

**CARACTERIZACIÓN PSICOLOGICA DE LOS ESTUDIANTES DE PREGRADO
QUE PERTENECEN A SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN ASOCIADOS A LA
REDCOLSI – NODO ANTIOQUIA**

MARGARITA MARIA JARAMILO RENDON

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARIA CANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA PSICOLOGÍA
MEDELLÍN
2007**

**CARACTERIZACIÓN PSICOLOGICA DE LOS ESTUDIANTES DE PREGRADO
QUE PERTENECEN A SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN ASOCIADOS A LA
REDCOLSI – NODO ANTIOQUIA**

MARGARITA MARIA JARAMILO RENDON

**Trabajo de grado presentado como requisito para optar al Título de
Psicóloga**

**FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MARIA CANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA PSICOLOGÍA
MEDELLÍN
2007**

Nota de aceptación

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Medellín, Junio del 2007

AGRADECIMIENTOS

Al doctor Andrés Felipe Londoño, por su paciencia, confianza, colaboración y buena guía, pues sin ellas, este trabajo no se hubiera hecho realidad. Gracias a todos los semilleristas que con su buen ánimo contestaron el test, y por su puesto a todo los del Nodo-Antioquia.

Gracias a todos aquellos que de una manera inadvertida contribuyeron con su esfuerzo a que se consolidara esta monografía, en especial a la señora Flor Ángela Londoño Piedrahíta.

DEDICATORIA

A toda mi familia y en especial a mi madre y hermana por su apoyo incondicional.

RESUMEN ANALÍTICO EJECUTIVO

R.A.E

Título. CARACTERIZACIÓN PSICOLOGICA DE LOS ESTUDIANTES DE PREGRADO QUE PERTENECEN A SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN ASOCIADOS A LA REDCOLSI – NODO ANTIOQUIA.

Autor o autores. MARGARITA MARIA JARAMILLO RENDON

Fecha: 17 de Junio de 2007, Segundo semestre de 2007.

Tipo de imprenta. Procesador de palabras Word 97, imprenta Arial 12.

Nivel de circulación. Restringida

Acceso al documento. Fundación Universitaria María Cano y Margarita María Jaramillo Rendón

Línea de Investigación y Sublínea: **investigación** es en desarrollo humano ya que es de tipo explorativo y descriptivo de un comportamiento humano frente la motivación al trabajo.

Modalidad de trabajo de grado. Monografía

Palabras claves. Aceptación de la autoridad, normas y valores, afiliación, autorrealización, conducta, motivación, dedicación a la tarea, diferencias individuales, expectación, investigación, logro, Nodo, perfil, personalidad, poder, promoción, requisición, salario, supervisión semillero .

Descripción del estudio. La idea central de este estudio es el conocer las características psicológicas de los semilleros, pertenecientes a Redcolsi Nodo Antioquia, esta inquietud surgió de la curiosidad de saber que nos hace diferentes a los estudiantes no investigadores cual es el perfil motivacional, con el fin de que la investigación sirva para implementar proyectos que lleven a los investigadores a aumentar su motivación hacia la obtención de conocimiento por medio de la investigación y lograr que seamos un país que también aporte a la humanidad adelantos científicos.

La investigación se basó en la aplicación de la prueba CMT y una encuesta, a una muestra poblacional elegida al azar, para luego proceder al análisis de datos, las encuestas y la prueba fueron contestadas vía internet.

Contenido del documento. El documento está dividido en cuatro capítulos a saber. El primer capítulo está destinado al planteamiento del problema y descripción del mismo, en el segundo capítulo el lector encontrará la metodología que se utilizó para la investigación, los instrumentos utilizados, como el CMT y la encuesta aplicada, el tercer capítulo es el marco referencial, donde se contempla el marco teórico, el contexto de la investigación, las investigaciones sobre el tema y los diferentes conceptos relacionados con la motivación y la personalidad. Y en el cuarto capítulo, encontraremos los análisis y resultados de la investigación y por supuesto un perfil motivacional de los estudiantes pertenecientes a los semilleros de investigación.

Metodología. Este documento se fundamentó en una investigación de tipo descriptivo con un método inductivo que parte de lo particular para llegar a lo general y que permitió elaborar un perfil de los estudiantes que pertenecen a los semilleros afiliados a Redcolsi Nodo Antioquia.

Conclusiones. El perfil motivacional obtenido con esta investigación muestra a un investigador independiente, innovador, con la necesidad de desarrollar ideas

originales que le lleven no solo a la consecución de conocimiento sino también a encontrar el medio de sobresalir en una sociedad cada vez mas densa y con pocas oportunidades para aquellos que no tienen la suficiente visión de futuro. Se un investigado incluye ver las cosas en su totalidad y en su verdadero contexto y encontrar nuevas maneras de hacer y percibir las cosas. En pocas palabras la orientación al logro. Anteriormente el investigador trabajaba solo por adquirir conocimiento, hoy por hoy los jóvenes son antagonistas de este criterio y consienten el trabajo investigativo como medio para obtener la satisfacción de sus necesidades básicas, por lo tanto es menester de las instituciones, convenir un buen incentivo salarial para promover la investigación y la innovación al interior de las mismas.

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCIÓN	14
CAPITULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1. TÍTULO	17
1.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROBLEMA	17
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	18
2. OBJETIVOS	19
2.1 GENERAL	19
2.2 ESPECÍFICOS	19
3. JUSTIFICACIÓN	20
CAPITULO II. MARCO METODOLÓGICO	22
4. MARCO METODOLÓGICO	23
4.1 TIPO DE ESTUDIO	23
4.2 MÉTODO	23
4.3 ENFOQUE	23
4.4 DISEÑO	24
4.5 POBLACIÓN Y MUESTRA	24
4.5.1 Criterios de tipificación de la población	25
4.5.2 Muestra (fórmula)	25
4.6 FUENTES DE INFORMACIÓN	26
4.6.1 Fuentes primarias	26
4.6.2 Fuentes secundarias	27
4.7 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	27
4.7.1 Procedimientos	30

	Pág.
CAPITULO III. MARCO REFERENCIAL	31
5. MARCO REFERENCIAL	32
5.1 MARCO CONCEPTUAL	32
5.2 MARCO HISTORICO	38
5.3 MARCO CONTEXTUAL	43
5.3.1 Reseña histórica	43
5.4 MARCO LEGAL	73
5.5 MARCO TEORICO	85
CAPITULO IV. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN – DISCUSIÓN	104
6. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN	105
6.1 RESUTADOS DE LA APLICACIÓN DEL CMT	105
6.2 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	133
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	136
7. CONCLUSIONES	137
8. RECOMENDACIONES	139
CAPITULO VI. REFERENTES BIBLIOGRAFICOS Y ANEXOS	140
BIBLIOGRAFÍA	141
ANEXOS	148

LISTA DE GRÁFICAS

	Pág.
Gráfica 1 : LOGRO	106
Gráfica 2 : PODER	107
Gráfica 3 : AFILIACION	108
Gráfica 4 : AUTO-REALIZACIÓN	109
Gráfica 5 : RECONOCIMIENTO	110
Gráfica 6 : DEDICACION A LA TAREA	111
Gráfica 7 : ACEPTACION DE LA AUTORIDAD	112
Gráfico 8 : ACEPTACION DE NORMAS Y VALORES	113
Gráfica 10 : EXPECTACIÓN	114
Gráfica 11 : SUPERVISIÓN	115
Gráfica 12 : GRUPO DE TRABAJO	116
Gráfica 13 : CONTENIDO DEL TRABAJO	117
Gráfica 14 : SALARIO	118
Gráfica 15 : PROMOCIÓN	119
Gráfica 16 : SEXO	120
Gráfica 17 : QUE LO LLEVO A PERTENECER A UN SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN	122
Gráfica 18 : LA MAYOR SATISFACCION QUE USTED OBTIENE AL PERTENECER A UN SEMILLERO DE INVESTIGACION ES	123
Gráfica 19 : EL MEDIO MÁS EFECTIVO PARA CONSEGUIR UNA MEJORA EN SU DESEMPEÑO ACADEMICO ES	124
Gráfica 20 : LO MÁS IMPORTANTE PARA USTED QUE PERTENECE A UNSEMILLERO DE INVESTIGACIÓN ES	125
Gráfica 21 : DEJARIA EL SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN PORQUE	126
Gráfica 22 : HASTA QUE SE LANZA A UNA ACTIVIDAD, YA SEA DE TRABAJO O DE OCIO...	127

	Pág.
Gráfica 23 : SI SE ME PIDE QUE HAGA RÁPIDAMENTE UNA ELECCION IMPORTANTE ENTRE DOS SITUACIONES...	128
Gráfica 24 : DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	130
Gráfica 25 : CONDICIONES MOTIVACIONALES INTERNAS	133

LISTADO DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A : Cuestionario de Motivación al Trabajo CMT (adaptación para ser contestada digitalmente)	149
Anexo B : Formato de encuesta (para ser contestada en forma digital)	153

INTRODUCCION

**“Investigar significa pagar la entrada por adelantado
y entrar sin saber lo que se va a ver”**
(Oppenheimer)

La investigación es en si el motor de la civilización que hasta el momento el hombre ha creado. Investigar entonces debe ser un proceso natural e innato en cada ser humano, sin embargo, no todos los seres humanos tienen el interés de entender y modificar el mundo en el que viven. Si hablamos con un docente sobre el comportamiento de los alumnos en el aula, nos dirá que en su mayoría se conforman con el conocimiento teórico impartido en clase; y que solo unos pocos se cuestionan sobre el mismo.

El ser humano a través del tiempo ha demostrado gran curiosidad por su entorno y hasta el momento lo ha modificado con el fin de hacer de su mundo un lugar más placentero, con este fin construye un universo supuesto; como una creciente matriz de ideas, que hoy llamamos “ciencia”, que se puede definir como el conjunto de conocimiento lógico, racional, sistemático, demostrable y por consiguiente también falible. Por medio de la investigación el hombre ha alcanzado una conceptualización de su mundo cada vez más amplia y exacta. Pero analicemos, ¿hay algo que haga que una persona se incline a la investigación, a la adquisición de conocimiento?

La diversidad de motivos que llevan a una persona a realizar determinados comportamientos muchas veces puede ser provocada por un estímulo externo, que proviene del ambiente, o generada internamente por procesos mentales del individuo. En este aspecto la motivación se relaciona con el sistema de cognición del sujeto. Cognición o conocimiento que representa lo que las personas saben

respecto de si mismos y del ambiente que las rodea. El sistema cognitivo de cada persona incluye sus valores personales y esta profundamente influido por su ambiente físico y social, su estructura fisiológica, los procesos fisiológicos, y sus necesidades y experiencias anteriores. En consecuencia, todos los actos del individuo están guiados por su conocimiento por lo que siente, piensa y cree.

La presente investigación, esta basada en la motivación a la investigación, ¿que hace que un estudiante de pregrado en la universidad quiera hacer parte de un semillero de investigación, cual es su perfil motivacional? Para contestar esta pregunta en el presente estudio se emplearon instrumentos básicos como el CMT de Fernando Toro y la técnica de estadística de análisis discriminante introducida por Sir Ronald Fisher; generalmente usada cuando se desea diferenciar entre algunos grupos mutuamente excluyentes.

CAPITULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1. TÍTULO

CARACTERIZACIÓN PSICOLOGICA DE LOS ESTUDIANTES DE PREGRADO QUE PERTENECEN A SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN ASOCIADOS A LA REDCOLSI – NODO ANTIOQUIA.

1.1 DESCRIPCIÓN GENERAL DEL PROBLEMA

A través de la historia de la psicología se ha visto como su mayor interés ha sido describir las características psicológicas de los sujetos, a medida que se va avanzando en descubrimientos y tecnologías, se desea indagar más profundamente sobre la esencia del hombre y el porque algunos individuos tienen determinados comportamientos que los hacen diferentes a los demás de su mismo grupo.

Averiguar como son los demás, porque se comportan de una manera u otra, es algo que ha cuestionado a muchas personas del común. De vez en cuando, a alguien se le ocurre realizar una encuesta para averiguar diferentes cualidades que valoran las personas en otras pero realmente no describen al sujeto. Hablamos de temperamento de una forma general para describir a una persona (que se dice acerca de él, sus cualidades...). Pero describir las características de alguien supone un intento de captar su esencia, de concretar algo a partir de las distintas cosas que se conozcan de él.

Sin embargo, existe una gran diferencia de perspectiva entre lo que hace la gente en la vida diaria y lo que hacen los psicólogos. Cuando un psicólogo habla de diferencias individuales, por lo general tiene en mente un concepto que es aplicable a toda persona.

En algunos individuos se ve mucho mas reflejado el interés y preferencia por un determinado tipo de actividades, y se podría hablar entonces de diferencias individuales.

Los semilleros de investigación son la respuesta una emergencia investigativa en el país, que en la ultima década, a tomado un rumbo insospechadamente amplio. El fenómeno muestra como los semilleros de investigación se estructuran como modelo de vivencia formativa, para las instituciones de educación superior.

Son muchos los estudiantes en pregrado que se acercan al fenómeno de los semilleros y participan de su dinámica, así como también se estructuran aparentemente de una manera “distinta” a los demás estudiantes en el comportamiento académico y logros por lo que es necesario determinar.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué características psicológicas distinguen a un estudiante de pregrado que pertenece a un semillero de investigación y, que lo motiva a pertenecer a un grupo investigativo?

2. OBJETIVOS

2.1 GENERAL

Establecer las características psicológicas de los estudiantes de pregrado que pertenecen a semilleros de investigación asociados a la REDCOLSI – NODO ANTIOQUIA.

2.2 ESPECÍFICOS

- ❖ Conocer las características psicológicas de los estudiantes de pregrado que pertenecen a semilleros de investigación asociados a la REDCOLSI – NODO ANTIOQUIA a través de la aplicación de la prueba psicológica CMT y una encuesta.
- ❖ Analizar los datos obtenidos de la aplicación del CMT y la encuesta con el fin construir un perfil motivacional de los estudiantes de pregrado que pertenecen a semilleros de investigación asociados a la REDCOLSI – NODO ANTIOQUIA.
- ❖ Describir los aspectos de la motivación que según los resultados obtenidos, son más importantes para los estudiantes de pregrado que pertenecen a semilleros de investigación, con el fin de definir que los hace vincularse a estos grupos.
- ❖ Elaborar el perfil motivacional de los integrantes de los semilleros de investigación en Instituciones de educación superior, a partir de las características resultantes de la aplicación de la prueba.

3. JUSTIFICACIÓN

Pertenecer a un semillero de investigación es para muchas personas una experiencia gratificante dentro del mundo de la academia, sin embargo, las razones por las que una persona decide pertenecer a un semillero de investigación cambian en la medida que este avanza en la consecución de conocimiento, y en la maduración de sus miembros. No es casual que una persona que empieza con entusiasmo a pertenecer a un grupo de esta naturaleza, tome de un momento a otro la decisión de salir de él o de continuar en el grupo.

Las características psicológicas de todas las personas que se dedican a la investigación, aunque son diferentes no solo por su género y estructura, se fusionan en el deseo de explorar y descubrir, y por a si decirlo en “consumir” conocimiento. Esto nos llevo a preguntarnos ¿porque una persona con un perfil psicológico común al conglomerado de estudiantes se sale de lo habitual para profundizar más en la adquisición de nuevo conocimiento?, ¿ hay una real diferencia entre un estudiante tradicional y un estudiante que pertenece a un semillero de investigación?, ¿son los semilleros de investigación una herramienta para llenar la necesidad de conocimiento que tienen sus miembros?; estas y otras preguntas que se plantean hacen que se proponga esta investigación, puesto que marca un precedente para que otros investiguen sobre la dinámica de los semilleros de investigación dentro de las Instituciones de educación superior y aumenten la promoción de semilleros de investigación a nivel de educación primaria y secundaria.

Conociendo las características psicológicas de los semilleristas, se podrían implementar proyectos que lleven a los mismos a aumentar su motivación hacia la obtención de conocimiento por medio de la investigación y así incrementarla a

nivel nacional y lograr que seamos un país que también aporte a la humanidad adelantos científicos.

CAPITULO II
MARCO METODOLÓGICO

4. MARCO METODOLÓGICO

4.1 TIPO DE ESTUDIO

En la presente investigación es de tipo descriptivo, ya que se identificaran y analizaran las preferencias y características psicológicas de una población de análisis conocida (los semilleros de investigación afiliados a REDCOLSI - Nodo Antioquia). Lo que permitirá detallar el fenómeno, a través de la medición y asociación de uno o más de sus atributos.

4.2 MÉTODO

El método que se utilizara en este estudio es inductivo, ya que se partirá de lo particular a lo general. Pues es a partir de la observación de los hechos, y apoyándose en datos generales, que se llega a una conclusión particular. Es decir, haremos un estudio descriptivo donde se seleccionan una serie conceptos o variables, que se miden independientemente de las otras, con el fin, precisamente, de describirlas. Este estudio busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades.

4.3 ENFOQUE

Es Cualitativo, ya que la investigación va encausada a describir cualidades de los individuos objeto de investigación. Se basa la recolección de datos a través de entrevistas y la aplicación del CMT, sin medir numéricamente. Con el propósito de “reconstruir” la realidad, tal y como la observan los actores de un sistema social que hemos definido previamente, los semilleros de investigación que pertenecen REDCOLSI – NODO ANTIOQUIA. Este enfoque también se guía por temas o aspectos importantes en la investigación, en vez de establecer preguntas de

investigación y de plantear hipótesis antes de recolectar los datos, los estudios cualitativos pueden hacer preguntas de investigación e hipótesis antes, entre o después de la recolección y el análisis de los datos obtenidos, esto sirve para descubrir las preguntas de investigación y para afinarlas y responderlas. El énfasis no está en medir las variables involucradas en el fenómeno, como lo hace el otro enfoque, sino en entenderlo.

El fenomenólogo busca la comprensión por medio de los métodos cualitativos como la observación participante, la entrevista a profundidad y otros que generan datos descriptivos, se preocupa por lo que Weber llama *verstehen*, es decir comprensión en un nivel personal de los motivos y creencias que están detrás de las acciones de la gente, se trata de recoger las palabras y las conductas de las personas sometidas a la investigación.

4.4 DISEÑO

Esta investigación es de tipo no experimental, porque estudia los comportamientos ya manifiestos, Estudia las relaciones de causa-efecto pero no en condiciones de control riguroso de todos los factores que pueden efectuar la tarea experimental

4.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

En este estudio se trabajará con la REDCOLSI - NODO ANTIOQUIA y su red de semilleros de investigación afiliados a él. La muestra se extractará a partir del valor de N con la formula de muestreo para población conocida inferior a 10.000 unidades poblacionales

4.5.1 Criterios de tipificación de la población. La característica o cualidad de la población objeto de estudio es que sea estudiante de pregrado afiliado a un semillero de investigación y que dicho semillero pertenezca a REDCOLSI Nodo Antioquia.

4.5.2 Muestra (fórmula). En este estudio se trabajará con semilleristas que pertenezcan a REDCOLSI - NODO ANTIOQUIA y su red de semilleros de investigación afiliados a él. La muestra se extractará a partir de una población inscrita en el Nodo de más o menos unas 1.185 personas. Por lo tanto se aplicara la formula de muestreo para población conocida inferior a 10.000 unidades poblacionales¹:

Donde:

N = tamaño de la muestra

Z = desviación estándar para un intervalo de confianza de 90, es 1,90

p = hipótesis de la proporción de la población que posee la característica o rasgo distintivo del universo (cuando se desconoce esa proporción se plantea la hipótesis de p = 50%)

q = 1 – p

E = margen de error que se está dispuesto a aceptar.

¹ **CALERO VINELO, Arístides.** Técnicas de Muestreo. La Habana : Editorial Pueblo y Educación, 1978. Pp.21-23

Entonces:

$$N = ?$$

$$Z = 1,90$$

$$p = 0,5$$

$$q = 0,5$$

$$E = 0,06 (+/- 6\%)$$

$$M = 1.185$$

Formula:

$$N = \frac{p \cdot q}{\frac{E^2}{Z^2} + \frac{p \cdot q}{M}}$$

Aplicando la fórmula:

$$N = \frac{0.25}{\frac{0.0036}{3.61} + \frac{0.25}{1185}} = \frac{0.25}{0.0009972 + 0.0002109}$$

$$N = \frac{0.25}{0.0012} = 208$$

En consecuencia la muestra equivale a 208, Es decir para realizar la investigación se necesita una muestra de al menos 208 semilleristas.

4.6 FUENTES DE INFORMACIÓN

4.6.1 Fuentes primarias. La primera fuente es entrevistas individuales y grupales a los miembros de los semilleros y al grupo control (se tomaran registros de grabación de las mismas, fotografías).

La segunda fuente es la utiliza de la prueba CMT (cuestionario de motivación al trabajo), que es una prueba que permite medir las motivaciones del individuo.

4.6.2 Fuentes secundarias. Fuentes documentales, libros, artículos, archivos propios del NODO

4.7 TECNICAS E INSTRUMENTOS

El instrumento a utilizar como antes se expreso es el CMT.

Autor. Fernando Toro Álvarez

Nombre. Cuestionario de Motivación para el Trabajo CMT.

Administración. Individual y colectiva.

Duración de la prueba. Entre 20 y 35 minutos.

Aplicación. Adolescentes y adultos con un nivel mínimo de educación de 4 años de bachillerato o escuela secundaria.

Calificación: puede hacerse manualmente con el empleo de claves de calificación o con el programa CMT de computador.

Descripción general de la Prueba. El cuestionario de Motivación para el trabajo es un instrumento psicológico diseñado para identificar y valorar objetivamente 15 factores de motivación.

El cuestionario consta de tres partes: 1. Conformada por cinco grupos de ítems y cada ítem del grupo contiene a su vez cinco ítems y cada ítem del grupo está representado por un factor de motivación, esta parte esta diseñada para proveer

un perfil de CONDICIONES MOTIVACIONALES INTERNAS a través de cinco factores: logro, poder, afiliación, auto-realización, reconocimiento. 2. En esta segunda parte la prueba también analiza cinco grupos de cinco ítems cada uno. Se diseñó para conformar un perfil de MEDIOS PREFERIDOS PARA OBTENER RETRIBUCIONES DESEADAS EN EL TRABAJO; y esta representada por: dedicación a la tarea, aceptación de la autoridad, aceptación de normas y valores, requisición, expectativa. 3. La tercera parte está conformada por 25 ítems distribuidas en 5 grupos, proporcionando un perfil de incentivos valorados por la persona o CONDICIONES MOTIVACIONALES EXTERNAS; representadas en: supervisión, grupo de trabajo, contenido del trabajo, salario, promoción².

En total el cuestionario está conformado por 75 ítems que en su conjunto representan 15 factores motivacionales. A continuación se describirán:

❖ **Condiciones motivacionales Internas:**

- Logro: relacionado con el factor humano. Qué se logra para sí mismo y para la gente.
- Poder. En qué medida la motivación la encuentra en el poder.
- Afiliación. La motivación es lograda por el sentimiento de afiliación al grupo o a la empresa.
- Autorrealización. El logro de metas personales y la autorrealización motivan.

² Toro A. Fernando. Cuestionario de Motivación para el trabajo, Editorial CINCEL LTDA, Medellín, 1992. Pág6 y7.

- Reconocimiento. El reconocimiento ajeno, de los superiores y compañeros es importante para la persona. Podemos estar hablando de personas muy dependientes.

❖ **Condiciones motivacionales Externas:**

- Supervisión: Necesidad de apoyo del jefe, reconocimiento del jefe.
- Grupo de trabajo: reconocimiento del grupo de trabajo.
- Contenido del trabajo: La tarea en sí misma, el qué se hace es lo que motiva.
- Salario: La motivación proviene del salario.
- Promoción: La motivación se da cuando se realiza una promoción o ascenso.

❖ **Medios preferidos para obtener retribución.** Dedicación a la tarea: Nos habla del tiempo o esfuerzo que se dedica a la tarea.

- Aceptación de la autoridad: Motiva un ambiente con alto reconocimiento a la autoridad.
- Aceptación de normas y valores. Motiva un sitio de trabajo con aceptación a las normas y valores establecidos.
- Requisición. Tiene relación con el nivel de requisición por otros del trabajo de la persona. Es decir la relación con los clientes del puesto de trabajo.

- Expectación: Este tiene relación con el nivel de expectativa que el puesto de trabajo tiene de lo producido por otros. Es decir, la relación con los proveedores que el puesto de trabajo tiene.

También se utilizara una encuesta cuyo objetivo es la recolección de información específica de caracterización y aspectos motivacionales relacionados con la pertenencia a los semilleros.

4.7.1 Procedimientos. Por su puesto para el análisis y caracterización de la población utilizaremos la técnica estadística del análisis discriminante que consiste en analizar si existen diferencias significativas entre grupos de objetos respecto a un conjunto de variables medidas sobre los mismos para, en el caso de que existan, explicar en qué sentido se dan (función discriminante) y proporcionar procedimientos de clasificación sistemática de nuevas observaciones en uno de los grupos analizados, es decir, predecir la probabilidad de que un individuo pertenezca a uno de los grupos previamente definidos.

Se suele confundir análisis discriminante con análisis de cluster. Son similares conceptualmente. Sin embargo, el análisis de cluster se utiliza para formar grupos, mientras que el discriminante es la dirección opuesta: si se tienen los grupos, ubicar otros individuos de futuros estudios en éstos.

CAPITULO III
MARCO REFERENCIAL

5. MARCO REFERENCIAL

5.1 MARCO CONCEPTUAL

En esta investigación se hace referencia a conceptos básicos para el entendimiento de los resultados y la contextualización de los mismos:

❖ **Aceptación de la Autoridad.** Es un comportamiento que se manifiesta por medio del acato, reconocimiento y aceptación, tanto de las personas investidas de autoridad en la organización como de las decisiones y actuaciones de dichas personas.

❖ **Aceptación de Normas y Valores.** Modos de comportamiento que hacen realidad las creencias, valores o normas relevantes para el funcionamiento y la permanencia de la organización, tales como evitar lo que pueda causar perjuicios al trabajo o a la empresa, cumplir sus normas y políticas, contribuir al logro de sus objetivos.

❖ **Afiliación.** Se refiere a la expresión de intenciones o la ejecución de comportamientos orientados a obtener o conservar relaciones afectivas satisfactorias con otras personas, donde la calidez de la relación juega un papel muy importante.

❖ **Auto-realización.** Es la manifestación de deseos o la realización de actividades que permitan la utilización en el trabajo de las habilidades y conocimientos personales y la mejora de tales capacidades y conocimientos.

❖ **Conducta.** Se refiere al conjunto de acciones que realiza una persona frente a una situación, son los modos de comportamiento que hacen realidad la obtención de una satisfacción.

❖ **Condiciones motivacionales internas.** Cada persona, tiene un conjunto de variables internas de carácter cognitivo y afectivo, que permiten al individuo derivar sus sentimientos de agrado o desagrado de su experiencia con personas o con eventos externos específicos. Como consecuencia de los sentimientos de agrado experimentado alguna vez, se pueden activar comportamientos posteriores de aproximación a tales personas o eventos. Como consecuencia los sentimientos de desagrado experimentados, pueden activar comportamientos posteriores de activación.

❖ **Condiciones motivacionales externas.** Son los factores que suscitan el interés por el trabajo o que refuerzan o incentivan modos de comportamiento dirigidos a obtenerlos. Es decir, son las variables que llevan a una persona a comportarse de tal modo que esta desee mayor satisfacción. Ej.: salario, grupo de trabajo, Contenido de la tarea, etc.

❖ **Dedicación a la tarea.** Este factor incluye modos de comportamiento caracterizados ya sea por la dedicación de tiempo, esfuerzo e iniciativa al trabajo, por el deseo de mostrar en el responsabilidad y calidad o bien por derivar algún beneficio primario del hecho mismo de la ejecución del trabajo.

❖ **Diferencias individuales.** Conjunto dinámico de características emocionales, de pensamiento y de conducta que son únicas a cada persona. Se puede definir como la suma total de las formas en que un individuo reacciona y se relaciona con los demás; son los rasgos mensurables que exhibe una persona. El estudio científico de la personalidad, siguiendo a los psicólogos norteamericanos Carver & Scheier (1997), comprende dos grandes temas: el

funcionamiento intrapersonal (intrapersonal o simplemente psiquismo) y las diferencias individuales. El funcionamiento intrapersonal hace referencia a la organización psíquica interna, privada y no observable directamente- que cada persona construye en forma única durante el transcurso de su vida; este campo abarca los grupos de teorías psicoanalíticas (Sigmund Freud, Melanie Klein) y fenomenológicas (Carl Rogers). Las diferencias individuales son el conjunto de características o rasgos que diferencian a una persona de las demás; a esta aproximación le corresponden las teorías de los rasgos (Hans J. Eysenck, Raymond Cattell) y las conductuales (John Watson, B. F. Skinner, Albert Bandura). Conceptualmente es posible contraponer el constructo "individualidad", propuesto por autores como Alberto Merani (1979), al de diferencias individuales.

❖ **Expectación.** Las expectativas de las personas en cuanto al grado de dificultad que entraña el buen desempeño afectarán las decisiones sobre su conducta. Éstas eligen el grado de desempeño que les darán más posibilidades de obtener un resultado que sea valorado.

❖ **Grupo de trabajo.** Se refiere a las condiciones sociales de trabajo que promueven a la persona posibilidades de estar en contacto con otros, participar en actividades colectivas, compartir, aprender de otros.

❖ **Investigación.** Es un proceso que se caracteriza por ser:

❖ **Logro.** Se manifiesta a través del comportamiento caracterizado por la intención de inventar, hacer o crear algo excepcional, de obtener un cierto nivel de excelencia, de aventajar a otros, por la búsqueda de metas o resultados. Por lo general no se manifiesta la acción hacia el logro cuando la dificultad de la tarea o de las actividades es demasiado alta o baja.

❖ **Motivación.** Este término es el usado para indicar las causas que mueven a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. La motivación generalmente se compara con el término voluntad y el del interés. Las distintas escuelas de psicología tienen diversas teorías sobre cómo se origina la motivación y su efecto en la conducta observable. La motivación, en pocas palabras, es la Voluntad para hacer un esfuerzo, por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal. La motivación en el trabajo. Son las actitudes que dirigen el comportamiento de una persona hacia el trabajo y lo apartan de la recreación y otras esferas de la vida.

❖ **Nodo.** Cuando se habla de nodo en el marco investigativo, se hace referencia a instituciones que agrupan por ciudades o regiones, los distintos semilleros de investigación de las instituciones académicas del país o de una región en particular. Su principal fortaleza es la multi-interdisciplinariedad que permite que la estructura de la red sea dinámica, flexible, y posea una visión integradora de la investigación. Un ejemplo de Nodo es el Nodo Antioquia, que agrupa las instituciones de educación en Antioquia, su función principal es el fomento de la investigación en el área de pregrado.

❖ **Organizado.** Todos los miembros de un equipo de investigación deben conocer lo que deben hacer durante todo el estudio, aplicando las mismas definiciones y criterios a todos los participantes y actuando de forma idéntica ante cualquier duda. Para conseguirlo, es imprescindible escribir un protocolo de investigación donde se especifiquen todos los detalles relacionados con el estudio.

❖ **Objetivo.** Las conclusiones obtenidas del estudio no se basan en impresiones subjetivas, sino en hechos que se han observado y medido, y que

en su interpretación se evita cualquier prejuicio que los responsables del estudio pudieran tener.

❖ **Perfil.** Es un conjunto de rasgos peculiares que caracterizan a alguien o algo. Un perfil motivacional, hace referencias a las características y factores que influyen en la motivación de cada individuo, para llevarlo a la acción.

❖ **Personalidad. Repertorio:** habitual de conductas psicosociales que expresan en cada individuo la integración singular de su características, cognoscitivas, afectivas y cognitivas, que son reconocidas por él mismo y por los demás como una individualidad autónoma y constantes. Estas características psicológicas únicas conducen a respuestas individuales relativamente coherentes y duraderas en su propio ambiente. La personalidad no es mas que el patrón de pensamientos, sentimientos y conducta de presenta una persona y que persiste a lo largo de toda su vida, a través de diferentes situaciones.

❖ **Poder.** Se manifiesta a través de deseos o acciones que buscan ejercer dominio, control o influencia, no sólo sobre personas o grupos, sino también sobre los medios que permitan adquirir o mantener el control, tales como las posiciones de mando, la influencia en los medios de comunicación, la acción sobre los incentivos y recompensas.

❖ **Promoción.** Perspectiva y posibilidad de movilidad ascendente o jerárquica que un puesto de trabajo permite a su desempeñante dentro de un contexto organizacional. De tal posibilidad la persona puede derivar proyecciones personales de progreso, de prestigio y aproximarse a situaciones de mayor responsabilidad.

❖ **Requisición.** Modos de comportamiento que buscan obtener retribuciones deseadas, influenciando directamente a quien puede concederlas, mediante persuasión, confrontamiento o solicitud personal y directa.

❖ **Salario.** Condiciones de retribución económica asociadas al desempeño de un puesto de trabajo. Según su grado de modalidad esta retribución puede proporcionar a la persona compensación por su esfuerzo, prestigio, seguridad de que puede atender las demandas de sus necesidades personales y las de su familia.

❖ **Semillero de Investigación.** Los semilleros de investigación tienen como finalidad promover la capacidad investigativa, propiciar la interacción entre profesores, investigadores y estudiantes con miras al fortalecimiento de la excelencia académica, el desarrollo social y el progreso científico de la comunidad, así como la generación de la capacidad de trabajo en grupo y la interdisciplinariedad, el fomento de una cultura de aprendizaje y la participación en redes de investigación que faciliten la comunicación entre las instituciones de educación en Colombia.

Actividades que realizan los semilleros

- Manejo conceptual y metodológico de la dinámica de proyectos y de investigación.
- Presentación de proyectos.
- Acompañamiento (iniciación, desarrollo, análisis y socialización de resultados).
- Realización de encuentros y jornadas de investigación.

- Participación en eventos institucionales, regionales y nacionales.
- Realización de proyectos interdisciplinarios.
- Intercambio de experiencias con pares investigativos, fomentando la realización de proyectos conjuntos y pasantías.
- Retroalimentación para la construcción permanente del proceso

❖ **Sistemático.** A partir de la formulación de una hipótesis u objetivo de trabajo, se recogen unos datos según un plan preestablecido que, una vez analizados e interpretados, modificarán o añadirán nuevos conocimientos a los ya existentes, iniciándose entonces un nuevo ciclo de investigación. La sistemática empleada en una investigación es la del método científico.

❖ **Supervisión.** Valor que el individuo atribuye a los comportamientos de consideración, reconocimiento o retroinformación de los representantes de la autoridad organizacional hacia él.

5.2 MARCO HISTORICO

La investigación fue un tabú a lo largo de la historia, pues los investigadores están vestidos del misterio, sarcasmo y hasta fueron rechazados en algunas épocas como el oscurantismo de la edad media, que los relegaba a posesiones satánicas, ya que no era menester preguntar. Sin embargo, la necesidad del hombre de interactuar con su medio, lo obliga a conocerlo para poder intervenirlo.

Dentro de cada uno de nosotros existe un investigador nato, siempre nos preguntamos acerca de todo lo que nos rodea, pero principalmente nos

preguntamos sobre nosotros mismos, nuestra naturaleza, de donde venimos para donde vamos, etc. Hace muchos siglos la investigación ha sido privilegio de los preguntones, de aquellos que no quieren ver pasar la vida sin saber sus por qué. Así, fue como aparecieron métodos para preguntar, para investigar como el método socrático; también llamado mayéutica (el arte de parir ideas), es de carácter inductivo que se basaba en la dialéctica (que supone la idea de que la verdad está oculta en la mente de cada ser humano): se le preguntaba al participante acerca de algo y luego se procedía a rebatir esa respuesta por medio del establecimiento de conceptos generales, demostrándole lo equivocado que estaba, llegando de esta manera a un concepto nuevo, diferente del anterior, el cual era erróneo. Consiste esencialmente en emplear el diálogo para llegar al conocimiento. Se plantea una cuestión que, en el caso del uso que Sócrates hizo de este método, podía expresarse con preguntas del siguiente tipo: "¿qué es la virtud?", "¿qué es la ciencia?", "¿en qué consiste la belleza?"

- ❖ El participante da una respuesta, inmediatamente discutida o rebatida por el maestro.

- ❖ A continuación se sigue una discusión sobre el tema que sume al interlocutor en confusión. Este momento de confusión e incomodidad por no ver claro algo que antes del diálogo se creía saber perfectamente es condición necesaria para el aprendizaje. Sócrates lo identifica con los dolores que siente la parturienta antes de dar a luz.

- ❖ Tras este momento de confusión, la intención del método mayéutico es elevarse progresivamente a definiciones cada vez más generales y precisas de la cuestión que se investiga (la virtud, la ciencia, la belleza).

- ❖ La discusión concluye cuando el alumno, gracias a la ayuda del maestro, consigue alcanzar el conocimiento preciso, universal y estricto de la realidad que

se investiga (aunque en muchos diálogos de Platón no se alcanza este ideal y la discusión queda abierta e inconclusa).

La idea básica del método socrático de enseñanza consiste en que el maestro no inculca al alumno el conocimiento, pues rechaza que su mente sea un receptáculo o cajón vacío en el que se puedan introducir las distintas verdades; para Sócrates, es el discípulo quien extrae de sí mismo el conocimiento. Este método es muy distinto al de los sofistas: los sofistas daban discursos y a partir de ellos esperaban que los discípulos aprendiesen. Sócrates, mediante el diálogo y un trato más individualizado con el discípulo, le ayudaba a alcanzar por sí mismo el saber.

La mayéutica sigue utilizándose como método educativo, que funciona haciendo preguntas al alumno para que este llegue por sí mismo a las conclusiones. Los profesores saben que lo razonado se aprende mejor que lo memorizado y este método de aprendizaje no ha perdido vigencia con el paso de los siglos³.

Otro de nuestros predecesores fue Descartes quien imprimió su sello a la investigación con su propuesta del método cartesiano. Se trata de un método natural que obra desde la propia razón en virtud de su propia naturaleza y que justamente consiste en la marcha natural de la propia razón. El método cartesiano es un método racional:

- ❖ Consiste en la marcha natural de la propia razón que dejada a su propio proceder, sin perturbarla con imposiciones ni prejuicios marcha correctamente
- ❖ Es encontrado por la propia razón, se pone en evidencia gracias a los análisis llevados a cabo por ella

³ <http://es.wikipedia.org/wiki/May%C3%A9utica>.

- ❖ La razón lo encuentra en la propia razón, en su funcionamiento adecuado, se trata de un ejercicio reflexivo en virtud del cual la razón examina su propio proceder racional para ver cómo este tiene lugar y ponerlo conscientemente de relieve

- ❖ Sirve para que la propia razón se vigile a sí misma. Si la razón cuando funciona de acuerdo con su naturaleza funciona bien, la vigilancia consistirá en estar atento y evitar todas las interferencias que puedan perturbar su marcha espontánea.

Descartes tratará de poner de relieve las reglas que deben seguir dicho método, pues utilizando dichas reglas resulta “imposible tomar lo falso por verdadero y conducirán al conocimiento verdadero de todo cuanto se sea capas de conocer”⁴. De este modo, Descartes, nos dirá que existe una sola razón, luego existirá un solo método y una sola ciencia: el método y la ciencia racionales. Descartes partió de la duda, se trata de una duda metódica y no de una duda escéptica; los escépticos permanecen en sus dudas y no encuentran el medio de superar sus perplejidades e incertidumbres; Descartes, en cambio, a través de la duda intenta arribar a la verdad indubitable, es decir, la duda constituye un medio para llegar a la verdad, se trata de una duda redundante y no de una duda natural, cuanto mas rigurosa y extrema sea la duda, mas evidente e indudable resultará la verdad que la supere.

Como hemos visto, nuestros predecesores en la investigación enfatizaron en un método, que nos llevaría a la verdad a la respuesta de nuestros por qué, la investigación científica requiere de métodos que de alguna manera nos lleven a resolver los enigmas, El proceso de obtención del conocimiento, esta enfocado en la búsqueda de la verdad. La verdad es el consentimiento de los hechos, esbozo que es escéptico, si tomamos en cuenta que el proceso de producción del conocimiento nos lleva a instaurar un marco teórico, una conclusión surgida

⁴ **Descartes, René**, Discurso del Método. España : Ed. Brugura, 1990 pag 55-191

después de cualquier investigación, la cual esta expuesta a las críticas, a la refutabilidad y al mismo fracaso. Entonces se puede aseverar que el proceso de producción del conocimiento va profundamente unido al conocimiento como tal.

La ciencia es el observar, el descubrir, el explicar y hasta pronosticar lo que es la realidad de las cosas; es decir, es una labor critica, que compromete a quienes se embarcan en ella, a descubrir la verdad. Pero que es la verdad, es una utopía que dentro de nuestro conocimiento yace a la espera de ser encontrada y sacada a la luz

El conocimiento vulgar, se basa en la vivencia o hechos de la vida diaria; mientras que el conocimiento científico se fundamenta en la utilización de mecanismos organizativos y sistemáticos de organización estructural en su proceso de producción. Podemos concebir, que la vida es un continuo proceso de producción del conocimiento, es decir, que el conocimiento es infinito y que lo individuos dejan de obtener conocimientos al morir, pero el proceso de producción del conocimiento prevalece en el tiempo y en el espacio.

Y Para terminar este recorrido histórico analicemos los que nos dice Mario Bunge en la ciencia su método y su filosofía, Mario Bunge acota: “Mientras los animales inferiores sólo están en el mundo, el hombre trata de entenderlo; y sobre la base de su inteligencia imperfecta pero perfectible, del mundo, el hombre intenta ensoñarse de él para hacerlo más confortable. En este proceso, construye un mundo artificial: ese creciente cuerpo de ideas llamado “ciencia”, que puede caracterizarse como conocimiento racional, sistemático, exacto, verificable y por consiguiente falible. Por medio de la investigación científica, el hombre ha alcanzado una reconstrucción conceptual del mundo que es cada vez más amplia, profunda y exacta. Un mundo le es dado al hombre; su gloria no es soportar o despreciar este mundo, sino enriquecerlo construyendo otros universos. Amasa y remoldea la naturaleza sometiéndola a sus propias necesidades animales y

espirituales, así como a sus sueños: crea así el mundo de los artefactos y el mundo de la cultura. La ciencia como actividad como investigación pertenece a la vida social; en cuanto se la aplica al mejoramiento de nuestro medio natural y artificial, a la invención y manufactura de bienes materiales y culturales, la ciencia se convierte en tecnología. Sin embargo, la ciencia se nos aparece como la más deslumbrante y asombrosa de las estrellas de la cultura cuando la consideramos como un bien en sí mismo, esto es como una actividad productora de nuevas ideas (investigación científica). Tratemos de caracterizar el conocimiento y la investigación científicos tal como se los conoce en la actualidad”.

5.3 MARCO CONTEXTUAL

5.3.1 Reseña histórica.

❖ RED COLOMBIANA DE SEMILLEROS DE INVESTIGACION REDCOLSI.

La Red Colombiana de Semilleros de Investigación, RedCOLSI, es una organización no gubernamental, expresión de un movimiento científico de cobertura nacional integrado principalmente por estudiantes de educación superior que tratan de dar cuerpo al proceso de formación de una cultura científica para todo el país. A este proceso también se han venido vinculando estudiantes y docentes provenientes de la educación básica y media.

La RedCOLSI, es pionera en el desarrollo de procesos de Investigación Formativa a gran escala en Colombia. En 1998 realiza en Manizales el 1er Encuentro Nacional, con la asistencia de 60 estudiantes de las Universidades de Antioquia y de Caldas. Desde esa época se inicia la gestación de un gran movimiento en pro del desarrollo de una Cultura Científica, que hoy agrupa a cerca de 5.000 estudiantes en 120 universidades y 50 Centros de Enseñanza Básica y media en todo el país, organizados en 20 Nodos Departamentales y orientados por una

Comisión Coordinadora Nacional y un Comité Ejecutivo Nacional. Recientemente constituida como Fundación sin ánimo de lucro, ha sido reconocida por la Cámara de Comercio de Cali y registrada oficialmente el 16 de marzo de 2005, bajo el N° 803, Libro I, siendo el NIT asignado el 900014966-5.

Redcolsi fue, constituida en el tercer Encuentro de Semilleros de Investigación en el año 2000. Es la red pionera en la gestión de procesos formativos en investigación que se encuentran vinculados a diferentes instituciones académicas de varias regiones del país⁵.

Redcolsi como red fomenta y apoya la formación de semilleros de investigación en al ámbito nacional, propiciando una espacio para la investigación a través del intercambio de experiencias de los grupos que la promueven y/o realizan. Para ello, y como parte de su plan estratégico trabaja con Nodos. Estos nodos agrupan, por ciudades o regiones, las distintas instituciones académicas del país, no solo representadas por instituciones de educación superior, sino también por toda aquella institución que conforme y apoye semilleros de investigación.

❖ MISIÓN

Crear un sistema articulado, autónomo de grupos interesados en investigación que posibilita la interacción a través de nodos canalizados de información, experiencias y procesos con el fin de fomentar y consolidar una cultura científica en Colombia con proyección social.

⁵ <http://www.purace.unicauca.edu.co/semilleros/REDCOLSI.htm>

❖ VALORES

- **ETICOS:** consigo mismo con la red y con su objetivo primordial que es, en última instancia, la comunidad, ética que forje los caminos de solución a los problemas del país.
- **RESPONSABILIDAD:** la cual esta fundamentada en la honestidad, la lealtad, y el compromiso.
- **LIDERAZGO:** en la red se desarrolla mediante los caminos que ofrece la participación libre y espontanea, que plantea soluciones y repuestas a las problemáticas que son la razón de ser de la red, mediante el trabajo productivo en grupo.

En el ámbito de pluralidad, la tolerancia y equidad, el trabajo en grupo permite formar investigadores, ciudadanos, personas líderes que unen sus fuerzas en pro de una misma causa: la investigación y el conocimiento como una alternativa de paz⁶.

❖ ESTRATEGIAS

- Diseño construcción y administración del PORTAL REDCOLSI
- Internacionalizar la Red.
- Investigaciones íter-regionales e internacionales.

⁶ **QUENDO PUERTA** y otros. Semilleros de Investigación, una emergencia en pos del conocimiento y la ciudadanía. Redsin, UdeA, Ed Martin Vieco Ltda, Medellín, 2001.pag. 11-34.

- Sistematización de la formación y las experiencias para una base de datos de información.
- Pasantías.
- Reunión de coordinadores de nodos presencial y vital.
- Generar publicaciones.
- Organización interna.
- Conversatorios virtuales.
- Sacar indicadores de logros de la Red.
- Presentar REDCOLSI a instituciones (COLCIENCIAS). Para apoyo técnico financiero.
- Encuentro de semilleros de Investigación.
- Promover semilleros de investigación en otras universidades.

❖ **FORTALEZAS**

- Multi-interdisciplinario.
- Experiencia.
- Liderazgo.
- Espacio nacional.
- Adhesión a nuevos grupos.
- Talento, pasión, sentido crítico.
- Persistencia

❖ **LIMITANTES**

- Poco apoyo institucional.
- Deficiente comunicación, individualismo.
- Deficiente divulgación de la información.
- Recurso financiero.
- Fundamentos epistemológicos y teórico.
- Incumplimiento de tareas

❖ **OPORTUNIDADES**

- Políticas actuales.
- Tecnología.
- Cobertura temática.
- Mejorar calidad de invertir a nivel nacional.
- Proyectos, conjuntos (institucionales).
- Internet –Redes.
- Acreditación (cambio).
- Proyecciones nacionales e internacionales.
- Brindar una respuesta a la crisis actual.
- Medios de comunicación.
- Compartir experiencias.
- Información y financiación de proyectos.

❖ **RETOS**

- Fomentar la investigación.
- Internacionalización.
- Nacionalización.

- Consolidación por medio de comunicación.
- Conformación de red nacional y coordinación.
- Una forma viable y rentable de hacer la investigación.
- Impacto social de la investigación.
- Adquisición de recursos.
- Plataforma de desarrollo de la investigación en el país.
- Empresa y universidad.
- Articular la investigación al sector productivo.
- Liderar eventos internacionales que den cuenta de la investigación.

❖ **ORGANIZACIÓN DE REDCOLSI:**

- **El Semillero de Investigación** es la ESTRUCTURA BÁSICA para definir la pertenencia a la RedCOLSI. Corresponde a un Grupo de Investigación Formativa, conformado al menos por dos estudiantes matriculados en una Institución de educación Superior o de enseñanza básica y media que se constituyen en una pequeña comunidad académica para fortalecer competencias investigativas, inicialmente como grupo de estudio o club de lectura y posteriormente desarrollando uno o más Proyectos de Investigación.
- **Una Red Institucional**, está formada al menos por dos semilleros de Investigación que pertenecen a una misma Institución Educativa.
- **Una Red temática**, está formada por los estudiantes o los semilleros que trabajan en un mismo campo del saber. Intercambian permanente experiencias y evalúan su producción investigativa.

- **Una Red Local**, está formada por semilleros de investigación de varias instituciones educativas localizadas en un mismo municipio, las cuales articulan sus procesos de formación entre sí, de acuerdo a sus afinidades.
- **Un Nodo**, está conformado al menos por cinco semilleros de investigación de un mismo Departamento. Entre sus delegados eligen un Comité Ejecutivo departamental representado por un Coordinador el cual forma parte de la Comisión Coordinadora Nacional. Actualmente existen Nodos en los siguientes departamentos: Antioquia, Atlántico, Cundinamarca (Bogotá), Bolívar, Boyacá, Caldas, Cauca, Cesar, Córdoba, Huila, Magdalena, Meta, Nariño, Norte de Santander, Quindío, Risaralda, Santander, Sucre, Tolima y Valle del Cauca.
- **La Comisión Coordinadora Nacional**, es el organismo de Dirección de la RedCOLSI para todo el país. Desarrolla las políticas, planes y programas trazados en cada Encuentro Nacional de Semilleros. Elige un Comité Ejecutivo, y un Coordinador Nacional de la Red, quien es su representante legal.
- **El Encuentro Nacional de Semilleros de Investigación**, es el máximo evento de la Red. Recoge la producción investigativa de los estudiantes en cada región y se reúne cada año en el mes de octubre, para verificar el nivel de desarrollo y de consolidación de la Cultura Científica alcanzados en todo el país. Abre espacios de participación a docentes y estudiantes de los países limítrofes, ampliando la cobertura hacia un conocimiento sin fronteras.

❖ **NODO ANTIOQUIA**

Es una organización abierta y flexible, donde participan representantes de los semilleros de investigación de las instituciones de educación de Antioquia.

La función principal del Nodo Antioquia es el fomento de la investigación en el pregrado, con énfasis en la desmitificación del concepto. Se estimula la formación de redes al interior de las instituciones, cada una de las cuales nombra representantes al consejo Nodal. El ingreso y retiro del nodo es voluntario.

- **ACTIVIDADES**

- ✓ Reuniones periódicas
- ✓ Planteamiento de propuestas estratégicas para Redcolsi.
- ✓ Promoción de los semilleros en otras instituciones educativas.
- ✓ Comunicación con los representantes de los semilleros de otras regiones
- ✓ Programación de eventos académicos
- ✓ Coordinación y asesoría para la conformación de semilleros en la región

El Nodo Antioquia está conformado por los semilleros de las instituciones educativas de Antioquia a saber:

- ✓ Institución Universitaria de Envigado
- ✓ Red Sin Universidad de Antioquia
- ✓ Universidad Pontificia Bolivariana
- ✓ Universidad EAFIT
- ✓ Universidad de Medellín
- ✓ Universidad San Buenaventura
- ✓ Universidad Cooperativa de Colombia
- ✓ Universidad Católica de Oriente
- ✓ Corporación Universitaria Lasallista
- ✓ Fundación Universitaria María Cano
- ✓ Semillero Neuritas. Grupo Neurociencias
- ✓ RED Edufísica. Politécnico Jaime Isaza Cadavid
- ✓ ESUMER

- ✓ Instituto Tecnológico Metropolitano
- ✓ Colegio Mayor de Antioquia
- ✓ INSTITUTO ASYS
- ✓ UNAD
- ✓ Semillero Juvenil de Neurociencias

Reglamento interno Nodo Antioquia⁷

TÍTULO I:

PLANTEAMIENTOS GENERALES.

CAPÍTULO ÚNICO:

Denominación.

Para todos los efectos de este reglamento y en general se denominará como NODO ANTIOQUIA, a la agrupación de semilleros de investigación, Redes de Semilleros e Instituciones de Educación que realizan actividades conjuntas para el desarrollo de la formación en investigación, investigación formativa y el trabajo en red de sus semilleros de investigación, en concordancia con las políticas de la Red Colombiana de Semilleros de Investigación – RedCOLSI.

RedCOLSI.

El NODO ANTIOQUIA se entenderá a sí mismo como autónomo e independiente, pero todas sus actividades se orientarán, con las políticas de la RedCOLSI, con el ánimo de colaboración e integración de la comunidad nacional de semilleros de investigación.

⁷ Estatutos Fundación Red Colombiana de Semilleros de Investigación RedCOLSI. Capítulo I. De su Denominación, Naturaleza y Fines. Artículo 3. p. 2.

Este reglamento estará acorde con lo regulado por la RedCOLSI, en sus estatutos o normativas. En aquello que resulte contradictorio o no regulado específicamente, se atenderán las directrices de la RedCOLSI en la medida en que no entorpezcan el funcionamiento del NODO.

TÍTULO II:

ORGANIZACIÓN DEL NODO ANTIOQUIA

CAPITULO I:

DE LA COMPOSICIÓN.

SECCIÓN I:

CONSEJO

Composición.

El Consejo estará compuesto por todos los miembros del NODO ANTIOQUIA, quienes tendrán igualdad de condiciones y podrán participar de todas las decisiones que se tomen al interior del mismo.

Cada miembro, sin importar la categoría en que se encuentre, contará con un voto. Aún así, en caso de haber representación de varios semilleros de la misma institución, el voto será uno solamente.

Los miembros inactivos no contarán con voto, sin embargo podrán participar de las reuniones, conocer información y ser participantes de las actividades en cualquier momento.

Funciones.

El Consejo será la máxima autoridad del NODO ANTIOQUIA, y corresponden a este todas las funciones del NODO, las cuales se entenderán delegadas en la

Coordinación, sin perjuicio de que expresamente se deleguen en un miembro distinto.

SECCIÓN II:

MIEMBROS.

Son miembros todos los semilleros de investigación constituidos en las instituciones de educación del departamento de Antioquia, así como las Redes Internas de Semilleros, las Redes Temáticas y las Instituciones de Educación que hayan sido aceptados a través de los procedimientos dispuestos en este reglamento.

Son miembros activos aquellos que participan constantemente de las reuniones y de las actividades del Nodo.

Son miembros inactivos aquellos que han participado alguna vez de las reuniones o actividades del Nodo pero que no se encuentran en calidad de activos, sea por ausencia prolongada por más de 2 meses o por voluntad propia.

A los miembros inactivos se les tomará en cuenta para la distribución de toda la información relevante y referente a las funciones del NODO, pero no para la organización de actividades, ni para los beneficios derivados de las actividades del mismo, salvo que el Consejo determine lo contrario en cada caso específico.

INSTITUCIONES Y REDES INTERNAS.

Deberes.

Las instituciones, semilleros y redes de semilleros miembros deberán:

- Participar activamente de las reuniones del NODO ANTIOQUIA, de sus actividades y programas.
- Prestar toda su colaboración para realizar con mayor efectividad y éxito las actividades del **NODO**.

Derechos.

Las Instituciones y las Redes de Semilleros miembros tienen derecho a:

- Participar con un voto por institución en las decisiones que se tomen al interior del consejo del **NODO**.
- Ser escuchadas y analizadas sus posiciones al interior de las reuniones y actividades de NODO.

Pérdida de la calidad de miembro.

Perderá la calidad de miembro la Institución o la Red que:

- De manera directa y reiterada entorpezca las actividades y reuniones del NODO.
- Por cualquier otra conducta que el Consejo designe como tal, respetándose siempre el derecho a ser oído y a una decisión imparcial.

En caso de pérdida de la calidad de participante, la Coordinación del NODO expedirá una comunicación dirigida a la máxima autoridad administrativa de la institución correspondiente, en donde se comunique la decisión y si es del caso se le invite al nombramiento de unos nuevos representantes.

SECCIÓN III:

PROCEDIMIENTO PARA LA ACEPTACIÓN DE NUEVOS MIEMBROS

Solicitud.

El siguiente procedimiento aplicará para los posibles miembros que no hayan nunca pertenecido al NODO o para aquellos que hayan perdido tal calidad.

Cada posible miembro deberá manifestar por escrito, mediante una carta dirigida al NODO ANTIOQUIA, su voluntad de pertenecer al NODO, y participar de todas sus actividades. En caso de redes e instituciones, la carta deberá estar firmada por un representante de tal. Dicha calidad deberá ser verificada por la coordinación.

Deberá además indicarse los datos de su representante ante el mismo, los semilleros que agrupa y los estudiantes que al momento los integran.

Adicionalmente, podrá la coordinación exigir los documentos pertinentes y necesarios para garantizar una adecuada participación de aspirante a las actividades del NODO.

Decisión.

Será el Consejo quien decida la procedencia de la solicitud. Pudiendo rechazarla, aceptarla o pedir datos o documentos adicionales.

Cualquiera sea decisión se emitirá una resolución que será comunicada al aspirante por parte de la coordinación.

CAPÍTULO II:

DE LOS CARGOS.

Ningún cargo al interior del NODO será reenumerado, ni en forma directa, indirecta o en especie. Sin perjuicio de los beneficios que para los miembros sean determinados por el Consejo.

SECCIÓN I:

COORDINACIÓN.

La coordinación es el más alto cargo al interior del Nodo Antioquia, sus funciones son principalmente organizativas y de liderazgo. El coordinador será a su vez el representante del Nodo Antioquia, ante la RedCOLSI y ante todo tipo de entes con los que puedan establecerse relaciones.

Requisitos.

La persona que aspire al cargo de coordinador debe tener un tiempo mínimo de permanencia en el Nodo Antioquia de 6 meses, sea como semillero o como institución, además de un notable registro de asistencia y participación en las actividades propias del Nodo.

Todos los demás establecidos por la REDCOLSI en sus normativas.

Periodo.

La coordinación del Nodo será por un periodo de un año, al final de los cuales podrá ser reelegido. Cada seis meses deberá presentar un informe de gestión ante el Consejo, quien decidirá allí su permanencia en el cargo.

Funciones

Dentro de las funciones de la Coordinación se encuentran las siguientes:

- Organización y planeación de las reuniones del NODO.
- Dirección General de todas las actividades que organice el NODO, lo cual no impide que tal función sea delegada en otros miembros.
- Dirección de los archivos, registros y todo tipo de correspondencia. Sin importar el formato en que se encuentre.
- Revisión y envío de las actas de las reuniones.
- Todas las demás que en ocasión de las actividades resulten pertinentes, lo cual no impide que sean delegadas en otros miembros.
- Todas las demás asignadas por este estatuto, salvo que expresamente hayan sido delegadas en otro miembro.

Registro de Miembros

La coordinación deberá llevar un registro de los asistentes a cada reunión, así como de los semilleros, las Redes Internas y las Instituciones que forman parte o llegaron a serlo en algún momento del Nodo Antioquia. Los correos electrónicos, nombres, teléfonos, cargos, entre otros datos que puedan resultar pertinentes para su futura ubicación.

Causales de Destitución.

Quien ocupare el puesto de Coordinador podrá ser destituido por:

- Faltas graves o reiteradas a las funciones.
- Todas las demás que la Consejo considere como faltas graves.

En todo caso de destitución la Consejo analizará la gravedad de la conducta y podrá determinar la cancelación de la calidad de participante.

Nombramiento.

La coordinación será nombrada por el Consejo en una reunión ordinaria o extraordinaria previamente fijada para ello, por mayoría de los asistentes y con una asistencia mínima del 50% de los miembros activos.

SECCIÓN II:

TESORERÍA.

Periodo

La Tesorería del Nodo será por un periodo de 6 meses, al final de los cuales podrá ser reelegido, prefiriendo desde luego una rotación en los cargos.

Nada impide que los cargos de Coordinación y Tesorería puedan concurrir en la misma persona.

Funciones

Son funciones del Tesorero:

- Manejo claro y honesto de los recursos económicos del NODO.
- Rendir balances orales o escritos en cualquier momento sobre el estado financiero y a petición de cualquiera de los miembros activos.

- Desplegar todo tipo de conductas que de manera segura e informada tiendan a ampliar el patrimonio del NODO.
- Todas las demás delegadas por la Coordinación o el consejo y que estén relacionadas con cuestiones económicas.

Nombramiento

La tesorería será nombrada por la Consejo en una reunión ordinaria o extraordinaria previamente fijada para ello, por mayoría de los asistentes y con una asistencia mínima del 50% de los miembros activos.

Causales de Destitución.

Se aplicará en este aparte lo dispuesto para la destitución del Coordinador.

Requisitos.

En cuanto a los requisitos para ser Tesorero, se aplicará lo dispuesto para la coordinación.

Nota: conforme a los estatutos de la REDCOLSI, serán elegidos también, un vicecoordinador, una secretaria, un fiscal y dos vocales, quienes junto con el coordinador y el tesorero conformarán el comité ejecutivo del Nodo Antioquia y cuyas funciones están establecidas en el mismo.

CAPÍTULO III:

DE LAS REUNIONES.

Las reuniones del NODO ANTIOQUIA se dividen en ordinarias y extraordinarias, de todas y cada una constará un acta.

Ordinarias

Las reuniones ordinarias se programarán semestralmente con una periodicidad mensual. En las reuniones ordinarias no es necesario quórum alguno, salvo que para disposiciones especiales este reglamento determine lo contrario o que la relevancia del tema, a consideración del consejo, amerite la votación de la mayoría de los miembros del Nodo.

Extraordinarias

Sólo el Coordinador, podrá citar a reuniones extraordinarias, deberá citar con la previa anterioridad y a través de los medios idóneos a todos los demás miembros. Para las reuniones extraordinarias es necesario un quórum del 50% de la totalidad de los miembros activos.

CAPITULO IV:

DE LOS ARCHIVOS.

Actas

De todas las reuniones constará un acta, en la cual, por lo menos deberán constar los siguientes puntos:

- Número del Acta.
- Fecha.
- Asistentes.
- Orden del Día.
- Desarrollo de las Temáticas.
- Firma de la Coordinación, o en su defecto de quien la elabore.

Otros Documentos

La coordinación llevará un archivo de todos los documentos, escritos y electrónicos, dirigidos al NODO ANTIOQUIA. Este archivo será de pública disposición.

Correo Electrónico

Las direcciones de correo electrónico del NODO son de uso privativo de la Coordinación, sin embargo corresponde a ésta remitir a todos los miembros, activos e inactivos, toda la información que llegue a tales direcciones, en la medida que sea procedente y de su interés.

Informes

De todas las actividades que organice o en que participe el NODO deberá constar un informe detallado de la presencia del mismo en la actividad, de los rendimientos o gastos y en general toda la información relevante para constancia de actividades del NODO, tales informes se remitirán a todos los miembros, activos e inactivos.

CAPITULO V:

DE LAS MEMBRESÍAS.

El consejo del Nodo Antioquia con el objetivo de conseguir recursos que permitan el funcionamiento del mismo buscará diferentes estrategias para lograr que sus miembros se sientan verdaderamente comprometidos con sus actividades, planes y programas.

Teniendo en cuenta que esta organización no pertenece a ninguna universidad como tal sino que existe debido al compromiso e interés de cada uno de sus miembros podrá establecer una membresía simbólica para cada año, teniendo en

cuenta la diversidad de sus miembros y hasta tanto la REDCOLSI no reglamente este aspecto.

Estos fondos se destinarán al sostenimiento del Nodo y pequeños gastos generados por las actividades del Nodo. En ningún caso el pago de la membresía simbólica excluye cualquier otro aporte económico o en especie que cada uno de los miembros pueda hacer en casos específicos y para organización de actividades macro, por ejemplo, la realización de los encuentros regionales de Investigación.

Artículo transitorio

Para el año 2005 se establece el siguiente valor. Universidades e instituciones universitarias. 250.000 pesos anuales Redes de Semilleros (más de 3 semilleros) 50.000 pesos anuales, Semilleros 20.000 pesos anuales.

Nota: Estos dineros serán desembolsados una vez que el Nodo Antioquia tenga su cuenta bancaria como persona jurídica.

TÍTULO III:

DISOLUCIÓN.

CAPÍTULO ÚNICO.

Patrimonio.

En caso de disolución o inoperancia por más de 6 meses consecutivos del NODO, los activos patrimoniales serán donados por la última coordinación, con el respectivo informe firmado por el último tesorero, a la RedCOLSI.

Se entenderá disuelto el Nodo cuando por el término establecido no se realicen reuniones ordinarias.

Se entenderá como inoperante cuando por el término establecido no asistan a las reuniones ordinarias como mínimo dos o más miembros. En caso de Semilleros se exigirá que tales sean de instituciones distintas.

TÍTULO IV:

REFORMA DE LOS ESTATUTOS.

CAPÍTULO ÚNICO.

Petición de la Reforma.

Se reformarán los estatutos a petición de cualquiera de los miembros activos. Tal petición deberá efectuarse por escrito a la coordinación, deberán señalarse los puntos de reforma y la fecha de la reunión en que deberá tomarse la decisión.

La coordinación remitirá la solicitud a los miembros y dispondrá de todos los medios necesarios para efectuarla.

La reforma.

Para votar la reforma a los estatutos es necesario un quórum de las 2/3 partes de los miembros activos y debe realizarse en una reunión ordinaria, salvo que por razones de necesidad la coordinación determine una reunión extraordinaria para este único tema.

De ser aprobada la reforma, se elaborará un acta en donde quede el documento reformado y la firma de todos los miembros presentes.

TÍTULO V:

DISPOSICIONES FINALES

Este documento deberá ser aprobado por el Consejo y de tal acto constará un acta independiente, suscrita por todos los miembros presentes.

Comuníquese y cúmplase

INVESTIGACION FORMATIVA:

La investigación formativa es aquella encaminada al aprendizaje integral que implica la comprensión del mundo y la comprensión de sí mismo en permanente interrelación, y que en este sentido ha de incidir directamente en las prácticas educativas e investigativas de quienes la realizan (estudiantes, docentes, egresados). La investigación formativa es una de las maneras de desarrollar la cultura investigativa, el pensamiento crítico y autónomo, que permite a estudiantes y profesores acceder a los desarrollos del conocimiento ya en la realidad internacional, nacional y regional.

Se necesita entonces hacer referencia a la importancia que tiene la investigación como proceso de aprendizaje; ya que la misma posee una escala de características esenciales y que se compactan para poder captar la información o para obtener los objetivos propuestos, es preciso recordar que la investigación científica es un método riguroso en el cual se obtiene una serie de objetivos de manera muy técnica, y la investigación es la que tiene por fin ampliar el conocimiento científico, sin perseguir, en principio, ninguna aplicación práctica e investigar es una acción de precisar.

"investigación formativa"⁸ tiene que ver con el concepto de "formación", de dar Forma, de estructurar algo a lo largo de un proceso. Aunque en la literatura no hemos hallado el momento en el cual se acuñó el término ni definiciones precisas sobre el mismo, es claro que tal formación se refiere a veces a sujetos, particularmente a estudiantes que son preparados, a través de las actividades desarrolladas en este tipo de indagación, para comprender y adelantar investigación científica; pero se refiere también, a veces, a la formación o estructuración o refinamiento de proyectos de investigación, y, finalmente, el término es referido también a la formación o transformación positiva de un programa o práctica durante la realización de uno u otra, como en el caso de la **investigación-acción**. No se trata por lo tanto de un término unívoco, sino de varias aplicaciones del mismo, genéricamente comunes formar, pero específicamente diferentes: dar forma a proyectos de investigación; dar forma, desde un proceso investigativo, a una práctica o a un programa social; o formar al estudiante en y para la investigación.

QUE SON SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN⁹

“Los semilleros de investigación son comunidades de aprendizaje nacidas en las universidades colombianas hace más de siete años. Sus principios básicos están enfocados a promover una formación académica más investigativa e integral, contribuyendo a proyectar una educación participativa donde se elogie la pregunta, se aprenda a aprender y se fortalezca la capacidad de trabajar en grupo, fomentando la cultura interdisciplinaria donde se mantengan despiertas la capacidad de asombro y la curiosidad frente a la complejidad de la vida.

⁸http://209.85.165.104/search?q=cache:LCnbkMVFiN8J:www.cna.gov.co/cont/documentos/doc_aca/con_apl_in_v_for_cri_par_eva_inv_cie_sen_est_ber_res_gom.pdf+Investigaci%C3%B3n+formativa+en+Colombia&hl=es&ct=clnk&cd=9&gl=co

⁹ Estatutos Fundación Red Colombiana de Semilleros de Investigación RedCOLSI. Capítulo I. De su Denominación, Naturaleza y Fines. Artículo 3. p. 2.

Los semilleros están integrados por todas aquellas personas que se inician en la investigación, sean estudiantes de pregrado o estudiantes de posgrado; sin embargo, no solo la investigación se reduce a la educación superior, por el contrario hoy por hoy existen semilleros de investigación tanto a nivel de educación secundaria como de educación primaria.

Los semilleros de investigación se definen:

- Comunidades de aprendizaje con el propósito de buscar una formación integral,
- Puntos de confluencia de diferentes profesiones y disciplinas,
- Grupo humano que quiere apoyar y explorar alternativas que hagan de la investigación una fuente de conocimiento,
- Espacio para el afianzamiento de herramientas conceptuales y metodológicas,
- Puntos de convergencia entre estudiantes y profesores e investigadores,
- Actividad académica extracurricular tendiente a promover el espíritu científico,
- Espacio donde los estudiantes son los protagonistas de su propio aprendizaje,
- Espacio crítico que permite a aquellos profesionales, docentes, reflexionar sobre los procesos formativos, reconocer las falencias y explorar procesos que potencien la creatividad y la capacidad de gestión propias.

ANTECEDENTES Y SURGIMIENTO DE LOS SEMILLEROS

- La base para la articulación de los semilleros se basó en varios ejes:
- Fundación de Colciencias en 1968
- La creación del consejo Nacional de Ciencia y Tecnología en 1990.
- La Constitución de 1991
- La ley 30 de educación Superior, en 1992
- La Misión de Sabios; especialmente su informe que mostró el aislamiento y rezago de Colombia frente al desarrollo de la ciencia y la tecnología en el mundo, genero en el país un inusitado interés por los asuntos de investigación científica. Esto implicó reformular la forma transmisionista de la enseñanza de la investigación y contextualizar nuevos modelos flexibles y adaptables a las situaciones cotidianas.
- Colciencias inicio en 1998 un inventario de los grupos y centros de investigación existentes en el país con el fin de conformar un escalafón científico nacional y proponer unas políticas de financiación y apoyo.

La acreditación de los programas educativos por parte del ICFES, tiene como requisito la integración de la investigación dentro de la formación académica.

- La necesidad de implementar la investigación en las universidades colombianas.

- En la definición de su Misión, todas las universidades contemplan la investigación como uno de los ejes centrales de su desarrollo.
- La necesidad de transformar la educación colombiana, creando espacios más participativos y críticos.
- En algunos ámbitos universitarios se ha discutido, adicional a la vinculación de los estudiantes a la investigación, la importancia de aportarle en su formación integral, no sólo en técnicas sino en un ambiente donde se propicien las discusiones acerca de la filosofía y metodología científica, la responsabilidad de los investigadores para con la sociedad, el verdadero enfoque de la ciencia al servicio de la sociedad, su ética y la divulgación del conocimiento. Esta formación investigativa debe ir de la mano de la formación integral donde haya un mayor aporte del saber.

OBJETIVOS DE LOS SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN

- Promover la capacidad investigativa
- Propiciar la interacción entre profesores, investigadores y estudiantes con miras al fortalecimiento de la excelencia académica, el desarrollo social y el progreso científico de la comunidad.
- Generar la capacidad de trabajo en grupo y la interdisciplinariedad
- Fomentar la cultura de aprendizaje
- Gestionar procesos y estrategias de investigación en pro de la comunidad educativa.

- Conformar y participar en redes de investigación que faciliten la comunicación entre las instituciones de educación en Colombia.

METODOLOGIAS GENERALES DE LOS SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN¹⁰

De acuerdo con las metodologías y estrategias generales de cada semillero, se reconocen varias clases:

GRUPOS DE ESTUDIO: son grupos que se reúnen con una determinada intensidad semanal para profundizar sobre un tópico de interés. Sus actividades básicas son las charlas, conferencias magistrales, talleres, seminarios, clubes de revistas, salidas de campo y participación en eventos académicos.

GRUPOS DE DISCUSIÓN, REDACTOR DE TEXTOS. Tienen reuniones semanales alrededor de conceptos y métodos. Constituyen un texto básico donde los participantes hacen cambios y reformas que van desde una simple revisión bibliográfica hasta cambios estructurales y conceptuales y por último la construcción del texto y su publicación. Parelelo a este proceso, cada uno de los intergrantes del grupo participa en su formación a través de la investigación, discusión y estudio de otras temáticas y de la participación con otros grupos de investigación.

SEMILLEROS DE INVESTIGACIÓN. En estos hay grupos disciplinarios, multidisciplinarios e interuniversitarios. También, de acuerdo con necesidades específicas según el origen étnico de los y las estudiantes, como es el semillero de universitarios Indígenas de la Universidad de Antioquia. Algunos de estos grupos

¹⁰ Estatutos Fundación Red Colombiana de Semilleros de Investigación RedCOLSI. Capítulo I. De su Denominación, Naturaleza y Fines. Artículo 3. p. 2.

cuentan para su funcionamiento y coordinación académica, con apoyo económico de la misma dependencia académica en la cual se inscribe el semillero.

SEMILLEROS DE GRUPOS DE INVESTIGACIÓN Sus integrantes son estudiantes de pregrado vinculados a proyectos de investigación de un grupo mayor al cual pertenecen. Cuentan con la asesoría de un tutor y participan de actividades del grupo: club de revistas, talleres de investigación, conferencias, se reúnen en una sesión semanal de dos horas para la discusión de temas que aporten a su formación integral y al aprendizaje de un idioma extranjero.

SEMILLEROS DE INVESTIGACION DE FACULTADES O CENTROS DE INVESTIGACIÓN¹¹:

Se conocen cinco modalidades:

Semilleros de Fase Única: los estudiantes realizan su formación investigativa en un solo grupo de semillero. A la par que tiene un afianzamiento en el proceso investigativo, asume distintas responsabilidades y participa en la formación de los nuevos integrantes. Se reúnen semanalmente con actividades encaminadas a la formación integral, promoción de la labor investigativa, conformación de experiencias, entre otras. Todos se integran a grupos de investigación en áreas de su interés.

Semilleros de Fase Doble. El desarrollo del semillero se plantea en dos etapas, cada una con duración de un semestre a un año para consolidar en los participantes no solo el manejo conceptual y metodológico que exige la investigación, sino la capacidad de llevar a cabo sus propuestas. En la primera etapa se prepara a los estudiantes en el significado de la labor investigativa, así

¹¹ Ibid. Capítulo I. De su Denominación, Naturaleza y Fines. Artículo 3. p. 2.

como en el diseño de una propuesta de investigación. En la segunda etapa se acompaña a los estudiantes participantes en el desarrollo, análisis, escritura y socialización de su proyecto de investigación.

Semilleros de Fase triple. Puede tener una intensidad semestral, la cual permite ir avanzando en el proceso de formación por fases, así: en una primera etapa se realiza un acercamiento metodológico y conceptual; en una segunda etapa, los participantes, individualmente o en equipo, se aproximan a una realidad específica a investigar y generan el planteamiento de un anteproyecto que surge, en lo posible, de sus propias preguntas o inquietudes. En la etapa final tienen la posibilidad de ejecutar el proyecto y publicarlo.

Semilleros de Investigación de Docentes. El objetivo de estos semilleros es sensibilizar a los asesores y asesoras docentes sobre la importancia de tener una actitud crítica y un dominio de los procesos de investigación científica, de tal forma que les permita generar discusiones y preguntas en torno a sus áreas de conocimiento y puedan transmitir una formación investigativa.

Red de semilleros de investigación. Uno de los objetivos de las redes de semilleros es servir como punto de convergencia de los semilleros de investigación dentro de una institución, entre instituciones diferentes y/o entre semilleros de una misma área de conocimiento, con el propósito de fomentar el quehacer investigativo y la formación integral.

Tipos de redes que se pueden formar:

- Redes institucionales
- Redes por disciplinas y áreas de conocimiento.

- Redes regionales transdisciplinarias constituidas en Nodos
- Redes nacionales conformadas por nodos regionales
- Redes internacionales

ACTIVIDADES QUE SE REALIZAN EN LOS SEMILLEROS

- Manejo conceptual y metodológico de la dinámica de proyectos de investigaciones.
- Presentación de proyectos.
- Acompañamiento (iniciación, desarrollo, análisis y socialización de los resultados).
- Realización de encuentros y jornadas de investigación.
- Participación en eventos institucionales, regionales y nacionales.
- Realización de proyectos interdisciplinarios.
- Intercambio de experiencias con pares investigativos, fomentando la realización de proyectos conjuntos y pasantías.
- Retroalimentación para la construcción permanente del proceso.

5.4 MARCO LEGAL

Las actividades científicas en Colombia se inscriben los orígenes mismos de nuestra nacionalidad, pero hasta la mitad del siglo XX obedecieron a iniciativas individuales, desarticuladas entre sí, y en buena parte financiadas con recursos privados o provenientes del extranjero.

En los años cincuenta y sesentas el Estado creó institutos que se especializaron en la investigación sectorial, sin que ello significara el diseño de una política oficial en este campo, o al menos un esfuerzo consistente por correlacionar las actividades científicas y técnicas con los propósitos del desarrollo económico-social.

La investigación en las universidades y en el sector productivo era casi inexistente y las pocas unidades que realizaban actividades de este tipo, carecían de puntos de contacto interinstitucional.

En 1968, con la conformación del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, como organismo rector de la política científica y tecnológica, y la fundación del Fondo Colombiano de Investigaciones Científicas y Proyectos Especiales “Francisco José de Caldas”, Colciencias, como organismo ejecutor de la misma, adscrito al Ministerio de Educación Nacional, el Estado colombiano instauró los mecanismos institucionales para trabajar consistentemente por el desarrollo científico y tecnológico del país.

El Marco legal para el desempeño fundamental de Colciencias se presenta a continuación¹²:

¹² www.ocyf.org.co

Ley 29 de Febrero de 1990, por la cual se dictan disposiciones para el fomento de la investigación científica y el desarrollo tecnológico y se otorgan facultades extraordinarias.

Decreto 393 del 26 de Febrero de 1991 por el cual se dictan normas sobre asociación para actividades científicas y tecnológicas, proyectos de investigación y creación de tecnologías.

Decreto 584 del 26 de Febrero de 1.991, por el cual se reglamentan los viajes de estudio al exterior de los investigadores nacionales.

Decreto 585 del 26 de Febrero de 1991 por el cual se crea el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología, se reorganiza el Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología-Colciencias- y se dictan otras disposiciones.

Decreto 591 del 26 de Febrero de 1991 por el cual se regulan las modalidades específicas de contratos de fomento de actividades científicas y tecnológicas.

Decreto 2934 del 31 de Diciembre de 1.994, por el cual se aprueba el Acuerdo número 0021 de 1994 que establece la estructura interna del Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología "Francisco José de Caldas", Colciencias y se determinan las funciones de sus dependencias.

Artículo 12 de la Ley 633 de 2000, por el cual se modifica el artículo 158-1 del Estatuto Tributario respecto a la deducción por inversiones en desarrollo científico y tecnológico.

Artículo 30 de la Ley 633 de 2000, por el cual se modifica el artículo 428-1 del Estatuto Tributario respecto a las Importaciones de activos por instituciones de educación superior.

Resolución 1004 de 2001, por la cual se adopta el Reglamento Interno para el ejercicio del Derecho de Petición y la atención de quejas y reclamos, sobre las materias de competencia del Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología "Francisco José de Caldas" - COLCIENCIAS.

Ley 789 de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

Resolución 0856 de 2001, Por la cual se adoptan unas definiciones.

Resolución 00285 del 19 de marzo de 2004 Por la cual se establecen los criterios para la asignación de puntajes por productividad académica en producción de software, para los docentes de entidades públicas o estatales

Resolución 00693 del 13 de julio de 2004, por la cual se establecen los criterios para la asignación de puntajes por producción técnica para los docentes de entidades públicas o estatales.

CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGIA

conpes 2739. Política nacional de Ciencia y Tecnología 1994-1998.

Conpes 3080. Política Nacional de Ciencia y Tecnología 2000-2002.

Corpes 3072. Agenda de Conectividad

Ley 29 de febrero de 1990. Ley marco de Ciencia y tecnología. Por la cual se dictan disposiciones para el fomento de la investigación científica y el desarrollo tecnológico y se otorgan facultades extraordinarias.

Decreto 393 de 1991. Por el cual se dictan normas sobre asociación para actividades científicas y tecnológicas, proyectos de investigación y creación de tecnologías.

Decreto 584 de 1991. Por el cual se reglamentan los viajes de estudio al exterior de los investigadores nacionales.

Decreto 585 de 1991. Por el cual se crea el consejo nacional de ciencia y tecnología, se reorganiza el instituto colombiano para el desarrollo de la ciencia y la tecnología - Colciencias - y se dictan otras disposiciones.

Decreto 586 de 1991. Por el cual se organiza el Instituto Colombiano de Antropología, ICAN.

Decreto 587 de 1991. Por el cual se modifican los estatutos básicos de INGEOMINAS.

Decreto 589 de 1991. Por el cual se modifica el estatuto orgánico del Fondo Nacional de Proyectos de Desarrollo – FONADE.

Decreto 590 de 1991. Por el cual se reorganiza la administración y manejo de FONDANE.

Decreto 591 de 1991. Por el cual se regulan las modalidades específicas de contratos de fomento de actividades científicas y tecnológicas.

Ley 99 de 1993. Por la cual se reordena el Sector Público encargado de la gestión y conservación del medio ambiente y los recursos naturales renovables,

Decreto No. 117 de 1994. Por el cual se reglamenta la Decisión 344 de la Comisión del Acuerdo de Cartagena.

Decreto 2934 de 1994. Por el cual se establece la estructura interna del Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología "Francisco José de Caldas", COLCIENCIAS y se determinan las funciones de sus dependencias.

Ley 344 de 1996. Mediante la cual el SENA asigna el 20% de su presupuesto para el financiamiento de proyectos de desarrollo tecnológico productivo.

Ley 383 de 1997. Estatuto Tributario. Sobre estímulos fiscales para el fomento de la ciencia y la tecnología; deducciones por inversiones directas que hagan las empresas en proyectos de innovación y desarrollo tecnológico; Deducciones por donaciones que hagan las empresas a asociaciones, corporaciones y fundaciones sin ánimo de lucro, cuyo objeto social corresponda al desarrollo de la investigación científica y tecnológica; exenciones del IVA en las importaciones de elementos y equipos realizadas por instituciones de educación superior y centros de investigación y altos estudios; deducción tributaria para proyectos ambientales.

Ley 527 de 1999. Ley de Comercio Electrónico.

Artículo 12 de la Ley 633 del 2000. Modifica el Estatuto Tributario en lo relativo a la deducción por inversiones en desarrollo científico y tecnológico.

Artículo 30 de la Ley 633 del 2000. Modifica el Estatuto Tributario en lo relativo a las importaciones de activos por instituciones de educación superior.

Ley 643 DE 2001, por la cual se fija el régimen propio del monopolio rentístico de juegos de suerte y azar.

Decreto 2878 DE 2001. Por el cual se reglamenta parcialmente el artículo 42 de la Ley 643 de 2001 sobre el Fondo de Investigación en Salud.

Decreto 406 de 2001. Exención de I.V.A para compra de computadores.

Resolución Interna 0084. Por la cual se regula lo relativo al reconocimiento de los Centros de Investigación, Centros de Desarrollo Tecnológico y Centros y Grupos de Investigación de Instituciones de Educación Superior para los efectos previstos en los artículos 12 y 30 de la Ley 633 del 29 de diciembre de 2000.

LEY 30 DE 1992¹³ (diciembre 28) por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Esta ley regula todo lo relacionado con la educación superior en el territorio colombiano. A continuación se trae a colación algunos apartes:

El Congreso de Colombia,

DECRETA:

TITULO PRIMERO

FUNDAMENTOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

CAPITULO I

PRINCIPIOS

Artículo 1° La Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional.

¹³ DIARIO OFICIAL. AÑO CXXVIII. N. 40700. 29, DICIEMBRE, 1992. PAG. 4

Artículo 2° La Educación Superior es un servicio público cultural, inherente a la finalidad social del Estado.

Artículo 3° El Estado, de conformidad con la Constitución Política de Colombia y con la presente Ley, garantiza la autonomía universitaria y vela por la calidad del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la Educación Superior.

Artículo 4° La Educación Superior, sin perjuicio de los fines específicos de cada campo del saber, despertará en los educandos un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país. Por ello, la Educación Superior se desarrollará en un marco de libertades de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra.

Artículo 5° La Educación Superior será accesible a quienes demuestren poseer las capacidades requeridas y cumplan con las condiciones académicas exigidas en cada caso.

CAPITULO II

OBJETIVOS

Artículo 6° Son objetivos de la Educación Superior y de sus instituciones:

a) Profundizar en la formación integral de los colombianos dentro de las modalidades y calidades de la Educación Superior, capacitándolos para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicio social que requiere el país.

b) Trabajar por la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones y, promover su utilización en todos los campos para solucionar las necesidades del país.

c) Prestar a la comunidad un servicio con calidad, el cual hace referencia a los resultados académicos, a los medios y procesos empleados, a la infraestructura institucional, a las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo y a las condiciones en que se desarrolla cada institución.

d) Ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político y ético a nivel nacional y regional.

e) Actuar armónicamente entre sí y con las demás estructuras educativas y formativas.

f) Contribuir al desarrollo de los niveles educativos que le preceden para facilitar el logro de sus correspondientes fines.

g) Promover la unidad nacional, la descentralización, la integración regional y la cooperación interinstitucional con miras a que las diversas zonas del país dispongan de los recursos humanos y de las tecnologías apropiadas que les permitan atender adecuadamente sus necesidades.

h) Promover la formación y consolidación de comunidades académicas y la articulación con sus homólogas a nivel internacional.

i) Promover la preservación de un medio ambiente sano y fomentar la educación y cultura ecológica.

j) Conservar y fomentar el patrimonio cultural del país.

CAPITULO III

Campos de acción y programas académicos.

Artículo 7° Los campos de acción de la Educación Superior, son: El de la técnica, el de la ciencia el de la tecnología, el de las humanidades, el del arte y el de la filosofía.

Artículo 8° Los programas de pregrado y de postgrado que ofrezcan las instituciones de Educación Superior, harán referencia a los campos de acción anteriormente señalados, de conformidad con sus propósitos de formación.

Artículo 9° Los programas de pregrado preparan para el desempeño de ocupaciones, para el ejercicio de una profesión o disciplina determinada, de naturaleza tecnológica o científica o en el área de las humanidades, las artes y la filosofía. También son programas de pregrado aquellos de naturaleza multidisciplinaria conocidos también como estudios de artes liberales, entendiéndose como los estudios generales en ciencias, artes o humanidades, con énfasis en algunas de las disciplinas que hacen parte de dichos campos.

Artículo 10. Son programas de postgrado las especializaciones, las maestrías los doctorados y los postdoctorados.

Artículo 11. Los programas de especialización son aquellos que se desarrollan con posterioridad a un programa de pregrado y posibilitan el perfeccionamiento en la misma ocupación, profesión, disciplina o áreas afines o complementarias.

Artículo 12. Los programas de maestría, doctorado y post-doctorado tienen a la investigación como fundamento y ámbito necesarios de su actividad. Las maestrías buscan ampliar y desarrollar los conocimientos para la solución de

problemas disciplinarios, interdisciplinarios o profesionales y dotar a la persona de los instrumentos básicos que la habilitan como investigador en un área específica de las ciencias o de las tecnologías o que le permitan profundizar teórica y conceptualmente en un campo de la filosofía, de las humanidades y de las artes.

Parágrafo. La maestría no es condición para acceder a los programas de doctorado. Culmina con un trabajo de investigación.

Artículo 13. Los programas de doctorado se concentran en la formación de investigadores a nivel avanzado tomando como base la disposición, capacidad y conocimientos adquiridos por la persona los niveles anteriores de formación. El doctorado debe culminar con una tesis.

Artículo 14. Son requisitos para el ingreso a los diferentes programas de Educación Superior, además de los que señale cada institución, los siguientes:

- a) Para todos los programas de pregrado, poseer título de bachiller o su equivalente en el exterior y haber presentado del Examen de Estado para el ingreso a la Educación Superior.
- b) Para los programas de especialización referidos a ocupaciones, poseer el título en la correspondiente ocupación u ocupaciones afines.
- c) Para los programas de especialización, maestría y doctorado, referidos al campo de la tecnología, la ciencia, las humanidades, las artes y la filosofía, poseer título profesional o título en una disciplina académica.

Parágrafo. Podrán igualmente ingresar a los programas de formación técnica profesional en las instituciones de Educación Superior facultadas para adelantar

programas de formación en ocupaciones de carácter operativo e instrumental, quienes reúnan los siguientes requisitos:

- a) Haber cursado y aprobado la Educación Básica Secundaria en su totalidad.
- b) Haber obtenido el Certificado de Aptitud Profesional (CAP) expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), y
- c) Haber laborado en el campo específico de dicha capacitación por un período no inferior a dos (2) años, con posterioridad a la capacitación del SENA.

Artículo 15. Las instituciones de Educación Superior podrán adelantar programas en la metodología de educación abierta y a distancia, de conformidad con la presente Ley.

CAPITULO IV

De las instituciones de Educación Superior.

Artículo 16. Son instituciones de Educación Superior:

- a) Instituciones Técnicas Profesionales.
- b) Instituciones Universitarias o Escuelas Tecnológicas.
- c) Universidades.

Artículo 17. Son instituciones técnicas profesionales, aquellas facultadas legalmente para ofrecer programas de formación en ocupaciones de carácter operativo e instrumental y de especialización en su respectivo campo de acción, sin perjuicio de los aspectos humanísticos propios de este nivel.

Artículo 18. Son instituciones universitarias o escuelas tecnológicas, aquellas facultadas para adelantar programas de formación en ocupaciones, programas de formación académica en profesiones o disciplinas y programas de especialización.

Artículo 19. Son universidades las reconocidas actualmente como tales y las instituciones que acrediten su desempeño con criterio de universalidad en las siguientes actividades: La investigación científica o tecnológica; la formación académica en profesiones o disciplinas y la producción, desarrollo y transmisión del conocimiento y de la cultura universal y nacional.

Estas instituciones están igualmente facultadas para adelantar programas de formación en ocupaciones, profesiones o disciplinas, programas de especialización, maestrías, doctorados y post-doctorados, de conformidad con la presente Ley.

Artículo 20. El Ministro de Educación Nacional previo concepto favorable del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), podrá reconocer como universidad, a partir de la vigencia de la presente Ley, a las instituciones universitarias o escuelas tecnológicas que dentro de un proceso de acreditación demuestren tener:

- a) Experiencia en investigación científica de alto nivel.
- b) Programas académicos y además programas en Ciencias Básicas que apoyen los primeros.
- c) Facultase al Gobierno Nacional, para que dentro del término de seis (6) meses, establezca los otros requisitos que se estimen necesarios para los fines del presente artículo. Estos requisitos harán referencia, especialmente, al número de

programas, número de docentes, dedicación y formación académica de los mismos e infraestructura.

Artículo 21. Solamente podrán ser autorizadas por el Ministro de Educación Nacional para ofrecer programas de maestría, doctorado y post-doctorado y otorgar los respectivos títulos, previo concepto favorable de] Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), aquellas universidades que satisfagan los requisitos contemplados en los artículos 19 y 20. Parágrafo. Podrán también ser autorizadas por el Ministro de Educación Nacional para ofrecer programas de maestrías y doctorados y expedir los títulos correspondientes, las universidades, las instituciones universitarias o escuelas tecnológicas, que sin cumplir con el requisito establecido en el literal b) del artículo 20, cumplan con los requisitos de calidad según el Sistema Nacional de Acreditación, en los campos de acción afines al programa propuesto, previo concepto favorable del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU).

Artículo 22. El Ministro de Educación Nacional, previo concepto favorable del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), podrá aprobar el funcionamiento de nuevas instituciones de Educación Superior y determinará el campo o campos de acción en que se puedan desempeñar, su carácter académico y de conformidad con la presente Ley.

Artículo 23. Por razón de su origen, las instituciones de Educación Superior se clasifican en: Estatales u Oficiales, Privadas y de Economía Solidaria.

5.5 MARCO TEORICO

¿Que es personalidad?

El concepto de personalidad es un poco abstracto, la mayoría de la gente lo utiliza para transmitir un sentido de coherencia o continuidad en el individuo, para

comunicar la idea de que en la persona esta el origen de la conducta. Una buena definición para personalidad es concebirla como una organización dinámica en el interior de la persona, de los procesos psicofísicos que crean unas pautas de conducta, pensamientos y sentimientos característicos.

Uno de los elementos que conforman la personalidad, es la motivación y esta a su vez es un reflejo fiel de la personalidad: “dime tus motivaciones y te diré quien eres”. Una personalidad se capta y se revela más en sus reacciones, en sus convicciones, en sus ideales, actitudes, planes y propósitos, que en sus ideas; es decir, en la esfera motivacional y emocional, mas que en la intelectual.

Desde la época de Hipócrates alrededor del año 400 a.C., se venia hablando de tipos y rasgos de personalidad. Galeno en el año 150 d. C, aplico las ideas de Hipócrates quien decía que existían cuatro tipos de individuos: coléricos (irritables), melancólicos (depresivos), sanguíneos (optimistas) y flemáticos (tranquilos), supuestamente cada tipo de personalidad reflejaba el predominio de uno de los fluidos corporales.

Más recientemente Jung (1933), argumenta que la personalidad puede dividirse en dos categorías: introvertido y extrvertido. Jung suponía que las categorías de introversión y extraversion son discontinuas, según esto una persona solo puede ser una u otra cosa (introvertido o extrvertido) y cualquier apariencia de lo contrario no es sino una distorsión de la personalidad.

Cattell realizo importantes aportaciones al estudio de personalidad; afirmaba que los investigadores debían determinar cuales son los rasgos que subyacen a la conducta humana. Concluyo que la esencia de la personalidad esta trazada por un conjunto de 16 dimensiones; estos 16 factores básicos de la personalidad conformaron lo que hoy se conoce como 16pf.

Los teóricos de los rasgos de personalidad suponen, que estos son bloques que construyen la personalidad y que son la forma más fácil de explicar la consistencia de la conducta. A lo largo del tiempo la personalidad va adquiriendo consistencia en periodos relativamente breves de tiempo o en unas cuantas situaciones, lo que hace que esta consistencia sea un rasgo estable de la personalidad.

El comparar individuos ayuda entonces a aproximarnos a un perfil de personalidad, que se convierte en una versión permanente de las características de un individuo en diversos ambientes y esto conlleva a las diferencias individuales.

Personalidad y motivación: una de las formas de percibir las diferencias individuales, se refiere a los conflictos motivacionales, que tienen como patrón ordinario la necesidad, una opción de conducta positiva o negativa, o bien la ambivalencia que supone un objetivo que puede ser satisfactorio o contradictorio. En la jerarquía de los motivos vemos como estos se cruzan con nuestros conflictos, adquiriendo, según los resultados y las consecuencias importancia indiscutible como potencial de frustración. Según Freud nos hayamos frente a valores que son alternativos: o logramos este o logramos el otro, pero no los dos juntos, un ejemplo de ello podría ser “no es posible comerse el pastel y al mismo tiempo guardarlo”.

Los conflictos tradicionalmente han venido formulándose en los siguientes términos:

❖ Los conflictos de “atracción-atracción” suponen el hecho frecuente de que el sujeto se encuentre simultáneamente atraído hacia dos objetivos, que se excluyen mutuamente y a la vez.

- ❖ Conflictos de “evitación-evitación”. Acontecen estos conflictos cuando se nos obliga a elegir una de entre dos opciones que al tiempo repelemos.
- ❖ Conflicto de “atracción-evitación”. Surge especialmente cuando nos enfrentamos con un objetivo único, pero que puede ser considerado de forma ambivalente, de manera tal que produzca atracción y repulsión al mismo tiempo.
- ❖ Doble conflicto de “atracción-evitación”. Es el supuesto del individuo que ha de elegir entre dos objetivos, cada uno de los cuales tiene, al mismo tiempo, signo positivo y negativo.

De nuestro compromiso en cada una de las anteriores situaciones, dependerá la valencia negativa o positiva que redunde en un poder atractivo o repulsivo, dentro de nuestras relaciones con nosotros mismos y con los demás. Cabe anotar que estos conflictos resueltos de una manera inapropiada llevan a la frustración y a la aparición de mecanismos de defensa.

¿Que es motivación?

Existe en la literatura muchas conceptualizaciones que surgen para enunciar la palabra “motivación”, con la que solemos aludir a móviles, impulsos, apremios, necesidades, deseos, pulsiones, tendencias, incentivos, aspiraciones, etc. En todos ellos, sin duda, se produce una expresión motivacional como indicativo de movimiento y, por lo tanto, de la raíz dinámica de la conducta. El concepto de motivación apunta a tres aspectos: 1, a su dinamismo; 2. a su dirección selectiva hacia determinado objetivo, y 3. al hecho que los objetivos alcanzados llegan a una gratificación, que como decía Freud, supone al menos una liberación de energía que el organismo acumula.

"La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales,

fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía."¹⁴

"Los factores que ocasionan, canalizan y sustentan la conducta humana en un sentido particular y comprometido." ¹⁵

"La motivación es un termino genérico que se aplica a un amplia serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos, y fuerzas similares. Decir que los administradores motivan a sus subordinados, es decir, que realizan cosas con las que esperan satisfacer esos impulsos y deseos e inducir a los subordinados a actuar de determinada manera." ¹⁶

Según Nuttin (1975), "la motivación sirve para explicar una preferencia positiva o negativa de la conducta por determinados objetos o situaciones en el entorno, cuando estos objetos son deseados o rechazados con diferentes grados de intensidad y perseverancia".

Un primer vistazo sobre la conducta nos revela al hombre como un ser "que exhala motivación por todas partes" (Tolman 1932), lo que hace necesario que nos adentremos con detenimiento al ámbito concreto de los móviles para descubrir el sentido de las intenciones y de los actos. Sin duda pues, la motivación supone una orientación y entraña un origen manteniendo la ejecución de la conducta. El organismo superior actúa a nivel de representaciones, despliega anticipaciones, y se dirige por prefiguraciones para preparar su acción ejecutiva dirigida a un destino (conducta).

¹⁴ **SOLANA, Ricardo F.** Administración de Organizaciones. Ediciones Interoceánicas S.A. Buenos Aires, 1993. Pág. 208.

¹⁵ **STONER, James; Freeman, R. Edward y Gilbert Jr, Daniel R.** Administración 6ed. Editorial Pearson : México, 1996. Pág. 484

¹⁶ **WEHRICH, Heinz y KOONTZ, Harold.** Administración: Una perspectiva global. 10ed. México: McGraw-Hill, 1994. 745p.Pág. 501

David McClelland (1984), afirma que los motivos son agregados de cogniciones con matices afectivos, organizados alrededor de una preferencia o disposición hacia cierto tipo de experiencias; es decir, que los motivos aparecen en el pensamiento y las preocupaciones de la gente; lo que pone un tono afectivo a la motivación y esta última se refleja en las acciones del individuo.

Miremos la motivación a partir de una necesidad: la necesidad de comida (a nivel del cuerpo) da como resultado un estado motivacional llamado hambre. A diferencia de la necesidad de comida, el hambre se experimenta de forma directa (cognoscitiva o afectivamente), produciendo una preocupación mental y dando lugar a una conducta que se hará para reducirla. Resumiendo, la necesidad es una condición física que no parece sentirse de forma directa; dicha condición crea un estado motivacional que se experimenta de manera subjetiva.

La motivación como constructo hipotético que la ciencias psicológicas han elaborado para explicar las conductas , resulta ser un lugar de cita donde se hacen presentes supuestos psíquicos muy distinto con que la conducta desea explicarse, Kimble et al (1991), asevera que en la motivación, se dan condiciones antecedente tales como las variables de estimulación, los estados de privación del organismo y el conjunto de aprendizajes previos, que están indiscutiblemente ligados al motivo, a aspectos de percepción, emocionales o de excitación y a tendencias reactivas.

Sinteticemos entonces el conceptos de motivación; la motivación infiere en el dinamismo conductual, causando un comportamiento, en ella hay tres aspectos sobresalientes, según señala Morgan (1978), a) un estado motivador interno del organismo que lleva a este hacia la acción (necesidad); b) un comportamiento activado, mantenido y dirigido por ese estado, y c) una meta hacia la que se dirige el comportamiento. La motivación no actúa de una manera lineal, sino que se desarrolla cíclicamente, lo que supone que alcanza la meta y satisface la

necesidad, terminando un círculo que vuelve a emprenderse cuando surge una nueva necesidad. La motivación, no solo se aplica a las necesidades, también a las pulsiones, esto es, activaciones que impelen con urgencia su reducción consumativa, a las que se llama impulsos, que es a la final aquello que estrictamente mueve la conducta.

Cuantos tipos de motivación hay, porque se dan?

Las teorías motivacionales de la personalidad sugieren que, cuando las necesidades y los motivos son fuertes, se reflejan en el tipo de conducta que suele considerarse relacionada con la personalidad. Sin embargo, la motivación tiene dos aspectos en términos de necesidades: necesidades temporales y necesidades a largo plazo. Los estados internos de necesidad y las presiones externas pueden influir en la motivación para realizar ciertas actividades, que a su vez se manifiestan como conducta abierta.

Henry Murray (1938), desarrollo una teoría de la personalidad organizada en términos de necesidades, presiones y motivos, este autor asegura que las necesidades secundarias o psicogénicas son las que dan paso a los motivos secundarios que en su mayoría producen la conducta humana importante; y que a su vez estas necesidades son la base de los patrones que describen la personalidad de la gente. Murray creía que todos tenemos esas necesidades, así como una tendencia disposicional hacia un nivel particular de cada necesidad. Un ejemplo de esta teoría podría ser, el de una madre que tiene una gran necesidad tanto de dominar como de proteger. Al menudo se muestra protectora con su hijo, pero sin considerar (dominio) los deseos y preferencias de su hijo. Las necesidades también pueden estar al servicio de otras necesidades como por ejemplo, la necesidad de orden favorece y apoya la necesidad de logro; `puede haber conflicto entre necesidades como cuando la autonomía esta en conflicto con la afiliación. Las necesidades también se relacionan de forma compleja, se interrelacionan las necesidades y las presiones, cuando por ejemplo una

necesidad como el logro se ve enfrentada continuamente a la presión de nuevas tareas, complementando la motivación al logro.

Murray distingue las necesidades así¹⁷:

❖ Necesidades viscerogénicas (fisiológicas)

❖ Necesidades psicogénicas

Lista de necesidades psicológicas de Murray (1938)		
AREA	NECESIDAD DE	CONDUCTA REPRESENTATIVA
Correspondiente a la ambición	Logro Reconocimiento Exhibición	Superar obstáculos Describir éxitos Tratar de escandalizar o conmocionar a los demás.
Correspondiente a objetos inanimados.	Adquisición Conservación Orden Retención construcción	Obtener cosas Restaurar posesiones Hacer las cosas de manera limpia y ordenada Acumular cosas Construir algo
Correspondiente a la defensa del status	Inviolabilidad Evitación Defensa Oposición	Preservar el buen nombre ocultar un impedimento o un fracaso Ofrecer una explicación o excusa Desquitarse por algo
Correspondiente al poder humano	Dominio Deferencia Semejanza Autonomía Contrariedad Agresión Humillación Evitación de la culpa	Dirigir la conducta de los demás Cooperar u obedecer a alguien Mostrar empatía hacia los demás Hacer frente a la autoridad Mostrar oposición Atacar o menospreciar a los demás Disculparse o confesar Sofocar los impulsos censurables.
Correspondiente al afecto entre la gente	Afiliación Rechazo Protección Socorro Juego	Pasar tiempo con los demás Desairar a los demás Ocuparse de alguien más Ser ayudado por otro Buscar diversión con los demás
Correspondiente al intercambio de información.	Conocimiento exposición	Hacer preguntas a otros Entregar información a otros.

A través del tiempo diferentes autores han expuesto diferentes clasificaciones de los diferentes motivos en base a las necesidades, la interpretación sobre la naturaleza de la motivación la podemos resumir, en cinco teorías, a saber:

¹⁷ **CARVER, Charles S. y SCHEIER, Michael F.** Teorías de la personalidad. 3ed. México : Prentice Hall Hispanoamericana, 1999

Teoría instintivita. Que resalta el poder del instinto como fuerza interna e innata que genera impulsos; sus defensores McDougall (1908), Tinbergen (1950), sugieren que la motivación se concibe en términos endógenos, teleológicos e innatos, dirigidos hacia una meta que cubre una necesidad; lo que conlleva a una organización funcional y jerárquica de la conducta instintiva. Esta corriente interpretativa de la motivación se basa en el pensamiento freudiano, donde se subraya la motivación inconsciente del sujeto. Para Freud la motivación se divide resume en seis características principales, que Ancona (1965) enumera de esta forma: 1) todo comportamiento es motivado, 2) los motivos persisten desde el nacimiento hasta la muerte del individuo, aun ha pesar de los esfuerzos del medio para modificarlos o bloquearlos, 3) los motivos son frecuentemente inconscientes y, por tanto inalcanzables cognitivamente para el sujeto; 4) la motivación se expresa como una tensión; 5) solo existen dos motivos: la libido y el thanatos, y 6) la motivación tiene una naturaleza biológica e instintiva.

Teorías homeostáticas. En ella se resalta la sabiduría del cuerpo en cuanto a la regulación de las necesidades, buscando siempre un equilibrio. La carencia produce un desajuste que supone el punto de partida de toda motivación. La conducta inducida parte de un estado de alteración del equilibrio homeostático del organismo, siguiendo a Hilgard (1973), es un esquema continuo direccional que parte de la necesidad, pasa por el impulso y finaliza en el incentivo. Las necesidades corporales entonces con sus estados de privación dan como resultado un patrón de conducta en el sujeto, que en busca de una meta produce una satisfacción de la necesidad.

Teorías incentivistas. Para estos teóricos la motivación se subyace en el incentivo, entendido como estímulo de la motivación. El poder de los estímulos externos, con valor motivacional intenso opacan fácilmente los impulsos interoceptivos del individuo, es decir que existen incentivos que no se derivan de

las necesidades y que se instalan por vías de acondicionamiento (Hull 1952, Spence 1956 y Estes 1958).

Teorías cognitivas. Aquí la motivación se presenta como un rasgo común, el papel de sujeto ante la percepción de necesidades y en cuanto a la expectativa sobre la posibilidad de alcanzar las metas adecuadas. Citando a Tolman (1932), Lewin (1936), y Murray (1937) describen la motivación en tres aspectos: 1) la teoría del valor-expectativa, donde el sujeto actúa según la opción o probabilidad de resultado concreto; 2) teoría de la consistencia cognitiva, donde se busca el equilibrio condicional que evite el antagonismo al que lleva la concurrencia de creencias incompatibles, y 3) la teoría de la motivación al logro.

Teoría de la excitación afectiva. Que se refiere a las connotaciones de placer y dolor que acompañan el cumplimiento de una conducta motivada. Uno de sus exponentes es McClelland (1955).

Sin embargo, la motivación se mueve en un sistema jerárquico que recoge las tendencias motivacionales fundamentales, Maslow(1970), hace una lista que supone una pirámide en cuya base se encuentran las necesidades fisiológicas, como prioridades a satisfacer ineludiblemente por el sujeto, en un segundo nivel se encuentran las necesidades de seguridad, salvaguarda y protección. Y de igual forma, en orden sucesivo, y cuando las necesidades anteriores están satisfechas, el sujeto se siente empujado a la satisfacción de las situadas en los niveles superiores, como lo son afiliación, apoyo y aceptación, necesidad de autoestima y por ultimo la necesidad de autorrealización y autodesarrollo. La consecución de potencialidades y habilidades en el sujeto en las que se incluyen las capacidades creativas hace que la motivación se ajuste a las diferencias individuales.

¿Que son las diferencias individuales?

De las necesidades identificadas por Murray, se deduce que hay diferencias individuales importantes de un ser humano al otro, ya que mientras un individuo con una elevada motivación al logro tiene una fuerte necesidad de éxito para evitar el fracaso, otro individuo con necesidad de afiliación prefiere pertenecer a un grupo a conseguir un éxito propio. Las diferencias individuales constituyen entonces un aspecto importante dentro de la motivación ya que si comparamos lo que mueve a una persona en determinadas circunstancias, puede no motivar a otra en la misma situación.

Si miramos la motivación como un aspecto que conforma la personalidad humana, y que a través de los tiempos ha sido estudiada por las diferentes corrientes psicológicas; observamos que la dinámica motivacional ha ido evolucionando en su concepción, antes de los estudios científicos actuales se concebía la motivación como parte de una inspiración divina o diabólica que no era inherente al ser humano; al convertirse la motivación en objeto de investigación, encontramos muchas teorías que nos explican el porque se mueve el ser humano a actuar. Freud, nos habla de las pulsiones Tanatos- (muerte, instinto de destrucción), Eros (Vida, pulsión hacia el placer), Freud modifico el concepto tradicional que hacia depender siempre las emociones de las ideas, y las conductas de las emociones. Es decir, que no solo actuamos de acuerdo a lo que pensamos, sino que también pensamos de acuerdo a como actuamos. Nuestro pensamiento es muchas veces hijo de nuestras acciones.

El conductismo explica la motivación utilizando un esquema mecanicista, estímulo-respuesta; donde el actuar esta condicionado por un reforzador que lleva a una acción. Los humanistas consideran el motivo como una totalidad integrada a un proceso o contexto, es decir, que el motivo no es aislado del contexto pues este ultimo es quien al final determina la acción.

Las diferencias individuales son entonces, las diferentes formas de percepción del individuo ante las situaciones que se le presentan y va ligada estrechamente con las relaciones humanas.

Teorías de la personalidad

Los seres humanos han sido psicólogos de la personalidad desde el desarrollo de la conciencia y la aparición del Self. Todos nosotros, en nuestra vida cotidiana, observamos a la gente, formulamos ideas respecto a las particularidades y las causas de su comportamiento, hacemos predicciones sobre su conducta y adaptamos nuestro propio comportamiento en debida forma. Desde la antigüedad es evidente el esfuerzo humano para sistematizar las opiniones sobre la gente, a menudo en forma de religión y de un código social de comportamiento. El viejo testamento, por ejemplo, contiene descripciones de la personalidad de los individuos y los motivos de su comportamiento. Desde la época de la civilización griega se ha intentado relacionar las diferencias individuales de la personalidad (temperamento) con el funcionamiento del cuerpo, punto de vista que un principio no es muy distinto a la actual percepción biológica de la personalidad. Históricamente los filósofos se han interesado por la esencia de la naturaleza del ser humano y los motivos de la actividad humana.

Solo a finales del siglo diecinueve y a principios del veinte cuando encontramos los inicios de la psicología como ciencia, y es en ese punto también donde empezamos a encontrar los orígenes del estudio científico de la personalidad tal como lo conocemos hoy. En 1930, la personalidad empezó a ser reconocida como una parte distinta de la psicología, debido en gran medida a las publicaciones de Allport (1937) y de Murray (1938).

En materia de la personalidad como ciencia, hay tres tradiciones de investigación distintas, cada uno con su propio enfoque para la observación: La clínica, la correlacional y la experimental.

La aproximación clínica a la personalidad incluye el estudio sistemático y en profundidad de las personas. El trabajo clínico de Freud, Rogers y Kelly, es la base de esta tradición investigativa. La aproximación clínica a la personalidad empieza con el trabajo de un médico francés, Jean Charcot (1825-1893), en una clínica neurológica de París. Charcot estaba interesado en comprender los problemas de los pacientes histéricos de la clínica, y empezó a estudiar estos pacientes, a clasificar sus síntomas y a tratarlos, la mayoría de las veces mediante el uso de la hipnosis. Charcot, educó a otros médicos, los cuales llegaron a hacer sus propias observaciones, uno de ellos Pierre Janet (1859-1947), relaciono los conceptos clínicos de la histeria con conceptos psicológicos, y fue el primero en considerar que hay una división de la consciencia en la histeria. Otro de los alumnos notables de Charcot, fue Sigmund Freud (1856-1939), su teoría de la personalidad ha sido la base de muchas de las premisas sobre este tema en las diferentes corrientes psicológicas. Su teoría hace énfasis en los procesos inconscientes, la importancia de los instintos sexuales y agresivos, la importancia temprana en la formación de la personalidad, y el papel de la ansiedad y los mecanismos de defensa en la formación de las neurosis. Nombro 3 partes de la personalidad: id, ego, superego, los cuales prácticamente forman parte del lenguaje cotidiano de nuestra cultura.

Muchos de sus seguidores de Freud modificaron sus teorías, uno de ellos fue, Alfred Adler, quien tenía una perspectiva muy distinta de la naturaleza humana de la que tenía Freud. Adler, escribió sobre las fuerzas que contribuyen a estimular un crecimiento positivo y a motivar el perfeccionamiento personal. Es por eso que en ocasiones se considera a Adler como el primer teórico humanista de la personalidad.

La teoría humanista de la personalidad, hace hincapié en el hecho de que los humanos están motivados positivamente y progresan hacia niveles mas elevados de funcionamiento. Dice que la existencia humana es algo más que luchar por

conflictos internos y crisis existenciales. Otra teoría, es la de la tendencia a la auto-realización, según Rogers, el impulso del ser humano a realizar sus auto-conceptos o las imágenes que se ha formado de si mismo es importante y promueve el desarrollo de la personalidad. También, decía que el impulso de todo organismo a realizar su potencial biológico y a convertirse en aquello que intrínsecamente puede llegar a ser. (Teoría de la realización)¹⁸.

La investigación correlacional incluye el uso de medidas estadísticas para establecer la asociación, o correlación, entre series de medidas que según se ha descubierto distinguen a las personas. En otras palabras, la aproximación correlacional destaca las diferencias individuales y el esfuerzo por establecer relaciones entre estas diferencias en varias características de la personalidad. Dentro de la investigación correlacional, están inscritos los trabajos de Cattell, Eysenck y los seguidores de los cinco factores de la personalidad, el cual aparece al principio de los años noventa, la teoría de los cinco factores de la personalidad nos habla de que existen 5 factores o dimensiones de la personalidad que son: el neuroticismo, la extraversión, consciencia, afabilidad y apertura a la experiencia (Costa y McCrae 1992; John, 1990; McCrae y Jhon, 1992). En su esencia la aproximación correlacional busca definir la estructura básica de la personalidad, lo que Cattell veía como la tabla periódica de los elementos de la personalidad.

La aproximación experimental a la personalidad incluye la manipulación sistemática de variables para establecer relaciones causales. El trabajo de Pavlov sobre el condicionamiento clásico y el de los psicólogos del aprendizaje del E-R, así como las aproximaciones a la personalidad cognitivo- sociales actuales y el procesamiento de la información, son las teorías más representativas de esta aproximación. Cuando nos referimos a la experimentación en la personalidad, suponemos entonces que el experimentador tiene que manipular una variable, la

¹⁸ **ÁVILA DEL CABRAL, Marcos**, Técnicas de estudio sobre la personalidad, Ediciones Afiche, Lima Perú, 1970.

variable independiente, y medir los efectos sobre la segunda variable, la variable dependiente. Por ejemplo, el grado de amenaza o ansiedad (variable independiente) puede ser aumentado de forma experimental y se pueden medir sus efectos observados sobre el aprendizaje o el rendimiento (variable dependiente). En contraste con el énfasis clínico en el individuo, la aproximación experimental estudia muchos sujetos. Y si la comparamos con la aproximación correlacional, con su énfasis en las diferencias individuales, la aproximación experimental destaca las leyes generales del funcionamiento psicológico aplicable a todas las personas. El iniciador de la aproximación experimental fue el Dr. Wilhelm Wundt (1832-1920).

A menudo los investigadores de la personalidad utilizan aspectos de más de una de estas aproximaciones a la investigación. Estos esfuerzos se hacen patentes en la investigación de motivación de logro, en el estudio de los patrones de conducta tipos A,B,C, y en la investigación relacionada con el concepto de la indefensión aprendida.

Hablemos ahora de la teoría de los Rasgos; la cual rechaza la idea de que existen diferentes tipos de personalidad. Señalan que la gente difiere en varias características o rasgos, tales como, dependencia, ansiedad, agresividad y sociabilidad. Todos poseemos estos rasgos pero unos en mayor o menor grado que otros. Los rasgos aluden amplias regularidades o consistencias en la conducta de las personas. Son utilizados usualmente por la gente en sus descripciones de la personalidad, y los teóricos de la personalidad consideran que constituyen los elementos básicos para describir las diferencias individuales. Allport, consideraba que el rasgo era una predisposición a responder de una manera determinada. Cattell utilizó el método de análisis factorial para descubrir los rasgos en clasificaciones, respuestas de cuestionarios, y test de laboratorio. También estaba interesado en las contribuciones hereditarias y ambientales al desarrollo de rasgos de la personalidad.

Utilizando un modelo factorial Eysenck elaboró el modelo PEN, destacando las dimensiones de los rasgos de Psicotismo, extraversión y neuroticismo. También subrayó las bases biológicas de estas dimensiones. El concepto del rasgo sugiere que la personalidad es consistente. A pesar de que hay pruebas longitudinales de la estabilidad del rasgo, las pruebas con respecto a la consistencia a través de situaciones son mucho más controvertidas. Esto refleja la controversia persona-situación¹⁹.

Personalidad del Investigador

Frente a este cuestionamiento, existen muchas premisas y argumentaciones, la mayoría de ellas están basadas en la teoría de los rasgos, a continuación citaremos, cabe anotar, que la presentación de este artículo nos muestra una visión tradicional del investigador.

“En general, los Investigadores parecen reservados y callados, pero no sin seguridad de sí mismos; saben las reglas de cómo actuar en la vida y las siguen bien. Tratan de explicar cada decisión que toman, ya que no quieren formarse una reputación de ser injustos. Tienen dificultad para entender las relaciones entre las personas y sus actitudes, incluso hacia ellos mismos. Las emociones humanas son materia de lucha, procesos de pensamiento largos, dolorosos y privados. En la comunicación, son amables y educados, poniéndose una máscara de cortesía que puede estar en conflicto con sus propios sentimientos y que puede cansarlos. Sus conclusiones sobre los que los rodean están basadas en lo que pueden ver; la forma en que una persona se mueve y se habla, razón por la cual frecuentemente se equivocan sobre los sentimientos de otras personas. Por ejemplo, pueden confundir su propio deseo de ser amados con el amor de una pareja hacia ellos. Sin embargo, son desconfiados y suspicaces sobre sus propios sentimientos. Creen que se puede confiar en una persona sólo después de conocerla muy bien.

¹⁹ **COROMINAS, Jalón.** Investigaciones de la psicología sus conceptos modernos, Exposición hecha en el centro ecuestre de la Universidad confluente de Madrid, mayo del 2003.

El Investigador no reacciona hacia una persona que alza su voz. Lo mismo hacia frases persistentes, de consejo, de corrección y enojo. En cambio, es importante mostrar interés y atención a sus problemas y puntos de vista; hablarles de manera amistosa y con tonos de voz bajos, porque de otro modo la conversación puede terminar en conflicto. Cualquier presión o fuerza aplicada al Investigador para que realice una tarea será enfrentada con un terco rechazo prefieren morir antes de obedecer a la fuerza de otro. Del mismo modo, tienen un agudo sentido de justicia y sacrificarán su propia ganancia o seguridad por una causa en la que realmente crean. Son muy críticos de sus propias capacidades y de su atractivo, así que una falta de aprobación de estas características es algo doloroso para ellos, mientras que los cumplidos son recibidos con suspicacia y vistos como ambiguos a menos que sean dichos en una situación de uno a uno. El Investigador prefiere ser un solitario, su mente es ocupada primero por ideas y teorías, y segundo por personas. No les gusta el trabajo que requiere tener contacto con mucha gente – son bastante cerrados y no les gusta discutir problemas personales”²⁰.

La pertenencia a grupos e ideologías

Los seres humanos construyen representaciones mentales sobre el entorno que los rodea, sobre sí mismos, sobre la sociedad y sobre la naturaleza en la cual se constituyen como personas. Una de las necesidades primarias del ser humano, es la relación, la pertenencia a un grupo: somos un animal social. Es indiscutible que debemos establecer y mantener un grupo unido.

Según los socio-psicólogos Krench y Crutchfield un grupo son dos ó más personas que se hallan en relación psicológica explícita entre sí. O sea que exista la necesidad de algún género de acción mutua directa. Lo que se quiere destacar es que un grupo, como dijera Ortueta, no es una simple colección de individuos, sino una interrelación de personas con un objetivo común.

²⁰ http://www.singlecrowd.com/static/psychological_types/TNI.do?lc=es

El concepto de grupo está muy relacionado con el concepto de sistema. Desde esta óptica podemos decir que un grupo es un conjunto de componentes (miembros) cuya interacción engendra nuevas cualidades que no poseen los elementos integrantes por separado. Siguiendo este punto de vista, entonces podemos ver que los grupos también cuentan con las mismas características de los sistemas: cualidad resultante, el grupo como generador de un trabajo más creativo y fructífero y su activo papel en la solución de problemas de la organización, composición, miembros del grupo, organización interna, interrelaciones de los miembros del grupo, e interacción, con el medio que rodea al grupo, entrada y salida de información utilizada por el grupo en su actividad²¹.

Si nos enfocamos a la investigación, encontramos que la visión de un investigador solo absorto en su labor en la torre de un castillo, es una visión muy clásica, pero apartada de la realidad actual. La producción científica está influenciada grandemente por la necesidad de estar en grupo y compartir con ellos los descubrimientos y conocimiento que se va adquiriendo. El conformar grupos está ligado entonces a factores como: la edad, sexo, intereses, aspectos psicológicos, etc.

Mirando los grupos como técnica o instrumento, podemos aseverar que se contemplan los grupos como una "herramienta" que permite intervenir en una situación dada con fines muy diversos: constituir un grupo de formación para entrenar en habilidades a los participantes, realizar una dinámica de grupo por medio de la cual sensibilizar a los asistentes acerca de sus problemas de comunicación, llevar a cabo una situación simulada que permita evaluar las competencias de los implicados, desarrollar una entrevista grupal para obtener información de un colectivo determinado y un larguísimo etcétera. Ahora bien, las características de un grupo son: 1. **Independencia**, la pertenencia a un grupo es voluntaria y los objetivos del mismo grupo son dictaminados por el mismo; 2.

²¹ <http://www.monografias.com/trabajos11/grupo/grupo.shtml>

Identidad, se trata de una cierta "conciencia colectiva"; por el hecho de pertenecer a un grupo en el que sus miembros realizan tareas, se relacionan, comparten objetivos, etc., o simplemente por compartir características que en un momento dado se consideran relevantes (aunque los individuos ni siquiera se conozcan entre sí), se desarrolla una identidad común: esas personas se perciben y definen como un grupo; 3. **Interacción**: característica complementaria a las anteriores (la interdependencia se "materializa" por medio de la interacción, y ésta puede generar una identidad común) pero que tiene suficiente importancia por sí misma, ya que es el motor del grupo y la que genera la estructura social del mismo (produce diferenciación de roles y status, promueve la creación de normas grupales, puede catalizar la cohesión del grupo).

Las características de un grupo de investigación están asociadas con: tamaño del grupo, composición. Grado de consolidación y cohesión, liderazgo, etc. La investigación científica se lleva a cabo cada vez más en el seno de equipos de científicos, más que por individuos aislados. Trabajo en equipo y colaboración son dos de las principales características de la ciencia moderna. En este marco, factores como el tamaño del grupo, el grado de colaboración, o la interdisciplinariedad, son eventuales parámetros a considerar a la hora de analizar los condicionantes de la productividad de los investigadores.

CAPITULO IV
ANALISIS DE LA INFORMACIÓN – DISCUSIÓN

6. ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

Como se explicó anteriormente, se aplicó el test CMT y una encuesta, la muestra poblacional fue de 208 individuos, con un porcentaje de error del 6%, a un 90% de confiabilidad. Cabe anotar que, tanto la prueba como la encuesta fueron efectuadas gracias a la comunicación vía internet, ya que no fue posible la movilización a los diferentes espacios universitarios. Sin embargo, la colaboración de los integrantes de los semilleros fue encomiable e hicieron posible que esta investigación llegara a buen término. A continuación discriminaremos y analizaremos los resultados obtenidos.

6.1 RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DEL CMT

El CMT, establece 15 factores motivacionales los cuales deben ser analizados primero por separado para luego poder llegar a un perfil motivacional completo que tenga en cuenta los aspectos más relevantes de la motivación del sujeto. Para definir los criterios interpretativos el CMT establece unos rangos de calificación que van de 0 a 100, cuya media está entre los valores de 40 y 60 para todos los factores motivacionales. Es decir, que los valores que sobrepasan el límite superior (60), representan un interés excepcionalmente alto y sugieren por consiguiente, una alta probabilidad de ocurrencia de los comportamientos descritos en cada factor.

La calificación de el CMT, está dividida por escalas estándar elaboradas para los diferentes grupos humanos (administradores, agentes de policía, auxiliares de oficina, bachilleres, contadores públicos, economistas, estudiantes, gerentes, ingenieros, etc.), los cuales fueron utilizados para calificar las pruebas de los semilleros, fueron las especificadas para estudiantes, ya que se acomoda a la tipología de la población encuestada.

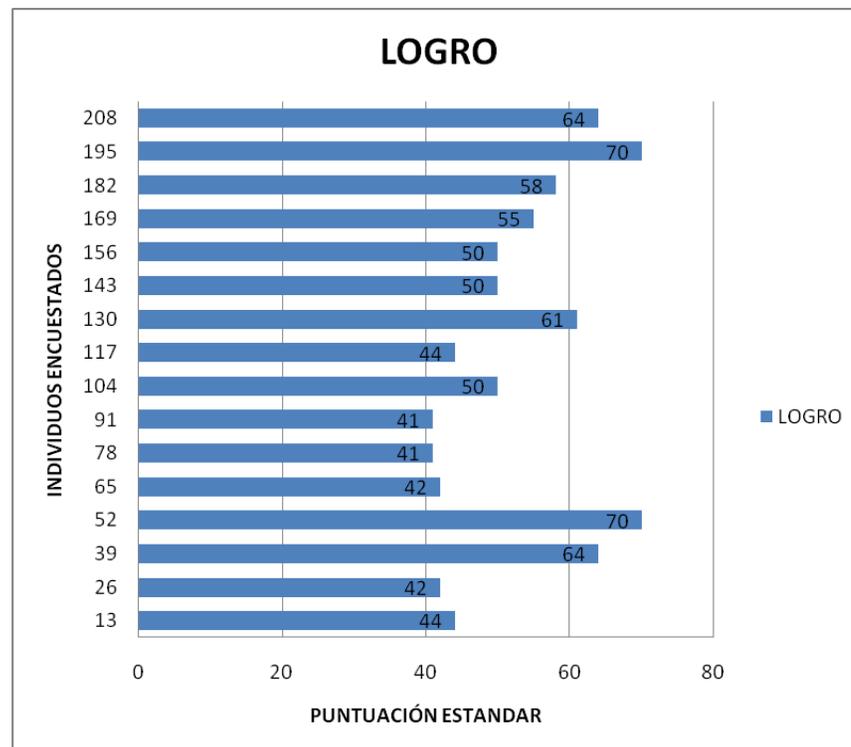
Nota. Las graficas se realizaron tomando grupos de +/- 16 personas, que tuvieron un puntuación igual en los diferentes factores, quedando la grafica dividida en 13 grupos.

Empecemos entonces con el análisis de cada uno de los factores motivacionales, empezando por las condiciones motivacionales internas, luego los medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo y por último las condiciones motivacionales externas.

❖ Condiciones Motivacionales Internas

- **LOGRO**

Gráfica1



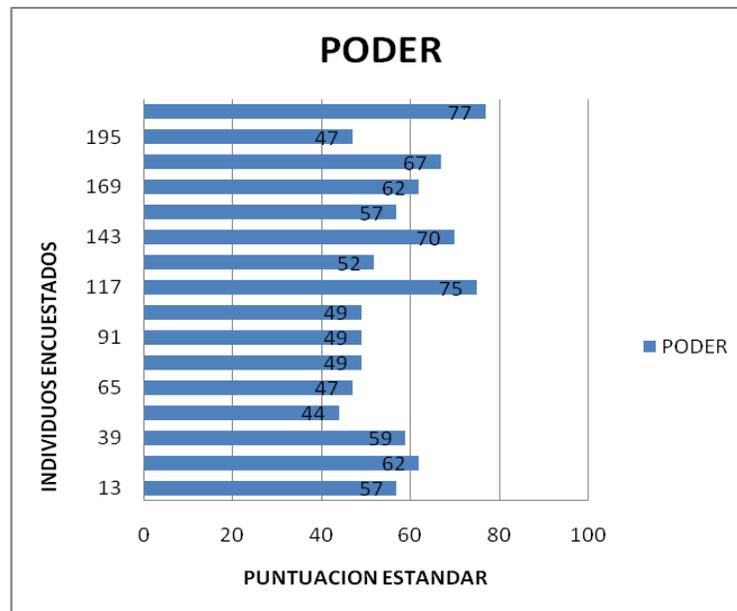
En la gráfica, observamos que el mayor conglomerado de la población un 70% que equivale a 144 individuos, se encuentra situado entre los valores de 40 a 60. Lo que indica que poseen un interes normal – promedio por la obtención al logro. Mientras que el 30% de la población que equivale a 64 individuos, presenta un interes alto por la consecución del logro.

El logro se manifiesta a través del comportamiento caracterizado por la intencion de inventar, hacer o crear algo excepcional, de obtener un cierto nivel de la excelencia, de aventajar a otros. Los items como :

- ✓ Idear formas más eficientes de hacer el trabajo, para aventajar a otros con la calidad de resultados.
 - ✓ Y poder resolver, con más éxito que otros, los problemas dificiles de trabajo.
- Estos items constituyen principalmente la operalización de este factor.

• **PODER**

Gráfica 2



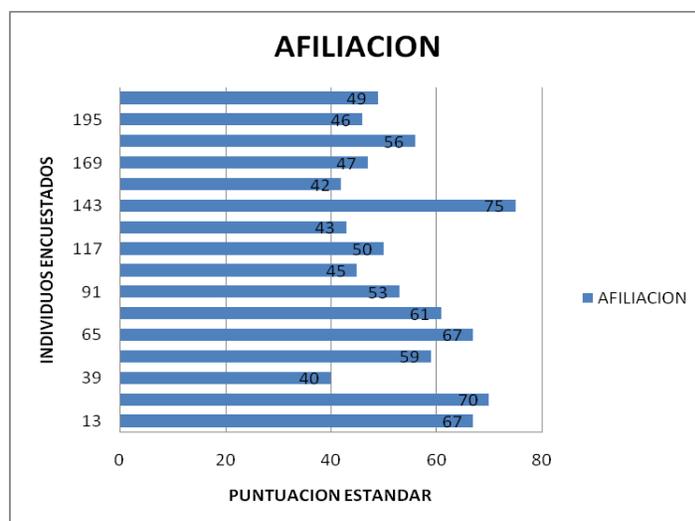
Aquí encontramos que la mayoría de los puntajes obtenidos por los encuestados esta en el rango de 44 a 60, que equivalen a 112 individuos que representan el 54% de la población. Lo que indica que poseen un interés normal-promedio por la obtención del poder. Sin embargo el 46% que equivalen a 96 personas, tiene un interés alto por la consecución del poder y manejo de grupos, o sea, poder persuadir o convencer a otros llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo.

El poder esta asociado con el deseo de control social y de estatus, se manifiesta a través de deseos o acciones que buscan ejercer el dominio, control o influencia, no solo sobre personas o grupos sino también sobre los medios. Los ítems que operacionalizan esta variable son:

- ✓ Tener personas a cargo a las cuales yo pueda corregir o estimular por su rendimiento;
- ✓ Poder persuadir o convencer a otros de llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo, poder llegar a dirigir actividades con personas.

• **AFILIACIÓN**

Gráfica 3



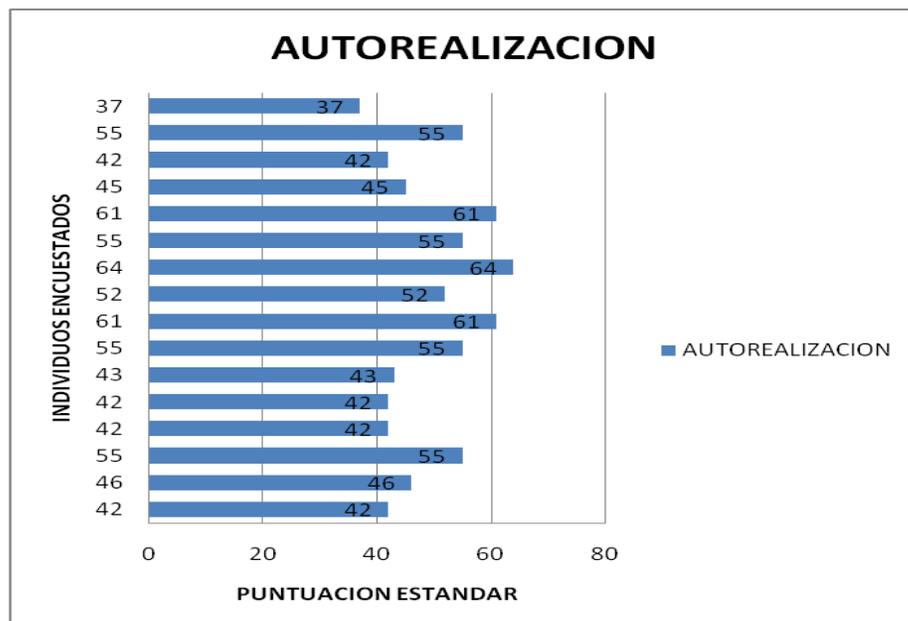
En la gráfica, observamos que el mayor conglomerado de la población un 70% que equivale a 144 individuos, se encuentra situado entre los valores de 40 a 60. Lo que indica que poseen un interés normal – promedio por la afiliación. Mientras que el 30% de la población que equivale a 64 individuos, presenta un interés alto por la afiliación (la pertenencia y aceptación del grupo).

La afiliación como la preocupación o deseo de mantener relaciones interpersonales con mucha afectividad. Se manifiesta por la expresión de intenciones o la ejecución de comportamientos orientados a obtener o conservar relaciones afectivas satisfactorias con otras personas. los items que operacionalizan esta variable son.

- ✓ Establecer una buena amistad con mis compañeros de trabajo;
- ✓ Estar con personas que se apoyen y se defiendan mutuamente.

• **AUTO-REALIZACIÓN**

Gráfica 4



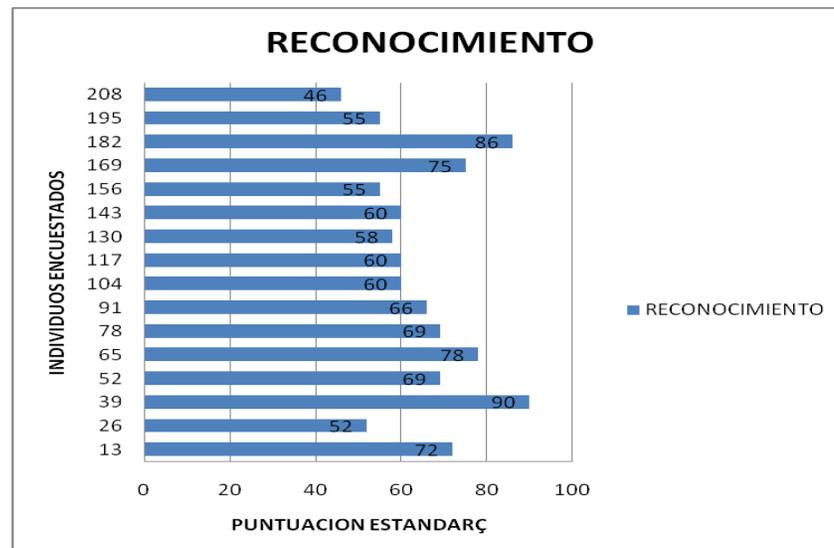
Aquí encontramos que la mayoría de los puntajes obtenidos por los encuestados esta en el rango de 37 a 60, que equivalen a 195 individuos que representan el 94% de la población. Lo que indica que poseen un interés normal-promedio por la Autorrealización. Sin embargo el 6% que equivalen a 13 personas, tiene un interés normal - alto por la consecución de la autorrealización como preocupación por su desarrollo personal.

El deseo de autorrealización, se manifiesta por la realización de actividades que permitan la utilización en el trabajo de las habilidades y conocimientos personales en mejora de tales capacidades y conocimientos. La persona que tiende a la autorrealización, anda en búsqueda de optimizar su experiencia, educación y habilidad por medio de la realización de labores de responsabilidad. Los ítems relacionados con este factor son:

- ✓ Poderme ocupar de lo que verdaderamente se y puedo hacer;
- ✓ Saber que voy adquiriendo mayor habilidad en mi ocupación.

• **RECONOCIMIENTO**

Gráfica 5



En la gráfica, observamos que el 50% que equivale a 104 individuos, sobrepasa la media poblacional con puntajes que van de 60 a 90, lo que muestra que estos individuos tienen un alto interés por el reconocimiento de su labor, mientras que el otro 50% que equivale a 114 individuos también, se encuentra situado entre los valores de 40 a 60. Lo que indica que poseen un interés normal – promedio por el reconocimiento.

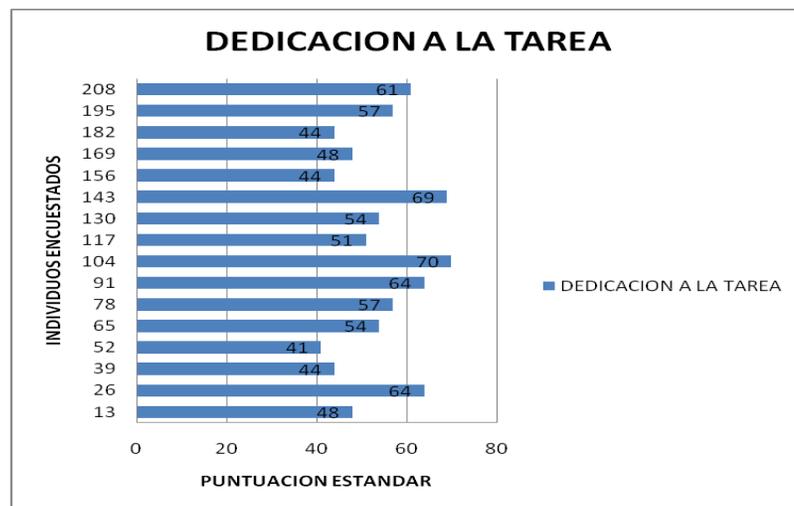
Cuando una persona tiene interés en el reconocimiento, realiza actividades orientadas a obtener de los demás atención, aceptación o admiración por lo que la persona es, hace, sabe o es capaz de hacer. Se considera como una preocupación constante por buscar la atención. Los ítems que caracterizan esta variable son:

- ✓ Que las personas acepten mis méritos;
- ✓ Saber que reconocen mis conocimientos y habilidades.

❖ **Medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo.**

• **DEDICACION A LA TAREA**

Gráfica 6



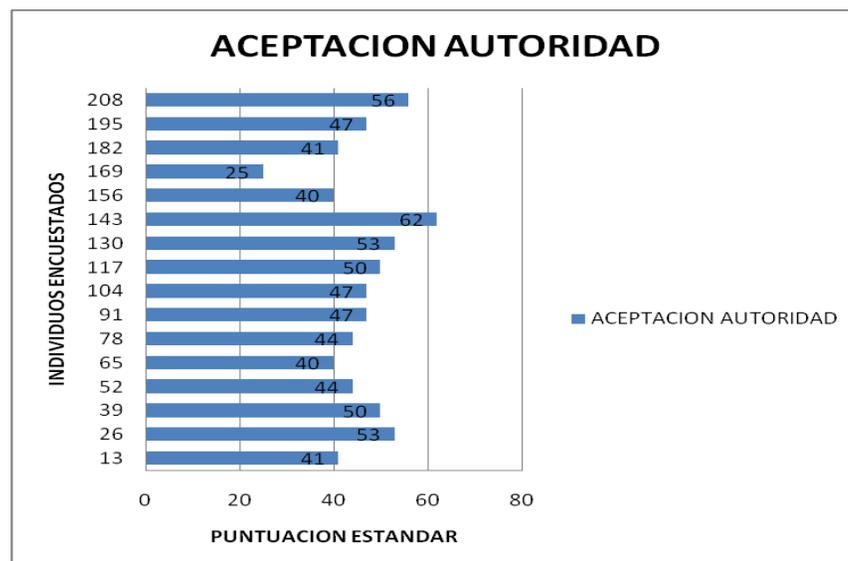
La gráfica, nos muestra que el mayor conglomerado de la población un 70% que equivale a 144 individuos, se encuentra situado entre los valores de 40 a 60. Lo que indica que poseen un interes normal – promedio por la dedicación a la tarea como medio para obtener retribuciones. Mientras que el 30% de la población que equivale a 64 individuos, presenta un interes alto por la dedicación a la tarea y compromiso con las actividades.

La dedicación a la tarea, incluye modos de comportamiento caracterizados ya sea por la dedicación de tiempo, esfuerzo o iniciativa al trabajo, por el deseo de mostrar en el responsabilidad y calidad o bien por derivar algún beneficio primario del hecho mismo de la ejecución del trabajo. Los items que operacionalizan este factor son:

- ✓ Dedicarse con empeño al trabajo durante el tiempo debido;
- ✓ Hacer el trabajo con eficiencia y responsabilidad.

• **ACEPTACION DE LA AUTORIDAD**

Gráfica 7



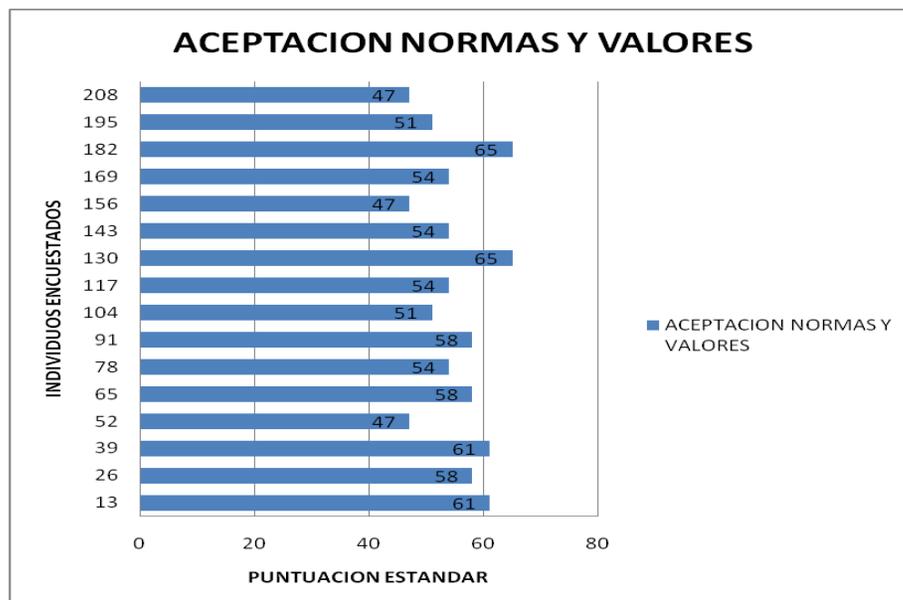
En esta gráfica observamos que toda la población encuestada, o sea, los 208 individuos tienen interés normal – promedio por la aceptación de la autoridad, lo que nos demuestra que la población de investigadores, aunque reconocen y aceptan la norma, no la utiliza este comportamiento para la obtención de retribuciones más allá de lo normal.

Cuando nos referimos a la aceptación de la autoridad, el CMT, nos describe a un individuo que se comporta manifestando acato, reconocimiento y aceptación, tanto de las personas investidas de autoridad en la organización como de decisiones y actuaciones de dichas personas. Los ítems involucrados en este factor son;

- ✓ Acatar las decisiones y orientaciones del jefe respecto al trabajo;
- ✓ Aceptar con interés los cambios de puesto de trabajo o actividad cuando el jefe lo solicite.

• **ACEPTACION DE NORMAS Y VALORES**

Gráfico 8



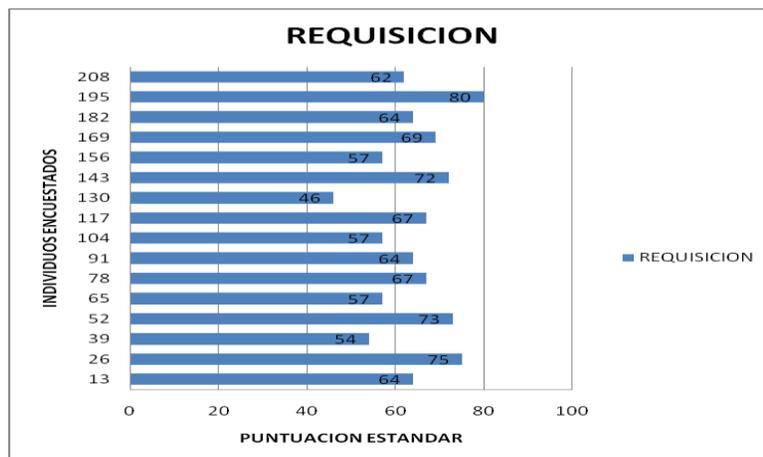
En esta gráfica se observa que el conglomerado de respuestas se encuentra en mayor prevalencia en los rangos de 40 a 60, con un total de población de 182 personas que equivalen al 87.5%, para quienes la aceptación de normas y valores es inherente al cargo que desempeñan, es decir, presentan un interés normal-promedio por la aceptación de normas y valores. El 12.5% que equivale a 26 individuos, en cambio considera que la aceptación de normas y valores es necesaria a la hora de obtener una retribución.

La aceptación de normas y valores, se entiende como la preocupación, el reconocimiento y supeditación hacia aquellas personas que representan lo establecido dentro de las estructuras jerárquicas de la organización. Se representa en modos de comportamiento que hacen realidad creencias, valores o normas relevantes para el funcionamiento y la permanencia de la organización. Los ítems que operacionalizan esta variable son:

- ✓ Hacer que mi desempeño contribuya verdaderamente a los objetivos del área de trabajo y de la empresa.
- ✓ Economizar materiales e implementos de trabajo y evitar los riesgos de pérdidas y daños.

• **REQUISICION**

Gráfica 9



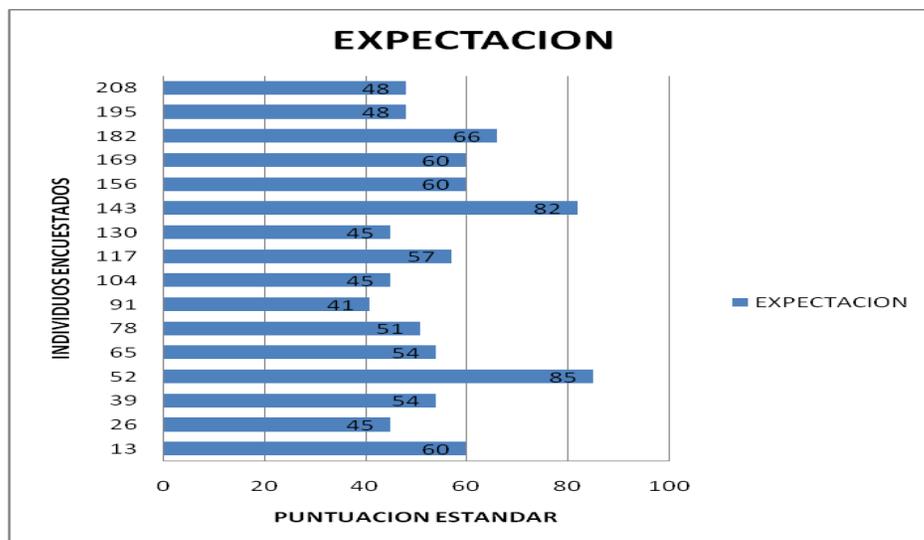
La gráfica nos muestra que este factor es uno de los que mas interesa a los encuestados, pues tienen un alto interés por la requisición, el 85% de los encuestados que representan 176 personas presentan este alto interés por la requisición, mientras que el 25% de la población o sea, 32 individuos, tiene un interés normal – promedio por la requisición.

Para hablar de requisición debemos observar en el individuo actitudes y preocupación por obtener beneficios que se consideran justos por medio de la solicitud directa a aquellas personas que deben darlos, utilizando cualquier medio de negociación, ya sea solicitud formal o por medio de presión o persuasión. Ítems como los siguientes operacionalizan esta variable.

- ✓ Solicitar personalmente al jefe mi ubicación en un trabajo que se acomode bien a mis capacidades o que me interese.
- ✓ Convencer al jefe, no solo con palabras sino con mi rendimiento, de los meritos y capacidades con las que cuento.

• **EXPECTACIÓN**

Gráfica 10



En la gráfica, observamos que el 77% que equivale a 160 individuos, encuestados se encuentra entre 40 y 60 de la puntuación estandar, lo que demuestra que presentan un interes normal – promedio por la expectación. Mientras que el otro 23% que equivale a 40 individuos se encuentra situado entre los valores de 60 a 85. Lo que indica que poseen un interes alto por la expectación (esperar a que sean reconocidos sus esfuerzos).

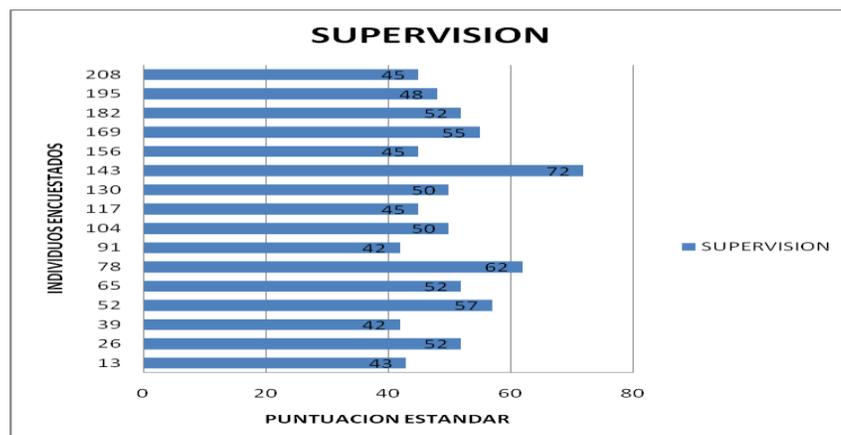
La expectación se describe como modos de comportamiento que muestran expectativa, confianza y pasividad ante los designios de la empresa o las determinaciones de la autoridad. Las retribuciones deseadas se dan por iniciativa y benevolencia del patrono más que por mérito personal. Los items que operacionalizan este factor son:

- ✓ Darle tiempo a la empresa para que se de cuenta de mis conocimientos y capacidades.
- ✓ Estar a la espera de que la empresa haga los aumentos convenientes según el costo de vida.

❖ **Condiciones Motivacionales Externas**

• **SUPERVISIÓN**

Gráfica 11



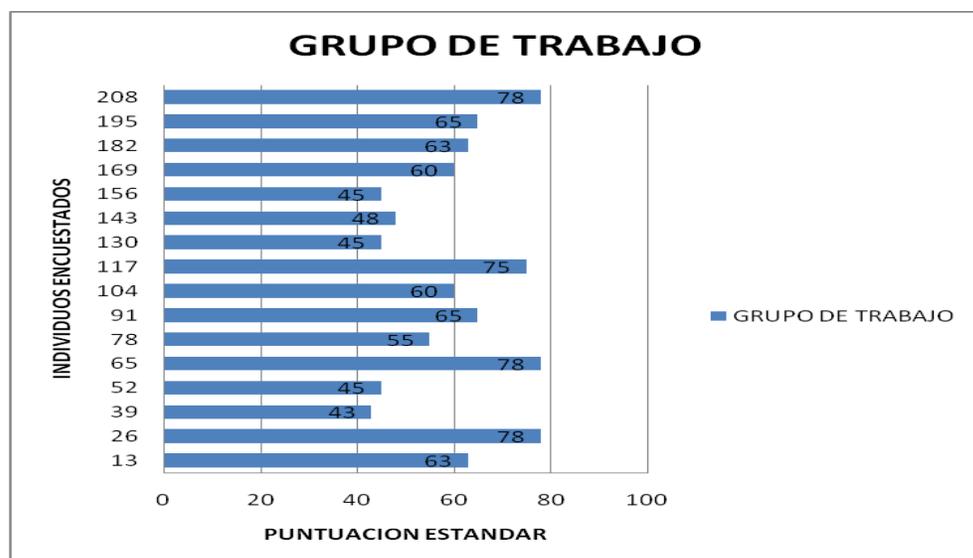
La gráfica nos muestra que frente a la supervisión el 87.5% de la población que equivale a 182 personas, se encuentra en una puntuación entre 40 y 60, indicando que estas tienen un interés normal-promedio por este factor. En cuanto al 12.5% de la población representada en 26 personas, tiene un alto interés por la supervisión como motivación externa.

La supervisión es el valor que el individuo atribuye a los comportamientos de consideración, reconocimiento o retroinformación de los representantes de la autoridad hacia él. Por lo tanto los comportamientos observados en los individuos con tendencia a la supervisión son las actitudes y expectativas de tener información constante sobre su desempeño, por parte de los representantes de la autoridad e información relacionada con las funciones que realiza. Los ítems que operacionalizan esta variable son:

- ✓ Que mi jefe evalúe mi rendimiento de una manera considerada, comprensiva y justa.
- ✓ Tener un jefe que reconozca mis méritos.

• **GRUPO DE TRABAJO**

Gráfica 12



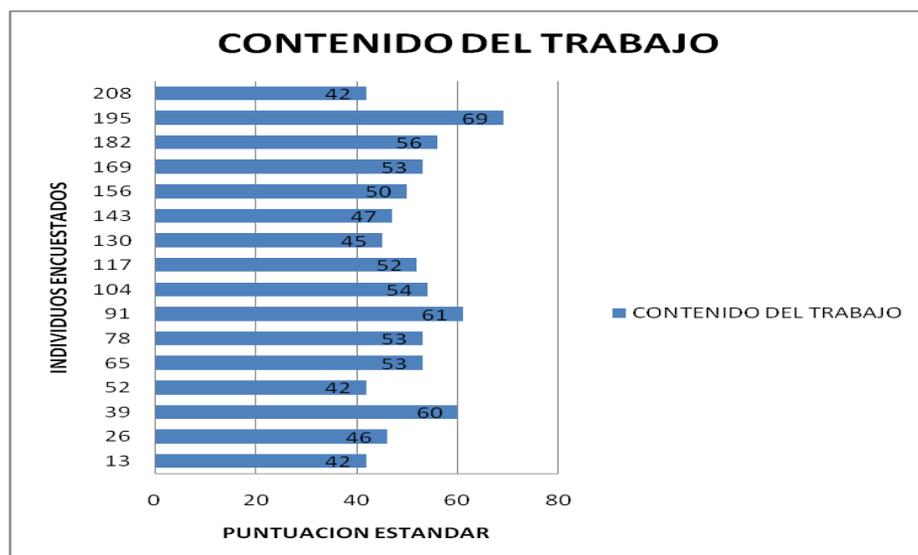
Aquí se puede observar que el 38% de la población encuestada que equivale a 80 personas, presenta un interés normal- promedio por el grupo de trabajo. Mientras que el 68% que equivale a 128 personas, tiene un alto interés en el grupo de trabajo, como parte de su motivación externa.

La motivación por el grupo de trabajo, se ve representada en las condiciones sociales que proveen a la persona posibilidades de estar en contacto con otros, participar en acciones colectivas, compartir, aprender de otros. Es la valoración que el individuo hace a tales condiciones. Los ítems involucrados en la operacionalización de este factor son:

- ✓ Poder estar en relación con otras personas que me aporten y me enriquezcan.
- ✓ Estar en un grupo capaz de organizar y llevar a cabo actividades de interés y utilidad.

• **CONTENIDO DEL TRABAJO**

Gráfica 13



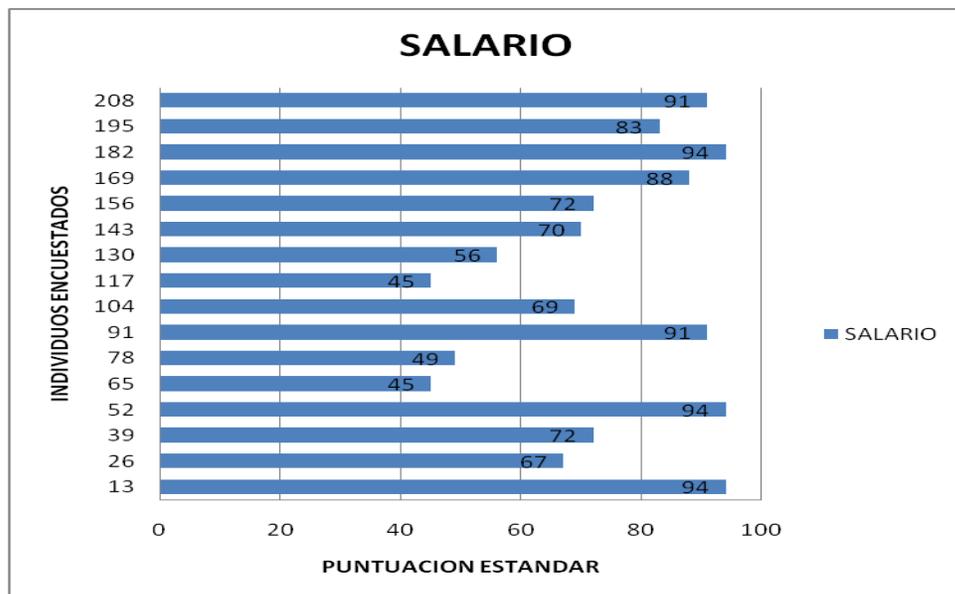
Frente al contenido del trabajo encontramos que la grafica muestra que solo el 8% de la población encuestada que corresponde a 16 individuos, tiene un alto interés por el contenido del trabajo como motivación externa, mientras que el 88% de la población que corresponde a 192 personas, tiene un interés normal – promedio por el contenido del trabajo como motivación.

El contenido del trabajo son las condiciones intrínsecas del trabajo en sí, que pueden proporcionar a la persona que lo ejecuta varios grados de autonomía, variedad, información sobre su contribución a un proceso o producto, y la posibilidad de la elaboración global de un producto. Se entiende como aquella valoración que la persona da a las diferentes circunstancias de trabajo. Los ítems relacionados con esta variable son:

- ✓ Llevar a cabo actividades variadas y de interés que me eviten la monotonía.
- ✓ Poder ver claramente el resultado o beneficio que se deriva del trabajo que hago.
- ✓ Tener libertad para decidir sobre la forma más conveniente de hacer el trabajo.

• **SALARIO**

Gráfica 14



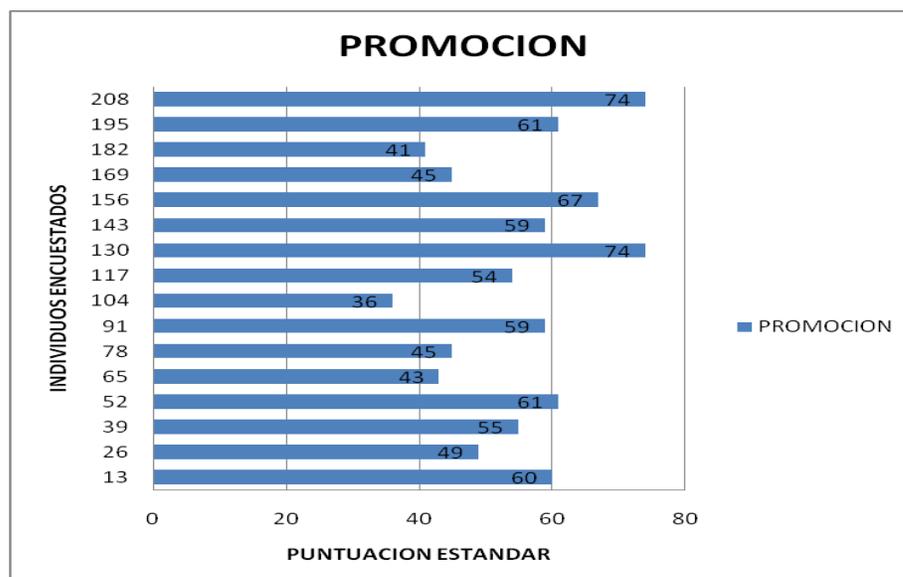
En cuanto al salario la grafica nos muestra que el 8% de la poblacion que equivale a 16 personas, tienen un interes normal promedio por el salario, mientras que el 92% que equivale a 192 personas, tienen un excepcional interes por el salario, es decir, poder suplir sus necesidades y las de su familia a cabalidad.

El salario es una variable que representa las condiciones de retribución económica asociadas al desempeño en un puesto de trabajo, según su grado de modalidad esta retribución puede proporcionar a la persona compeización por su esfuerzo, prestigio, seguridad de que puede atender las demandas de sus necesidades personales y las de su familia. En otros térmimos, es la valoracion que la persona hace de la compensación económica. Los items realcionados con este factor son:

- ✓ Ganar un sueldo que me permita suplir adecuadamente todas mis necesidades y las de mi familia
- ✓ Ganar un sueldo que verdaderamente recompensa mi esfuerzo.
- ✓ Saber que periodicamente puedo recibie aumentos salariales.

PROMOCIÓN

Gráfica 15



Aquí en esta gráfica se ve que la población en un 23% que equivale a 48 personas, tiene un alto interés por la promoción dentro de su lugar de trabajo. Mientras que el 78% de la población que equivale a 185 personas, presenta un interés normal-promedio por la promoción, o sea escalar dentro de la compañía.

La promoción es la perspectiva y posibilidad de movilidad ascendente o jerárquica que un puesto de trabajo permite a su desempeñante dentro de un contexto organizacional. De tal posibilidad la persona puede derivar proyecciones personales de progreso, prestigio y aproximarse a situaciones de mayor responsabilidad. Los ítems que operacionalizan esta variable son:

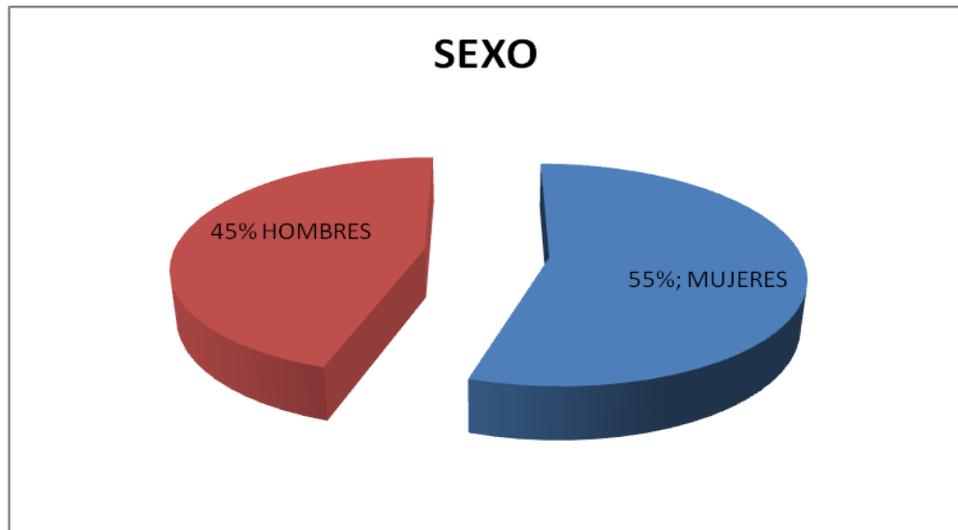
- ✓ Tener ascensos que me permitan sentir que progreso y me perfecciono en mi ocupación.
- ✓ Tener ascensos para lograr un trabajo más interesante e importante
- ✓ Tener ascensos que permitan alcanzar un trabajo de mayor responsabilidad.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA

La encuesta aplicada también fue resuelta vía internet, los semilleristas contestaron al mismo tiempo el test, y la encuesta. La encuesta contaba de 10 preguntas de selección múltiple y dos abiertas. Estas últimas pretendían conocer más sobre las motivaciones y expectativas de la población encuestada.

❖ SEXO:

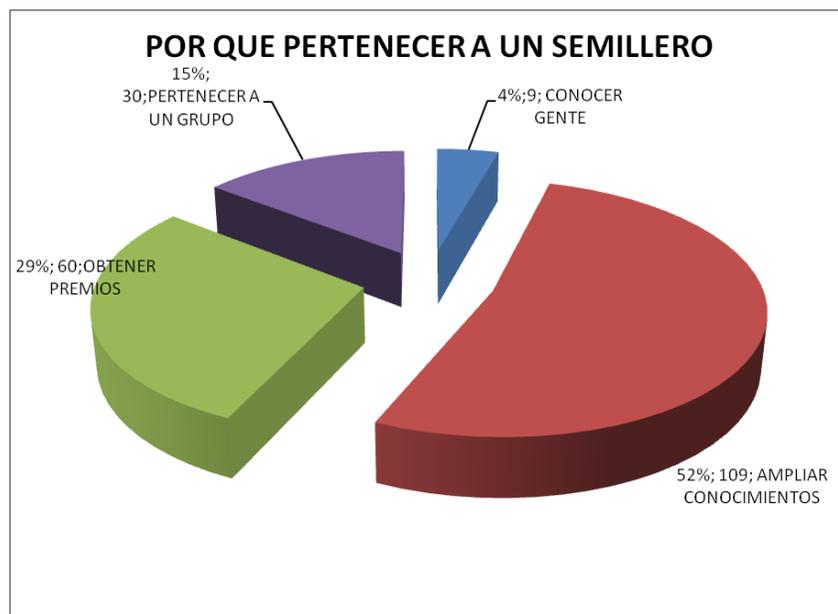
Gráfica 16



En esta gráfica se ve que la mayoría de la población encuestada está representada por 115 mujeres que constituyen el 55% de la población, 93 hombres que constituyen el 45% de la población contestó la encuesta. Es de anotar, que el interés de la mujer por la academia ha aumentado en los últimos siglos, ya que, se han ampliado sus intereses y se está reconociendo más el aporte femenino a la ciencia.

❖ QUE LO LLEVO A PERTENECER A UN SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN

Gráfica 17



En la grafica se observa que la mayor incidencia de pertenencia a un semillero de investigación la constituye el ampliar los conocimientos, con un 52% de la población que equivale a 109 personas, seguida por un 29% que equivale a 60 personas, que pertenecen a un semillero por la expectativa de obtener un premio o reconocimiento. Y un 15% que equivale a 30 personas, se inscribe a un semillero, para cubrir su necesidad de pertenecer a un grupo (afiliación); por su puesto el 4% restante que equivale a 9 personas, considera que conocer gente es lo mas importante de pertenecer a un semillero.

❖ LA MAYOR SATISFACCION QUE USTED OBTIENE AL PERTENECER A UN SEMILLERO DE INVESTIGACION ES.

Gráfica 18



La mayor satisfacción que obtienen las personas que pertenecen a un semillero de investigación es la de encontrar respuesta a sus interrogantes, representada en un 77%, que equivale a 181 personas, mientras que el restante 23%, que equivale a 38 personas, consideran que la mayor satisfacción de pertenecer a un semillero se encuentra en el reconocimiento, los premios y en adquirir conocimiento.

❖ EL MEDIO MÁS EFECTIVO PAR ACONSEGUIR UNA MEJORA EN SU DESEMPEÑO ACADEMICO ES:

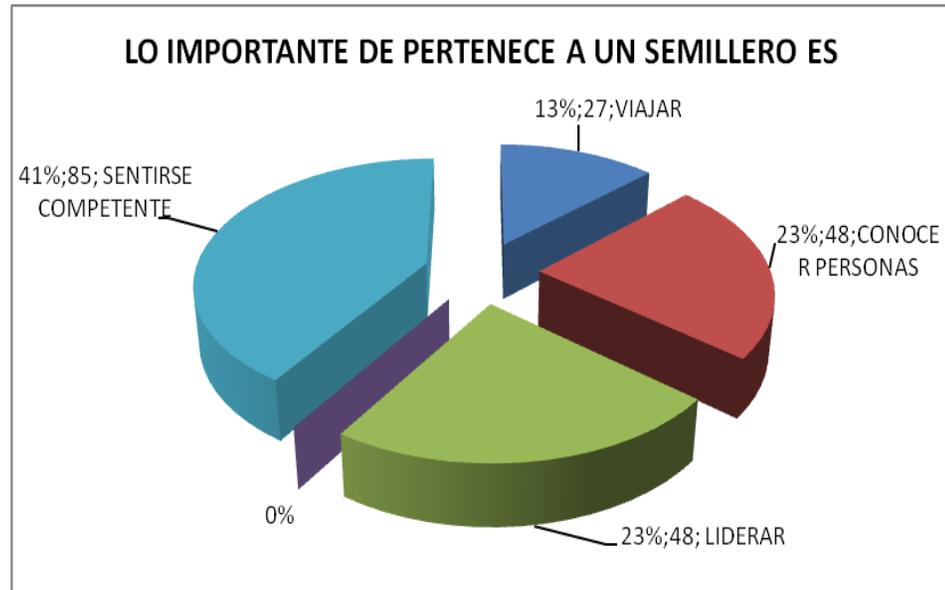
Gráfica 19



En esta gráfica se ve la alta representatividad de la población con un 100%, frente a que la mejor forma de conseguir mejor rendimiento académico, se hace a través de los grupos de estudio, aspecto que en los semilleros es de primordial interés, ya que son grupos de estudio que permiten la profundización de conocimiento en un área determinada.

❖ **LO MÁS IMPORTANTE PARA USTED QUE PERTENECE A UN SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN ES:**

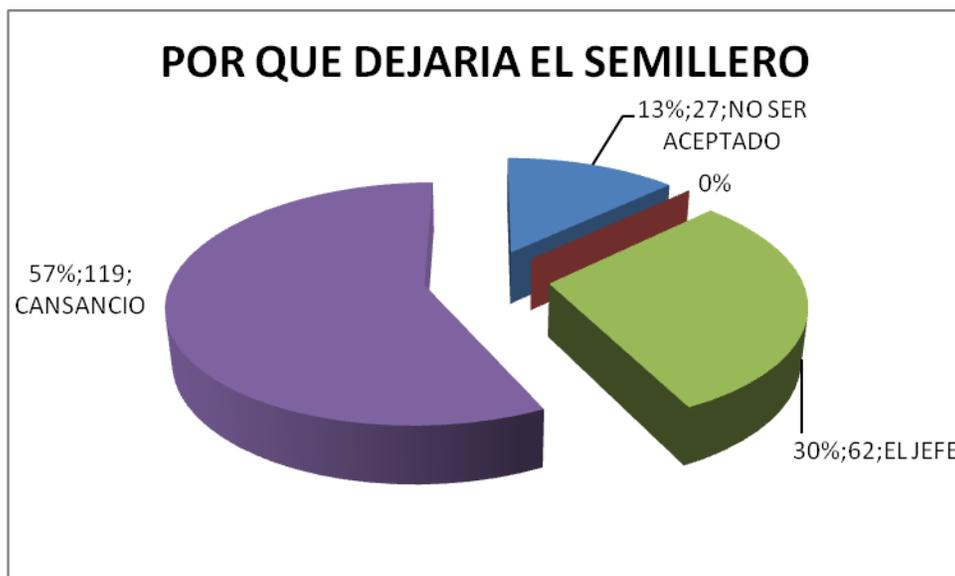
Gráfica 20



En contraste la respuesta mas elegida, frente a la pregunta lo más importante de pertenecer a un semillero de investigación fue sentirse competente, con un 41% que equivale a 85 personas, mientras que otras respuestas como viajar, conocer personas, y liderar grupos, solo obtuvo el 59%, representado en 122 personas. Una persona que no alcanzó representatividad, contestó que lo más importante de pertenecer a un semillero, era sentirse útil.

❖ DEJARIA EL SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN PORQUE:

Gráfica 21



En la grafica vemos que el mayor porcentaje de respuesta a esta pregunta fue de el 57%, representado en 119 personas, que consideran que dejarían de pertenece a un semillero si se aburren o se cansan. El resto un 43%, que esta representado en 89 personas, piensan que dejarían el semillero si: no ser aceptadas sus sugerencias, o porque tengan un jefe que no les caiga bien. La opción de discutir con un compañero no obtuvo respuesta.

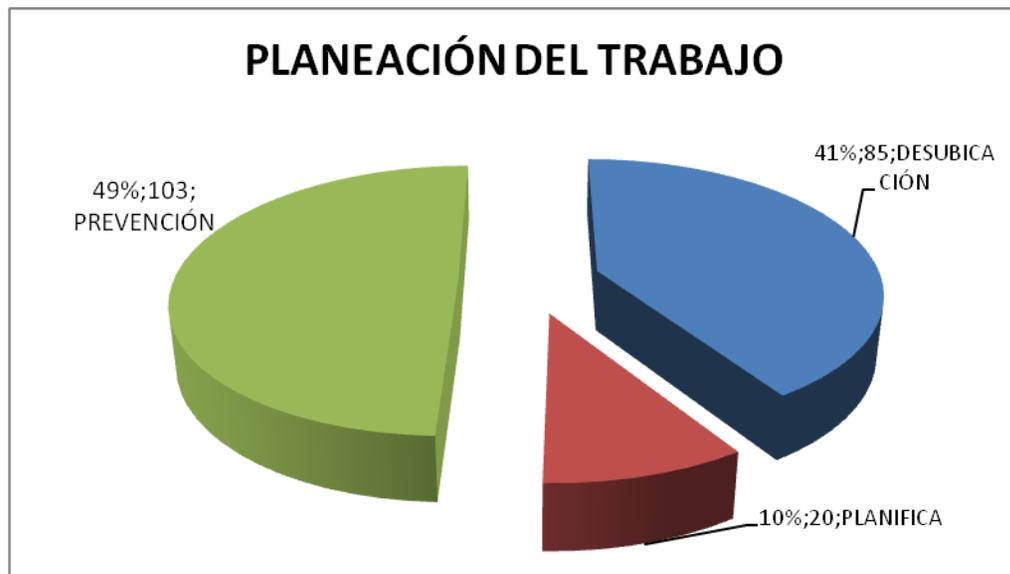
QUE ES PARA USTED UN SEMILLERO DE INVESTIGACIÓN

Esta pregunta era abierta, fue contestada por un 70% de la población que equivale a 145 personas, que coinciden en decir que un semillero de investigación es un lugar para avanzar en conocimiento, aprender a manejar criterios e investigar, un lugar con personas con intereses comunes donde se generan espacios de

discusión que permiten avanzar en conocimiento. Por su puesto es un lugar para estar en grupo. Las 35 personas restantes no contestaron este ítem.

❖ **HASTA QUE SE LANZA A UNA ACTIVIDAD, YA SEA DE TRABAJO O DE OCIO...**

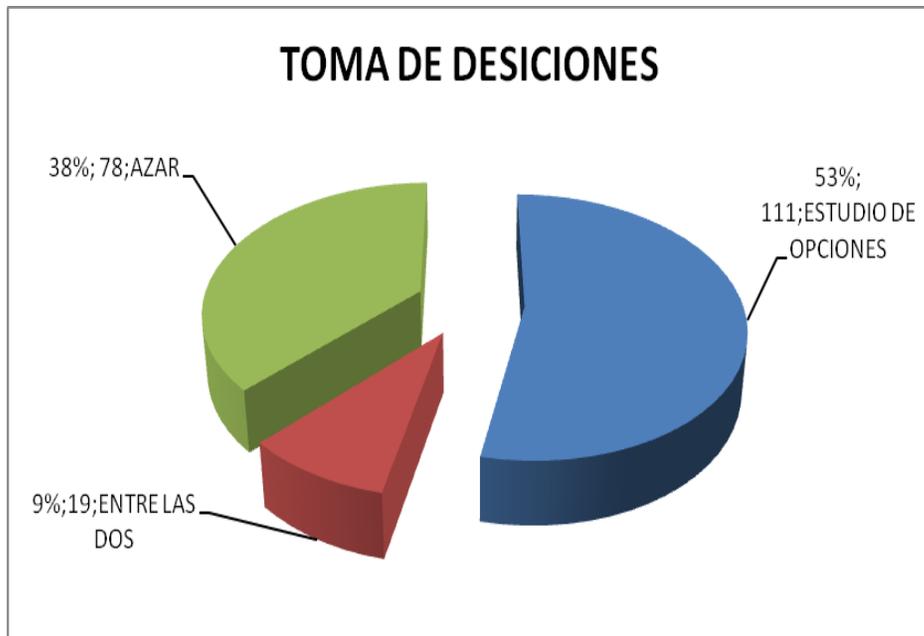
Gráfica 22



Esta pregunta va encaminada a como la persona planea o afronta los retos en su trabajo, en la grafica vemos que el 49% de las personas encuestadas que equivalen a 103 individuos contesto que prefieren organizar todo con anterioridad y prevenir los imprevistos. Mientras que el 41% de la población que equivale a 85 personas, se encuentra desubicada al momento de enfrentar situaciones criticas, el 10% de las personas encuestadas, unas 20, contestaron que las dos opciones, lo que indica que aunque estan en un principio desubicados frente a que hacer, generalmente recurren a planes que los lleven a feliz término.

❖ SI SE ME PIDE QUE HAGA RÁPIDAMENTE UNA ELECCION IMPORTANTE ENTRE DOS SITUACIONES...

Gráfica 23



Frente a la toma de decisiones las personas contestaron en un 53% que equivale a 111 individuos que consideran antes de tomar una decisión, estudiar las posibilidades, el 38% que equivale a 78 personas de los encuestados, contesto que dejan todo al azar; y el 9% de los encuestados que corresponde a 19 personas, contestan que aunque estudian las posibilidades de solución dejan al azar la toma de decisiones.

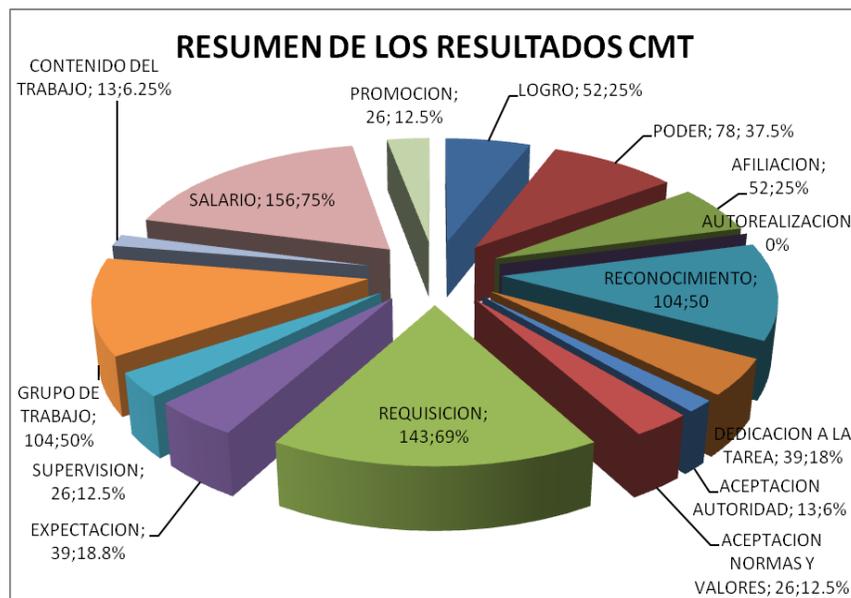
❖ **A QUE TIPO DE TRABAJO CREE USTED QUE PUEDA ADHERIRSE? Y QUE CONDICIONES LABORALES EXIGIRIA PARA ACEPTARLO (HORARIO, TURNOS, SALARIO, ETC).**

En este punto la respuesta fue muy contundente pues el 90% de los encuestados contestaron este ítem. En cuanto a los resultados obtenidos, podemos decir que en su mayoría los investigadores consideran que el tipo de trabajo ideal para ellos es el que cumpla los siguientes requisitos.

- ✓ Un grupo de trabajo muy bueno con personas dinámicas
- ✓ Poder desarrollar sus habilidades y tener autonomía
- ✓ Que considere un excelente salario y buenos incentivos
- ✓ Con horario flexible
- ✓ Donde se puedan desempeñar en lo que aprendieron.

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Gráfica 24



Antes de empezar con la discusión de los resultados observemos esta gráfica que muestra en forma contundente el resumen por factores de la aplicación del CMT.

En ella encontramos, que los tópicos más altos están en:

- Que en un 75% la población muestra un alto interés por el salario
- Que en un 69% de la población muestra un alto interés en la requisición
- Que en un 50% la población muestra un alto interés por el grupo de trabajo;
- Que en un 37.5% la población muestra un interés normal por el poder
- Que un 25% de la población muestra un interés normal por el logro.

En relación con la encuesta aplicada podemos deducir que.

Las motivaciones de los investigadores que pertenecen a los semilleros de investigación están centradas en sentirse competente, encontrar respuestas a sus interrogantes, en adquirir retribuciones (premios, reconocimiento), en el trabajar en grupo y por su puesto en el salario y la consecución de nuevo conocimiento.

El hecho de presentar los resultados unificados de la encuesta y de la aplicación del test, tiene como objetivo, el mostrar la correspondencia de los resultados de ambos instrumentos aplicados. Esto determina la presencia en los jóvenes de aspectos de motivación similares, que conformarían un perfil aproximado de motivación del semillerista.

Por otra parte es bueno dejar libre el concepto, pues la apreciación de si posee o no el perfil sugerido aquí queda solo a su criterio, teniendo en cuenta que el

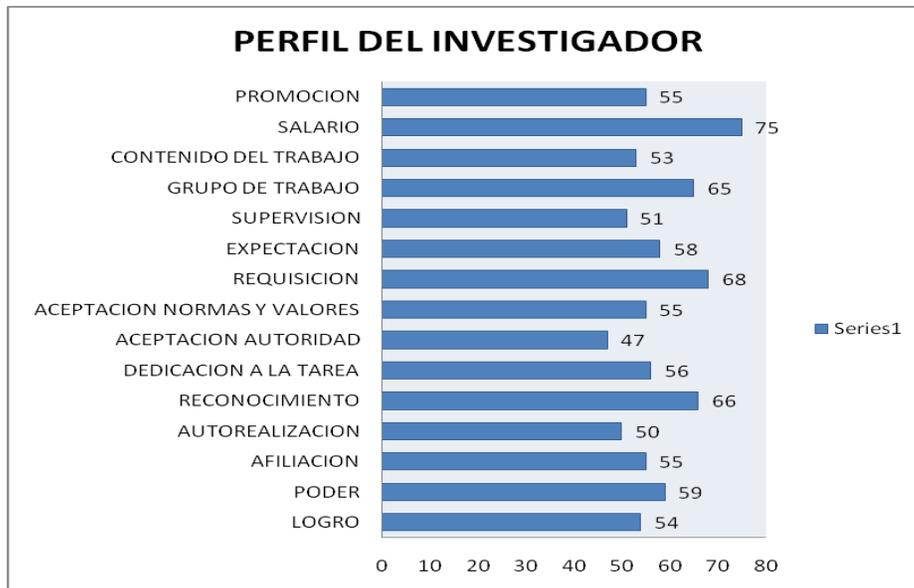
porcentaje de error y de confiabilidad solo llegan al 90% .y que los conceptos de si se tiene o no rasgos de una personalidad o no son subjetivos

En cuanto a los factores relevantes encontrados podemos inferir:

Los resultados de la encuesta deben correlacionarse con los resultados obtenidos de la aplicación del CMT, ya que los tópicos más altos fueron; el salario, requisición, grupo de trabajo, poder y logro. Y en la encuesta las respuestas arrojaron un alto interés por el salario, el grupo, el conocimiento y el reconocimiento. Esto nos indica que en su mayoría los semilleros están guiados por las necesidades básicas, citando a Maslow, concluimos que en los resultados se ven reflejadas las condiciones motivacionales de existencia(básicas; salario), las condiciones de crecimiento o autorrealización(reconocimiento y obtención de conocimiento) y las condiciones de relación que se ven representadas en el trabajo en equipo. McClelland, en su teoría nos describe otras necesidades como lo son el logro como el deseo de sobresalir y progresar, sentirse útil. El poder, como el deseo de dirigir y convencer a otros de hacer actividades, de influir en su comportamiento. Y la afiliación, donde el individuo pretende pertenecer a un grupo y establecer relaciones interpersonales.

Esto es entonces lo que nos lleva a determinar que el perfil del investigador que pertenece a los semilleros de investigación afiliados a Redcolsi, NODO ANTIOQUIA es el siguiente.

Gráfica 25



CONDICIONES MOTIVACIONALES INTERNAS

Deseo e interés normal promedio de tener personas a cargo, a las cuales pueda corregir o estimular por su rendimiento.

Deseo e interés normal - promedio para poder persuadir o convencer a otros de llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo.

Deseo e interés alto en poder encontrar la admiración y aceptación de las demás personas, ser aceptado por su meritos y capacidades.

Interés Normal-promedio por la Afiliación.

Interés normal –promedio de poder ocuparse de lo que verdaderamente sabe y de lo que puede hacer.

Normal – promedio interés de identificar que habilidades va adquiriendo en la ocupación y trabajo que realiza.

MEDIOS PREFERIDOS PARA OBTENER RETRIBUCIONES EN EL TRABAJO

Normal –promedio interés por la dedicación a la tarea, dado que considera que dedica tiempo suficiente a la realización de actividades dentro del trabajo, normal-promedio interés en hacer el trabajo con dedicación, eficiencia y responsabilidad.

Normal- promedio interés en la aceptación de la autoridad y en acatar las decisiones y orientaciones de sus superiores.

Normal – promedio interés en la aceptación de normas y valores

Alto interés en la requisición, en obtener beneficios y reconocimientos a través de convencer o solicitar personalmente la retribución deseada.

Normal – promedio interés por la expectación, esperar a que sus superiores reconozcan por ellos mismos sus capacidades

CONDICIONES MOTIVACIONALES EXTERNAS

Normal-promedio interés por la Supervisión. Tendencia a ser convencional y regulado por la realidad externa.

Alto interés en ganar un sueldo que le permita atender adecuadamente todas sus necesidades y las de su familia, que recompense su esfuerzo y que periódicamente pueda tener un aumento. Se sugiere presencia de desconfianza, actitud crítica, poco entusiasmo por la tarea y las relaciones con el jefe.

Normal-promedio interés por la promoción y tener asensos que le permitan progresar o alcanzar un trabajo de mayor responsabilidad

CORRELACIONES CLAVES

Alta predilección por asociarse a otros para trabajar. El grupo es un escenario para la realización de su interés de influencia o el ejercicio de poder. Aproximación algo utilitaria al contacto con otros. Alta inclinación por las retribuciones económicas que le permitan suplir sus necesidades personales como familiares, alta propensión a recurrir a la persuasión para conseguir retribuciones deseadas en el trabajo. Alta tendencia a recibir el reconocimiento de su labor y capacidades.

Este resultado es coherente con los resultados de la encuesta aplicada, ya que nos demuestra que los semilleristas establecen la pertenencia a los semilleros de investigación, como una alternativa para realizar su ideal de conocimiento, reconocimiento, y por su puesto lograr el éxito.

Retomando los resultados de las preguntas 8 y 9 de la encuesta, concluimos que los semilleristas tienen una muy buena capacidad de solución de problemas y toma de decisiones, aunque a veces consideran necesario dejar algo al azar.

CAPITULO V
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

7. CONCLUSIONES

- ❖ Dentro de los procesos de aprendizaje el inculcar a los jóvenes el interés por resolver los porqués que día a día se le presentan, debe ser una prioridad dentro de la educación superior, esto con el fin de proveer al país de profesionales idóneos y entusiastas por la investigación .

- ❖ El perfil motivacional obtenido con esta investigación muestra a un investigador independiente, innovador, con la necesidad de desarrollar ideas originales que le lleven no solo a la consecución de conocimiento sino también a encontrar el medio de sobresalir en una sociedad cada vez mas densa y con pocas oportunidades para aquellos que no tienen la suficiente visión de futuro. Se un investigado incluye ver las cosas en su totalidad y en su verdadero contexto y encontrar nuevas maneras de hacer y percibir las cosas. En pocas palabras la orientación al logro.

- ❖ Involucrarse en estudios e investigaciones deben no solo ser retos a asumir, sino que deben también proveer de retribuciones e incentivos que logren el aumento de la investigación en el país. Para ello es necesario el apoyo de todos los estamentos gubernamentales y proveer a los estudiantes de pregrado de mas espacios para la investigación.

- ❖ Anteriormente el investigador trabajaba solo por adquirir conocimiento, hoy por hoy los jóvenes son antagonistas de este criterio y consienten el trabajo investigativo como medio para obtener la satisfacción de sus necesidades básicas, por lo tanto es menester de las instituciones, convenir un buen incentivo salarial para promover la investigación y la innovación al interior de las mismas.

❖ Una de las principales motivaciones del investigador es obtener conocimiento, entender las cosas que los rodean, descifrar el mecanismo de defensa contra las amenazas del entorno y, a su vez compartir con el mundo sus descubrimientos. Pero para tal labor el investigador debe contar con espacios y herramientas apropiadas, que generen en él deseo de continuar con su labor.

8. RECOMENDACIONES

- ❖ Cabe anotar, que la aplicación del CMT, debe ir en conjunto con la aplicación de 16PF, ya que esto nos daría una visión más real del tipo de personalidad y motivaciones de los investigadores que pertenecen a los semilleros de investigación de Redcolsi NODO ANTIOQUIA.

- ❖ Es menester que se aplique de nuevo la prueba CMT de una forma mas personalizada, es decir, realizar la prueba estando presentes tanto examinador como examinado, y a una muestra mas amplia, ya que muchos de los correos recibidos fueron descartados por la mala interpretación de la prueba por parte del examinado.

- ❖ Generar a partir de los resultados estrategias que lleven a la masiva participación de los estudiantes de pregrado de las instituciones de educación superior, en los semilleros de investigación de las mismas.

- ❖ Por último, incentivar mejor y con más frecuencia a los actuales semillerista con el fin de evitar la deserción de los mismos de los semilleros. Al mismo tiempo crear más espacios para la investigación tanto en el aula como en los semilleros de investigación.

CAPITULO VI
REFERENTES BIBLIOGRAFICOS Y ANEXOS

BIBLIOGRAFIA

ANDRÉS-PUEYO, A. Manual de psicología diferencial. Barcelona : McGraw-Hill, 1977.

ARNAL, J.; DEL RINCÓN, D.; LATORRE, A. Bases metodológicas de la investigación educativa. Barcelona : Editorial Grup92, 1996.

AVIA, D. y SÁNCHEZ-BERNARDOS, M. Personalidad: aspectos cognitivos y sociales. Madrid: Pirámide, 1995.

ÁVILA DEL CABRAL, Marcos. Técnicas de estudio sobre la personalidad. Lima : Ediciones Afiche, 1970.

BARLOW, L. y DURAND, A. Psicología anormal. México : Thomson Learning, 2001

BERMÚDEZ, J. y PÉREZ-GARCÍA, A. Adenda de Psicología de la personalidad. Madrid: UNED, 2000.

BERMÚDEZ, J., PÉREZ-GARCÍA, A. y SANJUAN, P. Psicología de la personalidad: teoría e investigación. Madrid : UNED, 2003. 2v.

BIRKETT, C. H. Lo profundo de la personalidad. Aplicación del 16 FP. México : Manual Moderno, 1993

BRODY, N. y EHRLICHMAN, H. (2000). Psicología de la personalidad. Madrid : Prentice-Hall. (ed. orig. 1998).

BUENDÍA EISMAN, L.; COLÁS BRAVO, M.P. y HERNÁNDEZ PINA, F. *Métodos de investigación en Psicopedagogía.* McGraw-Hill, Madrid.1998

BUGEDA, J. Manual de técnicas de investigación social. Instituto de Estudios Políticos, Madrid. 1974

CATELL, R. B.; EBER, H. W. & TATSUOKA, M. M. Handbook for the 16 Personality Factors Questionnaire (16PF). Champaign, Illinois: Institute for Personality and Ability Testing, 1970

CALERO VINELO, Arístides. Técnicas de Muestreo. La Habana : Editorial Pueblo y Educación, 1978. 514p.

CARVAJAL, Lizardo. Metodología de la Investigación Científica. Curso general y Aplicado. 12ed. Cali : F.A.I.D., 1998. 139p.

CARVER, Charles S. y SCHEIER, Michael F. Teorías de la personalidad. 3ed. México : Prentice Hall Hispanoamericana, 631p.

COBO BEJARANO, Héctor. Glosario de Metodología. 8ed. Cali : Impretec, 1998. 50p.

COLOM, R. Psicología de las diferencias Individuales. Teoría y práctica. Madrid: Pirámide, 1998.

COROMINAS, JALÓN. Investigaciones de la psicología sus conceptos modernos, Exposición hecha en el centro ecuestre de la Universidad confluente de Madrid, mayo del 2003.

DAVIS, Keith y NEWSTROM, John W. Comportamiento humano en el trabajo. 10ed. México: McGraw-Hill, 2000 647p.

ESCARAMUZA, RAÚL. Estudios Psicológicos avanzados. Madrid : Ediciones Contemporáneas, 1992.

FERNÁNDEZ-ABASCAL, E. G. Psicología general. Motivación y emoción. Madrid: Ramón Areces, 1997.

FIERRO, A. (comp.) Manual de psicología de la personalidad. Barcelona : Paidós, 1996.

FOX, D. J. El proceso de investigación en Educación. Pamplona : Eunsa, 1981

FRANKL, V. "Psicoanálisis y existencialismo". México : Fondo de Cultura Económica, 2001 299p.

FREUD, Sigmund. Obras completas. 3ed. Madrid : Biblioteca Nueva, 1973 3v.

GARCÍA HOZ, V. y PÉREZ JUSTE, R. La investigación del profesor en el aula. Escuela Española, Madrid. 1984

GARRET, H. E. Estadística en Psicología y Educación. Paidós : Buenos Aires, 1976

GARRIDO, I. Psicología de la motivación. Madrid: Síntesis, 1996.

GIL PASCUAL, J. A. Bases Metodológicas de la Investigación Educativa. (Análisis de datos). UNED : Madrid, 2004

GUZMÁN VALDIVIA, A. La sociología de la empresa. México : Editorial Jus, 1967 300p.

HERNÁNDEZ SAMPIERI, Roberto, FERNÁNDEZ COLLADO, Carlos y BAPTISTA LUCIO, Pilar. Metodología de la investigación. México : McGraw-Hill, 1991 505p.

IBÁÑEZ, JESÚS Más allá de la sociología, Editorial Siglo XXI. Madrid - España. (1979)

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS. Normas colombianas sobre documentación y presentación de tesis de grado. Santafé de Bogotá, 2002 110p. [Aproximadamente]

JIMENEZ FERNÁNDEZ, C. JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, C., LÓPEZ-BARAJAS ZAYAS, E. y PÉREZ JUSTE, R. “Población y muestra. El muestreo”. En: Pedagogía Experimental II. Tomo I. UNED. Madrid.1983. pp. 229-258.

KANDEL, Eric R., SCHWARTZ, James H. y THOMAS M., Jessell. Neurociencia y conducta. Madrid : Prentice Hall, 1997 811p.

KERLINGER, Fred y LEE, Howard B. Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales. 4ed. México : McGraw-Hill, 2002 810p.

KOONTZ, Harold y WEHRICH, Heinz. Elementos de administración. 5ed México: McGraw-Hill, 1996. 565p.

LIEBERT, R. M. y LIEBERT, L. L. Personalidad. Estrategias y temas. México: Thomson Editores, 1999

LÓPEZ CANO, José Luis. Métodos e hipótesis científicas : México, 1984

MILLON, T. y EVERLY, G. S. R. Jr. (1994). La personalidad y sus trastornos. Barcelona : Martínez Roca, 1985).

MISCHEL, W. Introducción a la personalidad. México: Interamericana, 1979

PELECHANO, V. Psicología Sistemática de la Personalidad. Barcelona : Ariel, 1999.

PERVIN, Lawrence A. La ciencia de la personalidad. New York: McGraw- Hill, 1998.

RIDRUEJO ALONSO, Pedro, MEDINA LEÓN, Antonio y RUBIO SÁNCHEZ, José Luis. Psicología médica. Madrid : McGraw-Hill Interamericana, 1996 686p.

SÁNCHEZ ÁLVARES, Rafael y TORRES DELGADO, José A. Estadística Elemental 7. La Habana : Ed. Pueblo y Educación, 1989. 326p.

SÁNCHEZ-ELVIRA, M. A. Perspectivas actuales en el estudio de las diferencias individuales. Madrid: Sanz y Torres, 1996

SCHUNK, Dale H. Teorías del aprendizaje. 2ed. Prentice-Hall, 1996 250p.

SOLANA, Ricardo F. Administración de Organizaciones. Ediciones Interoceánicas S.A. Buenos Aires, 1993. Pág. 208.

STONER, James A.; FREEMAN, R. Edward y GILBERT, Daniel R. Administración. 6ed. México, 1996. 699p

TARO, Yamane. Elementary Sampling Theory. La Habana : Editorial Pueblo y Educación, 1989. 405p.

TOUS, J. M. Psicología de la personalidad. Barcelona: PPU.

WEHRICH, Heinz y KOONTZ, Harold. Administración: Una perspectiva global. 10ed México: McGraw-Hill, 1994. 745p. (658 / W419)

NETGRAFIA

<http://www.purace.unicauca.edu.co/semilleros/REDCOLSI.htm>

<http://www.monografias.com/trabajos7/temo/temo.shtml>

<http://reme.uji.es/articulos/agutim660131299/texto.html>

http://html.rincondelvago.com/metodologia-de-investigacion_1.html

<http://www.ispjae.cu/eventos/colaeiq/Cursos/Curso12.doc>

<http://www.psicologiaincientifica.com/bv/psicologia-176-6-perfil-de-personalidad-del-investigador-potencial-en-colombia.html>

<http://es.wikipedia.org/wiki/May%C3%A9utica>

<http://www.altillo.com/EXAMENES/uces/publicidad/metodic/metodic2002sbe>

<http://www.monografias.com/trabajos5/moti/moti.shtml>

<http://es.wikipedia.org/wiki/Motivaci%C3%B3n>

<http://www.monografias.com/trabajos11/metods/metods.shtml>

<http://www.eumed.net/cursecon/libreria/rgl-evol/2.4.1.htm>

http://ciencias.huascar.edu.pe/modulos/m_metodocientifico/index.htm

<http://www.monografias.com/trabajos/elabproyec/elabproyec.shtml>

<http://www.angelfire.com/emo/tomaustin/Met/guiatresmarco.HTM>

<http://www.ing.ula.ve/~fatima/metodo.html>

<http://www.rppnet.com.ar/tecnicasdeinvestigacion>

www.encuestas-internet.com

www.interrogantes.com <http://www.fortunecity.com/campus/lawns/380/motiva.htm>

<http://www.monografias.com/trabajos11/moti/moti.shtml>

<http://es.wikipedia.org/wiki/Psicolog%C3%ADa>

http://www.sextocontinente.org/archivo/Libros/Psicologia_Humanista_Universalista_JZorrilla.doc

<http://biblioteca.idict.villaclara.cu/UserFiles/File/METODOLOGIA%20DE%20INVESTIGACION/EI%20diagnostico%20pedagogico.doc>

http://www.semanaciencia.info/article.php?id_article=99

http://209.85.165.104/search?q=cache:LCnbkMVFiN8J:www.cna.gov.co/cont/documentos/doc_aca/con_apl_inv_for_cri_par_eva_inv_cie_sen_est_ber_res_gom.pdf+Investigaci%C3%B3n+formativa+en+Colombia&hl=es&ct=clnk&cd=9&gl=co

<http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/63/gruporrhh.htm>

A N E X O S

Anexo A

Cuestionario de Motivación al Trabajo CMT (adaptación para ser contestada digitalmente)

CMT (Fernando Toro)	
<p>Instrucciones: Lea con atención y no comience a responder hasta tanto esté seguro de haber comprendido. A continuación encontrará varios grupos de afirmaciones que representan deseos o aspiraciones relacionadas con el trabajo. Lea las afirmaciones de cada grupo y ordénelas según la importancia que cada una tiene para usted, comenzando por la más importante y terminando con la de menor importancia. Una vez decidido el orden, escriba al frente de cada una un número así: asígnele el número (5) a la que considero más importante, el número (4) a la que considero en segundo lugar y continúe en orden descendente hasta asígnele uno (1) a la que considero de menor importancia. Recuerde que debe asignar un valor diferente a cada afirmación.</p>	
1.	LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:
	a. Saber que reconocen mis conocimientos y capacidades.
	b. Poder coordinar y estimular los esfuerzos de otros.
	c. Saber que otras personas me aprecian.
	d. Idear formas más eficientes de hacer el trabajo para aventajar a otros con la calidad de los resultados.
	e. Poderme ocupar en aquellos trabajos para los que tengo buenas capacidades.
2.	LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:
	a. Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta
	b. Mantener una relación cordial con mis compañeros de trabajo.
	c. Poder persuadir o convencer a otros para llevar a cabo actividades relacionadas con el trabajo
	d. Poder ocuparme en lo que verdaderamente sé y puedo hacer.
	e. Poder resolver, con más éxito que los demás, los problemas difíciles del trabajo.
3.	LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:
	a. Tener personas a cargo a las que yo pueda corregir o estimular por su rendimiento.
	b. Llegar a sentir aprecio y estimación por las personas.
	c. Darme cuenta de que perfecciono mis conocimientos
	d. Ser mejor en el trabajo que el común de las personas
	e. Que mis compañeros me tengan respeto y reconocimiento por lo que valgo como persona
4.	LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:
	a. Contar con la compañía y el apoyo de los compañeros de trabajo.
	b. Que mis ideas y propuestas sean tenidas en cuenta

	c. Poder enseñar y dar sugerencias a otros sobre la solución de problemas relacionados con el trabajo	
	d. Saber que voy adquiriendo mayor habilidad en mi ocupación	
	e. Lograr resultados de mejor calidad que los que alcanzan otros en el trabajo.	
5.	LA MAYOR SATISFACCION QUE DESEO OBTENER EN EL TRABAJO ES:	
	a. Tener la oportunidad de influir en la gente para sacar a delante las cosas.	
	b. Estar con personas que sean unidas, se apoyen y se defiendan mutuamente.	
	c. Que las otras personas acepten mis meritos.	
	d. Idear algo de interés y luchar hasta sacarlo adelante.	
	e. Poder aplicar los conocimientos que poseo.	
6.	USUALMENTE EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA OBTENER UN TRATO JUSTO Y CONSIDERADO POR PARTE DEL JEFE ES:	
	a. Economizar materiales e implementos de trabajo y evitar los riesgos de pérdidas y daños.	
	b. Con todo respeto solicitarle un trato justo y considerado, cuando sea necesario.	
	c. Dar cumplimiento a lo que él espera que uno lleve a cabo.	
	d. Dedicarse con empeño al trabajo durante el tiempo debido.	
	e. Dar cumplimiento a sus instrucciones y sugerencias	
7.	EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA TENER UN TRABAJO VERDADERAMENTE INTERESANTE ES:	
	a. Ponerle empeño e imaginación.	
	b. Solicitar personalmente al jefe mi ubicación en un trabaja que se acomode bien a mis capacidades o que me interese.	
	c. Esforzarme por realizar con entusiasmo las funciones y tareas asignadas.	
	d. Confiar en que en la empresa me brinden una buena oportunidad.	
	e. Aceptar con interés los cambios de puesto de trabajo o de actividad cuando el jefe lo solicite	
8.	USUALMENTE EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA OBTENER AUMENTOS DE SUELDO O MEJORES BENEFICIOS ECONOMICOS ES:	
	a. Convencer al jefe de que poseo los meritos suficientes para ello.	
	b. Hacer el trabajo con eficiencia y responsabilidad.	
	c. Aceptar y cumplir las funciones, normas y reglamentos de trabajo.	
	d. Acatar las decisiones y orientaciones del jefe inmediato.	
	e. Estar a la espera de que la empresa haga los aumentos convenientes según sus posibilidades.	
9.	EL MEDIO MAS EFECTIVO PARA OBTENER UN ASCENSO EN EL TRABAJO ES:	
	a. Dar apoyo a los proyectos, planes y políticas de la empresa.	
	b. Presentar proyectos e iniciativas en el trabajo	
	c. Convencer al jefe, no solo con palabras sino con mi rendimiento de los meritos y capacidades con que cuento.	

	d. Darle tiempo a la empresa para que se dé cuenta de mis conocimientos y capacidades.	
	e. Dar colaboración y apoyo a las decisiones del jefe de la dependencia donde uno trabaja.	
10.	EL MEDIO MAS EFICAZ PARA PODERSE INTEGRAR A UN GRUPO DE TRABAJO ES:	
	a. Mostrar interés en la tarea encomendada al grupo.	
	b. Ofrecerle apoyo cuando sea necesario trabajar para obtener ventajas o beneficios para el bien de todos.	
	c. Colaborarle para que pueda sacar a delante los trabajos que su jefe le encargo.	
	d. Esperar que, a medida que me vayan conociendo, me acepten y me tengan en cuenta.	
	e. Mostrarse respetuoso de las personas y de las normas sociales.	
11.	LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:	
	a. Contar con un jefe que se preocupe de verdad por su gente.	
	b. Ganar buenos auxilios económicos y buenas prestaciones extralegales para mi beneficio y el de mi familia.	
	c. Tener ascensos que me permitan alcanzar un trabajo de mayor responsabilidad.	
	d. Poder integrar mis esfuerzos a las actividades de otras personas para producir resultados conjuntos que beneficien a todos.	
	e. Poder experimentar interés y motivación por mis tareas.	
12.	LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:	
	a. Ganar un sueldo que me permita atender adecuadamente todas mis necesidades y las de mi familia.	
	b. Tener ascensos para lograr un trabajo más interesante e importante.	
	c. Poderme integrar a un equipo con gente dinámica.	
	d. Que mi jefe evalué mi rendimiento de una manera considerada, comprensiva y justa.	
	e. Desempeñar un trabajo que contenga actividades variadas y verdaderamente interesantes.	
13.	LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:	
	a. Contar con un sueldo equivalente o mejor que el de otras personas que trabajan en mi ocupación.	
	b. Trabajar en equipo con gente de la que yo pueda aprender.	
	c. Tener un jefe que me dé a conocer los resultados de mi trabajo.	
	d. Tener ascensos que me permitan ir obteniendo mayor prestigio y autoridad.	
	e. Poder atender con frecuencia asuntos y situaciones de trabajo diferentes.	
14.	LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:	
	a. Trabajar con otros para beneficiarme de sus conocimientos y experiencia.	
	b. Saber que periódicamente puedo recibir aumentos salariales.	

	c. Llevar a cabo actividades variadas y de interés que me eviten la rutina y la monotonía.	
	d. Tener ascensos que me permitan sentir que progreso y me perfecciono en mi ocupación.	
	e. Tener un jefe que se fije más en mis aciertos que en mis errores.	
15.	LO MAS IMPORTANTE PARA MI EN EL TRABAJO ES:	
	a. Estar en un grupo capaz de organizar y llevar a cabo actividades de interés y utilidad.	
	b. Ganar un sueldo que verdaderamente recompense mi esfuerzo.	
	c. Tener un jefe que, antes que exigir, me apoye y me motive.	
	d. Poder elegir la mejor entre diversas posibilidades de realizar las tareas.	
	e. Tener ascensos que me den a conocer que se tienen en cuenta mis capacidades.	

Anexo B

Formato de encuesta (para ser contestada en forma digital)

Encuesta:

Esta encuesta, es solo para fines académicos y es de absoluta reserva, por lo que pedimos que conteste con toda sinceridad. Gracias por su colaboración. A continuación encontrara 10 preguntas que nos llevaran a conocer más de usted, marque con una (x), o llene con la respuesta que más se acomode a su sentir.

1. Edad: _____ Sexo: M___F___ Profesión_____

2. Que le llevó a pertenecer a un semillero de investigación:
 - a. Conocer más gente
 - b. Ampliar sus conocimientos y aplicarlos
 - c. Obtener reconocimiento y premios
 - d. Pertenecer a un grupo

3. La mayor satisfacción que usted obtiene de pertenecer a un semillero de investigación es:
 - a. Ser reconocido en el medio como investigador
 - b. Que sus trabajos sean premiados en los encuentros nacionales
 - c. Que su conocimiento aumenta y le lleva a seguir buscando los porque.
 - d. Encontrar respuesta a sus interrogantes y que sus proyectos lleguen a ser útiles

4. El medio más efectivo para conseguir una mejora en su desempeño académico es:
 - a. Cumplir con el horario de clases
 - b. Colaborar con sus compañeros
 - c. Solicitar a su profesor que le suba la nota
 - d. Vincularse a un grupo de estudio

5. Lo más importante para Usted que pertenece a un semillero de investigación es:

- a. Viajar para conocer el mundo y más
- b. Personas con sus mismos intereses
- c. Supervisar el trabajo investigativo y compararlo con los demás trabajos
- d. Recibir elogios o retribuciones importantes
- e. Tener un puesto que me haga sentir más competente y útil.

6. Conteste (v) si es verdadero y (f) si es falso a las siguientes afirmaciones: Dejaría el semillero de investigación por:

- a. Porque no acepten mis sugerencias V/F
- b. Discutir con un compañero. V/F
- c. Tener un jefe que no me caiga bien. V/F
- d. Porque me aburra, o sentirme cansado/a. V/F

7. Que es para usted pertenecer a un semillero de investigación

8. Hasta que me lanzo a una actividad, ya se trate de un trabajo, o de ocio...

- a. Tengo la impresión de correr de una cosa a otra.
- b. Todo está organizado con anterioridad, como si estuviera escrito en una partitura.
- c. Entre las dos.

9. Si se me pide que haga rápidamente una elección importante entre dos situaciones...

- a. Estudio tranquilamente las dos opciones, comparándolas con lógica y objetividad.
- b. Tengo tendencia a ponerme nervioso y acabo por escoger al azar
- c. Entre las dos.

10. ¿A qué tipo de trabajo cree usted que puede adherirse? Y ¿Qué condiciones laborales exigiría para aceptarlo (horario, turnos, salario, etc.)?