

El Liderazgo Y Su Papel En La Organización Del Semillero De Investigación “Líderes  
Contables”



Universidad de  
**CUNDINAMARCA**

Neila Yoana Gutiérrez Triviño

Universidad De Cundinamarca

Facultad De Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables

Contaduría Pública

Extensión Chía

Chía, 30 De Octubre Del 2025

El Liderazgo Y Su Papel En La Organización Del Semillero De Investigación “Líderes  
Contables”

Neila Yoana Gutiérrez Triviño

Asesor

Hernán Alejandro Alonso

Universidad De Cundinamarca

Facultad De Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables

Contaduría Pública

Extensión Chía

Chía, 30 De Octubre Del 2025

## Dedicatoria

Este trabajo no habría sido posible sin el apoyo de muchas personas que, con su guía, conocimiento y acompañamiento, hicieron de esta experiencia un proceso enriquecedor.

En primer lugar, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a mi familia, quienes con su amor, paciencia y motivación incondicional me han impulsado a seguir adelante en cada etapa de mi formación. Su apoyo ha sido fundamental para alcanzar cada uno de mis logros académicos y personales.

A mis profesores de la Universidad de Cundinamarca, les agradezco profundamente por su dedicación y compromiso con la enseñanza. Sus conocimientos y orientación fueron clave en la construcción de este trabajo y en mi crecimiento profesional. Cada una de sus enseñanzas ha dejado una huella significativa en mi desarrollo como futura contadora pública.

También quiero agradecer a la Universidad de Cundinamarca y a la Facultad de Ciencias Administrativas, Económicas y Contables por brindar espacios de aprendizaje e investigación que permiten a los estudiantes fortalecer sus competencias y ampliar sus horizontes académicos. El semillero "Líderes Contables" ha sido un espacio valioso para mi desarrollo profesional, y estoy profundamente agradecida por la oportunidad de haber formado parte de esta iniciativa.

Finalmente, a mis compañeros del semillero y a todos aquellos que participaron en la realización de los eventos y actividades académicas, les extiendo mi gratitud. Su esfuerzo, compromiso y colaboración fueron esenciales para el éxito de cada proyecto. Gracias a ustedes, esta experiencia se convirtió en un aprendizaje significativo y enriquecedor.

## Tabla de Contenido

|   |    |
|---|----|
| <b>Resumen</b> .....  | 6  |
| <b>Introducción</b> .....   | 7  |
| <b>Campo de Investigación Institucional, Línea Translocal de la Facultad, Temática del Programa y Tema Específico a Desarrollar</b> ..... | 8  |
| Campo de investigación institucional.....   | 8  |
| Línea translocal de la facultad.....  | 8  |
| Temática del programa y tema específico a desarrollar .....   | 8  |
| <b>Planteamiento y Formulación del Problema</b> .....   | 9  |
| Planteamiento de la situación problemática .....  | 9  |
| Formulación del problema.....   | 9  |
| <b>Justificación</b> .....  | 11 |
| <b>Objetivos</b> .....  | 12 |
| Objetivo General.....   | 12 |
| Objetivos Específicos .....   | 12 |
| <b>Marco Referente</b> .....  | 13 |
| Antecedentes de investigación.....  | 13 |
| Marco conceptual .....  | 14 |
| Marco teórico.....  | 15 |
| Marco legal .....   | 16 |
| <b>Diseño Metodológico</b> .....  | 18 |
| <b>Esquema Temático y Resultados</b> .....  | 19 |
| Describir las responsabilidades y tareas del líder dentro del semillero. ....   | 19 |
| Identificar las competencias de liderazgo desarrolladas a lo largo del período de gestión .....   | 20 |
| Analizar cómo las dinámicas de trabajo en equipo y colaboración contribuyeron al éxito de las actividades. ....                           | 20 |
| <b>Impacto Social, Económico, Cultural y Ambiental</b> .....  | 24 |
| <b>Conclusiones</b> .....   | 25 |
| <b>Recomendaciones</b> .....  | 26 |
| <b>Referencias Bibliográficas</b> .....   | 27 |

|  |    |
|--|----|
| <b>Anexos</b> .....  | 29 |
| Anexo A - Guion de entrevista a estudiantes del semillero..... | 29 |
| Anexo B - Respuesta de los entrevistados.....                  | 31 |

## Resumen

El motor que impulsó la creación y el crecimiento del semillero de investigación “Líderes Contables” en la Universidad de Cundinamarca fue, sin duda, el liderazgo. Este texto no solo lo describe, sino que analiza cómo una gestión centrada en las personas fue clave para planear, coordinar y ejecutar con éxito eventos académicos que fortalecieron las competencias de todos los involucrados.

Descubrimos que un estilo de liderazgo colaborativo, que prioriza la transformación del equipo, logró algo fundamental: encender la chispa de la participación. Los estudiantes no solo asistían, sino que se involucraban, comunicaban sus ideas y trabajaban en equipo, creando un ecosistema de aprendizaje rico y multidimensional. Fue en este ambiente donde las habilidades no solo crecieron en el plano contable, sino también en el organizativo y, por supuesto, en el liderazgo.

En definitiva, el liderazgo dentro del semillero demostró ser mucho más que una herramienta de gestión; fue el pilar para formar profesionales íntegros. Gracias a esta experiencia, los estudiantes están construyendo una visión y una responsabilidad sólidas para enfrentar los retos futuros de la profesión contable.

Palabras clave: Semillero, investigación, trabajo en equipo, liderazgo, competencias.

## Introducción

En la formación de los contadores públicos, dos elementos marcan la diferencia, uno es la capacidad de liderar y por otro lado la oportunidad de participar en proyectos que desafíen la teoría. Los semilleros de investigación, como el caso del semillero “Líderes Contables”, se han convertido en esos espacios donde el aprendizaje deja de ser un concepto abstracto para convertirse en una experiencia tangible, por esto, el seminario es un ejemplo de cómo un entorno académico vivo puede cultivar no solo conocimientos, sino también responsabilidad social y una visión aplicada de la profesión.

Este documento se busca precisamente analizar cómo el liderazgo ha moldeado la dinámica y los logros del semillero. Actividades como el Día del Contador, los Hackatones contables y el apoyo logístico a los seminarios; fueron el resultado de un trabajo coordinado, donde el compromiso y la gestión de sus miembros demostraron lo que puede lograrse con una guía flexible y adaptativa. Fue un liderazgo que supo responder a cada situación, empujando al equipo a organizar, crear y evaluar con autonomía.

A lo largo de este proceso, quedó claro que un liderazgo bien orientado no solo moviliza; también construye pertenencia y despierta el interés por la investigación. Además, la incorporación de herramientas digitales y la mirada puesta en el desarrollo sostenible reflejan una actualización constante, mostrando una contaduría alineada con la innovación y los retos globales.

En definitiva, lo vivido por los estudiantes del seminario “Líderes Contables”, impulsa al liderazgo lo cual es clave en la educación superior. Los semilleros, más que un complemento formativo, son escenarios donde junto con las competencias técnicas se forjan profesionales con mayor conciencia ética y una visión más humana de su futuro que hacer.

## **Campo de Investigación Institucional, Línea Translocal de la Facultad, Temática del Programa y Tema Específico a Desarrollar**

### **Campo de investigación institucional**

La investigación se desarrolla dentro del campo de la contaduría pública, un área que tiene un impacto directo en la gestión financiera y contable de las organizaciones. El semillero "Líderes Contables" se dedica a generar conocimiento en temas contables, financieros y económicos, y a promover la innovación en la práctica contable.

### **Línea translocal de la facultad**

El semillero está alineado con la línea de investigación en Gestión Contable y Finanzas, que busca explorar y desarrollar nuevas metodologías para mejorar las prácticas contables y fomentar la ética en la profesión.

### **Temática del programa y tema específico a desarrollar**

El programa de Contaduría Pública de la Universidad de Cundinamarca forma profesionales capaces de enfrentarse a los desafíos de un entorno económico globalizado. Este informe se enfoca en analizar el liderazgo en el semillero "Líderes Contables" como un factor esencial para el desarrollo académico y profesional de los estudiantes.

## Planteamiento y Formulación del Problema

### Planteamiento de la situación problemática

En el ámbito de las instituciones educativas de educación superior, los semilleros de investigación representan más que una actividad extracurricular, porque ayudan a forjar habilidades fundamentales para la investigación como el pensamiento crítico y la capacidad del trabajo en equipo. Por otro lado, el rendimiento y la dinámica de dichos grupos suelen ser un reflejo directo del tipo de liderazgo que los guía. La habilidad del líder para organizar el trabajo, inspirar a sus miembros, comunicar con claridad y delegar tareas define, en buena medida, el éxito o el fracaso de los proyectos que emprenden (Meza Largo & Londoño Zuleta, 2019).

En el caso particular del semillero de investigación “Líderes Contables”; en donde se ha evidenciado la necesidad de optimizar la coordinación interna, la orientación concisa de los roles y fomentar la participación y equitativa de los miembros (Martínez Moncayo & Márquez Moreira, 2025). Un liderazgo débil no ofrece la dirección ni se involucra mucho, lo que suele traducirse en desorganización, falta de motivación y unos resultados investigativos por debajo de su potencial (García Sánchez & Medina Berrio, n.d.).

Teniendo en cuenta que el enfoque del liderazgo transformacional que motiva y genera compromiso, lo cual he sido asociado con mejores resultados en contextos académicos e investigativos, no solo en el desempeño del grupo, sino también en la calidad del conocimiento que logran producir (Meza Largo & Londoño Zuleta, 2019).

En consecuencia, surge la imperiosa necesidad de examinar de qué manera el liderazgo impacta la organización y el funcionamiento del semillero “Líderes Contables”. El objetivo final es descubrir qué prácticas de liderazgo resultan más eficaces para impulsar una colaboración genuina, una responsabilidad compartida y, sobre todo, para alcanzar las metas que se han propuesto.

### Formulación del problema

A partir de la situación planteada, surge la siguiente interrogante central:

¿Cómo influye el liderazgo en la organización y ejecución de un semillero de investigación "Líderes contables"?

Esta pregunta problema busca indagar en la forma en que el estilo de liderazgo teniendo en cuenta sus características, comportamientos y efectos, lo cual impacta en la organización (planificación, distribución de responsabilidades, comunicación) y en la ejecución (realización, seguimiento, resultados) de las actividades del semillero. En concreto, interesa determinar qué tipo de liderazgo favorece un mejor desempeño investigativo, cuáles son los factores que facilitan o inhiben este liderazgo dentro del semillero y cómo estos se traducen en resultados concretos de organización y ejecución.

## Justificación

La incidencia del liderazgo en los semilleros de investigación es un elemento fundamental para garantizar el éxito en todas las fases como lo son la organización, ejecución y perdurabilidad de los proyectos con fines académicos. Resulta, por tanto, un poco forzoso comprender el alcance de esta influencia; en la medida en que la figura del líder orienta el trabajo, promueve el compromiso cada uno de los integrantes y consolida un equipo cohesionado, elementos sin los cuales los logros investigativos serían inalcanzables.

De acuerdo con Criado Dávila, Y. V., Sánchez García, T. C., & Inga Arias, M. A. (2020), los semilleros de investigación son un componente clave en la formación de la cultura investigativa universitaria, ya que permiten el desarrollo de habilidades científicas, el trabajo colaborativo y la creación de conocimiento. Sin embargo, para que estos procesos sean efectivos, se requiere de una adecuada gestión y liderazgo que pueda orientar las acciones de los participantes hacia las metas comunes.

Por otro lado, se puede afirmar que el estilo de liderazgo tiene un efecto inmediato en el clima de la organización debido a que afecta a factores esenciales como son los niveles de productividad grupal, la comunicación y la motivación (Serrano Orellana y Alexandra Portalanza, 2014). Se puede decir que, si aplicamos este indicio al contexto de un semillero de investigación, la implementación de un liderazgo transformacional y participativo puede ser fundamental, puesto que mejora la coordinación de las actividades, aumenta el compromiso de los miembros y crea un ambiente favorable para la investigación en colaboración.

Por lo anterior, esta investigación es importante y necesaria, ya que justifica y aborda la problemática que trasciende la pertenencia académica, pues propicia una reflexión bien fundamentada sobre el rol del liderazgo en la dinámica investigativa y su efecto en la eficacia organizacional del semillero "Líderes Contables". Además, el trabajo proporciona un fundamento teórico que podría servir como guía para mejorar las prácticas de orientación en otros grupos semejantes, lo que fomentaría una gestión más efectiva y ayudaría a establecer una cultura investigativa fuerte dentro de la organización, puesto que ayuda a la formación, a incentivar la innovación y garantizar la sostenibilidad de las iniciativas de investigación en el ámbito universitario.

## Objetivos

### Objetivo General

Analizar el impacto del liderazgo en la organización en el semillero de investigación "Líderes Contables" de la Universidad de Cundinamarca.

### Objetivos Específicos

- Describir las responsabilidades y tareas del líder dentro del semillero.
- Identificar las competencias de liderazgo desarrolladas a lo largo del período de gestión.
- Analizar cómo las dinámicas de trabajo en equipo y colaboración contribuyeron al éxito de las actividades.

## Marco Referente

### Antecedentes de investigación

Criado Dávila, M., Sánchez García, J., y Inga Arias, J. (2020) realizaron una investigación titulada “Rol del liderazgo en los semilleros de investigación universitarios”; su objetivo fue analizar cómo los estilos de liderazgo influyen en la productividad y cohesión de los semilleros. Para lo cual utilizaron una metodología cualitativa mediante entrevistas semiestructuradas a coordinadores y estudiantes de semilleros de investigación en universidades públicas. Sus resultados identificaron que los líderes con estilos transformacionales promueven la autonomía, el compromiso y la innovación dentro de los grupos, mientras que un liderazgo autoritario reduce la participación y la permanencia.

Serrano Orellana y Alexandra Portalanza (2014) realizaron una investigación titulada “El impacto del liderazgo en el clima organizacional y la productividad”; su objetivo fue evaluar la relación entre los estilos de liderazgo y los niveles de motivación y comunicación dentro de equipos de trabajo. Para lo cual utilizaron una metodología con enfoque cuantitativo, con aplicación de cuestionarios tipo Likert a grupos de trabajo en instituciones académicas. En sus resultados se evidenció que el liderazgo transformacional genera mayor cohesión y satisfacción, aumentando la eficacia del grupo.

Rodríguez Torres, E., López Gómez, H. E., y Dávila Cisneros, J. D. (2023), en su artículo “Importancia de los semilleros estudiantiles en las universidades, para la investigación científica”, aborda el papel de los semilleros como espacios formativos que promueven la cultura investigativa en los estudiantes. El objetivo del estudio fue analizar la importancia de los semilleros de investigación en el fortalecimiento del pensamiento científico y crítico. Utilizó una metodología cualitativa basada en revisión bibliográfica. Los resultados destacan que los semilleros constituyen un medio eficaz para fomentar la autonomía, el liderazgo académico y la generación de conocimiento científico desde la formación universitaria.

## Marco conceptual

### Liderazgo

El liderazgo se comprende como la capacidad de motivar, guiar e influir en un grupo de personas para así lograr unas metas comunes. En el entorno académico, el liderazgo puede orientar procesos de investigación y formativos que buscan promover la participación y el compromiso de los integrantes (Robbins y Judge, 2017). En un semillero de investigación, el líder es el encargado de actuar como mediador del proceso de aprendizaje colectivo y generando un ambiente óptimo para el desarrollo de esta.

### Organización

La organización se refiere a la disposición y estructuración de los recursos, roles u actividades relacionadas para alcanzar los objetivos. Según Chiavenato y Idalberto (2019), la organización involucra la coordinación de los esfuerzos, las responsabilidades y de la misma manera establecer mecanismos de control. En los semilleros, la adecuada organización permite tener una planificación eficiente y una distribución de manera equitativa en las tareas.

### Semillero de Investigación

Los semilleros de investigación son espacios académicos que busca impulsar la investigación en los estudiantes, teniendo como líder a un docente y la participación de los integrantes (Torres et al., 2023). Dichos espacios promueven el aprendizaje colaborativo, optimizar el tiempo y de la misma manera permite una planificación eficiente de los proyectos a la hora de distribución de las tareas.

### Competencias de liderazgo

Un líder eficaz requiere de una combinación de capacidades, saberes y conductas que facilitan la guía y organización de un equipo. Autores como (Goleman, 2019) han destacado que la inteligencia emocional es fundamental para este papel, ya que fortalece la comprensión hacia los demás, un diálogo claro y la capacidad para resolver desacuerdos, elementos todos indispensables para el líder en la dinámica de cualquier equipo.

## **Trabajo en Equipo y Colaboración**

Teniendo en cuenta el contexto de un Semillero de investigación, el trabajo en equipo se entiende, como un trabajo colaborativo tanto en responsabilidades como esfuerzo de los miembros del equipo, mientras que la colaboración se desarrolla más en la interacción basada en la confianza, la comunicación y el compromiso mutuo. Según Goleman (2005), el liderazgo que obtiene resultados resalta que los estilos de liderazgo flexible, que se adaptan a las situaciones y generan armonía, promoviendo el clima organizacional y un mejor desempeño del equipo; es así como el semillero de “Líderes Contables”, el estímulo de un liderazgo que favorezca la participación, la retroalimentación y el apoyo mutuo puede fortalecer tanto la colaboración como el éxito de las actividades investigativas.

### **Marco teórico**

#### **El liderazgo en los semilleros de investigación**

El liderazgo en los semilleros de investigación no solo implica la gestión de proyectos, sino que se basa en la motivación, la creación de un ambiente colaborativo y el fomento de la creatividad. El liderazgo transformacional se caracteriza por inspirar y motivar a los miembros del equipo, promoviendo un entorno donde se fomentan la innovación y el desarrollo profesional. Esta teoría es particularmente relevante en el contexto de un semillero, donde los líderes deben impulsar la participación y el crecimiento de los estudiantes (Avolio et al., 1999).

#### **Modelos de liderazgo aplicados a los semilleros**

El liderazgo situacional, es otro modelo que puede aplicarse en los semilleros de investigación. Este enfoque sugiere que los líderes deben adaptarse a las necesidades de los miembros y a las circunstancias del proyecto. En un semillero, esto se traduce en la capacidad del líder para cambiar su estilo de liderazgo según la experiencia y habilidades de los miembros del equipo, así como las demandas de cada proyecto específico (Murayama, 1975).

## Habilidades de liderazgo en el contexto académico

El liderazgo académico requiere habilidades específicas, como la capacidad para coordinar y organizar eventos, facilitar la comunicación entre los miembros del equipo y proporcionar una visión clara del propósito del semillero. Según Goleman (2019) la inteligencia emocional es crucial en el liderazgo, ya que permite al líder comprender y gestionar las emociones de los miembros del equipo, lo que mejora la colaboración y el ambiente de trabajo.

### Marco legal

El presente estudio se encuentra en un contexto educativo de nivel superior que busca potencializar la investigación y la formación integral de los estudiantes. Existen diferentes normas que avalan la existencia de los semilleros de investigación puesto que enfatizan la necesidad de cultivar competencias de liderazgo académico de estos espacios.

La base fundamenta se establece en la Constitución Política de Colombia (1991) en el artículo 67 puesto que se consagra la educación como un derecho fundamental, ya que su fin es el acceso al conocimiento, la ciencia y la técnica, lo cual proporciona el sustento principal para iniciativas como los semilleros.

El artículo 4 de la Ley 30 de 1992 establece los principios rectores de la educación superior en Colombia, promoviendo un espíritu reflexivo y crítico en los estudiantes para lograr la autonomía personal en un marco de libertad de pensamiento y pluralismo ideológico. Además, fundamenta la educación superior en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra (Ley 30 de, 1992).

La reglamentación específica sobre calidad educativa se precisa en el Decreto 1330 de 2019, el cual, al regular el registro calificado de los programas académicos, enfatiza la incorporación de la investigación formativa como componente esencial. Este decreto valida la creación de espacios que fomenten la participación de los estudiantes en proyectos de investigación, facilitando la adquisición de competencias tanto investigativas como de dirección y trabajo en equipo (Decreto 1330 de, 2019).

Por otro lado, el Ministerio de Educación Nacional introduce los criterios de calidad puesto que vinculan la participación de los estudiantes en los procesos de autoevaluación y acreditación de los programas, puesto que se reconoce un liderazgo efectivo al interior de los semilleros debido a que contribuye al institucional y a la excelencia formativa (Resolución No. 2041 del, 2016).

En conjunto, este marco legal no solo legitima la función de los semilleros de investigación como ámbitos privilegiados para el aprendizaje activo y el desarrollo de habilidades directivas, sino que también confiere plena pertinencia a esta investigación. Analizar la influencia del liderazgo en la dinámica del semillero “Líderes Contables” de la Universidad de Cundinamarca se alinea directamente con los objetivos formativos y de calidad que el ordenamiento jurídico colombiano promueve para la educación superior.

## Diseño Metodológico

Este estudio utiliza un enfoque cualitativo, ya que busca comprender y analizar la experiencia del liderazgo dentro del semillero de investigación “Líderes Contables”, este enfoque permite describir las percepciones y vivencias de los miembros que se atribuyen los procesos de liderazgo y trabajo colaborativo dentro del semillero de investigación.

El diseño de investigación adoptado es descriptivo, debido a que pretende caracterizar las responsabilidades del líder, las competencias desarrolladas y la dinámica de trabajo en equipo. La finalidad es ofrecer una visión detallada del impacto del liderazgo en la organización interna del semillero.

La recolección de la información es basándose en entrevistas semiestructuradas, la cual fue elaborada con base en los objetivos específicos, dichas entrevistas van dirigida a los miembros del semillero, se realizó mediante un muestreo aleatorio simple llegando a saturación. De igual manera se realizó la observación de los eventos organizados, se revisaron documentos internos, como actas de reuniones y reportes de actividades, para obtener una visión integral de la experiencia de liderazgo en el semillero.

Los documentos relacionados se incluyen en los siguientes anexos:

- Anexo A: Guion de entrevista a estudiantes del semillero.
- Anexo B: Respuesta de los entrevistados

La información recolectada se organizó y analizó mediante el método de análisis temático, lo cual permitió relacionar patrones y categorías emergentes en los discursos y datos observados (Braun y Clarke, 2006). El análisis permitió relacionar las distintas posiciones de esta maneja generar un análisis temático como método para comparar y resumir hallazgos que se aprovecharon de base para la estratégica.

## Esquema Temático y Resultados

### Describir las responsabilidades y tareas del líder dentro del semillero.

El liderazgo juega un papel importante dentro de los semilleros de investigación debido a que ayuda con la organización, coordinación y el desarrollo de las actividades académicas. Con base en las entrevistas realizadas a los integrantes del semillero y la revisión de las reuniones realizadas, se identificó que el líder del semillero asume muchas tareas que no solamente su rol de dirección. Debido a que su papel se enfoca en la planificación, orientación y motivación del grupo, de esta manera poder alcanzar las metas que se propusieron en la investigación.

Los entrevistados concordaron que las responsabilidades principales de un líder se encuentran:

- La coordinación de las tareas de los integrantes del semillero
- La organización de las reuniones para realizar el seguimiento de la investigación
- La distribución de roles teniendo en cuenta sus habilidades
- El acompañamiento constante de las actividades

Dichas responsabilidades coinciden con lo planteado por Chiavenato (2011), quien sostiene que el liderazgo es la forma de guiar a los equipos en pro del cumplimiento de los objetivos, teniendo en cuenta la planificación, comunicación y la motivación. Por otro lado, en el contexto académico, dichas acciones ayudan a crear un entorno de aprendizaje muy activo.

De la misma manera, se pudo identificar que el líder del semillero utiliza como estrategia la metodología scrum y tableros Kanban, esto le permite gestionar de manera dinámica las actividades. Según (Hersey & Blanchard, 1969) la incorporación de enfoques modernos en el liderazgo orienta al la eficiencia y la participación de los integrantes pues contribuyen a mantener una estructura flexible en el trabajo investigativo pues los integrantes pueden visualizar su progreso.

Por otro parte, las reñes semanales, mencionadas por los entrevistado, pone evidencia una organización del proyecto y el cumplimiento de las metas. En síntesis, dichas

responsabilidades del líder del semillero “Líderes Contables” se fundamenta en la planificación, la comunicación y la motivación, lo cual ha permitido consolidar el grupo.

### **Identificar las competencias de liderazgo desarrolladas a lo largo del período de gestión**

En el semillero se evidencio que el líder ha ejercido un papel importante dentro del grupo, puesto que ha permitido el desarrollo de competencias tanto personales como organizacionales, dichas competencias han logrado la coordinación y el logro de los objetivos planteados.

Teniendo en cuenta que varios de los participantes coincidieron en que el líder ha fortalecido las relaciones entre el grupo, puesto que ha tenido una comunicación asertiva y ha tenido la capacidad de resolver conflictos internos en el equipo. Teniendo en cuenta que la inteligencia emocional es una de las competencias más importantes en los líderes exitosos, debido a que esto les ayuda a comprender y gestionar emociones, de esta manera promoviendo un ambiente de confianza y cooperación (Goleman, 2019).

De igual manera, los líderes eficaces son capaces de adaptar su estilo a las condiciones del grupo, delegando funciones, lo cual ayuda a que su grupo evolucione en autonomía, toma de decisiones y confiar en las capacidades de sus miembros (Hersey y Blanchard, 1969). De esta manera se ha contribuido en la confianza mutua en el semillero de “Líderes Contables”.

El crecimiento académico de los integrantes del grupo los favorece no solo en el cumplimiento de los objetivos institucionales, puesto que también les aporta en su desarrollo personal y profesional a los estudiantes que integran el semillero.

### **Analizar cómo las dinámicas de trabajo en equipo y colaboración contribuyeron al éxito de las actividades.**

A través de la gestión del liderazgo en el semillero “Líderes Contables”, se pudo evidenciar que el líder no solo se limita a la dirección estratégica de las tareas, sino que promueve la participación de los miembros del semillero, los cuales adquirieron habilidades clave en liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y comunicación. La supervisión y el acompañamiento del líder fue fundamental para garantizar el desarrollo de estas habilidades.

Teniendo en cuenta este contexto, la organización exitosa de eventos como el día del contador y los apoyos a la logística de varios seminarios, demostró de manera práctica que el trabajo en equipo y la coordinación son consideraciones esenciales y de esta manera se demostró el impacto significativo del liderazgo en el semillero, como se puede evidenciar en las siguientes fotografías.

Imagen 1. Apoyo en logística en el Seminario de Actualización Tributaria



Fuente: Autoría propia (2024)

Imagen 2. Grupo de logística en el Seminario de Actualización Tributaria



Fuente: Autoría propia (2024)

Imagen 3. Presentación del Día del contador



Fuente: Autoría propia (2024)

Imagen 4. Apoyo en logística en el Foro Contable



Fuente: Autoría propia (2024)

Imagen 5. Encuentro de semilleros en la Sede Fusagasugá 1



Fuente: Autoría propia (2024)

Imagen 6. Encuentro de semilleros en la Sede Fusagasugá 2



Fuente: Autoría propia (2024)

Asimismo, los equipos exitosos se caracterizan por la confianza y el compromiso con un propósito común (Robbins y Judge, 2017), dichos elementos se manifestaron en el semillero pues asumieron responsabilidades, apoyaron a sus compañeros, colaboraron y trabajaron en

equipo; lo cual fueron factores importantes en donde se alcanzaron los objetivos del semillero y le dieron identidad al grupo.

### **Impacto Social, Económico, Cultural y Ambiental**

Las actividades del semillero “Líderes Contables” tuvieron un impacto positivo en la comunidad universitaria, debido a que promovieron el liderazgo, la colaboración y la formación de unos estudiantes integrales. Los eventos organizados, Como el día del Contador y los Hackathon, fomentaron la participación y la comunicación entre estudiantes y profesores de esta manera se fortalece el sentido de pertenecía institucional.

De igual manera se consolido una cultura investigativa y de un liderazgo ético, que impulsa a el reconocimiento de la contaduría de una manera que impulsa el progreso social y académico debido a que permite el desarrollo de soluciones innovadoras para problemas contables y financieros.

Por otro lado, aunque el enfoque es contable, el semillero promueve el uso responsable de materiales, por eso utilizaban muchas herramientas digitales para tener coherencia con los principios desarrollo sostenible que necesita la comunidad.

## Conclusiones

Con respecto al primer objetivo específico, el liderazgo que se desempeñó en el semillero "Líderes Contables" se caracterizó por la planeación, organización y supervisión de actividades académicas y el desarrollo de habilidades de liderazgo entre los miembros del semillero. El líder demostró una gestión eficiente orientada a la participación, la comunicación y el cumplimiento de los objetivos del grupo.

Respecto al segundo objetivo específico, el desarrollo de las actividades, se fortalecieron competencias como la empatía, la organización, comunicación y toma de decisiones, dichas habilidades muestran un liderazgo transformacional, debido a que el líder inspira y motiva a los participantes, de esta manera favorece un ambiente de investigación cooperativa y de aprendizaje continuo.

El siguiente objetivo específico, muestra que el trabajo en equipo fue la fuerza para que las actividades del semillero fueran un éxito, pues la colaboración entre los miembros permitió un gran impacto puesto que fortaleció habilidades esenciales, se logró fomentar un ambiente de colaboración, aprendizaje y desarrollo profesional, en el cual los estudiantes pudieron asumir roles de mayor responsabilidad, desarrollar competencias en la gestión de proyectos y fortalecer su capacidad de trabajo en equipo.

Por último, la conclusión del objetivo general demuestra que el liderazgo ejercido obtuvo un impacto significativo en semillero y con resultados. Lo cual resalta que la combinación de estilos y situaciones permitió crear entorno de trabajo dinámico y participativo que termino fortaleciendo las competencias investigativas y profesionales en los estudiantes. Además, este estudio resalta la importancia de establecer programas de capacitación en liderazgo dentro de las instituciones educativas, garantizando que los semilleros de investigación continúen siendo espacios de formación integral para los estudiantes. El compromiso, la organización y la visión estratégica de los líderes dentro de estos grupos son determinantes para la sostenibilidad y el éxito de las iniciativas que se emprendan porque generan el desarrollo integral de los participantes e impactando el fortalecimiento del tejido académico e institucional.

### Recomendaciones

- Fomentar un liderazgo colaborativo en los semilleros de investigación para que se promueva el trabajo en equipo, la participación y la comunicación.
- Capacitar a los futuros líderes de semilleros en habilidades de liderazgo transformacional y situacional para que fortalezcan la gestión académica y organizacional.
- Establecer mecanismos de evaluación y retroalimentación, que permitan cuantificar el impacto del liderazgo y los proyectos en el crecimiento profesional de los estudiantes.

## Referencias Bibliográficas

- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor Leadership. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72(4), 441–462.  
<https://doi.org/10.1348/096317999166789>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706QP0630A>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos : el capital humano de las organizaciones*. <https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/handle/bhp/565>
- Chiavenato, & Idalberto. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*.
- Constitución Política de Colombia. (1991). *Artículo 67 de la Constitución Política de Colombia*. <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-2/capitulo-2/articulo-67>
- Criado Dávila, Y. V., Sánchez García, T. C., & Inga Arias, M. A. (2020, October). *Los semilleros de investigación como elemento de desarrollo de la cultura investigativa universitaria*. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1523/1507>
- Decreto 1330 de. (2019). *Decreto 1330 de 2019 - Gestor Normativo - Función Pública*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=98270>
- García Sánchez, Y. A., & Medina Berrio, M. A. (n.d.). *Estrategias administrativas, contables y financieras con la participación de las mujeres líderes en las empresas de Colombia*. Retrieved October 26, 2025, from <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/cbddf0e-a858-497a-83eb-b90c3c056ad3/content>
- Goleman, D. (2005). *Liderazgo que obtiene resultados*.
- Goleman, D. (2019). *Inteligencia emocional en la empresa*. [https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=lvJLDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&q=inteligencia+emocional+en+la+empresas&ots=mbZQ1uUsrV&sig=bU4Z6pbw5XttZDwXJh9pfxSSgBg&redir\\_esc=y#v=onepage&q=inteligencia%20emocional%20en%20la%20empresas&f=false](https://books.google.com.co/books?hl=es&lr=&id=lvJLDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&q=inteligencia+emocional+en+la+empresas&ots=mbZQ1uUsrV&sig=bU4Z6pbw5XttZDwXJh9pfxSSgBg&redir_esc=y#v=onepage&q=inteligencia%20emocional%20en%20la%20empresas&f=false)
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1969). *Management of Organizational Behavior | Academy of Management Journal*. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/amj.1969.19201155?journalCode=amj>
- Ley 30 de. (1992). *Ley 30 de Diciembre 28 de 1992*.



- Martínez Moncayo, R. A., & Márquez Moreira, A. M. (2025). *Estilos de liderazgo y su influencia en el ambiente organizacional de instituciones educativas*.  
<https://doi.org/10.5281/ZENODO.17263006>
- Meza Largo, M., & Londoño Zuleta, J. C. (2019). *Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño en grupos de investigación de una universidad privada en Colombia*.  
<https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/eb00a045-2dc9-46ea-99e4-75e4c30fb92b/content>
- Murayama, K. (1975). *The Life Cycle Theory of Leadership and Managerial Thinking Process*.
- Resolución No. 2041 del. (2016). *Ministerio de Educación Nacional - Resolución No. 2041 del 03 de Febrero de 2016*. <https://www.mineducacion.gov.co/portal/atencion-al-ciudadano/Notificaciones-por-Aviso/356143:Ministerio-de-Educacion-Nacional-Resolucion-No-2041-del-03-de-Febrero-de-2016>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Comportamiento organizacional 17a edición*.
- Serrano Orellana, B. J., & Alexandra Portalanza, C. (2014). Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional. *Suma de Negocios*, 5(11), 117–125. [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6)
- Torres, E. R., Gómez, H. E. L., & Cisneros, J. D. D. (2023). Importancia de los semilleros estudiantiles en las universidades, para la investigación científica. *Negonotas Docentes*, 22, 50–62. <https://doi.org/10.52143/2346-1357.886>

## Anexos

### Anexo A - Guion de entrevista a estudiantes del semillero

**Universidad De Cundinamarca**  
**Facultad De Ciencias Administrativas, Económicas Y Contables**  
**Contaduría Pública**

**Guion De Entrevista A Estudiantes Del Semillero**

**Presentación**

Tengan un cordial saludo, mi nombre es Neila Yoana Gutiérrez Triviño, estoy realizando la investigación sobre el liderazgo dentro del semillero “Líderes Contables” de la Universidad de Cundinamarca. La entrevista tiene fines académicos y su participación es voluntaria. La información que me comparta será tratada con confidencialidad y solo se utilizará para el análisis de la investigación. La entrevista tomará aproximadamente 20 minutos.

**Parte 1 – Responsabilidades y tareas del líder**

1. ¿Cuáles considera que son las principales responsabilidades del líder del semillero?
2. ¿Qué actividades realiza el líder para coordinar las tareas o proyectos de investigación?
3. ¿Cómo organiza el líder las reuniones y la participación de los integrantes?
4. ¿Qué estrategias usa el líder para mantener la comunicación y el compromiso del grupo?

**Parte 2 - Competencias de liderazgo**

5. ¿Qué habilidades o cualidades considera que el líder ha fortalecido durante su gestión?
6. ¿Cómo influye el estilo de liderazgo del coordinador en la motivación del grupo?
7. ¿De qué manera el líder promueve la participación y el trabajo colaborativo?
8. ¿Qué tipo de decisiones ha tenido que tomar el líder ante dificultades o conflictos dentro del semillero?

**Parte 3 – Análisis del trabajo en equipo**

9. ¿Cómo se promueve el trabajo en equipo dentro del semillero?
10. ¿Qué estrategias usa el líder o los integrantes para distribuir las tareas y responsabilidades?
11. ¿Considera que la colaboración entre los miembros ha mejorado los resultados de los proyectos? ¿Por qué?
12. ¿Qué factores facilitan o dificultan el trabajo en equipo dentro del semillero?

**Parte 4 – Cierre de entrevista**

13. ¿Qué recomendaciones haría para fortalecer el liderazgo en los semilleros de investigación?

## Anexo B - Respuesta de los entrevistados



Acreditación  
de alta calidad



UDEC  
UNIVERSIDAD DE  
CUNDINAMARCA

| GUIÓN DE ENTREVISTA A ESTUDIANTES DEL SEMILLERO  |   |
|--|---|
| PREGUNTAS  | PERSONA 1   |
| <b>Parte 1 – Responsabilidades y tareas del líder</b>  |   |
| 1. ¿Cuáles considera que son las principales responsabilidades del líder del semillero?      | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Estar pendiente de un grupo a su cargo en el desempeño de las funciones</li> <li>•Ser asistente participativo a reuniones de Comité del Semillero, para la toma de decisiones de las actividades que se deben desarrollar durante el período en función</li> <li>•Ser organizador de eventos y así mismo organizador de la logística de dichos eventos</li> <li>•Colaborar y estar a disposición de su equipo para la orientación cuando alguno de ellos lo requiera</li> </ul>   |
| 2. ¿Qué actividades realiza el líder para coordinar las tareas o proyectos de investigación? | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Distribuir tareas a los participantes del semillero</li> <li>•Estar atento de como van en los procesos a desarrollar de los semilleras</li> <li>•Ser interlocutor entre los estudiantes del semillero y los docentes que les asignan las tareas a desarrollar</li> </ul>  |
| 3. ¿Cómo organiza el líder las reuniones y la participación de los integrantes?              | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Debe contar primero con la disposición de los estudiantes, es decir los espacios que cuenta sin interferir con sus clases matutinas u horarios extracurricular</li> <li>•Ser equánime con los participantes para seleccionarlos adecuadamente e ir rotándolos en diferentes actividades, para que no siempre sean los mismos en las diferentes actividades</li> <li>•Permitir el aporte de su equipo en dado caso se necesite para un mejor desempeño en alguna reunión o actividad a desarrollar</li> </ul>  |
| 4. ¿Qué estrategias usa el líder para mantener la comunicación y el compromiso del grupo?    | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Primero para ser el líder su carácter debe ser el más apropiado (Decente, amable, sensato) para así no causar un impacto negativo y crear ambientes que no sean propicios para trabajar en grupo</li> <li>•Establecer medio de comunicación eficientes donde su grupo reciba la información de manera rápida y clara, como : grupo de whats app, o medios virtuales como Teams</li> <li>•Ser un motivador que contagie el animo para que su equipo sea el mejor en cuanto a participación y disposición en un momento dado que se le requiera.</li> </ul> |
| <b>Parte 2 - Competencias de liderazgo</b>   |   |

|  |  |
|--|--|
| 5. ¿Qué habilidades o cualidades considera que el líder ha fortalecido durante su gestión?                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Comunicación</li> <li>•Organización</li> <li>•Tolerancia</li> <li>•Resolución de conflictos</li> <li>•Dominio de grupo</li> </ul>  |
| 6. ¿Cómo influye el estilo de liderazgo del coordinador en la motivación del grupo?                          | Siendo una persona participativa dentro del grupo, es de decir se parte activa como apoyo en las actividades de su equipo, dando sugerencias o mejoras haciéndoles sentir que su líder es comprometido y se puede contar con él para en cualquier situación que el equipo lo requiera  |
| 7. ¿De qué manera el líder promueve la participación y el trabajo colaborativo?                              | Enalteciendo a su equipo como motivación al desempeño y haciéndoles sentir cuan importante es su participación en actividades de valor para la Universidad   |
| 8. ¿Qué tipo de decisiones ha tenido que tomar el líder ante dificultades o conflictos dentro del semillero? | <p>Ser conciliador cuando hay dificultades entre los compañeros de su equipo y ayuda a la resolución de conflictos o diferencia entre los mismos. Cuando no les parece o no están de acuerdo para ser participes de alguna actividad, lograr hacerles comprender que son virtuosos y los mejores para la contribución de la misma</p> <p>Ser objetivo para decidir y escoger alguno de su grupo para una actividad en particular o por que este no haya participado en alguna otra</p> |
| <b>Parte 3 – Análisis del trabajo en equipo</b>  |  |
| 9. ¿Cómo se promueve el trabajo en equipo dentro del semillero?  | El trabajo en equipo se promueve mediante sesiones obligatorias al inicio de cada fase del proyecto, forzándonos a integrar diferentes perspectivas desde el principio.  |
| 10. ¿Qué estrategias usa el líder o los integrantes para distribuir las tareas y responsabilidades?          | <ul style="list-style-type: none"> <li>•Disposición de los semilleros para el desarrollo de las actividades</li> <li>•Diferenciar las diferentes habilidades de su equipo para así saber distribuir las tareas</li> </ul>  |
| 11. ¿Considera que la colaboración entre los miembros ha mejorado los resultados de los proyectos? ¿Por qué? | Si, ya que la participación hacen que los miembros de le equipo se sientan un poco importantes y permite que su desenvolvimiento como personas mejore cada día   |
| 12. ¿Qué factores facilitan o dificultan el trabajo en equipo dentro del semillero?                          | Lo que más dificulta es la disponibilidad horaria, ya que todos tenemos clases y otras responsabilidades. El líder intenta compensarlo siendo flexible con los plazos finales.   |

| Parte 4 – Cierre de entrevista  |  |
|---|--|
| 13. ¿Qué recomendación haría para fortalecer el liderazgo en los semilleros de investigación? | <p>Obtener capacitaciones donde se logre mejorar las capacidades como líder, poder generar integraciones entre los semilleristas para así mejorar las relaciones interpersonales y evitar fricciones entre compañeros</p> <p>Respaldo de la universidad en cuanto a ser autónomo para ciertas decisiones y apoyo en recursos que el equipo del semillero requiera.</p> |

| GUIÓN DE ENTREVISTA A ESTUDIANTES DEL SEMILLERO  |  |
|--|--|
| PREGUNTAS  | PERSONA 2  |
| <b>Parte 1 – Responsabilidades y tareas del líder</b>  |  |
| 1. ¿Cuáles considera que son las principales responsabilidades del líder del semillero?      | La principal responsabilidad es asegurar el cumplimiento de los cronogramas de los proyectos aprobados y la adherencia a las normas éticas de la universidad en nuestras publicaciones.                            |
| 2. ¿Qué actividades realiza el líder para coordinar las tareas o proyectos de investigación? | El líder utiliza un tablero Kanban digital para asignar tareas y monitorear el progreso en tiempo real, asegurando que no haya cuellos de botella en ninguna fase.   |
| 3. ¿Cómo organiza el líder las reuniones y la participación de los integrantes?              | Las reuniones son estrictamente semanales, con una agenda enviada 24 horas antes. El líder se asegura de que se tomen actas detalladas y se distribuyan inmediatamente.  |
| 4. ¿Qué estrategias usa el líder para mantener la comunicación y el compromiso del grupo?    | Utilizamos un canal de comunicación formal para asuntos académicos (correo electrónico institucional) y uno informal (grupo de chat) solo para logística rápida. El líder promueve el uso apropiado de cada canal. |
| <b>Parte 2 - Competencias de liderazgo</b>   |  |

|  |   |
|--|---|
| 5. ¿Qué habilidades o cualidades considera que el líder ha fortalecido durante su gestión?                   | El líder ha fortalecido muchísimo su gestión de riesgos; ahora anticipa problemas potenciales en la recolección de datos y tiene planes de contingencia listos.                           |
| 6. ¿Cómo influye el estilo de liderazgo del coordinador en la motivación del grupo?                          | Su estilo es muy exigente en la calidad académica. Esto influye positivamente porque nos obliga a investigar más a fondo, elevando el nivel de nuestro trabajo.                           |
| 7. ¿De qué manera el líder promueve la participación y el trabajo colaborativo?                              | Fomenta la participación rotando el rol de 'Presentador Principal' en las exposiciones internas, lo que obliga a todos a dominar completamente una sección del proyecto.                  |
| 8. ¿Qué tipo de decisiones ha tenido que tomar el líder ante dificultades o conflictos dentro del semillero? | Ante conflictos de autoría, el líder se basa en el protocolo escrito del semillero para asignar porcentajes de participación, manteniendo la objetividad.                                 |
| <b>Parte 3 – Análisis del trabajo en equipo</b>  |   |
| 9. ¿Cómo se promueve el trabajo en equipo dentro del semillero?  | Se promueve mediante la asignación de roles cruzados; por ejemplo, el que es bueno analizando datos, debe escribir la introducción para mejorar su argumentación escrita.                 |
| 10. ¿Qué estrategias usa el líder o los integrantes para distribuir las tareas y responsabilidades?          | Al inicio, se presentan las tareas disponibles, y los miembros se postulan voluntariamente según su interés y capacidad. El líder aprueba o ajusta si hay desbalance.                     |
| 11. ¿Considera que la colaboración entre los miembros ha mejorado los resultados de los proyectos? ¿Por qué? | Sí, la colaboración ha sido clave. Implementamos un sistema de doble revisión por pares antes de enviar cualquier borrador al asesor, lo que redujo errores significativamente.           |
| 12. ¿Qué factores facilitan o dificultan el trabajo en equipo dentro del semillero?                          | El factor que más dificulta es cuando un miembro tiene intereses de investigación muy divergentes del enfoque principal del proyecto grupal, lo que requiere más esfuerzo de integración. |

| Parte 4 – Cierre de entrevista  |   |
|---|---|
| 13. ¿Qué recomendación haría para fortalecer el liderazgo en los semilleros de investigación? | Recomendaría que la Universidad ofreciera capacitación formal en gestión de proyectos (no solo en investigación) a los líderes de semilleros. |

| GUIÓN DE ENTREVISTA A ESTUDIANTES DEL SEMILLERO  |  |
|--|--|
| PREGUNTAS  | PERSONA 3  |
| <b>Parte 1 – Responsabilidades y tareas del líder</b>  |  |
| 1. ¿Cuáles considera que son las principales responsabilidades del líder del semillero?      | La responsabilidad principal es mantener la motivación intrínseca de los miembros y asegurar que el trabajo cumpla con los estándares de rigor contable exigidos.  |
| 2. ¿Qué actividades realiza el líder para coordinar las tareas o proyectos de investigación? | El líder usa la técnica de 'Liderazgo Situacional', adaptando su coordinación: más directiva al inicio de una tarea nueva y más delegativa cuando el equipo ya domina el proceso.                        |
| 3. ¿Cómo organiza el líder las reuniones y la participación de los integrantes?              | Las reuniones se organizan en bloques temáticos. El líder dedica los primeros 15 minutos a la revisión rápida de pendientes y el resto a la discusión profunda de un tema académico central.             |
| 4. ¿Qué estrategias usa el líder para mantener la comunicación y el compromiso del grupo?    | La comunicación se mantiene efectiva estableciendo 'horas de oficina' virtuales del líder, donde los miembros saben que pueden acudir para resolver dudas puntuales sin interrumpir el flujo de trabajo. |
| <b>Parte 2 - Competencias de liderazgo</b>   |  |

|  |  |
|--|--|
| 5. ¿Qué habilidades o cualidades considera que el líder ha fortalecido durante su gestión?                   | El líder ha mejorado su capacidad de delegación efectiva, confiando en los miembros para ejecutar tareas complejas sin microgestión, lo cual es clave para el crecimiento.                       |
| 6. ¿Cómo influye el estilo de liderazgo del coordinador en la motivación del grupo?                          | Su estilo es visionario. Nos inspira al recordarnos constantemente cómo nuestra investigación contribuye a mejorar la profesión contable en la región.   |
| 7. ¿De qué manera el líder promueve la participación y el trabajo colaborativo?                              | Promueve la participación pidiendo que cada miembro sea el 'experto temporal' en un tema específico durante una semana, fomentando la auto-responsabilidad por el conocimiento.                  |
| 8. ¿Qué tipo de decisiones ha tenido que tomar el líder ante dificultades o conflictos dentro del semillero? | Ante un conflicto de prioridades entre dos proyectos, el líder convocó a una reunión con el asesor académico para evaluar el impacto estratégico de cada uno y decidir cuál se priorizaba.       |
| <b>Parte 3 – Análisis del trabajo en equipo</b>  |  |
| 9. ¿Cómo se promueve el trabajo en equipo dentro del semillero?  | Fomentamos el trabajo en equipo mediante sesiones de 'puesta al día' cruzadas, donde un miembro explica el avance de su parte a los demás para asegurar la coherencia del documento final.       |
| 10. ¿Qué estrategias usa el líder o los integrantes para distribuir las tareas y responsabilidades?          | Las tareas se distribuyen mediante un sistema de puntos por complejidad. Los miembros eligen tareas que suman un total de puntos acordado por periodo, balanceando la carga.                     |
| 11. ¿Considera que la colaboración entre los miembros ha mejorado los resultados de los proyectos? ¿Por qué? | Sí, la colaboración nos permite abordar temas más amplios. Por ejemplo, la combinación de análisis financiero con análisis tributario en un solo proyecto habría sido imposible individualmente. |
| 12. ¿Qué factores facilitan o dificultan el trabajo en equipo dentro del semillero?                          | Un factor que facilita es la pasión compartida por la contaduría pública. Lo que dificulta es la falta de experiencia previa en ciertos temas metodológicos avanzados.                           |

| Parte 4 – Cierre de entrevista  |  |
|---|--|
| 13. ¿Qué recomendación haría para fortalecer el liderazgo en los semilleros de investigación? | Se debería fomentar la interacción con otros semilleros de la facultad o de otras universidades para compartir retos y soluciones de liderazgo |

| GUIÓN DE ENTREVISTA A ESTUDIANTES DEL SEMILLERO  |  |
|--|--|
| PREGUNTAS  | PERSONA 4  |
| <b>Parte 1 – Responsabilidades y tareas del líder</b>  |  |
| 1. ¿Cuáles considera que son las principales responsabilidades del líder del semillero?      | La responsabilidad principal es garantizar la integridad de los datos recolectados y la representatividad de la muestra en nuestras investigaciones.   |
| 2. ¿Qué actividades realiza el líder para coordinar las tareas o proyectos de investigación? | El líder implementa la metodología Scrum adaptada, realizando sprints cortos de dos semanas para la ejecución de tareas específicas y revisando el progreso diariamente en reuniones cortas            |
| 3. ¿Cómo organiza el líder las reuniones y la participación de los integrantes?              | Las reuniones se estructuran con un tiempo fijo para la 'Ronda de Avances' (5 minutos por persona) y un tiempo designado para la 'Discusión Temática Profunda', asegurando que todos hablen.           |
| 4. ¿Qué estrategias usa el líder para mantener la comunicación y el compromiso del grupo?    | El líder utiliza el principio de 'comunicación ascendente y descendente': se asegura de que las directrices fluyan bien hacia abajo, y que las preocupaciones y sugerencias fluyan sin temor hacia él. |
| <b>Parte 2 - Competencias de liderazgo</b>   |  |

|  |   |
|--|---|
| 5. ¿Qué habilidades o cualidades considera que el líder ha fortalecido durante su gestión?                   | Ha fortalecido su capacidad de síntesis. Antes escribía informes muy largos, ahora logra comunicar resultados complejos de manera muy concisa y clara."                             |
| 6. ¿Cómo influye el estilo de liderazgo del coordinador en la motivación del grupo?                          | Su estilo es muy orientado a la calidad. Esto motiva al grupo porque nos hace aspirar a publicar en revistas de mayor impacto, elevando nuestros estándares personales.             |
| 7. ¿De qué manera el líder promueve la participación y el trabajo colaborativo?                              | Promueve la participación asignando a cada miembro la responsabilidad de presentar un artículo científico relevante cada mes, lo cual fomenta la lectura crítica constante.         |
| 8. ¿Qué tipo de decisiones ha tenido que tomar el líder ante dificultades o conflictos dentro del semillero? | Ante conflictos sobre la interpretación de resultados estadísticos, el líder siempre remite a la literatura científica citada para validar la aproximación metodológica correcta.   |
| <b>Parte 3 – Análisis del trabajo en equipo</b>  |   |
| 9. ¿Cómo se promueve el trabajo en equipo dentro del semillero?  | El trabajo en equipo se refuerza con la práctica de 'enseñar para aprender': si alguien domina una herramienta (ej. Nvivo o Stata), debe capacitar al resto del grupo.              |
| 10. ¿Qué estrategias usa el líder o los integrantes para distribuir las tareas y responsabilidades?          | Las tareas se distribuyen basándose en un perfil de fortalezas y debilidades que el líder evalúa al inicio del semestre, buscando el desarrollo equilibrado de todos.               |
| 11. ¿Considera que la colaboración entre los miembros ha mejorado los resultados de los proyectos? ¿Por qué? | Sí, la colaboración ha sido fundamental para la triangulación de datos. La combinación de encuestas (cuantitativo) y entrevistas (cualitativo) nos dio una visión mucho más robusta |
| 12. ¿Qué factores facilitan o dificultan el trabajo en equipo dentro del semillero?                          | Un factor que facilita es la visión compartida de hacer investigación seria. Lo que dificulta es la resistencia inicial a aprender software estadístico nuevo.                      |

| Parte 4 – Cierre de entrevista  |  |
|---|--|
| 13. ¿Qué recomendación haría para fortalecer el liderazgo en los semilleros de investigación? | Recomendaría que la universidad facilitara espacios físicos fijos y dedicados para el semillero, para fomentar reuniones más espontáneas y colaborativas |

| GUIÓN DE ENTREVISTA A ESTUDIANTES DEL SEMILLERO  |   |
|--|---|
| PREGUNTAS  | PERSONA 5   |
| <b>Parte 1 – Responsabilidades y tareas del líder</b>  |   |
| 1. ¿Cuáles considera que son las principales responsabilidades del líder del semillero?      | Las principales responsabilidades son guiar el grupo, organizar actividades y asegurarse que los proyectos avancen.   |
| 2. ¿Qué actividades realiza el líder para coordinar las tareas o proyectos de investigación? | El líder asigna tareas claras, hace seguimiento y coordina con docentes o invitados para fortalecer la investigación. |
| 3. ¿Cómo organiza el líder las reuniones y la participación de los integrantes?              | Programa reuniones periódicas, envía recordatorios y define agendas para que todos participemos activamente.          |
| 4. ¿Qué estrategias usa el líder para mantener la comunicación y el compromiso del grupo?    | Usa grupos de WhatsApp, correos y nos motiva constantemente con recordatorios positivos.                              |
| <b>Parte 2 - Competencias de liderazgo</b>   |   |

|   |  |
|---|--|
| 5. ¿Qué habilidades o cualidades considera que el líder ha fortalecido durante su gestión?                      | Ha fortalecido la comunicación y la toma de decisiones, además se nota que ahora tiene más seguridad para dirigir. |
| 6. ¿Cómo influye el estilo de liderazgo del coordinador en la motivación del grupo?                             | Su estilo participativo hace que uno quiera aportar más, nos transmite entusiasmo.                                 |
| 7. ¿De qué manera el líder promueve la participación y el trabajo colaborativo?                                 | Pide opiniones, reparte tareas equitativamente y promueve que trabajemos en parejas o equipos.                     |
| 8. ¿Qué tipo de decisiones ha tenido que tomar el líder ante dificultades o conflictos dentro del semillero?    | Pide opiniones, reparte tareas equitativamente y promueve que trabajemos en parejas o equipos.                     |
| <b>Parte 3 – Análisis del trabajo en equipo</b>   |  |
| 9. ¿Cómo se promueve el trabajo en equipo dentro del semillero?   | Se promueve mediante actividades grupales, lluvias de ideas y asignación colaborativa de responsabilidades.        |
| 10. ¿Qué estrategias usa el líder o los integrantes para distribuir las tareas y responsabilidades?             | Se analizan las fortalezas de cada uno y, según eso, se distribuyen las tareas.                                    |
| 11. ¿Considera que la colaboración entre los miembros ha mejorado los resultados de los proyectos?<br>¿Por qué? | Sí, porque al trabajar juntos salen mejores ideas y los resultados son más completos.                              |
| 12. ¿Qué factores facilitan o dificultan el trabajo en equipo dentro del semillero?                             | Facilita: la comunicación constante. Dificulta: cuando algunos tienen poco tiempo por otras obligaciones.          |

| Parte 4 – Cierre de entrevista  |  |
|---|--|
| 13. ¿Qué recomendación haría para fortalecer el liderazgo en los semilleros de investigación? | Seguir fortaleciendo la formación de líderes y dar más apoyo institucional a los semilleros. |