

Metodología y diseño de investigación de una teoría fundamentada de liderazgo

Methodology and research design of a leadership grounded theory

MSc. Alfonso Barreto / alfarreto@yahoo.es

Petróleos de Venezuela S.A. Línea de Investigación Cualitativa – Facultad de Humanidades (LUZ)

RESUMEN

El presente artículo retoma los procesos metodológico y epistemológico de la investigación titulada “Liderazgo transformacional para la gerencia empresarial basado en la gestión del conocimiento y la innovación” realizada por Barreto (2009) en el contexto de empresas públicas y privadas de la región zuliana, según los principios de la Teoría Fundamentada (Corbin & Strauss, 2002) y un Diseño de Investigación de acuerdo con Maxwell (1996). En este sentido, se sintetizan las técnicas y los procedimientos utilizados sistemáticamente para la recolección y análisis de datos provenientes del estudio de las experiencias de un conjunto de personas consideradas como líderes organizacionales exitosos y que permitieron elaborar un modelo teórico de liderazgo para en la gerencia, educación y motivación de la energía humana.

Palabras Claves: Teoría Fundamentada, Metodología, Liderazgo, Epistemología.

ABSTRACT

This article resumes the methodological and epistemological processes of the research entitled “Transformational Leadership for business management based on knowledge management and innovation” by Barreto (2009) in the context of public and private companies in the Zulia region, in obedience to the principles of Grounded Theory (Corbin & Strauss, 2002) and a research design according to Maxwell (1996). In this sense, the article summarizes the techniques and procedures systematically used for the collection and analysis of data coming from the study of the experiences of a group of people considered as successful organizational leaders. This allowed the creation of a theoretical model for leadership in management, education and motivation of human energy.

Keywords: Grounded Theory, Methodology, Leadership, Epistemology.

Recibido: 09 de noviembre de 2012 | Aceptado: 17 de febrero de 2013

Introducción

El escrito presentado a continuación sintetiza los contextos metodológico y epistemológico por los cuales se construyó una teoría de liderazgo con capacidades heurísticas a partir del estudio de las experiencias de un conjunto de líderes exitosos en organizaciones del estado Zulia, Venezuela. Esta teoría fue uno de los productos generados del trabajo de investigación “Liderazgo transformacional para la gerencia empresarial basado en la gestión del conocimiento y la innovación” que fue desarrollado por Barreto (2009) según los principios propuestos por Corbin & Strauss (2002) en relación a la Teoría Fundamentada con un diseño de investigación planteado por Maxwell (1996).

En este sentido, el artículo expone tres (3) temas: 1) visión general de los métodos cualitativos, 2) breve análisis de las razones por las cuales fue seleccionada la Teoría Fundamentada (Corbin & Strauss, 2002) como enfoque epistemológico y metodología de investigación en el estudio de Barreto (2009), y 3) un análisis detallado del diseño de investigación empleado.

Finalmente, se hacen algunos comentarios en relación a la teoría del Líder GEM como producto de la investigación realizada por Barreto (2009).

Generalidades de los métodos cualitativos. Su aplicabilidad al trabajo de investigación

De acuerdo con Barreto (2009) pueden existir diversas razones por las cuales la investigación cualitativa debía ser empleada para desarrollar el estudio sobre las experiencias de un conjunto de personas reconocidas como líderes exitosos en empresas públicas y privadas de la región zuliana.

Primeramente, y de acuerdo con lo expresado por Vera (2003), una razón para tomar en cuenta la selección de la metodología cualitativa para ejecutar este tipo de estudios enmarcados en la complejidad de las relaciones humanas, se relaciona con la capacidad de la metodología para develar los detalles de los fenómenos humanos (sentimientos, pensamientos, conductas, etc.) que son difíciles de concebir de manera holista y profunda desde las

visiones método-epistemológicas de las investigaciones más convencionales – las cuantitativas.

Bajo esta perspectiva, toda investigación cualitativa se compone de cinco propósitos generales que posee toda investigación cualitativa: comprender significados, comprender el contexto, explorar e identificar fenómenos, comprender los procesos y desarrollar explicaciones causales (Maxwell, 1996).

Con base en los mencionados principios y considerando el propósito investigativo general de construir una teoría de liderazgo basado en el desarrollo de procesos innovadores y la gestión del conocimiento como palancas para la gestión de la energía humana en el contexto local de las organizaciones empresariales zulianas en el estudio; la metodología de investigación cualitativa fue seleccionada para desarrollar el estudio de Barreto (2009). Por lo tanto, el autor exploró los significados atribuidos por estas personas a un conjunto de acciones y procesos medulares característicos de su gestión, a saber, acciones y procesos de: innovación, gestión del conocimiento, comunicación, toma de decisiones y aprendizaje. En consecuencia fue posible:

- 1) Entender las experiencias de un conjunto de personas (gerentes, directores y presidentes) en cuanto a su ejercicio del liderazgo como gestión de la energía humana, a decir, activación y articulación del conjunto de talentos, potencialidades, habilidades e intereses humanos que conforman un corpus de capacidades colectivas para desarrollar un trabajo determinado y mantener un desenvolvimiento organizacional eficaz.
- 2) Comprender el contexto cultural (local) en el cual ocurrieron los procesos de liderazgo de estas personas, partiendo del conocimiento, la comunicación y la toma de decisiones.
- 3) Explorar e identificar los fenómenos que ocurrieron en la acción de estos líderes relacionados con la gestión de la innovación.
- 4) Comprender los procesos personales, interpersonales y transpersonales inmersos en la dinámica del liderazgo organizacional.
- 5) Desarrollar explicaciones causales por medio de las cuales se hizo posible aproximarse a una concepción del liderazgo como interacción de energía

humana que tiene el deseo de prosperar sostenida y armónicamente.

Pertinencia epistemológica de la Teoría Fundamentada para realizar el estudio

La Teoría Fundamentada (*Grounded Theory*) ha sido extensivamente usada en diversas disciplinas de las ciencias sociales. Se refiere a un método inductivo de la investigación cualitativa que parte de los supuestos teóricos del interaccionismo simbólico para generar conocimiento (Corbin & Strauss, 2002 y Sandín, 2003).

El objetivo de la Teoría Fundamentada es la creación de una teoría derivada directamente de los datos recopilados de manera sistemática por el investigador y analizada por medio de un respectivo proceso de comparación y verificación. Por tanto, su principio básico es sustentado en la noción de que la teoría debe emerger de la data (Maxwell, 1996 y Vera 2003).

De acuerdo con los procedimientos de la Teoría Fundamentada, existen cuatro criterios centrales que conforman la cualidad de “fundamentada” de una teoría (Corbin & Strauss, 2002):

- 1) Debe ser cuidadosamente derivada de la data y corresponder a la realidad diaria del área que representa.
- 2) Debe ser comprensible para las personas estudiadas y para otros involucrados.
- 3) Debe ser generalizable: la interpretación debe ser conceptual y amplia. La teoría debe incluir una extensa variación y debe ser lo suficientemente abstracta para ser aplicada a una amplia gama de contextos en el área estudiada.
- 4) Debe proveer control, estableciendo las condiciones bajo las cuales la teoría funciona y proveer las bases para la acción en el área de estudio.

Con la Teoría Fundamentada se describe el fenómeno en estudio para luego identificar los constructos más relevantes del mismo y hacer visible el sistema de relaciones internas dadas en dicho fenómeno de acuerdo al contexto y a los procesos que le caracterizan (Barreto, 2009).

El desarrollo de la teoría fundamentada parte de preguntas abiertas, en vez de hipótesis previamente establecidas. El procedimiento de ejecución de la metodología

es visto como un proceso integrado, por ello las fases de recolección de la data, análisis de la data (codificación) y formulación de la teoría son concebidas como pasos que constituyen un todo (Vera, 2003).

El proceso de recolección de data es guiado por el proceso denominado muestreo teórico o muestra basada en constructos teóricos relevantes. El proceso es intencional, sistemático y también puede ser imprevisto. Tiene lugar en las fases iniciales del proyecto de investigación, en la selección de los participantes, en las visitas a los sitios, fuentes de información, en la revisión de documentación relacionada con la investigación y en el análisis de incidentes críticos o relevantes (Barreto, 2009; Corbin & Strauss, 2002 y Vera, 2003).

En concreto para el trabajo de investigación realizado por Barreto (2009), se siguieron los pasos de análisis de datos señalados por Corbin & Strauss (2002). Tales pasos son tres momentos de codificación que conforman el umbral analítico creativo de la teoría, desde los cuales se deriva la selección y categorización de la data y se inicia la construcción de la teoría en cuestión:

- 1) Codificación abierta: los elementos significativos y resaltantes de la data, son estratificados en un conjunto de categorías. En cada categoría se encuentran algunas subcategorías o propiedades. A partir de allí y mediante un proceso de comparación constante, se empieza a dimensionar cada propiedad con el objetivo de extraer la mayor cantidad de información de cada una de ellas. Como producto final de este primer paso se tiene una reducción de data en una serie de temas codificados, lo que permite un mayor nivel de manejabilidad.
- 2) Codificación axial: se reintegra la data en ejes temáticos, haciendo visibles así las conexiones existentes entre los grupos de categorías y sus propiedades. Posteriormente, los códigos que han sido asignados en la fase anterior son re-evaluados para precisar las relaciones entre los grupos de temas y sus propiedades. En este punto, los conceptos son integrados en temas de mayor profundidad, asignándoles nombres sugeridos por la data o derivados inductivamente, de manera que reflejen con mayor precisión los conceptos que ellos representan. Por medio de la codificación axial es posible la

integración de toda la información obtenida de la data en un sólo conjunto significativo.

- 3) Codificación selectiva: luego de obtener una primera aproximación a lo que pudiera constituirse como el centro de la teoría, se inicia el proceso de refinamiento, el cual consiste en dos actividades. Primero, reducir cualquier información de exceso o redundante, y segundo, llenar aquellos espacios vacíos de información que aún pudieran existir (Creswell, 1998). Tanto la integración como el refinamiento se ejecutan mediante la narración expresada en las categorías del modelo de Codificación Axial.

En el siguiente gráfico se demuestra el proceso de codificación:

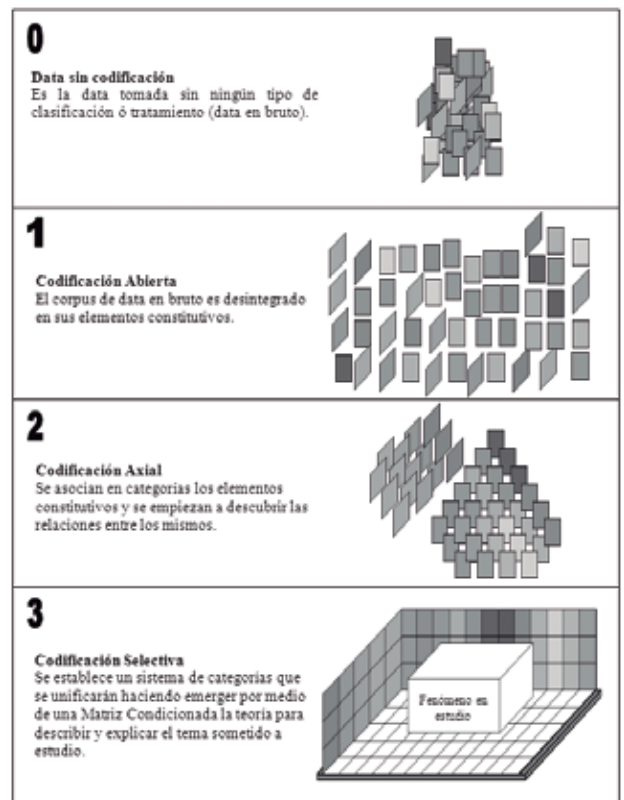


Figura 1: Representación visual de la Teoría Fundamentada y las fases de codificación

Fuente: Barreto (2009)

La Teoría Fundamentada se sostiene epistemológicamente en el interaccionismo simbólico. Éste sostiene que la experiencia humana está mediatizada por la interpretación que las personas realizan de sus experiencias en

interacción con su mundo social (Forner y Latorre, 1996, citados por Sandín, 2003). En consecuencia, la perspectiva epistemológica del Interaccionismo Simbólico se centra en la asunción de que el investigador debe situarse dentro del proceso y experiencia de los actores que participan en el área de estudio para comprender el mundo fenomenológico que estos construyen (Barreto, 2009).

Por ende, siendo el liderazgo una práctica inmersa en intersubjetividades (Malavé, 2008) y difícilmente mensurable, el método cualitativo de la Teoría Fundamentada, ofreció las herramientas adecuadas para la descripción y comprensión de las subjetividades entre los informantes y la subjetividad del investigador, facilitando la credibilidad los productos y hallazgos de la investigación (Barreto, 2009).

Diseño de investigación

Para el estudio de Barreto (2009) se decidió asumir un diseño cualitativo de investigación que permitiera develar cómo una serie de individuos ejerce su liderazgo para la gestión de la energía humana mediante la identificación de sus valores, creencias, actitudes, procesos para la toma de decisiones, modos comunicación y conocimientos, además del role educador del líder y saber cómo crearon el clima organizacional apropiado para la innovación que permitiese la liberación de los talentos creadores.

El diseño de la investigación (Barreto, 2009) se construyó a partir de la propuesta del Diseño Interactivo de Maxwell (1996). Según este autor, el diseño es interactivo porque, primero, los componentes del modelo interactúan y tienen implicaciones entre sí de forma dinámica, por lo tanto no es lineal. Segundo, el modelo genera oportunidades para que el investigador deleve principios que puedan ayudarlo a reconfigurar el diseño en forma contextualizada y pertinente al fenómeno en estudio. Tercero, el diseño es capaz de evolucionar en la medida que interacciona con la situación en la cual el estudio es conducido, en vez de ser rígido y determinado.

El Diseño Interactivo de Maxwell (Figura 2) empleado en el estudio de Barreto (2009) sobre las experiencias de líderes organizacionales exitosos (tanto en instituciones públicas como privadas) del estado Zulia, contempla cinco (5) elementos: las preguntas de investigación, los propó-

sitos, el contexto conceptual, los métodos y técnicas y los criterios de validez.



Figura 2. Interacción de los elementos del Diseño de Maxwell, (1996). Traducción de Vera (2003).

A continuación una síntesis explicativa de los elementos del Diseño Interactivo en función de la investigación realizada por Barreto (2009):

- A. Preguntas de Investigación: ellas constituyen el centro del diseño de investigación y tienen interrelación directa con el resto de los elementos del diseño de la investigación. Bajo este marco existieron diversos tipos de preguntas de acuerdo a lo expresado por Vera (2008). Unas de orden netamente investigativo, las cuales tienen el espíritu de guiar el estudio en el sentido de develar cómo una serie de individuos caracterizados por su éxito, ética y experiencia sobresaliente ejercen su liderazgo en el contexto de las organizaciones empresariales (pública y privada).

Otro tipo de preguntas fueron elaboradas para efectos puramente de las entrevistas entre el investigador y cada participante. Verbigracia: ¿Qué aspectos influyen en la toma de decisiones? ó ¿Cómo la comunicación influye en el proceso de liderazgo?

De igual manera, para el estudio se ejercieron preguntas de orden reflexivo con el objeto de procurar la mayor pertinencia, agudeza y validez. Por ejemplo, ¿Cómo las preguntas se relacionan entre sí? ¿Qué literatura, investigaciones previas o experiencia personal servirán de soporte? ó ¿Cuáles enfoques y técnicas debieras utilizar para recolectar y analizar la data?

- B. Propósitos: ellos son la matriz de la investigación. Sí bien luego son sustituidos por las preguntas de investigación como centro interactivo de los

elementos, los propósitos determinan los fines de la investigación (Maxwell, 1996). Particularmente, para el trabajo de investigación de Barreto (2009.), uno de los propósitos fundamentales fue la construcción de una teoría de liderazgo como gestión de la energía humana basado en el desarrollo de procesos innovación y gestión del conocimiento en el contexto local de las organizaciones empresariales zulianas.

- C. Contexto conceptual: se trata de los conceptos medulares y perspectivas gnoseológicas que darán soporte teórico a la investigación. En el estudio de Barreto (2009), los elementos conceptuales fueron siete (7):

Tabla 1: Conceptos Medulares

Concepto Medular	Autores Referenciales
Liderazgo	Burns (1978), Heider (2004), Chatterjee (2007), Malavé (2008)
Conocimiento	Senlle (2001), Gallego (2004), Arbonies (2006)
Orientación Laboral	Vera (2003), Navare (2008)
Complejidad	García, (2006), Sotolongo (2006), Payares (2008)
Innovación	Selman (2002), Arbonies (2006)
Gestión Empresarial	Sennewald (1985), Villasmil, (2000), Azuaje (2005)
Aprendizaje para el Cambio	Mertens, (2002), Mezirow (2003), Freire (2005)

- D. Métodos y técnicas: se dividieron en dos grandes grupos según el objetivo que se perseguía: recolección de la data y análisis de la data (Maxwell, 1996).

Para la recolección de datos se empleó: a) la observación no participante; donde el investigador se dedicó a observar los procesos interrelacionales entre el líder y su personal permitiendo que los acontecimientos se desarrollasen espontáneamente sin su intervención. b) Los memos; técnica que se refiere al material que el investigador escribe para registrar cualquier evento relacionado con la investigación. Están incluidas las notas de campo surgidas del proceso de observación, las transcripciones y las codificaciones. Y 3) las entrevistas semi-estructuradas basadas en un guión de ítems en forma de preguntas guías. Luego se utilizó la estrategia de “entrevistas de seguimiento”

para saturar mediante exploración adicional aquella información de interés para la investigación (Barreto, 2009).

Las entrevistas fueron realizadas a cinco (5) líderes organizacionales. Los mismos fueron seleccionados según se ajustarán de manera eficaz a ciertos criterios que definían el perfil del “participante ideal”: ser reconocidos como líderes exitosos por su organización en el transcurrir de sus últimos cinco (5) años de trabajo laboral; ser personas moralmente incuestionables en la organización; ser individuos atentos y receptivos respecto a las expectativas, ideas y opiniones de sus pares y liderados; ser emprendedores de procesos y productos innovadores.

Una vez seleccionados estos cinco (5) informantes claves se les solicitó a su vez estar disponibles para revisar extractos de las transcripciones de las entrevistas, que tuvieran disposición para ser contactados para hacerles preguntas de seguimiento o aclaratorias posteriores al análisis de las entrevistas (en el caso que fuera necesario) y conocer sus impresiones sobre las conclusiones del estudio.

En cuanto al análisis de la data; como previamente se describían en mayor amplitud, la Teoría Fundamentada (Corbin & Strauss 2002) se provee de un conjunto de procedimientos y técnicas (codificación abierta, codificación axial y codificación selectiva) por medio de las cuales se obtuvo la matriz condicionada que expresa la interacción de los principios más importantes en la práctica de liderazgo. En este sentido, en la Tabla 2 se muestra el conjunto de categorías y propiedades que emergieron del proceso del análisis de la data en la investigación de Barreto (2009).

Tabla 2: Categorías y propiedades.

Categorías	Propiedades
Principios del Liderazgo	Visión, Fin, Objetivo (Objetivo Consciente) Influencia desde una Ética y Moral Modelada Potenciar a la Persona (a sí mismo como a los liderados)
Premisas Decisorias	Conocimiento de la Información, Subjetividades y Potencialidades Escenarios y Riesgo Decisorio Convicción Decisoria
Principios de la Comunicación Efectiva	Interacción y Participación Comprensión Comunicativa
Actitud Organizacional	Aprendizaje Experiencial y Ambiente de Confianza Gestionar el Conocimiento
Proceso Evolutivo para la Vida	Reprogramación y Mejora a Voluntad
Transformación Organizacional	Líderes para el Cambio

En relación a las propiedades señaladas en la Tabla 2, aquellas que registraron mayor importancia dada la abundancia de datos que las respaldaban y por la cantidad de redes conceptuales que se generaban a partir de ellas son: Visión, Fin, Objetivo (Objetivo Consciente), Aprendizaje Experiencial y Ambiente de Confianza y Influencia desde una Ética y Moral Modelada. En función de éstas fue posible elaborar una matriz condicionantes del ejercicio del liderazgo, logrando entender que todo líder necesariamente debe ejercer un rol *gerencial* (clarificador objetivos y administrador recursos), *educador* (promotor de la gestión del conocimiento para apalancar las transformaciones y reingenierías) y *motivador* (capaz de tocar la fibra inspiracional de los liderados): el *Líder GEM* (Barreto, 2009).

- E. Validez: para efectos del estudio de Barreto (2009), se utilizaron tres criterios de validez propuestos por Maxwell (1992; 1996): descriptiva, interpretativa y teórica.

La validez descriptiva, se refiere a la descripción fidedigna de la evidencia que se desprende de la data. Para asegurar este tipo de validez se utilizó la técnica de grabaciones electrónicas y la recopilación de las transcripciones de esas entrevistas. Luego las transcripciones fueron revisadas en detalle para adicionar los tonos emocionales y énfasis de contenidos del entrevistado. El proceso de revisión incluyó la comprobación de la exactitud entre las entrevistas grabadas y las respectivas transcripciones.

La validez interpretativa se empleó para mantener bajo control las posibilidades de que el investigador haya podido imponer sus valores, significados, creencias y prejuicios sobre la data de los informantes. Para asegurar este tipo de validez se efectuó una validación uno a uno con los participantes de la investigación y una validación con investigadores académicos pares.

En cuanto a la validez teórica, es la que se refiere a las evidencias que demuestran o contrastan la teoría de un fenómeno. Este tipo de validez asistió al entendimiento y la explicación del fenómeno en estudio. En uso de este criterio de validez, el investigador buscó detectar discrepancias y ofrecer explicaciones alternativas para la comprensión del fenómeno respecto a la literatura especializada.

Comentarios finales

De la investigación de Barreto (2009) se derivó la teoría de liderazgo como interacción de energía humana. Esta teoría, sin subestimar el papel prominente del líder en el proceso del liderazgo, rescata el valor de los liderados como elementos igualmente responsables por organizar y sostener una práctica innovadora de liderazgo e idónea para garantizar el bien de todos.

Como bien se expresa (Figura 3), la teoría en cuestión sostiene que el líder no es la simple yuxtaposición de competencias y rasgos determinados de una persona, es más bien la conjunción holista de un Gerente, un Educador y Motivador: el Líder GEM (Barreto, 2009).



El Líder GEM

Fuente: Barreto (2009; 2010)

Tal como señala Barreto (2009; 2010), el Líder GEM impulsa una práctica de liderazgo participativo, entusiasta, crítico y sostenible. Los liderados por su parte se integran, lo complementan y ejecutan las transformaciones

con conciencia y en sinergia, es decir, obedeciendo a una claridad mental y emocional y manteniéndose como un bloque cohesionado.

Referencias bibliográficas

- Barreto, A. (2009). *Liderazgo transformacional para la gerencia empresarial basado en la gestión del conocimiento y la innovación*. (Tesis inédita de maestría). Maracaibo, Venezuela: Universidad del Zulia, Facultad de Humanidades y Educación. División de estudios para Graduados.
- Barreto, A. (2010). *El líder de la energía humana organizacional: Un innovador gerente, educador y motivador*. Barquisimeto, Venezuela: I Congreso de gerencia organizacional y liderazgo.
- Corbin, J.; Strauss, A. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Traducción: Eva Zimmerman. Primera edición. Medellín, Colombia: Editorial Universidad de Antioquia.
- Creswell, J. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. Thousand Oaks, Estados Unidos: Sage Publications.
- Malavé, L. (2008). *Liderazgo transformacional y gestión tecnológica*. (Tesis inédita de doctorado). Maracaibo, Venezuela: Universidad del Zulia. Facultad de Humanidades y Educación. División de estudios para graduados.
- Maxwell, J. A. (1992). *Understanding and validity in qualitative research*. Cambridge, Estados Unidos: Harvard Educational Review.
- Maxwell, J. (1996). *Qualitative research design: an interactive approach*. Thousand Oaks, Estados Unidos: Sage Publications.
- Sandín, M. (2003). *Investigación cualitativa en educación: fundamentos y tradiciones*. Madrid, España: McGraw-Hill Interamericana.
- Vera, G. (2003). *Perspectivas en la formación de orientadores: Un estudio cualitativo según la Teoría Fundamentada*. (Tesis inédita de doctorado). New Orleans, Estados Unidos: Universidad de New Orleans, Louisiana university system.
- Vera, G. (2008). Protocolo de investigación cualitativa. (Mimeo). Maracaibo, Venezuela: Universidad del Zulia, Facultad de Humanidades y Educación. División de estudios para Graduados.