

Capítulo IV

Metodología

En este capítulo se plantea la metodología desarrollada para la realización del estudio de investigación. Se expone el problema a investigar. Se menciona el tipo de investigación de que se trata. Se plantean preguntas específicas. Asimismo se indica la población y muestra del estudio y el instrumento a aplicar. Posteriormente se aborda el procedimiento, comentando en el mismo cómo se llevó a cabo la recopilación de la información, el tratamiento estadístico de la misma y su análisis.

4.1 Problema de investigación

Ante la competencia desmedida en el entorno globalizador, se requiere de un líder transformador que vea en los trabajadores a individuos capaces de desarrollarse, con necesidades y valores que les motiven a la toma de conciencia de lo que es importante, yendo más allá de sus propios intereses, en pro del grupo, de la organización y de la sociedad misma.

Es el líder quien puede articular una visión para la organización, siendo capaz de comunicarla a los demás, logrando el compromiso de sus colaboradores. El líder transformacional reconoce y potencia la capacidad de los demás miembros de la organización. Cambia las creencias, actitudes y sentimientos de sus seguidores en favor de las estructuras que influyen en la cultura de la organización para el nuevo orden establecido. Promueve una visión con sentido y significado (Salazar, 2006).

Tomando en cuenta la importancia de contar con un líder transformacional en las organizaciones para el desempeño efectivo de sus miembros, se analizan los modelos de conducta de los líderes y subordinados que conforman el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla. Esto es con el propósito de identificar los diferentes factores

que integran la conducta del líder transformacional en los líderes de dicha organización y conocer la opinión de sus subordinados.

4.2 Tipo de Investigación

El enfoque que se consideró para este proyecto fue una investigación cuantitativa, ya que se aplicaron encuestas tanto a líderes como subordinados del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla.

El alcance de esta investigación fue descriptivo, reportando los factores principales de comportamiento en base al liderazgo transformacional de los líderes del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla de acuerdo al análisis de las encuestas aplicadas, el alcance descriptivo se determinó con líderes y subordinados del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla.

4.3 Diseño de investigación

Este proyecto utilizó un diseño de tipo no experimental, realizándose un análisis previo, en el que se está afrontando una situación real que describió el comportamiento de acuerdo a lo analizado, como lo sugiere Kerlinger (1975, citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2003).

Se considera que esta tesis realizará un estudio en donde el diseño de la investigación es de tipo transeccional, ya que la intervención de la investigación es en un momento determinado de la vida de los miembros y líderes de las ponencias del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla, sin que por el momento se dé un seguimiento posterior al mismo.

4.4 Preguntas específicas

A continuación se presentan las preguntas específicas:

- ¿Cuáles son los factores del liderazgo transformacional de acuerdo a los líderes que más predominan en el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla?
- ¿Cuáles son los factores de mayor presencia del liderazgo transformacional que los subordinados perciben en su líder dentro del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla?
- ¿Cuál de los tres líderes del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla es el mejor autoevaluado?
- Según los subordinados, ¿cuál de los tres líderes del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla es el mejor evaluado?
- Según la autoevaluación de los líderes ¿Qué factor es el que menos han desarrollado dentro del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla?
- Según los subordinados, ¿Qué factor es el que menos han desarrollado los líderes del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla?

4.5 Fuentes de datos

La fuente de datos primarios para esta investigación fue la información que se obtuvo de los líderes y subordinados de las tres ponencias que conforman el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla, con la finalidad de obtener información relevante

sobre los factores de liderazgo transformacional que predominan en la conducta de sus líderes de dicha organización.

Los datos secundarios con lo que se trabajó en este análisis fueron publicaciones previamente investigadas de diferentes autores relacionados con el tema de interés, que puedan aportar datos sobresalientes en la investigación para tener un parámetro de contraste.

4.6 Población y Muestra

Tomando como población a los Tribunales Colegiados en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla, se eligió al Tercero de ellos como sujeto de estudio para este proyecto. Por lo tanto se levantó un censo, siendo tomados en cuenta los 30 subordinados de cada ponencia y su líder (Magistrado). Son tres ponencias, por lo tanto se consideró para la aplicación del instrumento a los 90 subordinados más los 3 líderes que se encargan de cada una de las ponencias.

4.7 Sujetos

Los sujetos considerados para la presente investigación fueron los siguientes:

- Las personas encuestadas fueron todos los líderes y subordinados que laboran en el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla.
- Se consideró únicamente a los líderes y subordinados del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla y a ningún otro tipo de empleado.
- El nivel de escolaridad está en el rango comprendido de estudios a nivel bachillerato hasta el doctorado.

- Siempre tomando en consideración que las personas a encuestar ocupen un puesto en el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla.

La selección de esta muestra se realizó respondiendo a las facilidades prestadas para acceder al personal del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación del estado de Puebla.

El periodo de levantamiento de datos, fue poco más de tres semanas, aproximadamente, iniciando el martes 17 de septiembre y finalizando el 14 de octubre, tomando en cuenta las horas laborales de los líderes y de dicho tribunal.

4.8 Diseño del instrumento de medición

El instrumento de investigación que se seleccionó para este proyecto fue el cuestionario "Liderar el cambio: el liderazgo transformacional" el cual fue elaborado y validado por el Doctor José Luis Bernal Agudo, mismo que se publicó en un artículo publicado en el anuario de educación 2001 del Departamento de Ciencias de la Educación de la Universidad de Zaragoza, España y es un resumen de una investigación del concurso nacional de Ayudas a la Investigación Educativa 1997 (Bernal, 2001).

Dicho cuestionario analiza el liderazgo a nivel directivo, desde un enfoque de liderazgo transformacional. El cuestionario se consideró como aquel que mejor responde a las exigencias y demandas de las organizaciones en la actualidad. Su fundamentación teórica está basada en los trabajos realizados por Bernard M. Bass (1985) acerca del liderazgo transformacional (ver Anexo I).

El cuestionario "Liderar el cambio: el liderazgo transformacional" mide 7 factores que se mencionan a continuación, con una breve descripción:

- **Factor 1- Carisma:** Es la capacidad de lograr el entusiasmo de los demás, logra inspirar confianza y respeto.
- **Factor 2- Consideración individual:** Este líder da atención personalizada a cada miembro, trata de forma individualmente a cada subordinado, ofrece oportunidades de formación, siempre tiene un consejo para los demás.
- **Factor 3- Estimulación intelectual:** Crea nuevos enfoques para los problemas, favorece las aportaciones que hacen uso de la inteligencia y racionalidad en la solución de problemas.
- **Factor 4- Inspiración:** Con su conducta favorece el optimismo y entusiasmo, ayudando a que los subordinados se integren en la búsqueda de los objetivos a corto y largo plazo.
- **Factor 5- Tolerancia psicológica:** Este líder tiene sentido del humor, el cual utiliza como medio para enfrentar las equivocaciones y para resolver los conflictos.
- **Factor 6- Participación:** Es la capacidad del líder de tener un liderazgo compartido, basado en la cultura de la participación, logra que los subordinados colaboren en la definición de la misión, y búsqueda de establecer la visión, formando un consenso sobre los valores de la organización. Gusta del trabajo en equipo.
- **Factor 7- Actuación del directivo:** Su conducta comunica, da sentido al cambio, no teme al riesgo, es sinónimo de eficacia. Su liderazgo transformacional está puesto en marcha (Bernal, 2001).

El cuestionario "Liderar el cambio: el liderazgo transformacional" está conformado por 124 ítems, en las que se mide el liderazgo transformacional a través de sus siete factores (ver Anexo I).

4.8.1 Adaptación del instrumento de medición

Se eligió el cuestionario y se adaptó la redacción de los términos tales como cambiar la palabra “organización” por “tribunal”, para aplicarlo y adaptarlo al personal que labora en el Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación. Además se adaptaron dos cuestionarios, uno para aplicarlo a los subordinados, llamado "Cuestionario de evaluación del liderazgo transformacional en el líder" (ver Anexo II); y otro cuestionario que está en primera persona para aplicarlo a los líderes de las ponencias del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación, al que se le llamó "Cuestionario de autoevaluación del liderazgo transformacional" (ver Anexo III). También se mejoró la presentación del cuestionario para tener una mejor visualización del mismo.

Cada cuestionario dispone de datos de clasificación que se refieren a aspectos como el género, edad, escolaridad, puesto y antigüedad. Los 124 ítems construyen la encuesta, número que parece excesivo pero tiene su justificación ya que busca analizar cada factor de liderazgo transformacional.

Se optó por una escala única del (1 al 5) en el que deben elegir entre “nunca” en un extremo y “siempre” en el otro, así mismo se puede apreciar como los ítems son breves y directos ya que es el mejor modo de lograr una respuesta rápida y sincera del que contesta la encuesta.

4.9 Procedimiento

4.9.1 Aplicación del instrumento

Para la aplicación del instrumento se solicitó autorización previa a los magistrados del Tercer Tribunal Colegiado en Materia Administrativa del Poder Judicial de la Federación, considerando que los cuestionarios fueron para autoevaluación de los

líderes, es decir, los magistrados de las tres ponencias que lo conforman y sus subordinados correspondientes.

4.9.2 Recolección de datos

La recolección de datos de los resultados de los cuestionarios se llevó a cabo con estadística a través del programa Excel, los cuales conservan en un folder electrónico.

4.9.3 Análisis estadístico.

El resultado de los cuestionarios se concentró en un folder electrónico, el cual contiene los datos arrojados de la autoevaluaciones de los líderes y las evaluaciones de la percepción de los subordinados de las ponencias, clasificándolos de acuerdo a los factores de liderazgo transformacional. Para obtener el promedio y la desviación estándar de los resultados fue necesario utilizar fórmulas estadísticas en el programa de Excel.

Posteriormente, mediante el uso de este programa se elaboraron tablas y gráficas para el análisis de los resultados de los cuestionarios antes mencionados, dichas tablas y gráficas se proporcionarán en el siguiente capítulo.