

Universidad Central de Venezuela

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Comisión de Estudios de Postgrado

Doctorado en Ciencias Sociales

Curso de Ampliación: Metodología de las Ciencias Sociales

Prof. Dra. Mirian Balestrini

Marzo 2003

**APROXIMACIÓN A LA UTILIZACIÓN DE LOS DISEÑOS MULTIMÉTODO
EN LOS ESTUDIOS MODERNOS DE LIDERAZGO Y EN EL MARCO DE
LAS CIENCIAS SOCIALES**

(Opinión acerca de la utilización de los diseños multimétodo a partir de su utilidad práctica en el campo de concentración)

Vladimir Petit Medina

CI.5.290.987

Aproximación a la utilización de los diseños multimétodo en los estudios modernos de liderazgo y en el marco de las ciencias sociales

El propósito de este trabajo es introducir la utilización de los diseños multimétodo en los estudios modernos¹ de liderazgo, focalizando en el marco de las ciencias sociales y así formar una opinión sobre los mismos.

En primer término, luce necesaria una referencia a la secuencia histórica general ya que se ha pasado progresivamente de la separación excluyente de los paradigmas a una mezcla, eminentemente técnica, en primera instancia, y, luego, a una integración metodológica. Al respecto advierte la investigadora Pat Bazeley (2002):

Aunque los métodos combinados han sido empleados por los investigadores a lo largo de muchas décadas y la noción de triangulación (inicialmente sólo cuantitativa) fue originalmente enunciada por Campbell y Fiske(1959), desarrollada por Webb et al.,(1996) y elaborada profundamente por Denzin(1970), la discusión profunda de los temas involucrados en la combinación de métodos no ocurrió hasta la puesta en escena de la guerra de los paradigmas en los años 1970's. Más recientemente tanto los textos relacionados sobre los métodos cualitativos han incluido regularmente una sección acerca de la mezcla de métodos (ej. Miles y Huberman,1994), como los proyectos desarrollados a partir de la combinación de métodos, han sido revisados comprensivamente (Greene et al, 1989) y los diseños alternativos de investigación han sido discutidos (ej. Creswell,1994; Greene y Caracelli, 1997) y hoy hasta un *Libro de mano para los métodos combinados* (Tashakkori y Teddie,2002) está en preparación. Al igual que ha pasado con el análisis cualitativo de forma más general, últimamente más atención se le ha dado a los temas filosóficos y diseños alternativos que a los asuntos eminentemente prácticos y los temas de análisis de datos, en lo referente a sus potenciales integraciones.(p.1)

¹ La expresión se refiere a las tendencias más importantes sustentadas por obras publicadas a partir de los años setentas, en el marco de los estudios de liderazgo.

De la misma manera en la cual se ha verificado esta evolución constante en cuanto a las perspectivas de investigación hasta llegar a los diseños multimétodo, en el campo de los estudios de liderazgo se ha transitado un camino similar y casi correlativo, con la especificidad de haberse iniciado a partir de la orientación cualitativa.

En efecto, casi personificando la cultura biográfica (Rusque, 2001) y, por ende, ubicados en el campo del paradigma cualitativo, se encuentran los partidarios de *la teoría de los grandes hombres* y *la teoría de los rasgos de la personalidad*. La primera usualmente se conoce como la *teoría histórica*, que entiende al devenir de la humanidad como la sucesión de intervenciones de hombres públicos fantásticos, protagonistas fuera de serie o irrepetibles capitanes de empresa, seguidos por las masas con fruición y que lograron su cometido a través de una cadena de triunfos y por ello han sido objetos de grandes biografías. Por otro lado, irrumpieron los propugnadores de la *tesis de los rasgos* de la personalidad, que identificaban algunos “*traits*” (rasgos) de efectivos implementadores como guía. Dichos rasgos iban más allá del campo intelectual para abarcar la apariencia física, el carácter ...y el carisma. Este último rasgo del carácter es de reconocida importancia a partir de los estudios de Max Weber (1946/1947/1968/1998), quien estudió detenidamente la dominación devenida del carácter carismático. Fallaron al explicar el por qué la genética no imponía algún tipo de sucesión parecido en las generaciones posteriores de estos grandes hombres y tampoco pudieron explicar por qué las cualidades y rasgos exigidos en el líder comenzaron a ser aprendidos a través de la experiencia y la experimentación. Además, nadie pudo redondear la lista interminable de rasgos que parecían surgir del estudio de los grandes personajes de la historia y que se verificaban sin secuencia sistemática. Tampoco pudieron detectar y comprobar la existencia de algún tipo de balance entre la propensión originada en el dato genético con la complementación de habilidades y destrezas que era posible adquirir.

Posteriormente se intentó una explicación *situacional* a partir de la afirmación de que las condiciones y épocas “parían” a sus líderes. Pero la flexibilidad que le imprimieron era tal que descartaba la existencia de una expresión única de liderazgo para aceptar la pluralidad de formas y la válida coexistencia de las mismas ya que el liderazgo, según la corriente en estudio, podía asumir tantas manifestaciones como situaciones enfrentase. Así, fueron exitosos en la descripción cada uno de los contextos en los cuales se habían desarrollado notables ejemplos de ejercicio de liderazgo pero jamás pudieron precisar con certeza las características recurrentes en los distintos escenarios, perdiéndose en lo anecdótico.

Paulatinamente, surgió otra corriente de pensamiento que defendía el carácter *transaccional* del liderazgo (Bass,1990). Así, a través de una transacción, compensaciones mutuas y concesiones recíprocas se explicó el ejercicio del liderazgo dentro de la cultura organizacional circundante. Implicó cierta regresión al focalizar en las capacidades y habilidades del individuo antes que en el ejercicio del liderazgo a partir de un análisis correcto y la aplicación de un esquema apropiado y ninguna evidencia consistente fue aportada, más allá de las teorías devenidas del *Pacto Social*.

Como es fácil observar, las mayores desventajas de estas aproximaciones surgieron de la imposibilidad de estandarizar y generalizar el conocimiento obtenido, por un lado, y de las dificultades en la convalidación de resultados y su comprobación en la práctica, por otro.

Más allá, a partir del paradigma cuantitativo, se destacaron los contingencialistas (Fiedler,1994; Blanchard y Hersey, 1998; y House,1988), quienes llevaron el situacionalismo a una expresión desagregada en variables e

intentaron definir la eficacia del ejercicio del mismo como la interacción de dichas variables a través de modelos básicamente matemáticos. Sin embargo, esta tesis nunca explicó por qué las crisis inveteradas en las organizaciones privadas o públicas no terminaban de parir los líderes necesarios. O cuánto tiempo se necesitaba para la gestación de ese líder. O qué destrezas podía practicar y desarrollar un aspirante a líder contingencial o simplemente, cómo conseguir la ecuación necesaria para mezclar la exacta dosis de cada una de las variables.

En este caso y desde esta perspectiva, también se evidenciaron desventajas claras por las limitantes típicas del paradigma cuantitativo que sólo se reflejan, en la otra orilla, como fortalezas del paradigma cualitativo.

Luego, ambas visiones terminaron siendo parceladas -exageradamente limitadas- o demasiado flexibles, adolecieron de mecanismos confiables de verificación o fueron demasiado rígidas, según fuera el caso.

Lo cierto es que la situación general referida al ambiente de la discusión metodológica sólo ha podido ser superada a través de la integración de metodologías a partir de una sucesión de intentos, que han ido de menos a más. De hecho, la aproximación y mezcla se inició como una utilización alternativa de técnicas (Rusque, 2001), es decir, las bases de las dos pirámides de la investigación social fueron las primeras en acercarse aunque generando gran riesgo de irrespeto efectivo a la metateoría, de la cual se trate. Luego, aún a sabiendas de las dificultades evidentes en la yuxtaposición y conciliación de los paradigmas, la necesidad práctica fue acortando la distancia entre ellos² y el respeto debido a la metateoría que orienta primigenia y preponderantemente el

² Cada vez son menos los autores importantes que reducen el asunto a un desafío eminentemente técnico, tales como Brannen(1992), Brewer y Hunter (1989) y Bryman (1984).

proceso de investigación adquirió visos de búsqueda necesaria y “*sine qua non*”. Ejemplo de ello es que la opinión de autores que reiteraron que ambos paradigmas no eran compatibles en virtud de sus concepciones epistemológicas (Barbour,1996; Guba y Lincoln,1981; Morgan, 1998; Smith y Heshusius,1986), fue progresivamente enfrentada por quienes aceptaron la posibilidad de integrar ambas visiones advirtiendo que muchos de los puntos incompatibles eran ilusorios (Datta,1994;Greene, Caracelli y Graham,1989; Hedrik, 1994; Reichard y Rallis,1994; Yin, 1994³).

Esta misma tendencia ha tenido su correspondencia específica en el campo de los estudios de liderazgo y por ello ha irrumpido la corriente más aceptada en nuestros tiempos: la tesis *transformacional* . En 1978 y a raíz de la publicación del manual de liderazgo de James McGregor Burns, ese mismo año, se comenzó a hablar del liderazgo transformacional o transformador. Se concebía un liderazgo que partiendo de la visión transaccional tenía una evidente intensidad superior ya que buscaba cambiar la cultura organizacional en pos de elementos superiores y no limitados por el contenido de la transacción original. Ello condujo al campo teleológico y como Burns lo advierte ...`un liderazgo de finalidad institucional e integridad moral` (p. 16). Luego, por primera vez apareció una doctrina que construía a partir de valores, integración de voluntades y bien común por encima de intereses individuales y habilidades particulares. Sin embargo, la necesidad de estudiar consistente y mesurablemente las apreciaciones de los componentes del sistema social del cual se tratare e incluso, la direccionalidad de su atención, el grado de desequilibrio asociado y hasta la detección de temas ocultos y cifras ocultas de recurrencia de hechos, hizo que fuera necesario acudir a esquemas cuantitativos (incluidos aquellos cercanos a las ciencias naturales) aunque se

³ El caso de Robert Yin(1994) es realmente notable ya que aún cuando se ha concentrado en el estudio de caso, ha logrado conciliar la visión positivista con su punto de arranque: el paradigma cualitativo.

arrancase del paradigma cualitativo⁴. En el marco de esta corriente es normal el desarrollo de investigaciones que integran correctamente las metodologías (que no sólo las técnicas), bien para complementar o combinarlas⁵(no es usual la triangulación, al menos en este campo). Esta tesis, en cuyo marco el autor de este trabajo ha desarrollado sus estudios de liderazgo, se ha caracterizado por asumir una verdadera integración metodológica, a diferencia de otras que aún se retienen en las fronteras de uno u otro paradigma tradicional.

Ahora bien, se alude a la existencia de poderosas razones contemporáneas que han favorecido el referido decurso integrador de metodologías, “in genere”, y en el específico campo del liderazgo:

- A. a pesar de la constante profundización de cada sector radical identificado con cada uno de los dos paradigmas tradicionales, no se han superado las debilidades típicas de cada visión, las cuales, definitivamente, fortalecen la utilización de ambas para mitigar tales escollos a través de la sinergia, constituyendo este último factor una búsqueda constante en el campo de los estudios de liderazgo, el cual ha sido caracterizado mundialmente, precisamente, como compuesto (elementos inextricablemente unidos como autoridad , poder, adaptación-)y multidisciplinario(disímiles disciplinas y metodologías en juego).;
- B. cada problema, articulado con la intención de cada investigador, clama por una metodología adecuada, sin embargo, ninguna de las dos metodologías tradicionales es la total y exclusivamente adecuada, aún cuando el propio

⁴ En este sentido, Morgan (1998) habla de una tercera vía en la cual, a partir de la selección de un paradigma principal o de arrancada se utiliza la otra aproximación como método complementario a priori o como seguimiento de la aplicación de ese método principal. La aplicación práctica de ello en el campo de los estudios de liderazgo se puede apreciar claramente en Heifetz (1997) y Kotter (1997).

⁵ En el sentido establecido por Bericat (1998), quien mejora notablemente la conceptualización de Greene (1997) – *habla de triangulación, complementariedad, desarrollo, iniciación y expansión-* y Denzin(1970)- *habla de triangulación eminentemente cuantitativa-*.

objeto de investigación casi imponga la asunción de un paradigma u otro o convoque la propia integración (House, 1994). Hoy se vislumbra una especie de maraña inextricable entre ambos extremos. Tal y como lo advierte Bericat(1998): ...”Cualidad y cantidad se reclaman lógicamente si no quieren perder su sentido”(p.35). Por otro lado, esto se traduce en la improcedencia de una selección apriorística de la metodología a aplicar;

C. la naturaleza compleja, heterogénea e integrada de los problemas de la realidad moderna⁶ y la necesidad de probar la consistencia de la evidencia (la validación cruzada de resultados y necesidades complementarias), han contribuido a derribar el muro divisorio excluyente entre los extremos paradigmáticos . En cuanto a lo primero, es menester recordar a Bericat(1998) cuando advierte:“La complejidad puede comprenderse, entonces, como el fracaso de la observación como la ineludible necesidad de un nuevo re-reconocimiento de la realidad, un nuevo mirar al mundo sin las categorías convencionales que someten y fijan nuestra pupila “. (p.12) Así, Reichardt y Rallis(1994) sugieren que como primer paso hacia la integración, los investigadores deberían ignorar las limitantes de la otra tradición, identificar y trabajar para minimizar las debilidades de su propia tradición y aceptar que mientras los paradigmas difieren, ambos tienen un propósito común de investigación . Acudiendo nuevamente a Bericat:...”la ciencia social hoy busca nuevos espacios de integración desde los cuales observar la realidad. Esto exige, en primer término, la aplicación simultánea de ambas orientaciones metodológicas a un mismo objeto de investigación”.(p.14)

Innegablemente, la satisfacción de las inquietudes referidas como razones favorecedoras de la integración, ha ocasionado una consecuencia directa: la tremenda utilidad de su utilización, en razón de garantizar:

⁶ En el caso del liderazgo: seres humanos que interactúan y que al final de cuentas son libres a la hora de escoger cómo hacerlo así como la inextricable maraña de relaciones entre conceptos e instituciones interactuantes, y las múltiples variables en juego y que son difíciles de aislar.

- A. una visión holística, con vocación integradora, per se, y que logra unificar lo mejor de los caminos al conocimiento científico, de manera acompasada, eficiente y coherente;
- B. fortaleza argumental, producto de la obtención de conclusiones que cierran un ciclo completo a partir de argumentos que, en diferentes estadios, reproducen constantemente el mérito favorable de las ideas incorporadas. De hecho la coherencia necesaria entre el momento teórico, el momento metodológico y el momento técnico, en este contexto, se traduce en una fortaleza tremenda;
- C. comprobación, producto de una constante verificación en dos vías.

Sin embargo, el camino de la utilización de diseños multimétodo está lleno de exigencias enormes, las cuales deben acumularse a los ya de por sí importantes retos para la obtención del conocimiento científico en el campo de las ciencias sociales, identificados por Sabino (1996)⁷. Tales exigencias son verdaderamente demandantes⁸ de la formación del investigador y se podrían organizar de la manera que sigue:

- A. profundo conocimiento de ambos paradigmas, lo cual se traduce en que sólo quien conozca a cabalidad ambas visiones puede llegar a integrarlas con pleno respeto a la esencia y especificidad de cada uno. Cada paradigma tiene su propia plataforma conceptual, mecanismos de exigencia y de respuesta que hacen difícil su articulación;

⁷ Este autor habla de la necesidad de superar la complejidad de todo lo social como objeto de estudio, la búsqueda, al menos, de objetividad como desiderátum y la dificultad que acarrea tratar un tema actual y polémico.

⁸ Acaso sean estas razones adicionales por las cuales los estudios modernos de liderazgo más abundantes son aquellos que constituyen una aproximación al problema en tanto problema práctico, desde la perspectiva de su mero ejercicio y desarrollo puntual, sin mayor elaboración académica y, por ende, sin mayor involucramiento en el asunto metodológico. De lo último hay ejemplos en abundancia en los estantes de las librerías bajo el nombre de *Literatura de autoayuda* (nombre con el cual comúnmente se identifican los textos de guía para la autorrealización que apuntan a sustituir la consejería presencial).

- B. correcta formación epistemológica y metodológica generales⁹, acaso la única garantía de que no se intentará una primitiva adición de técnicas extraídas de un paradigma para fortalecer a otro, sino que se procederá a una verdadera integración metodológica, lo cual implica un estadio superior de conocimiento y acción. Esta correcta formación es la que permitirá la perfecta sincronización y coherencia entre el momento teórico de la investigación, el momento metodológico y el momento técnico; y,
- C. pertinencia¹⁰ de la integración metodológica, en el sentido de que sólo se podrán utilizar ambas cuando la visión que se integra sea natural y consistentemente eficiente con la perspectiva que se escoge con relación al objeto de estudio. Esta noción asegura la ausencia de disonancia ya que está íntimamente relacionada con la correspondencia lógica entre la metodología seleccionada y el objeto de estudio, así como entre aquella y la intención del investigador.

Como conclusión se puede afirmar que este trabajo ha dejado en claro cinco hechos fundamentales:

En primer término, que la evolución en la asunción de los dos paradigmas tradicionales, por separado, tiene un reflejo correlativo en el campo de los estudios de liderazgo.

⁹ La razón última que diferencia una investigación de otra es su enfoque epistemológico y no la selección de técnicas determinadas ya que es en la forma de conocer la realidad y estructurar los procesos correspondientes a ello donde se pueden apreciar las especificidades de cada proceso de investigación.

¹⁰ Noción que se toma en el sentido utilizado en el derecho probatorio, desde la época de los Romanos, y que indica que una prueba es pertinente si con ella se puede comprobar eficiente, natural y lógicamente lo que se desea demostrar. Así se reputa como un elemento lógico, necesario y connatural al asunto, asumiendo en el campo metodológico la forma de "pertinencia teórica".

Luego, la única verdadera integración, que es la metodológica, también se ha verificado en los estudios de liderazgo en los últimos tiempos y con gran recurrencia en el contexto de las corrientes de análisis más modernas, específicamente, en aquellos realizados a partir de la perspectiva transformacional. Sin embargo se ha tratado más que todo de la implementación de estrategias unificadoras de complementación y combinación, en general.

La reflexión sobre la dinámica de la integración permitió establecer que ésta ha sido y es impulsada por razones contemporáneas que al exigir avances han garantizado, a su vez, la utilidad de tal estrategia, tanto en el campo metodológico, en general, como en el mundo de los análisis de liderazgo, en particular.

Finalmente, se advirtieron las tremendas exigencias que implica la integración en lo relativo a la formación del investigador, dejando establecido que este camino no constituye un escape a nada, sino un asalto a la imaginación y a la creatividad de mayor factura y a un nivel de gran reclamación : el metodológico.

Todo lo referido "*ut supra*" implica una aproximación con ambiciones introductorias a la utilización de los diseños multimétodo en los estudios modernos de liderazgo, con lo cual el propósito principal de este trabajo ha sido satisfecho. Pero se debe aclarar que no hay mejor opinión favorable hacia una estrategia de investigación, en el marco del doctorado en ciencias sociales, que la comprobación de su enorme utilidad en los tiempos actuales, sin menoscabo de su integridad y coherencia académicas, tal cual aquí se ha hecho.

Bibliografía

Textos

- Bass, B.M (1990). *Handbook of leadership: theory, research and managerial applications*, NY, Free Press.
- Bericat, E. (1998). La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social, Barcelona-Esp, Ariel.
- Blanchard, K., Hersey, P. y Johnson, D. (1998). *Administración del comportamiento organizacional*, NY, Prentice Hall .
- Burns, James MacGregor (1978). *Leadership*, NY ,Harper and Row.
- Fiedler, F.E(1994). *Improving leadership effectiveness*, NY,Wiley & Sons.
- Greene, Jennifer y Caracelli, Valerie(1997). *Advances in mixed-method evaluation: the challenge and benefits of integrating diverse paradigms*, SF-USA,Josey-Bass.
- Heifetz, Ronald (1997). *Liderazgo sin respuestas fáciles*, México , Paidós.
- House,R.J(1988). *Leadership research*, Boston, Lexington Books.
- Kotter, Joseph (1997). *Leading change*, Mass, Harvard Press.
- Rusque, A. M. (2001). *De la diversidad a la unidad en la investigación cualitativa*, Valencia, Vadell.
- Sabino, Carlos (1996). *Los caminos de la ciencia*, Caracas_Panapo (2da edición).
- Weber, Max (1946). *The sociology of the charismatic authority*, en Gerth and Mills. eds, Oxford University Press.
- Weber, Max (1947). *The theory of social & economic organization*, NY , Free Press.
- Weber, Max y otros (1968). *Max Weber on charisma and Institution building*, Ohio, PT.
- Weber, Max (1998). *Economía y sociedad*, , México, Fondo Cultura Económica, 12ª edic.

Referencias electrónicas

- Bazeley, Pat (2002). *Mixed Methods: How to combine quantitative and qualitative methods* (documento en línea). Investigación de ascenso. Disponible: http://www.wu-wien.ac.at/handel/mixed_methods.html (Consulta:2003, marzo 02).
- Denzin, N.K y Lincoln,Y.S (1994). *Handbook of qualitative research*, Thousand Oaks, Sage. En Winegardner, Karen (2002). *The case study method of scholarly research*, (documento en

- línea). Trabajo especial de ascenso para The graduate school of America, USA. Disponible: https://cpub.brown.edu:8543/cpubsh/Raymond_Hyatt-S00105_S02/materialadd2.pdf
- Feagin, J.R., Orum, A. M., y Sjoberg, G. (1991). *A case for the case study*, Chapel Hill, The UNC Press. En Tellis, Winston(1997). *The application of a case study methodology* (documento en línea). Trabajo especial para qualitative report. Disponible: <http://www.nova.edu/ssss/QR/QR3-3/tellis2.html>
- Guba, E. G. y Lincoln, Y.S (1981). *Competing paradigms in qualitative research*, London, Allen y Unwin. En Winegardner, Karen (2002). *The case study method of scholarly research*, (documento en línea). Trabajo especial de ascenso para The graduate school of America, USA. Disponible: https://cpub.brown.edu:8543/cpubsh/Raymond_Hyatt-S00105_S02/materialadd2.pdf
- Yin, R.K.(1994), *Case study research: design and methods* (2nd.ed), Thousand Oaks, Sage. En Winegardner, Karen (2002), *The case study method of scholarly research*, (documento en línea). Trabajo especial de ascenso para The graduate school of America, USA. Disponible: https://cpub.brown.edu:8543/cpubsh/Raymond_Hyatt-S00105_S02/materialadd2.pdf