
35. Expreso mi satisfacción cuando los demás cumplen con lo esperado	0	1	2	3	4
36. Expreso confianza en que se alcanzaran las metas	0	1	2	3	4
37. Soy efectivo/a en relacionar el trabajo de los demás con sus necesidades	0	1	2	3	4
38. Utilizo métodos de liderazgo que resultan satisfactorios para los miembros de mi grupo de trabajo.	0	1	2	3	4
39. Soy capaz de llevar a los demás a hacer más de lo que esperaban hacer.	0	1	2	3	4
40. Soy efectivo/a representando a los demás frente a los superiores	0	1	2	3	4
41. Puedo trabajar con los demás en forma satisfactoria	0	1	2	3	4
42. Aumento la satisfacción de los demás hacia el éxito	0	1	2	3	4
43. Soy efectivo/a en encontrar las necesidades de la organización	0	1	2	3	4
44. Motivo a los demás a trabajar más duro	0	1	2	3	4
45. Dirijo un grupo que es efectivo	0	1	2	3	4

Anexo 2. Consentimiento Informado

Popayán ____ del ____

Yo, _____, con documento identidad C.C, _____, una vez informado/a sobre los propósitos, objetivos, procedimientos de intervención y evaluación que se llevarán a cabo en esta investigación y los posibles riesgos que se puedan generar de ella autorizó a, _____, _____, estudiantes y asesor/a, _____ de la Fundación Universitaria de Popayán para la realización de los siguientes procedimientos.

La investigación se trata de “Caracterizar los diferentes estilos de liderazgo que se presentan en las agrupaciones (Damas Grises, Socorristas y Juveniles) del voluntariado de la Cruz Roja Seccional Cauca de la Ciudad de Popayán”.

- 1- Identificar los estilos de liderazgo con mayor frecuencia en las distintas agrupaciones del voluntariado de la Cruz Roja.
- 2- Describir los estilos de liderazgo de las agrupaciones del voluntariado de la Cruz Roja.
- 3- Detallar características diferenciales de las agrupaciones de la Cruz Roja Seccional Cauca.

Adicionalmente se me informó que:

- Mi participación en esta investigación es completamente libre y voluntaria estoy en libertad de retirarme de ella en cualquier momento

- No recibir el beneficio personal de ninguna clase por la participación en este proyecto de investigación sin embargo se espera que los resultados obtenidos permitirán mejorar los procesos de evaluación de personas con condiciones similares a las mías.
- Toda la información obtenida y los resultados de la investigación serán tratados confidencialmente esta información será archivada en papel y medio electrónico el archivo del estudio se guardará la fundación universitaria de Popayán en archivos de los investigadores
- Puesto que toda la información en este proyecto de investigación es llevada al anonimato los resultados personales no pueden estar disponibles para terceras personas como empleadores organizadores organizaciones gubernamentales compañías de seguros y otras instituciones educativas esto también se aplica a mi cónyuge a otros miembros de mi familia y a mis médicos hago constar que el presente documento ha sido leído y entendido por mí en su seguridad de manera libre y espontánea.

Firma

C.C:

.

Anexo 3. Link del cuestionario MLQ en Google Forms

<https://docs.google.com/forms/d/1ZeBpWQsZzgSeF6u5E9iawqHjJdNnvHP4xE3xQBDoe>

[Uk/edit](#)

Sección 2 de 2

Cuestionario MLQ Liderazgo

A continuación se presentan 45 ítems con afirmaciones descriptivas.

1. El cuestionario intenta describir su estilo de liderazgo, tal como Usted lo percibe. Por favor, responder todos los ítems.
2. El cuestionario tiene una escala de clasificación, para sus respuestas, el cual deberá marcar de acuerdo a su elección.

1. Ayudó a los demás siempre que se esfuercen *

- Nunca
- Rara vez
- A veces
- A menudo
- Frecuentemente o siempre

Anexo 4. Protocolo de aplicación cuestionario MLQ

La investigación titulada “Caracterización de los estilos de liderazgo de las agrupaciones del voluntariado de la cruz roja seccional Cauca de la ciudad de Popayán” tiene como principal objetivo Caracterizar los diferentes estilos de liderazgo que se presentan en las agrupaciones (Damas Grises, Socorristas y Juveniles) del voluntariado de la Cruz Roja Seccional Cauca de la Ciudad de Popayán.

Para caracterizar los estilos de liderazgo de las agrupaciones de la Cruz Roja Seccional Cauca, se aplicara el test MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) de Bass y Avolio del año 1985, y adaptado por Vega y Zavala 2004, consta de 45 ítems el cual evalúa e identifica el Liderazgo transformacional, liderazgo-transaccional, liderazgo correctivo-Evitador.

Este test se basa en una escala tipo Likert, en donde el evaluado tiene 4 opciones para su respuesta en donde cada una de ellas tiene su valor. Como se muestra en la siguiente tabla a continuación.

Escala	Puntuación
Nunca	0
Rara vez	1
A veces	2
A menudo	3
Frecuentemente sino siempre	4

Fuente. Vega y Zavala, 2004

El anterior test se aplicara a 45 voluntarios que pertenezcan a los grupos Damas Grises, Socorristas y Juveniles, el cual el personal escogido deberá contar con internet, computador y conocimiento en el manejo de las TIC, su aplicación será de manera individual por medio de la

plataforma Google forms, en donde un día antes se les notificara por medio de un correo el link y la hora de aplicación del test.

Cabe resaltar que los datos suministrados serán totalmente confidenciales y su uso será exclusivamente con fines académicos.

Instrucciones sobre el diligenciamiento del cuestionario

- El cuestionario intenta describir su estilo de liderazgo, tal como Usted lo percibe. Por favor, responder todos los ítems.
- El cuestionario tiene una escala de clasificación, para sus respuestas, el cual deberá marcar de acuerdo a su elección.

Recomendaciones:

- Contar con equipos electrónicos (computador, celular, Tablet) y conexión a internet.
- Ser sinceros al responder cada ítems
- Responder todos los ítems
- Realizar ustedes mismos el test, no es válido por terceros.
- En caso llegado el día de la aplicación del test, por motivo alguno no hay internet o energía en el lugar de residencia, comunicarlo a las personas que están encargadas de la aplicación del test.

Anexo 5. Infografía presentación proyecto



LIDERAZGO

Objetivo.

Caracterizar los diferentes estilos de liderazgo que se presentan en las agrupaciones del voluntariado de la Cruz Roja Seccional Cauca de la ciudad de Popayán.



INSTRUMENTO

MLQ de Bass y Avolio adaptado por Vega y Zavala 2004 consta de 45 ítems la cual evalúa e identifica el liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y el liderazgo correctivo - evitador.



INSTRUCCIONES DE APLICACIÓN

1. El cuestionario intenta describir su estilo de liderazgo, tal como usted lo percibe por favor, responder todos los ítems.
2. El cuestionario tiene una escala de clasificación, para sus respuestas, el cual deberá marcar de acuerdo a su postura frente a cada enunciado.



CONFIDENCIALIDAD

Los datos suministrados serán totalmente confidenciales y su uso será exclusivamente con fines académicos

La información obtenida en los proyectos de investigación es llevada al anonimato, es decir los resultados personales NO se revelaran a terceras personas



Estudiantes de psicología:

Nancy Milena Calambas Tunubala, Evelyn Johana Calcedo Rosero y Karen Natalia Rodríguez Hoyos