



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL: UN ESTILO GERENCIAL PARA LA
FELICIDAD LABORAL DEL DOCENTE VENEZOLANO**

Autora: Mailen Yriarte
Tutora: Dra. Luisa Rojas Hidalgo

Bárbula, noviembre de 2024



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL: UN ESTILO GERENCIAL PARA LA FELICIDAD LABORAL DEL DOCENTE VENEZOLANO

TRABAJO PRESENTADO ANTE LA
DIRECCIÓN DE POSGRADO DE LA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO PARA
OPTAR AL TÍTULO DE MAGISTER EN
GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN

Autora: Mailen Yriarte
Tutora: Dra. Luisa Rojas Hidalgo

Bárbula, noviembre de 2024



ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL: UN ESTILO GERENCIAL PARA LA FELICIDAD LABORAL DEL DOCENTE VENEZOLANO

Presentado para optar al grado de **MAGÍSTER EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACION** por la aspirante:

MAILEN MERCEDES YRIARTE OLIVEROS

C.I.: V- 19.480.194

Realizado bajo la tutoría de la Profesora **LUISA ROJAS**, cédula de identidad N° V- 4.596.643

Una vez evaluado el trabajo presentado, se decide que el mismo está **APROBADO**.

En Bárbula, a los cuatro días del mes de diciembre del año dos mil veinticuatro.

Prof. Luisa Rojas

C.I.: V-4.596.643

Fecha: 04-12-2024



Prof. Evelin Rodríguez

C.I.: V-14.251.325

Fecha: 04-12-2024

SG/Fg

Prof. Xiomara Camargo

C.I.: V-5.382.693

Fecha: 04-12-2024



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designados para la evaluación del Trabajo Especial de Grado titulado: **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL: UN ESTILO GERENCIAL PARA LA FELICIDAD LABORAL DEL DOCENTE**, presentado por Mailen Yriarte, titular de la cédula de identidad N° 19.480.194, para optar al Título de Magíster en Educación en Gerencia Avanzada en Educación, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: **APROBADO**

Nombre y Apellido

Cédula de Identidad

Firma

Bárbula, noviembre 2024

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi Guía y bendición, brindarme salud, y fortaleza para cumplir con éxito otra meta más en mi vida.

A mi mayor inspiración, mis hijos: Gustavo David, Camila Isabella, y Ana Isabella, los amo con todas las fuerzas de mi corazón.

A mis padres, Maiker Noel Yriarte Salcedo y Elsy Mercedes Oliveros de Yriarte, por ser mis guías y motivarme día a día con palabras edificadoras con amor y templanza, por acompañarme en cada paso que doy, en la búsqueda de ser mejor persona y profesional.

A mis hermanos, Maiker David Yriarte y Maite Yriarte, por todo su apoyo y atención incondicional, por la gran consideración en ser mi refuerzo en la crianza de mis hijos.

A la persistencia, el amor, y la pasión a lo que hacemos, que nos llevan a conseguir las metas deseadas, a pesar de cualquier obstáculo que se presente en nuestro camino.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por sostenerme de su mano y nunca soltarme.

A mi familia, especialmente a mis padres, les agradezco profundamente su amor incondicional y su apoyo constante. Su fe en mí ha sido el motor que me permitió completar este camino. A mis hermanos, por sus palabras de aliento, por su presencia y cariño, gracias por ser mi pilar en los momentos difíciles. Sin ustedes, este logro no habría sido posible.

A la Universidad de Carabobo, gracias por brindarme la oportunidad de crecer académica y profesionalmente. Mi gratitud por poder ingresar a la Maestría de Gerencia Educativa Avanzada, aprecié profundamente su confianza en mi trabajo y el ambiente de aprendizaje que me ofrecieron.

A mi tutora, Dra. Luisa Rojas, cuya experiencia, paciencia y apoyo constante fueron fundamentales para la realización de este trabajo. Su guía no sólo me proporcionó claridad académica, sino también motivación en momentos de duda. Su confianza en mí me impulsó a seguir adelante y superar los desafíos.

A la profesora Evelin Rodríguez por su dedicación y pedagogía.

A la Unidad Educativa Batalla de Vigirima II, por brindarme la oportunidad de seguir con mis estudios y trabajo, proporcionándome días libres para poder culminar esta meta.

A mis amigos y compañeros, gracias por su empatía y amor.

A todos, gracias por ser parte de este viaje.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL: UN ESTILO GERENCIAL PARA LA FELICIDAD LABORAL DEL DOCENTE VENEZOLANO

Autora: Mailen Yriarte

Tutora: Dra. Luisa Rojas Hidalgo

Año: 2004

RESUMEN

Esta investigación tuvo como intencionalidad generar un estudio del liderazgo transformacional como estilo gerencial para la búsqueda de la felicidad laboral en el subsistema de Educación Básica. Apoyado en las teorías de las relaciones humanas liderada por Elton Mayo, y la conocida como de los dos factores de Herzberg. Fue desarrollada desde la perspectiva del paradigma cualitativo, a través del método fenomenológico. Como informantes clave, se seleccionaron tres docentes en ejercicio pertenecientes al territorio escolar San Blas de la parroquia Santa Rosa, Valencia, estado Carabobo. La recolección de la información se hizo a través de entrevistas semiestructurada. La organización del material protocolar, análisis e interpretación se hizo de acuerdo a las etapas y pasos planteados por Martínez Miguélez. Desde allí, se pudo percibir que los docentes del contexto de Educación Básica vivencian los aspectos que caracterizan el liderazgo transformacional como un estilo gerencial para la felicidad laboral como una necesidad latente en dicho contexto. De allí, que aboguen por un cambio o transformación en el sistema educativo venezolano, en el subsistema objeto de estudio. Si conocen teóricamente su existencia, sus fortalezas, sin embargo, en la práctica sienten su ausencia.

Palabras clave: Gerencia, educación, liderazgo, felicidad laboral.

Área Prioritaria: Educación

Línea de Investigación: Gerencia educativa, gestión y trabajo

Temática: Dirección en las organizaciones educativas

Sub-temática: Liderazgo



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
DIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP: A MANAGERIAL STYLE FOR THE HAPPINESS OF VENEZUELAN TEACHERS

Autor: Mailen Yriarte

Tutor: Dra. Luisa Rojas Hidalgo

Year: 2004

ABSTRACT

The intention of this research was to generate a study of transformational leadership as a managerial style for the search for happiness at work in the Basic Education subsystem. Supported by the theories of human relations led by Elton Mayo, and the so-called two-factor theory of Herzberg. It was developed from the perspective of the qualitative paradigm, through the phenomenological method. As key informants, three practicing teachers belonging to the San Blas school territory of the Santa Rosa parish, Valencia, Carabobo state, were selected. Information collection was done through semi-structured interviews. The organization of the protocol material, analysis and interpretation was done according to the stages and steps proposed by Martínez Miguélez. From there, it was possible to perceive that teachers in the context of Basic Education experience the aspects that characterize transformational leadership as a managerial style for work happiness as a latent need in this context. Hence, they advocate for a change or transformation in the Venezuelan educational system, in the subsystem under study. If they know theoretically its existence, its strengths, however, in practice they feel its absence.

Key words: Management, education, leadership, happiness at work.

Priority Area: Education

Line of research: Educational management, management and work

Theme: Management in educational organizations

Sub-theme: Leadership

INDICE GENERAL

	pp.
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INDICE DE TABLAS	x
INTRODUCCIÓN	11
 MOMENTO	
I EL FENÓMENO DE ESTUDIO	13
Descripción del fenómeno de estudio	13
Intencionalidad de la investigación	16
Directrices estratégicas de la investigación	16
Importancia de la investigación	16
 MOMENTO	
II MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	18
Antecedentes de la investigación	18
La Teoría como marco referencial para la investigación	21
Elementos conceptuales	21
Fundamentos teóricos	24
Fundamentos psicológicos	26
 MOMENTO	
III FUNDAMENTACIÓN ONTOEPISTEMOLÓGICA	29
Paradigma de la investigación	29
El Método como camino en construcción	30
Etapas del desarrollo investigativo	30
El contexto del proceso investigativo	33

Informantes clave de la investigación	33
Técnica y Procedimiento de Recolección de la Información	33
Organización, Análisis e Interpretación de la Información	34
Criterios de valoración científica	34
Aspectos bioéticos de la investigación	35
Valor social	36
 MOMENTO	
IV PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN	37
Presentación del material protocolar	37
El liderazgo transformacional como estilo gerencial para la búsqueda de la felicidad laboral	43
Desde la perspectiva de otras investigaciones	44
Desde una perspectiva teórica	46
 HALLAZGOS DEL PROCESO INVESTIGATIVO	49
REFERENCIAS	51
APÉNDICES	56
A Consentimiento informado	57
B Guion para las entrevistas	59

INDICE DE TABLAS

TABLA	pp.
1 Análisis de categorías	27
2 Presentación y protocolo del informante clave A	38
3 Percepción de Violeta acerca del liderazgo transformacional como estilo gerencial para la felicidad laboral individual y colectiva en el subsistema de Educación Básica	39
4 Presentación y protocolo del informante clave B	40
5 Percepción de Rosa acerca del liderazgo transformacional como estilo gerencial para la felicidad laboral individual y colectiva en el subsistema de Educación Básica	41
6 Presentación y protocolo del informante clave C	42
7 Percepción de Jazmín acerca del liderazgo transformacional como estilo gerencial para la felicidad laboral individual y colectiva en el subsistema de Educación Básica	43

INTRODUCCIÓN

La gerencia educativa como proceso constructivo de saberes representa una acción donde predomina la interacción y participación de los actores escolares, donde el rol de los docentes es acorde al de los líderes como propulsores del cambio permanente aun en tiempos de crisis y ante realidades complejas. Cuestión inherente al estilo de liderazgo que debe predominar en dicho contexto y que se corresponde con los aspectos que conforman el clima organizacional de la institución educativa.

En este sentido, está el liderazgo transformacional como estilo que propicia el desarrollo de una gerencia que auspicia el éxito laboral, el bienestar integral de toda la comunidad educativa y su entorno circundante. Perspectiva desde la cual, se puede hablar de felicidad laboral como un concepto emergente del sentido de satisfacción ante aspectos relacionados con el aprendizaje, el crecimiento personal y profesional.

De allí, surgió la inquietud acerca de la percepción que tiene el docente acerca del liderazgo transformacional como estilo gerencial en pro de la felicidad laboral en el subsistema de Educación Básica, lo cual llevó a establecer como intencionalidad de la presente propuesta investigativa generar un estudio comprensivo del liderazgo transformacional como estilo gerencial para la búsqueda de la felicidad laboral en el subsistema de Educación Básica. Acción lograda a través de la exploración e interpretación de la realidad de los mismos docentes; vivencias individuales que representan el sentir del colectivo.

Abordaje investigativo, que se desarrolló desde una perspectiva postpositivista ya que a través de la interpretación de lo vivido, se pudo profundizar en el conocimiento de la temática y lograr la emergencia de información para dicho estudio comprensivo, que además, de servir de apoyo para futuras investigaciones, constituye un aporte para la comprensión de la realidad del contexto educativo donde temas como el liderazgo transformacional representa un hito para la felicidad laboral del docente venezolano.

Considerando que la introducción del proyecto representa un breve recorrido por sus etapas, a continuación, se despliega información sobre su estructura organizativa y contenido de cada uno de sus momentos:

El momento I, refiere el fenómeno de estudio, su descripción, además, de la pregunta objeto de estudio, la intencionalidad de la investigación, las directrices estratégicas de la misma y la importancia de esta.

El momento II, presenta lo correspondiente al marco teórico referencial donde están contemplados los antecedentes de la investigación, a nivel internacional y nacional, también, los elementos conceptuales, los fundamentos teóricos y psicológicos. Y como último punto de este apartado, está la tabla contentiva del análisis de las categorías de acuerdo a la intencionalidad y directrices investigativa.

El momento III, contempla los elementos correspondientes a la fundamentación ontoepistemológica, tales como, el paradigma asumido para la investigación, el método como camino para la construcción, las etapas del desarrollo investigativo, el contexto, la información acerca de los informantes clave a seleccionados, las técnicas y procedimiento para la recolección de la información, así como los aspectos relacionados a la organización, análisis e interpretación de la información, los criterios de valoración científica de la investigación, los aspectos bioéticos a considerar y el valor social.

En el momento IV, se presentan los aspectos concernientes a la presentación e interpretación de la información, la organización, análisis e interpretación del material protocolar. De donde surgieron los hallazgos y aportes del proceso investigativo, cuya información se despliega en otro apartado.

Por último, está la lista con las referencias de los autores mencionados en el cuerpo del proyecto y en apéndices hay información complementaria que fue de apoyo a esta investigación; el formato utilizado para el Consentimiento Informado y el guion para las entrevistas.

MOMENTO I

EL FENÓMENO DE ESTUDIO

Descripción del fenómeno de estudio

La gerencia educativa constituye un proceso constructivo de nuevos saberes, interactivo y participativo, donde los docentes, están llamados a ser líderes propulsores del cambio permanente, en pro de alcanzar las metas organizacionales propuestas, aun en tiempos de crisis y ante realidades complejas. En base a lo antes señalado, es importante acotar que las instituciones educativas, deben ser gerenciadas por sujetos con una visión ética amplia, habilidades profesionales comprobables y competencias comunicativas para el manejo eficiente y eficaz de las relaciones humanas y la toma de decisiones asertivas. Siendo uno de los aspectos prioritarios y de inminente trascendencia en la gerencia educativa: “El liderazgo transformacional como medio para desarrollar una gestión de recursos humanos comprometida con el éxito organizacional, la planeación corporativa y el bienestar integral de todos los actores involucrados en las comunidades educativas y la sociedad en su conjunto” (Martins et. al., 2009, p. 22).

Al respecto, Gerstner (1996), considera al liderazgo transformacional como: “La transfiguración de las personas y las organizaciones, en su forma de actuar, precedido de cómo se piensa y siente” (p. 113). Por tanto, el liderazgo requiere de un reenfoque mental congruente con los cambios permanentes, dirigiendo todos los esfuerzos hacia el cumplimiento de los objetivos propuestos. Cabe resaltar que los líderes transformacionales trabajan para que las cosas sucedan sin intervención del azar y siempre de manera competitiva y responsable. Para Tichy y Devanna (1990), el liderazgo transformacional permite el cambio, la innovación y el emprendedurismo. Así mismo, consideran que el líder transformacional aporta diferentes puntos de vista, nuevas áreas de exploración y son capaces de asumir riesgos cuando detectan oportunidades que valen la pena.

Es por ello, que el líder transformacional cambia a las personas y a las organizaciones siguiendo dos fases: Primero detecta la necesidad de revitalizar la organización como

consecuencia del entorno altamente competitivo que requiere la asunción de responsabilidades a gran velocidad. En la segunda fase se debe crear un nuevo punto de vista para hacer las cosas, que una vez aceptado llevará a poner en práctica nuevas estructuras, dispositivos e incentivos, lo cual constituirá la tercera fase. Esta concepción entronca con lo dicho por Northouse (2010), cuando refiere que el liderazgo transformacional implica la interacción constante del líder con sus colaboradores de forma respetuosa con su clima emocional emergente, los valores y metas a largo plazo, incluyendo la satisfacción o felicidad laboral de todos los sujetos humanos sintientes.

Cuando se aterriza al mundo educativo y sus procesos gerenciales, el docente como líder transformacional debe desempeñar un rol protagónico y participativo en toda la estructura organizacional de las instituciones educativas, siendo además un promotor social en las comunidades como ente integrador de los procesos políticos-jurídicos de la nación.

Por otra parte, la felicidad según lo interpreta Judge et. al., (2001) es un fin en sí mismo, y en el caso de las organizaciones es sinónimo de productividad o resultados palpables. El mismo, incluye elementos positivos que van más allá de la prosperidad económica. Históricamente, la humanidad ha luchado por conseguir la felicidad, y se le ha asociado subjetivamente con el bienestar y la satisfacción laboral. Para Salas Vallina (2013), la felicidad en las organizaciones funciona más como un concepto nuclear sobre el cual giran actitudes positivas en el trabajo y aspectos hedónicos, donde juega un papel importante las emociones placenteras, y algunos aspectos relacionados con el aprendizaje, el crecimiento personal y la autonomía.

Es importante destacar, que la felicidad como concepto se puede rastrear en Aristóteles (la Eudaimonía), pero también los filósofos Spinoza, Schopenhauer, Bertrand Russel, Heidegger, o Cioran, han hecho de éste un eje del pensamiento humano. Cabe resaltar que, todo sujeto humano siempre aspira a poseer muchos bienes, pero siempre hay uno que considera el bien absoluto, al que todos los demás se subordinan, de acuerdo con una jerarquía establecida, y si una persona considera como bien absoluto el éxito, la felicidad esperada es la que proporciona dicho éxito.

Por su parte Moccia (2016), refiere que la felicidad asociada al concepto trabajo reviste mayor complejidad, pues siempre se ha buscado que el ser humano sea feliz en lo que hace. Al respecto, Duró (2009) expresa que actualmente trabajamos 56.000 horas, y vivimos unas 700.000, donde uno de los objetivos del milenio fue ser feliz en dicha labor. Por su parte, Hosie

& Sevastos (2009), señalan que, la felicidad en el trabajo se presenta como un tema de extrema importancia y en el año 2015 existían alrededor de más de doscientos veintiséis millones de páginas web que hacían referencia a dicha temática.

Esto indica, que la felicidad laboral es un tópico de mucho interés y más en la actualidad con la pérdida de millones de empleos directos e indirectos producto de la pandemia por COVID-19 y los flujos migratorios de diferentes partes del mundo. Todo esto, ha desencadenado una profunda ausencia laboral y en el caso de quienes conservan un empleo la tasa de estrés, depresión y ansiedad aumentan paulatinamente en las organizaciones empresariales y corporativas.

En tal sentido, las instituciones educativas en Venezuela donde están ubicadas las pertenecientes al territorio escolar San Blas, parroquia Santa Rosa, Valencia, estado Carabobo no escapan de la realidad donde urge la presencia del liderazgo transformacional en el ámbito gerencial-administrativo y académico-pedagógico, ya que situaciones como el ausentismo laboral, el síndrome de Burnout o síndrome del desgaste y hasta las renunciadas masivas ante el Ministerio del Poder Popular para la Educación están a la orden del día, debido al incumplimiento de los contratos colectivos y reivindicaciones salariales; fenómeno que cada día se acentúa por la crisis económica que atraviesa el país.

En consecuencia, existe falta de un liderazgo que dinamice los procesos interactivos y comunicacionales entre los directivos y docentes, que por lo general se da en una estructura tradicionalista o verticalizada, donde se deben obedecer órdenes de manera autoritaria. De allí, que los docentes de las instituciones presenten conflictos con los mandos gerenciales, evidenciados en desmotivación para llevar a cabo las actividades planificadas y un clima organizacional denso, desagradable, adverso y con muchas deficiencias en los procesos gerenciales y del liderazgo para generar felicidad.

Preguntas objeto de estudio (Poe)

¿Cómo perciben los docentes el liderazgo transformacional como estilo gerencial en pro de la felicidad laboral en el subsistema de Educación Básica?

¿Cómo vivencian los docentes del contexto de Educación Básica los aspectos que caracterizan el liderazgo transformacional como un estilo gerencial para la felicidad laboral?

¿Qué podrá aportar al subsistema de Educación Básica el estudio del liderazgo transformacional como un estilo gerencial para la felicidad laboral?

Intencionalidad de la investigación

Generar un estudio comprensivo del liderazgo transformacional como estilo gerencial para la búsqueda de la felicidad laboral en el subsistema de Educación Básica.

Diretrizes estratégicas de la investigación

1. Indagar sobre la percepción del liderazgo transformacional en los procesos gerenciales que tienen los docentes en el subsistema de Educación Básica.
2. Explorar en los docentes la manifestación de felicidad laboral de acuerdo al liderazgo en procesos gerenciales en el subsistema de Educación Básica.
3. Interpretar desde las vivencias de los docentes el liderazgo transformacional como estilo gerencial para la felicidad laboral individual y colectiva en el subsistema de Educación Básica.

Importancia de la investigación

Desde el punto de vista teórico este estudio reviste una significación especial por cuanto presenta al liderazgo transformacional influyendo positivamente en la felicidad laboral del docente venezolano, muy maltratado por las variables económicas y un contexto psicosocial de alta vulnerabilidad. Asimismo, uno de los factores implicados en el liderazgo transformacional, es que el líder presta con mucha atención las necesidades y sentimientos de sus dirigidos, aun en situaciones adversas (capacidad de resiliencia).

Aportando de esta manera un marco de referencia que puede reducir en el mundo docente: conflictos afectivos diversos, ambigüedad en el cumplimiento de normas de convivencia establecidas y niveles de estrés, ansiedad y depresión. A nivel organizacional se deja un precedente investigativo para instituciones con características similares a la estudiada, abriendo la posibilidad de abordar otras aristas gerenciales a nivel público y privado. De igual manera, el aporte investigativo apunta a conocer las condiciones profesionales del trabajo docente y como éste aun encuentra en su labor cotidiana una felicidad incomprensible y con una sólida vocación de servicio, pese a las circunstancias adversas que le ha tocado vivir en lo gremial, salarial y la falta de reconocimiento y prestigio social.

Desde el punto de vista metodológico la investigación permite generar un conocimiento teórico-práctico del liderazgo transformacional en la gerencia educativa que permita la consolidación de valores y virtudes humanas que desemboquen finalmente en la felicidad, ya que ésta permite el logro de metas profesionales e institucionales. En cuanto al contexto jurídico enmarcado en los derechos educativos de la Constitución de la República Bolivariana de

Venezuela (CRBV) (1999) y la Ley Orgánica de Educación (LOE) (2009), el presente estudio permitirá el cumplimiento de una educación inclusiva, de calidad, fundamentada en una gerencia que propone el liderazgo transformacional como piedra angular para su concreción en el sistema educativo venezolano.

MOMENTO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

En todo proceso de investigación es necesario referir los fundamentos teórico-conceptuales como apoyo para la emergencia de nuevos aportes a la temática de estudio, en este caso es el liderazgo transformacional en el contexto educativo. Estos, dieron apertura al camino metodológico a seguir para el conocimiento, ya que la teoría tiene implicancia con todos los momentos del proceso investigativo; desde la identificación del fenómeno hasta el cierre de la etapa final.

De allí, la importancia de los elementos aquí contenidos; las investigaciones realizadas en torno al fenómeno de estudio presentado, lo cual, representa un abordaje inicial de la temática, además, de lo concerniente a la teoría como marco referencial para la investigación; elementos conceptuales, filosóficos, psicológicos y legales.

Antecedente de la investigación

A continuación, se presentan las investigaciones seleccionadas por estar relacionada con la presente investigación. Para ello, se tomó en cuenta lo propuesto por el mismo Martínez Miguélez (2004), quien al respecto recomienda referir las investigaciones acerca del tema o temas cercanos, considerando autores, año, enfoques y métodos empleados, conclusiones e interpretaciones teóricas a que llegaron y otros elementos de importancia.

Antecedentes internacionales

En el contexto internacional, están Martínez Angulo y Torres (2022), quienes desarrollaron en Bogotá, Colombia una investigación titulada Análisis del papel del liderazgo transformacional de los directivos docentes rurales en el fortalecimiento de la calidad educativa, con el objetivo de analizar cómo influye el liderazgo transformacional de los directivos docentes en la calidad educativa de la institución Francisco Torre León, de Puente Amarillo (Meta). Estuvo enmarcada en el paradigma hermenéutico, con un enfoque cualitativo de tipo exploratorio. Los autores resaltan entre los resultados, que los directivos docentes están

conscientes de la incidencia de un liderazgo transformacional y la calidad educativa, además, de su impacto en las comunidades educativas en el sector rural.

Además, se clarificó la relación del liderazgo transformacional con la autonomía, libertad, flexibilidad, proyección social, creatividad, escucha, comunicación, delegación de funciones y sentido ético. Todos estos aspectos, muestran su relación con la presente investigación dado que una de las conceptualizaciones más exploradas fue la de liderazgo transformacional, resaltando la efectividad de sus acciones para el trabajo en equipo en el contexto educativo; a mayor cohesión, mayor consenso y búsqueda de innovación para el alcance de las metas.

También, está la investigación desarrollada por Ramírez Becerra (2021), en Colombia, titulada El liderazgo transformacional en la gestión docente de aula, su objetivo general fue proponer un modelo de gestión docente de aula desde el liderazgo transformacional en el Colegio Gimnasio los Almendros. Abordaje realizado desde el paradigma cuantitativo, bajo la modalidad de proyecto factible, como aspectos resaltantes de las conclusiones, la autora refiere la prevalencia de un estilo de liderazgo democrático, autocrático y orientativo en la cotidianidad escolar. En cuanto a la gestión docente, si se cumple con la planeación, organización y control, mientras que la dirección se incumple, dando apertura a la propuesta del modelo de gestión basado en el liderazgo transformacional. Su relación con la presente investigación, radica que, al abordar el liderazgo transformacional en la gerencia educativa, aporta fundamentos teóricos relacionados con las categorías conceptuales en desarrollo.

Otra investigación a nivel internacional, es la titulada Liderazgo transformacional laboral en docentes de una universidad particular en la ciudad de Lima, desarrollada en Lima, Perú por Castro Palet (2020), con el objetivo de identificar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad particular en la ciudad de Lima, a través de un abordaje cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional. La autora menciona como conclusión, que se logró identificar la relación significativa entre las dimensiones del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, existiendo una diferencia marcada de acuerdo a los grupos etarios y la antigüedad laboral, más no entre los distintos géneros. Lo expuesto en esta investigación, es relevante para la presente porque aborda la temática de liderazgo transformacional y, muestra la necesidad de su praxis a fin de lograr una educación de calidad.

Antecedentes nacionales

En el ámbito nacional, está la investigación desarrollada por Montañez Huncaya de Salinas et al., (2022), titulada Estilos de liderazgo en organizaciones educativas: aproximaciones teóricas, cuyo objetivo fue describir los estilos de liderazgo en organizaciones educativas. La misma fue desarrollada desde la perspectiva de una revisión teórica documental y/o bibliográfica. Los autores presentan dentro de sus conclusiones que en el contexto educativo prevalecen los estilos de liderazgo más democráticos, flexibles y participativos, no existe un estilo de liderazgo absoluto, sino que, por el contrario, se aplican distintos estilos de liderazgo en función de las necesidades de la organización. La importancia de esta investigación en relación a la presente está centrada en el enriquecimiento teórico que la misma representa.

Otra investigación del ámbito nacional es la titulada Aproximación teórica al significado del liderazgo resiliente en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, de Mendoza (2020), quien con el propósito de generar una aproximación teórica al significado del liderazgo resiliente en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL-IPB), asumió el paradigma interpretativo desde la postura de Heidegger y, el método fenomenológico-hermenéutico. La triangulación de la información recopilada, permitió dar credibilidad a los hallazgos, los cuales fueron legitimados desde la propia voz de los informantes clave. De donde se derivó la teoría sustantiva reveladora del sentido social. Contenido que representa un enriquecimiento teórico-conceptual para la presente propuesta investigativa, a pesar de abordar otro estilo de liderazgo, su valor está centrado en el hecho de construir una teoría donde el sentido social es el eje generador de una teoría, mencionada como sustantiva.

Por otra parte, está la investigación titulada Liderazgo transformacional del docente en el ámbito escolar venezolano, desarrollada por Sojo (2019) con el propósito de reflexionar sobre liderazgo transformacional del docente en el ámbito escolar venezolano, a través de la revisión documental de literatura producida por estudiosos de la temática. La autora menciona como conclusión que el liderazgo transformacional es capaz de integrar una visión compartida entre los actores socioeducativos y propiciar nuevas visiones. Además de propiciar el compromiso colectivo de transformar; tanto a los educandos como al resto de los miembros de la organización escolar. Esta investigación guarda estrecha relación con la presente por estar centrada en dos de las categorías conceptuales fundamentales para la misma; el estilo de liderazgo transformacional en el contexto educativo en Venezuela.

La teoría como marco referencial para la investigación

Toda herramienta teórico-conceptual dentro de un proceso investigativo en el campo educativo está concatenada con los fundamentos epistemológicos que facilitarán la concepción de la realidad social y la construcción del tema-problema o situación de estudio (Rojas Hidalgo, 2015). Sin embargo, es necesario tomar en cuenta que;

...este marco es solo teórico-referencial, es decir, fuente de información y nunca modelo teórico en el cual ubicar nuestra investigación. Servirá para *contrastar*, después (en la etapa de contrastación), nuestras conclusiones con la de esos autores y así entenderlas mejor, pero *nunca para forzar e imponer* una interpretación” (Martínez Miguélez, 2004, p. 77).

A continuación, se presentan los elementos conceptuales, además, los fundamentos teóricos, filosóficos, psicológicos y legales que sustentan esta propuesta investigativa.

Elementos conceptuales

Los conceptos aquí referidos, tienen como propósito mostrar el significado de los mismo en el contexto investigativo de acuerdo a la perspectiva desde la cual se pretende abordar el fenómeno.

Liderazgo

Existen diversas definiciones desde distintos puntos de vista, para esta propuesta será considerada la concepción de Chiavenato (2001), quien lo define como “... la influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos mediante el proceso de la comunicación humana” (pp. 314-315). El mismo autor, refiere dicha influencia como una fuerza psicológica que abarca conceptos de poder y autoridad y, tiene implícitas maneras determinadas de fomentar cambios en el comportamiento de las personas.

Estilos de liderazgo. Entre los distintos enfoques sobre los estilos de liderazgos, está el de los pioneros Lewin, Lippitt y White (1939), presentado por Peris Pichastor (1998), el cual los divide en; autoritario, democrático, Laissez Faire. El primero, duro e impositivo, fija las directrices sin la participación del grupo; el segundo es activo, consultivo y orientador, las directrices son debatidas por el grupo, quien recibe su estímulo y apoyo; el tercero, permite que todos hagan su voluntad, su participación en el debate grupal es limitada. A partir de la década de los 70 se comienza a hablar de un líder transformador, identificando a aquel que se plantea

como meta la búsqueda del éxito personal y organizacional a través de la motivación. Este último estilo, constituye el eje de esta investigación.

Liderazgo transformacional

El concepto de liderazgo transformacional es original de Burns (1978), quien lo introdujo en una de sus investigaciones sobre líderes políticos. Este estilo centra su atención en el rol del líder como un agente de cambio, el cual promueve el compromiso y la motivación en el equipo, buscando generar relaciones y valoración hacia las actividades desarrolladas. En cuanto a este tipo de líder en el contexto venezolano, Fernández y Quintero (2017), afirman que este tipo de líder se caracteriza por tener cualidades para asumir riesgos, lograr cambios ante las situaciones presentes y una visión que le permite dilucidar las oportunidades presentes y aprovechables, “además, logra transmitir el interés e inspira a sus seguidores para que crean y asuman los mismos proyectos” (p. 60).

Dimensiones del liderazgo transformacional. Para este tipo de liderazgo, de acuerdo a la perspectiva de Bass y Avolio (1994), está estructurado por cuatro dimensiones:

1. Carisma: se refiere a la característica que hace que los seguidores sientan apego a su líder.
2. Motivación: a través de esta, el líder logra transmitir visiones inspiradoras.
3. Consideración individual: representa para los demás un modelo a seguir.
4. Estimulación intelectual: es la capacidad de incentivar el pensamiento creativo y la resolución de problemas por medio del pensamiento crítico y novedoso.

Gerencia

Este término, se refiere al cuerpo de conocimientos aplicables a la dirección efectiva de una organización (Krygier, 1988). En el contexto educativo, constituye el proceso que orienta la labor docente y administrativa de la institución y sus relaciones con el entorno a fin de lograr los objetivos mediante la acción de todos (Manes, 1999; Amarate, 2000).

Gestión gerencial. Es la interacción continua de las funciones administrativas lideradas por el gerente, a fin de utilizar de la manera más efectiva posible los recursos disponibles en la organización para el logro de objetivos y metas trazadas (Cortez, 2018). También, se puede definir como el conjunto de etapas sucesivas e interrelacionadas a través de las cuales se efectúa la administración, de allí que se caracteriza por ser un proceso integral (Münch, 2006). Dichas etapas son, planificación, organización, dirección y control (Robbins y Coulter, 2005).

Etapas de la gestión gerencial. A continuación, se define cada etapa de acuerdo al contexto de la acción investigativa; educativo:

1. Planificación: es un proceso basado en la racionalidad, abarca desde un análisis de la situación donde se desarrolla el aprendizaje, hasta la selección de estrategias que permitan el uso óptimo de los recursos y medios didácticos disponibles; todo acorde con los lineamientos curriculares correspondientes (Robbins y Decenzo, 2002).
2. Organización: es definida como el proceso gerencial que facilita la posibilidad de ordenar todos los elementos que la gerencia debe utilizar durante su gestión, además, de la preparación y la optimización de la información, a fin de contribuir con el alcance de los objetivos y al mantenimiento de un clima organizacional armonioso con parámetros flexibles que se adecuen al logro de metas (Montesino, 2010).
3. Dirección: este término corresponde al elemento de la administración para lograr la acción efectiva de lo planificado, es ejercida por quien administra la institución a través de decisiones que pueden ser tomadas directamente, o delegando y orientando al personal. Dicha función, en el contexto educativo es muy importante, “permite al director, como gerente de la institución poseer un cúmulo de conocimientos, habilidades y destrezas, para ejecutar el plan, transmitir información pertinente, orientar el proceso de toma de decisiones y generar retroalimentación sobre las actividades desarrolladas” (ob. cit., p. 58). Esto, en concordancia con lo expresado por Graffe (2002), quien afirma que, para ejercer la dirección de la escuela, se debe contar con un perfil profesional de competencias.
4. Control. Refiere a la función administrativa que permite la verificación de la ejecución del proceso, tal como fue planificado, considerando alguna falla emergente durante el mismo a fin de redireccionar para solventar; acción que se corresponde con el rol de quien administra o gerencia en el contexto educativo. Es verificar que cada una de las etapas de la gestión gerencial se estén desarrollando de conformidad con el plan, lineamientos y principios establecidos, a fin de detectar debilidades y riesgos; rectificarlos y evitar su repetición (Chiavenato, 2001).

Felicidad. El concepto refiere al estado de ánimo satisfactorio y duradero de las personas, sentido y manifestado al alcanzar diferentes logros que generan sentimiento de armonía, sin que esto signifique la ausencia de conflictos, pero si una actitud positiva para afrontar las situaciones adversas (Gonzales et al., 2018). Es un término que puede ser definido desde distintos enfoques y

contextos, por lo que se puede hablar de felicidad laboral, la cual compete a la presente propuesta investigativa.

Felicidad y bienestar. La comunidad científica, desde hace algunos años, ha asociado el nombre de bienestar con el de felicidad (ob. cit.). Autores como Bonilla et al., (2018); Iturrieta (2018) y Galindo (2019), mencionan a la felicidad o bienestar como términos subjetivos, ya que dependen de cada persona, aunque es un estado profundo, es temporal, puede variar de niveles y, la relacionan con la alegría, con la actitud positiva y la satisfacción, distante del éxito o la posesión de dinero; es una valoración que las personas hacen de sí mismas.

Felicidad laboral

Es un término común y como fenómeno ha sido poco estudiado, sin embargo, el enfoque moderno de la gerencia lo ha incorporado como aspecto importante a considerar, ya que en la actualidad las empresas buscan que sus trabajadores se sientan en un estado duradero de plenitud, satisfacción o serenidad, un estado de bienestar y equilibrio del espíritu y el cuerpo; un ambiente laboral saludable, libre de sufrimiento, estrés, ansiedad y perturbación (Najeh, 2019; Saldaña et al., 2020). Al respecto, Hernández-Gracia et al., (2023) expresan que dentro de los factores que tienen que ver con la felicidad, no solo están los intereses personales, sino también los grupales, además, no solo con lo que se recibe, sino también con lo que se le ofrece a los demás.

Considerando que diversas investigaciones muestran la estrecha interrelación entre los conceptos felicidad laboral y satisfacción laboral, en cuanto a las dimensiones de la felicidad laboral, se tomarán en cuenta las cinco mencionadas por Veldman et. al., (2013) para la satisfacción laboral; apoyo de gestión, autonomía, relaciones con los colegas, naturaleza del trabajo y condiciones de trabajo.

Fundamentos teóricos

De acuerdo a lo anteriormente expuesto, a continuación, se presentan dos enfoques como apoyo para la ubicación del fenómeno a estudiar en el contexto teórico, lo cual a su vez permitió ir vislumbrando el camino para la propuesta metodológica.

Teoría de las relaciones humanas. Surge por la necesidad de agregar elementos faltantes a las teorías administrativas, en su mayoría se enfocaban más en preocuparse por la empresa, los medios y los métodos, que por el personal. Algunos de los autores pionero de esta

teoría centrada en el humanismo y el bienestar de los trabajadores fueron: Elton Mayo, Mari Parket Follet y Max Weber (Rojas-Vargas y Madero-Gómez, 2018).

Dentro de los supuestos de la teoría de las relaciones humanas se estableció que necesidades, como el hecho de pertenecer a un grupo, la inclusión y el reconocimiento, son aspectos relacionados con la moral de los trabajadores, más aún que las condiciones físicas del ambiente laboral. Otro elemento fundamental, es el sentirse parte efectiva de un grupo social, sea formal o informal, lo que abarca el trabajo en equipo y la lealtad grupal. Todos estos aspectos, conjuntamente con el incentivo económico y la comunicación generan motivación.

Resaltando así el postulado de Mayo, referido por Espuny Tomás y Durán (2003), quien expresa que lo más importante de una organización son los humanos, ya que en desarrollo de sus funciones aportan a la misma talento, creatividad y dinamismo. De allí, la necesidad de que dentro de la gerencia sean observadores de las necesidades personales y colectivas, además, de los factores sociales y psíquicos que generan motivación. Aspectos inherentes a la temática de la presente investigación donde se abordó el liderazgo transformacional como un estilo gerencial para la búsqueda de la felicidad laboral, cuyo eje central es el ser humano y sus acciones, las cuales van concatenadas sea cual sea el contexto; personal-profesional-laboral.

Teoría de la motivación e higiene. Es también conocida como teoría de los dos factores, representada por Herzberg (1968), quien propone una teoría de la motivación en el trabajo, donde plantea acerca de la existencia de dos tipos de necesidades que afectan de manera diversa el comportamiento humano, donde están implícitos los factores de higiene y los motivadores. En cuanto a los primeros, su presencia no lleva a la motivación, sin embargo, su ausencia si lleva a la insatisfacción laboral, y son definidos por Griffin y Moorhead (2010) como extrínsecos al trabajo, dentro de ellos están el pago y la seguridad laboral; su denominación se debe a que representan las condiciones mínimas de trabajo.

En cuanto a los factores motivadores, refieren aquello que están relacionados con el trabajo o tarea en sí, su ausencia no provoca insatisfacción, sin embargo, su presencia si genera satisfacción y representan el impulso para el éxito laboral. Griffin y Moorhead (ob. cit.), los definen como intrínsecos al trabajo mismo, y dentro de estos están aspectos como el logro y el reconocimiento. Al respecto, Madero-Gómez (2019) opina que cuando Herzberg (1969) indica que el dinero no motiva, no se refiere a que no provoque movimiento, sino que su efecto no es intenso ni de larga duración, sobretodo en trabajadores de niveles medios a niveles altos.

Además, agrega que cuando se utiliza solo el dinero, abandonando los aspectos intrínsecos del trabajo, entonces el dinero u otro factor de higiene podrían utilizarse como motivadores.

Al igual que la teoría anterior, esta abarca aspectos estrechamente relacionados a las categorías conceptuales de esta propuesta investigativa, más aún cuando el abordaje se hizo en el contexto educativo, donde tanto los factores de motivación, como los de higiene referidos por Herzberg (1969), son temas de discusión.

Fundamentos psicológicos

Los fundamentos psicológicos para esta propuesta investigativa están concatenados con cada uno de los aspectos propuestos en cada capítulo, ya que servirán como guía para el abordaje que se pretende, es de decir, las acciones para explorar e interpretar las vivencias de los docentes en relación al liderazgo transformacional y la felicidad laboral.

La psicología positiva. Esta nueva perspectiva de la psicología, es definida como el estudio científico de las experiencias positivas, los rasgos individuales positivos, las instituciones que facilitan su desarrollo y los programas que ayudan a mejorar la calidad de vida de las personas, mientras previene o reduce la incidencia de la psicopatología (Seligman 2005). También es definida como el estudio científico de las fortalezas y virtudes humanas, las cuales dan apertura a la adopción perspectiva más abierta respecto al potencial humano, sus motivaciones y capacidades (Sheldon y King, 2001). Además, incluye las virtudes cívicas e institucionales que invitan a las personas a asumir responsabilidades sobre su comunidad, y se muestra dispuesto a ser un mejor ciudadano (Seligman y Csikszentmihalyi, 2000).

Entre las denominadas emociones positivas, están la felicidad y otros sentimientos de bienestar, descritas generalmente experimentadas ante un suceso significativo para la persona. Actualmente, existen suficientes datos para afirmar que las emociones positivas potencian la salud y el bienestar, favorecen el crecimiento personal, permitiendo sentimientos de satisfacción con la propia vida, tener esperanza, ser optimista y percibirse más feliz (Fredrickson, 2000); aspectos a los que apuesta la psicología positiva.

Tabla 1*Análisis de categorías*

Intencionalidad: Generar un estudio comprensivo del liderazgo transformacional como estilo gerencial para la búsqueda de la felicidad laboral en el subsistema de Educación Básica.

Directrices	Categorías	Conceptualización	Subcategorías
1. Indagar sobre la percepción del liderazgo transformacional en los procesos gerenciales que tienen los docentes en el subsistema de Educación Básica.	Liderazgo transformacional	Estilo de liderazgo que centra su atención en el rol del líder como un agente de cambio, el cual promueve el compromiso y la motivación en el equipo, buscando generar relaciones y valoración hacia las actividades desarrolladas (Burns, 1978).	• Carisma • Motivación • Consideración individual • Estimulación intelectual
2. Explorar en los docentes la manifestación de felicidad laboral de acuerdo a procesos gerenciales en el subsistema de Educación Básica.	Procesos gerenciales	Es la interacción continua de las funciones administrativas lideradas por el gerente, a fin de utilizar de la manera más efectiva posible los recursos disponibles en la organización para el logro de objetivos y metas trazadas (Cortez, 2018)	• Planeación • Organización • Dirección • Control
3. Interpretar desde las vivencias de los docentes el liderazgo transformacional como estilo gerencial para la felicidad laboral individual y colectiva en el subsistema de Educación Básica.	Felicidad laboral	Estado duradero de plenitud, satisfacción o serenidad, un estado de bienestar y equilibrio del espíritu y el cuerpo; un ambiente laboral saludable, libre de sufrimiento, estrés, ansiedad y perturbación (Najeh, 2019; Saldaña et al., 2020)	• Apoyo de gestión • Autonomía • Relaciones con los colegas • Naturaleza del trabajo • Condiciones de trabajo

MOMENTO III

FUNDAMENTACIÓN ONTOEPISTEMOLÓGICA

Paradigma de la investigación

La investigación cualitativa está enfocada en el estudio de la realidad en su contexto natural dándole sentido e interpretando los fenómenos que despiertan el interés del investigador, pero también tomando como punto principal lo investigado. De igual manera, permite profundizar ideas, amplitud, riqueza interpretativa y contextualización del fenómeno sin olvidar que el investigador se involucra y es parte del protagonismo de la misma, ya que esta es subjetiva y describe los hechos tal como se dan en la realidad.

Esto, es ratificado por Martínez Miguélez (2004) en su planteamiento acerca de la acepción filosófica de metodología cualitativa, donde indica;

No se trata, por consiguiente, del estudio de cualidades separadas o separables; se trata pues, del estudio de un todo *integrado* que forma o constituye primordialmente una *unidad de análisis* y que hace que algo *sea lo que es*: una persona, una entidad étnica, social, empresarial...

... la investigación cualitativa trata de identificar, básicamente, la naturaleza profunda de las realidades, su estructura dinámica, aquella que da razón plena de su comportamiento y manifestaciones. (p. 66)

De manera tal, dicha metodología no estudia condiciones que puedan investigarse por separado, sino la integración de sus partes ya que esto forma un solo análisis; equipara algo o a alguien en su contexto real y la dinámica de donde emerge. Lo cual, es sustentado por Rodríguez Gómez et. al., (1996) al alegar que la investigación cualitativa:

Estudia la realidad en su contexto natural, tal y como sucede, intentando sacar sentido de, o interpretar los fenómenos de acuerdo con los significados que tienen para las personas implicadas. La investigación cualitativa implica la utilización y recogida de una gran variedad de materiales-entrevista, experiencia personal, historias de vida, observaciones,

textos históricos, imágenes, sonidos - que describen la rutina y las situaciones problemáticas y los significados en la vida de las personas. (p. 1)

Es decir, la investigación cualitativa examina el entorno natural y su realidad, pretende así darle coherencia y describir los acontecimientos tomando en cuenta el significado que tiene para los sujetos involucrado en el suceso abordado. De allí, para su acción investigativa es necesario considerar toda información emergente de sus vivencias haciendo uso de diversos métodos y/o técnicas que permitan indagar y explorar fenómenos latentes.

El método como camino en construcción

Considerando lo anteriormente planteado, la metodología cualitativa representa una rigurosa descripción contextual de una situación o fenómeno expresado a través de acciones susceptibles de ser interpretado desde la información recopilada de manera sistemática para la comprensión de la realidad abordada. Desde esta perspectiva, el método es el camino o vía para alcanzar la meta planteada, ya que permite al investigador buscar las vertientes necesarias para ello.

Tomando en cuenta, la naturaleza del fenómeno estudiado en esta trayectoria investigativa el método más acorde para su abordaje desde una perspectiva cualitativa es el fenomenológico, ya que el mismo “se centra en el estudio de esas realidades vivenciales que son poco comunicables, pero que son determinantes para la comprensión de la vida psíquica de cada persona” (Martínez Miguélez, 2004, p. 139). Esto, en correspondencia con la presente investigación, la cual estuvo centrada en la indagación, exploración e interpretación desde las vivencias de los docentes del liderazgo transformacional como estilo gerencial para la felicidad laboral individual y colectiva en el subsistema de Educación Básica a fin, de generar un estudio comprensivo de dicho fenómeno siguiendo las etapas que se describen a continuación.

Etapas del desarrollo investigativo

Partiendo de lo ya expuesto, la investigación fue desarrollada siguiendo un plan organizado, sistemático y flexible, considerando las etapas y pasos propuestos por Martínez Miguélez (2004), autor cuya metodología está fundamentada en ideas de autores representativos de la orientación fenomenológica, en ellos; Husserl, Heidegger, van Kaam, Shutz, Spiegelberg, Giorgi, Kuiken, Moustakas, Riemen y Creswell.

Etapla previa: Clarificación de los presupuestos. Durante el proceso investigativo surgieron suposiciones básicas como argumentos lógicos acerca del fenómeno abordado. Sin embargo, estos debieron ser reducidos al mínimo, para de esta manera cumplir con el conocido proceso de epojé de Husserl. Por lo tanto, fue necesario suprimir dichas conjeturas y así evitar todo tipo de interferencia en el proceso investigativo. Es decir, se puso entre paréntesis todo prejuicio relacionado con el fenómeno abordado, tal como lo recomienda el ya mencionado autor.

Etapla descriptiva: Su objetivo se desarrolló en tres pasos, el cual fue lograr una descripción lo más completa y libre de prejuicios posible del fenómeno, pero que a su vez representara las vivencias de cada sujeto comprometido con la investigación; de una manera auténtica. “Una buena descripción en una *conditio sine qua non* para poder realizar una investigación digna de respeto, lograr conocimientos válidos y no embarcarse en por un camino de ilusión, engaño y decepción” (Martínez Miguélez, 2004, p. 141).

A continuación, se describen los pasos a seguidos en dicha etapa, respetando lo pautado por el ya referido autor: primeramente, **la elección de la técnica o procedimiento apropiado**, aquí la información recopilada sobre la cual, posteriormente, se hizo una descripción protocolar fue la entrevista semiestructurada a los sujetos comprometidos con el proceso investigativo, identificados como informantes clave, técnica que fue desarrollada de manera dialógica. La misma es descrita de manera detallada más adelante. Como segundo paso, **la realización de la observación, la entrevista, cuestionario o auto reportaje**, y el tercer paso la **elaboración de la descripción protocolar**. Para estos dos últimos, también se desarrollaron de acuerdo a las pautas dadas por el autor antes mencionado, lo cual está detallado más adelante en este mismo apartado, y la descripción protocolar en el momento IV.

Etapla estructural: Su eje de acción estuvo centrado en el estudio de las descripciones implícitas en los protocolos, y se llevó a cabo respetando los siete pasos, tal como lo recomienda Martínez Miguélez (2004), los cuales se fueron desarrollando de manera espontánea y sistemática; los primeros seis están tan entrelazados que es prácticamente imposible separarlos. El **primer paso: Lectura general de la descripción de cada protocolo**, aquí la descripción se hizo lo más completa posible, evitando en todo momento incluir elementos espurios, es decir, fuera de contexto o no auténticos. Esto, permitió el sumergimiento de manera mental en la realidad expresada. Paso que se cumplió posterior a varias lecturas y relecturas de las vivencias

de los sujetos comprometidos con el proceso investigativo, compiladas a través de las entrevistas grabadas y transcritas de manera textual.

El **segundo paso: Delimitación de las unidades temáticas naturales**, las mismas surgieron del significado de una afirmación o declaración relevante del protocolo, lo cual, fue determinado por la estructura donde se encontraba. El **tercer paso: Determinación del tema central que domina cada unidad temática**, en este momento se eliminaron las repeticiones o redundancias en cada una de las unidades temáticas, logrando así simplificar la extensión de todo el protocolo, luego se determinó el tema central de cada unidad, aclarando el significado de la misma de acuerdo a su relación con las otras y con el sentido del todo; conservando aun el lenguaje genuino de los sujetos involucrados en el proceso investigativo y evitando imponer aspectos teórico-conceptuales a la información emergente de las vivencias de los mismos.

El **cuarto paso: Expresión del tema central en lenguaje científico**, consistió en reflexionar acerca de los temas centrales emergentes de la reducción de las unidades temáticas, aun escritas en el lenguaje genuino de los sujetos de la acción investigativa, identificados más adelante como informantes clave, para luego expresar su contenido en lenguaje científico acorde con el contexto investigativo; la gerencia educativa, área donde convergen diversas disciplinas inherentes a las Ciencias de la Educación. El quinto paso: **Integración de todos los temas centrales en una estructura particular descriptiva**, tal como lo propone Martínez Miguélez (2004), surgió la estructura básica del fenómeno abordado desde las propias vivencias expresadas por los sujetos de la acción investigativa, contenida en la información contenida en el protocolo. Es importante destacar, que en todo momento se respetó la fidelidad de la misma, sin forzar la entrada de elemento teórico preestablecido alguno.

El **sexto paso: Integración de todas las estructuras particulares en una estructura general**, para este momento se logró integrar en una sola descripción la riqueza del contenido de las estructuras emergentes de los protocolos, lo cual vino a representar la fisionomía que caracteriza a cada sujeto comprometido con la investigación, lo cual facilitó la identificación y descripción del fenómeno estudiado; el liderazgo transformacional como un estilo gerencial para la felicidad laboral del docente venezolano. Representando esto a su vez la fisionomía común del grupo. El **séptimo paso: Entrevista final con los sujetos estudiados**, corresponde al último paso pautado por Martínez Miguélez (2004), consistió en realizar una entrevista con cada sujeto participante en la investigación a fin de compartir los resultados de la misma. Lo cual, se llevó a

cabo a manera dialógica, acción que permitió escuchar opiniones y captar reacciones que finalmente consistió en una realimentación al proceso investigativo.

El contexto del proceso investigativo

La investigación se desarrolló en el territorio escolar San Blas, ubicado en la parroquia Santa Rosa, Valencia, estado Carabobo, ya que los sujetos comprometidos con la misma desempeñan su acción laboral como docentes en instituciones educativas ubicadas en este espacio geográfico, incluyendo a la autora.

Informantes clave de la investigación

Para un proceso de investigación cualitativa, los informantes clave se eligen porque cumplen ciertos requisitos que, dentro del contexto, en este caso educativo no cumplen otros miembros del grupo o comunidad; por eso la importancia de la observación y la interrelación previa de quien investiga con estos. Al respecto, Martínez Miguélez (1996) expresa;

De esta manera, será la agudeza intelectual del científico la que exigirá la observación de muchos casos para intuir la esencia o naturaleza, o bien le bastará con muy pocos. Debido a ello, no es **verdad que cuanto mayor sea el grupo, mayor será la generalizabilidad** de los datos o estructura obtenida. No son las medidas estadísticas las que tienen el papel determinante, sino la inteligencia del investigador y la profundidad del estudio. (p. 128)

Por consiguiente, la selección de informantes puede definirse como una tarea continuada en la que se ponen en juego diferentes estrategias conducentes a determinar cuáles son las personas o grupos que, en cada momento del trabajo de campo, pueden aportar la información relevante de acuerdo a la intencionalidad de la investigación.

Considerando lo anteriormente expuesto, para esta investigación se seleccionaron tres docentes en ejercicio pertenecientes al territorio escolar San Blas, ubicado en la parroquia Santa Rosa, Valencia, estado Carabobo; ellos fueron los informantes clave, quienes conjuntamente con la investigadora, también docente en ejercicio en el mismo contexto, conformaron el equipo investigador.

Técnica y procedimiento de recolección de la información

El investigador es quien, mediante diversos métodos o técnicas, recoge los datos o información, es decir, es quien observa, entrevista, revisa documentos, conduce sesiones, entre otras actividades inherentes al proceso investigativo. No sólo analiza, sino que es el medio de obtención de la información. Por otro lado, en la indagación cualitativa los instrumentos no son

estandarizados, sino que se trabaja con múltiples fuentes de datos, que pueden ser entrevistas, observaciones directas, documentos, material audiovisual, otros (Hernández Sampieri et. al., 2014).

Para esta investigación se empleó como técnica para la recopilación de la información la entrevista semiestructurada, la cual permitió comprender el propósito de lo que piensan los informantes clave seleccionados. Además, por medio de la observación y contacto constante ayudó también a conocer diferentes ópticas sobre el liderazgo transformacional como un estilo gerencial para la felicidad laboral del docente venezolano. En este sentido, la entrevista como técnica tuvo gran sintonía epistemológica; se desarrolló a manera de diálogo utilizando el guion que se muestra en el apéndice B como guía para la misma.

En relación al uso del referido procedimiento para recoger la información para el desarrollo de esta investigación, es importante tomar en cuenta que el mismo se llevó a cabo posterior a la aceptación por parte de los informantes, quienes previamente dieron su permiso a través del Consentimiento Informado, el cual fue elaborado y dado a conocer de acuerdo a lo pautado en el segundo capítulo del Código de ética para la vida del Ministerio del Poder Popular para la Ciencia, Tecnología e Industrias Intermedias (2011); se presenta en el apéndice A.

Organización, análisis e interpretación de la información

Una vez realizadas las entrevistas a los cuatro informantes clave seleccionados, se procedió a la organización, análisis e interpretación de la información recolectada a fin de identificar los aspectos a considerar para generar el estudio comprensivo del liderazgo transformacional como estilo gerencial para la búsqueda de la felicidad laboral en el subsistema de Educación Básica, en concordancia con la intencionalidad de la investigación.

Dicho proceso de organización del material protocolar para su análisis e interpretación de la información se hizo siguiendo las etapas y pasos pautado por Martínez Miguélez (2004) para el método fenomenológico, tal como fue detallado en párrafos que anteceden en este mismo apartado, cuyos detalles y resultados son presentados de manera detallada en el momento III.

Criterios de valoración científica

La valoración científica de la investigación se determinó de acuerdo a los criterios de validez y fiabilidad presentados detalladamente por Martínez Miguélez (2007), dentro de los cuales están los siguientes:

Credibilidad: este criterio expone que todos los datos de la investigación sean aptos, es decir, creíbles. Se logró cuando la investigadora comparó los hallazgos generados mediante las observaciones prolongadas con las de las fuentes investigadas; de este modo la información recolectada permitió una aproximación sobre lo que piensan y sienten los informantes.

Consistencia: se logró con la obtención de los hallazgos, a través de la comparación de los protocolos derivados de los diferentes sujetos del equipo investigador que recogió información relacionada en el campo y verificó los mismos durante su análisis.

La transferibilidad o aplicabilidad: se trató de examinar qué tanto se ajustan los hallazgos con otro contexto, es decir, si pueden ser transferidos a otras instituciones con características afines a las que presentaran el municipio escolar San Blas de la parroquia Santa Rosa; contexto de la acción investigativa.

Confirmabilidad o factibilidad: refiere el permitir que otro investigador sondee la indagación y llegue a conclusiones aproximadas a las del investigador original, por lo tanto, la autora usó equipo de grabación y llevó registro escrito de las entrevistas. También, se presenta información detallada sobre las particulares de los informantes y los criterios considerados para su selección, además de tener constancia del contexto físico en cual se hizo el abordaje investigativo.

Aspectos bioéticos de la investigación

Esta investigación, se desarrolló considerando lo expuesto por Herraiz (2023), quien sostiene que la bioética en el contexto investigativo implica considerar aspectos como el consentimiento informado de los participantes, la minimización de riesgos y daños, la equidad en la selección de los participantes, la protección de la privacidad y confidencialidad de la información, así como la revisión ética y el escrutinio de los protocolos de investigación. Aspectos que ya fueron presentados anteriormente donde se citó lo correspondiente a seguir lo pautado por el Ministerio del Poder Popular para la Ciencia, Tecnología e Industrias Intermedias (2011), en el Código de ética para la vida.

Resaltando de esta manera, que la importancia de la bioética en la investigación radica en garantizar el respeto por la dignidad y los derechos de los seres humanos utilizados en los estudios, así como en promover la integridad científica y la confianza pública en la investigación.

Valor social

El valor social se refiere a la importancia de la información que un estudio generó. La cual, puede ser importante en razón de su relevancia directa para comprender o intervenir en una situación de salud importante o por la contribución esperada a la investigación que probablemente va a promover la salud de las personas o la salud pública, que justifique riesgos y costos (Hernández, 2019), entendiendo la salud como bienestar del ser humano en todo contexto de acción laboral.

En este sentido, la investigación proyectada representa valor social ya que el estudio comprensivo aquí contenido emergente de su abordaje, además, de servir de apoyo para futuras investigaciones, constituye un valioso material teórico para la comprensión de la realidad del contexto educativo donde temas como el liderazgo transformacional representa un hito para la felicidad laboral del docente venezolano.

MOMENTO IV

PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Presentación del material protocolar

El material protocolar que se presenta a continuación, se organizó, en un primer momento, de manera individual considerando las vivencias expresadas por cada uno de los cuatro informantes clave, como sujetos comprometidos con el proceso investigativo, todos docentes activos en instituciones educativas públicas ubicadas en el contexto identificado en el apartado correspondiente del momento III; en el cual, también ejerce la docencia la investigadora.

Dicha información, aparece en el siguiente orden: presentación de cada infórmate clave, con un seudónimo que la identifica, a fin de resguardar su identificación personal, la transcripción textual de la entrevista, el proceso de análisis (Martínez Miguélez, 2004) de donde emergieron las unidades temáticas, el tema central y su correspondiente expresión en lenguaje científico, y finalmente la discusión de los resultados donde se contrastan los mismos, con los hallazgos de otros investigadores y con los fundamentos teóricos que sirvieron como apoyo para la ubicación del fenómeno a estudiar en dicho contexto.

Cabe destacar, que la transcripción textual cada entrevista se hizo respetando siempre el lenguaje genuino de cada sujeto, incluyendo los momentos de silencio y las repeticiones, en cada una de estas la intervención de la investigadora está identificada con la letra **I**, y la de los informantes clave con la **E**. Para las grabaciones de las mismo se utilizó un teléfono celular inteligente, Redmi 9. El espacio físico seleccionado e identificado más adelante, fue adecuado para desarrollar dicha actividad, lo cual permitió establecer un clima de confianza y una comunicación fluida.

Tabla 2

Presentación y protocolo del informante clave A

Seudónimo: Violeta

Género: femenino

Lugar de la entrevista: Café Michelena

Fecha/Hora: 16 de mayo de 2024: 8.15 a. m.

Categorización: unidades temáticas	Nº	Transcripción textual de la entrevista
Prevalencia de interés personales	1	I: ¿Cómo defines el liderazgo predominante en el estilo
	2	de gerencia que prevalece en la institución educativa
	3	donde te desempeñas como docente?
	4	E: Déjame leer nuevamente la pregunta... actualmente no
	5	lo veo muy bien porque siento que están divididos, <u>aquí hay</u>
	6	<u>tres personas encargadas de liderizar y cada uno estaaaa</u>
	7	<u>comoo opinando a su conveniencia</u> y como que <u>no llegan</u>
	8	<u>un poco a una unión</u> , para que nos puedan no se encaminar
	9	a todos, como para ir funcionando en un solo camino. Y si
	10	ellos <u>no se ponen de acuerdo</u> entonces hay como tres
	11	caminos y es más complicado ok.
Necesidad de comunicación efectiva	12	I: ¿Qué elementos le agregarías al liderazgo que
	13	predomina en el estilo de gerencia que prevalece en la
	14	institución educativa donde te desempeñas como
	15	docente?
	16	E: <u>Comunicación</u> , ante todo, ah tanto ellos como jefes para
	17	nosotros, es como que no demos todo por sentado y que si
	18	se quiere hacer un trabajo se haga o <u>se explique de la mejor</u>
	19	<u>manera</u> .
	20	I: Desde tus vivencias como docente en el subsistema de
	21	Educación Básica, ¿te sientes feliz en tu contexto
	22	laboral?
Ausencia de felicidad en el contexto laboral	23	E: Feliz... (hace silencio). Acostumbrada me siento, <u>feliz</u>
	24	<u>no me siento</u> .
	25	I: Desde tu percepción como docente en el subsistema de
	26	Educación Básica, ¿qué aspectos deben predominar
	27	para lograr felicidad en tu contexto laboral?
	28	E: Comunicación también eh, eh que se tome en cuenta el
	29	trabajo que uno está haciendo como docente eh <u>que se</u>
	30	<u>valore más que todo, que se valore el trabajo que uno está</u>
	31	<u>haciendo</u> .
	32	I: Desde tu perspectiva como docente en el subsistema
	33	de Educación Básica, ¿cómo debe ser e liderazgo en el
	34	estilo gerencial para predomine la felicidad individual y

	35	colectiva en el contexto laboral?
La motivación como eje	36	Ah, ah, ah creo que ellos como líderes deben tratar de
de acción para la	37	<u>motivar a que uno siga haciendo las cosas este para mejor,</u>
felicidad laboral	38	<u>porque</u> en el momento de uno sentirse <u>motivado</u> va a
	39	trabajar en función a esa <u>motivación</u> y a su vez <u>nosotros</u>
	40	<u>motivamos a los estudiantes</u> para que trabajen de la mejor
	41	manera.

Tabla 3

Percepción de Violeta acerca del liderazgo transformacional como estilo gerencial para la felicidad laboral individual y colectiva en el subsistema de Educación Básica

Unidad temática	Tema central	Expresión en lenguaje científico
• Prevalencia de interés personales • Necesidad de comunicación efectiva • Ausencia de felicidad en el contexto laboral • La valoración del desempeño laboral como necesidad • La motivación como eje de acción para la felicidad laboral	Violeta, siente que en la institución educativa donde se desempeña como docente las personas que lideran, actúan de manera individualizada (L 5-9), y al no haber una comunicación efectiva (L 16 y 19) prevalecen los intereses particulares. Por lo que no se puede hablar de felicidad laboral (L 23-24), para ello es necesario la valoración del desempeño laboral (L 29-31) y la motivación multidireccional (L 37-40).	En el contexto de la acción investigativa, Violeta percibe un liderazgo autoritario, centrado en intereses particulares, contrario a uno transformacional como un agente de cambio, capaz de promover el compromiso, la comunicación efectiva y motivación en el equipo, buscando generar relaciones, valoración de y hacia las actividades desarrolladas. Aspectos básicos un ambiente laboral saludable, idóneo para la felicidad laboral.

Tabla 4

Presentación y protocolo del informante clave B

Seudónimo: Rosa

Género: femenino

Lugar de la entrevista: Café Michelena

Fecha/Hora: 16 de mayo de 2024: 9.50 a. m.

Categorización: unidades temáticas	Nº	Transcripción textual de la entrevista
Liderazgo compartido: el líder como guía y organizador	1	I: ¿Cómo defines el liderazgo predominante en el estilo
	2	de gerencia que prevalece en la institución educativa
	3	donde te desempeñas como docente?
	4	E: Eh bueno, si es evidente el liderazgo en la institución
	5	donde trabajo porque <u>hay un grupo de personas que</u>
	6	<u>siempre se encargan en guiar y dirigir las diferentes</u>
	7	<u>actividades es un liderazgo que se evidencia a simple vista</u>
	8	<u>y bueno gracias a eso se cumplen diferentes actividades</u>
	9	<u>dentro de la institución.</u>
Necesidad de liderazgo colaborativo	10	I: ¿Qué elementos le agregarías al liderazgo que
	11	predomina en el estilo de gerencia que
	12	prevalece en la institución educativa donde te
	13	desempeñas como docente?
	14	E: Yo le agregaría que fuese un <u>liderazgo un poco más</u>
	15	<u>colaborativo</u> , es decir, que a pesar que hay un grupo de
	16	personas que dirigen y guían las diferentes actividades por
	17	su energía y carácter, deberían escuchar un poco más y
	18	aceptar las sugerencias de los demás elementos o individuo
Necesidad de comunicación efectiva e	19	de la organización.
	20	I: Desde tus vivencias como docente en el subsistema de
	21	Educación Básica, ¿te sientes feliz en tu contexto
	22	laboral?
	23	E: Eh, no siento que el proceso de aprendizaje va muy
	24	adelantado en cuanto a tecnología y medios para transmitir
	25	estrategias para impartir el aprendizaje, y bueno muy poco
	26	se evidencia esto en las aulas de clases. Yo comentaba con
	27	mis estudiantes que muy poco hago uso del pizarrón en la
	28	materia que doy, que quizás sería más funcional para mí,
	29	para mis clases, pero para mis chicos las vivencias de las
	30	visitas a sitios históricos o material tecnológico.
	31	I: Desde tu percepción como docente en el subsistema de
	32	Educación Básica, ¿qué aspectos deben predominar
	33	para lograr felicidad en tu contexto laboral?
	34	E: Suspiro... este... Silencio. Que las partes sean

integración grupal	35 escuchadas en que haya una mejor <u>comunicación efectiva</u> 36 <u>dentro de la institución</u> tanto lo que es de la triada o la 37 comunidad educativa representante, estudiante y personal 38 que labora dentro de la institución que con una 39 <u>planificación más elaborada</u> o con mucho más tiempo 40 previo se realicen las actividades y comunicación efectiva 41 se desarrollarían las actividades con <u>mejor actitud y</u> 42 <u>motivación</u> .
	43 I: Desde tu perspectiva como docente en el subsistema 44 de Educación Básica, ¿cómo debe ser el liderazgo en el 45 estilo gerencial para predomine la felicidad individual y 46 colectiva en el contexto laboral?
Necesidad de trabajo en equipo	47 Bueno, me parece que es algo súper complejo porque 48 estess, todas las personas son completamente deferentes, 49 pero si hay que ir superando todas esas fases de equipo al 50 momento de tener diferencia para conectar una sinergia 51 entre las partes y así el personal ser escuchado o dividir o 52 delegar <u>el trabajo entre el equipo trabajarían de una manera</u> 53 <u>más fluida y los trabajos serían más eficientes</u> .

Tabla 5

Percepción de Rosa acerca del liderazgo transformacional como estilo gerencial para la felicidad laboral individual y colectiva en el subsistema de Educación Básica

Unidad temática	Tema central	Expresión en lenguaje científico
- Liderazgo compartido: el líder como guía y organizador - Necesidad de liderazgo colaborativo - Necesidad de comunicación efectiva - Necesidad de trabajo en equipo	Rosa considera que en la institución donde se desempeña como docente existe un liderazgo compartido, ya que está distribuido entre un grupo de personas, el cual se caracteriza por guiar el desarrollo de actividades (L. 5-9). Sin embargo, siente que es necesario que este liderazgo sea más colaborativo (L. 14-15), que exista una comunicación efectiva (L. 35-36), integración grupal (L. 39, 41 y 42), y se fomente el trabajo en equipo (L. 52-53).	En el contexto de la acción investigativa, Rosa percibe la presencia de un liderazgo compartido ejercido por un grupo, quienes guían el desarrollo de actividades. Sin embargo, reina la necesidad de un liderazgo colaborativo, cónsono con el transformacional, el cual se caracteriza por asumir riesgos, lograr cambios ante las situaciones presentes y una visión que le permite dilucidar las oportunidades presentes y aprovechables. Para esto, se requiere una comunicación efectiva y el trabajo en equipo.

Tabla 6*Presentación y protocolo del informante clave C***Seudónimo:** Jazmín**Género:** femenino**Lugar de la entrevista:** Café Michelena**Fecha/Hora:** 16 de mayo de 2024: 10.30 a. m

Categorización: unidades temáticas	Nº	Transcripción textual de la entrevista
Ausencia de liderazgo	1	I: ¿Cómo defines el liderazgo predominante en el estilo
	2	de gerencia que prevalece en la institución educativa
	3	donde te desempeñas como docente?
	4	E: <u>Poco eficiente.</u>
Necesidad de un liderazgo participativo	5	I: ¿Qué elementos le agregarías al liderazgo que
	6	predomina en el estilo de gerencia que
	7	prevalece en la institución educativa donde te
	8	desempeñas como docente?
Conformidad con actividad desempeñada	9	E: <u>Que sea más participativo</u> y que sea más de guiar de
	10	predicar con ejemplo.
	11	I: Desde tus vivencias como docente en el subsistema de
	12	Educación Básica, ¿te sientes feliz en tu contexto
Necesidad de comunicación efectiva	13	laboral?
	14	E: Me siento bien con mi trabajo, <u>con lo que hago con eso</u>
	15	<u>me siento bien.</u>
	16	I: Desde tu percepción como docente en el subsistema de
Necesidad de liderazgo eficiente	17	Educación Básica, ¿qué aspectos deben predominar
	18	para lograr felicidad en tu contexto laboral?
	19	E: Repite otra vez me perdí... Ah ya, que haya <u>mejor</u>
	20	<u>comunicación</u>, que la información que se dé sea clara y
	21	precisa que no haya diferentes maneras de información y
	22	muchos mandatos.
	23	I: Desde tu perspectiva como docente en el subsistema
	24	de Educación Básica, ¿cómo debe ser e liderazgo en el
	25	estilo gerencial para predomine la felicidad individual y
	26	colectiva en el contexto laboral?
	27	<u>Eficiente debe ser más comprensivo</u>, y las tareas que se
	28	designen deben ser más claras.

Tabla 7

Percepción de Jazmín acerca del liderazgo transformacional como estilo gerencial para la felicidad laboral individual y colectiva en el subsistema de Educación Básica

Unidad temática	Tema central	Expresión en lenguaje científico
• Ausencia de liderazgo • Necesidad de un liderazgo participativo • Conformidad con actividad desempeñada • Necesidad de comunicación efectiva • Necesidad de liderazgo colaborativo	Jazmín siente que en la institución donde se desempeña como docente existe ausencia de liderazgo (L 4), por lo que prevalece la necesidad de un liderazgo participativo (L 9), eficiente (L 27) y una comunicación efectiva (L 19-20). De allí, que en vez de sentir felicidad laboral, se da es una conformidad con su acción docente (L 14-15).	En el contexto objeto de la investigación, para Jazmín el liderazgo no se hace evidente en ninguno de sus estilos. De allí, está latente una necesidad de liderazgo participativo y colaborativo lo que daría apertura al transformacional, idóneo para el contexto educativo, ya que se plantea como meta la búsqueda del éxito personal y organizacional a través de la motivación y la comunicación asertiva.

El liderazgo transformacional como estilo gerencial para la búsqueda de la felicidad laboral

Con el propósito de continuar presentado el desarrollo investigativo, de acuerdo a las etapas y pasos recomendados por Martínez Miguélez (2004), a continuación, se muestra una estructura descriptiva lograda con la integración de los temas centrales emergentes del material protocolar. Es decir, considerando la visión de cada uno de los sujetos comprometidos con este proceso investigativo, ya identificadas con los seudónimos Violeta, Rosa y Jazmín.

Es importante señalar, que dicha estructura contiene las percepciones particulares integradas en una general, lo cual representa una fusión del quinto y sexto paso de la etapa estructural, descrita en las etapas del proceso investigativo descritas en el momento III. La referida integración, se logró de manera espontánea gracias a la naturaleza del fenómeno abordado y a la información compilada a través de las entrevistas, presentadas en el protocolo de cada informante clave.

En este sentido, el liderazgo transformacional representa un agente de cambio, capaz de promover el compromiso, la comunicación efectiva y motivación en el equipo, buscando generar relaciones, valoración de y hacia las actividades desarrolladas. Se caracteriza por asumir riesgos, lograr cambios ante las situaciones que se presentan y una visión que le permite dilucidar las oportunidades emergentes aprovechables. Para lo cual, se requiere una comunicación efectiva y el trabajo en equipo.

De allí, que el liderazgo transformacional es idóneo para el contexto educativo, ya que se plantea como meta la búsqueda del éxito personal y organizacional a través de la motivación y la comunicación asertiva. Es decir, sus aspectos básicos fomentan un ambiente laboral saludable, apto para la felicidad laboral por lo que constituye un estilo gerencial para la búsqueda de dicho bienestar.

Sin embargo, en el contexto abordado prevalece un liderazgo con características distantes al transformacional, ya que en oportunidades no se hace evidente la presencia de estilo alguno de liderazgo, en otras predomina un liderazgo autoritario, centrado en intereses particulares, ejercido por grupos minoritarios, quienes, a pesar de guiar el desarrollo de actividades, generan un clima donde reina la necesidad de un liderazgo participativo y colaborativo que de apertura al transformacional.

De allí, que el liderazgo transformacional como estilo gerencial para la búsqueda de la felicidad laboral se presenta como una necesidad latente, individual y colectiva, en el subsistema de Educación Básica, realidad que amerita ser considerada como aspecto de emergencia, ya que la gerencia educativa por ser un proceso interactivo, participativo y constructivo de nuevos saberes, sus actores, en este caso docentes, tienen el compromiso natural de ser promotores de transformaciones a fin de proponer y alcanzar metas organizaciones; derrumbando barreras propias de tiempos de crisis y de realidades complejas.

Desde la perspectiva de otras investigaciones

El propósito de esta etapa es presentar una contrastación entre los resultados obtenidos con el desarrollo de esta investigación con las presentadas por otros investigadores de distintas latitudes, a fin de compararlas o contraponerlas, y así, lograr mejor comprensión del fenómeno abordado (Martínez Miguélez, 2004). Acción, que facilitó una integración y enriquecimiento del presente corpus como respuesta a la intencionalidad investigativa de generar un estudio comprensivo del liderazgo transformacional como estilo gerencial para la búsqueda de la

felicidad laboral en el subsistema de Educación Básica; desde las vivencias de los mismos sujetos participantes, docentes en ejercicio en el nivel educativo ya señalado. A continuación, se presenta la información emergente de dicho proceso.

Martínez Angulo y Torres (2022) lograron detectar que los directivos docentes de la zona rural en Bogotá, Colombia están conscientes de la incidencia de un liderazgo transformacional en la calidad educativa. Así como también, tienen clara la relación de este estilo de liderazgo con la autonomía, libertad, flexibilidad, proyección social, creatividad, escucha, comunicación, delegación de funciones y sentido ético, guardando semejanza con lo encontrado durante este proceso investigativo, ya que los docentes de Educación Básica del contexto abordado están conscientes de que el liderazgo transformacional es la vía idónea para un ambiente laboral saludable, factor primordial para la felicidad laboral.

Por su parte, Ramírez Becerra (2021) durante el proceso investigativo desarrollado con la finalidad de proponer un modelo de gestión docente de aula desde el liderazgo en un colegio de Colombia, logró detectar la prevalencia de un estilo de liderazgo democrático, autocrático y orientativo en la cotidianidad escolar, hecho similar a lo detectado en la presente investigación, cuando se exploró en los docentes la manifestación de felicidad laboral de acuerdo al liderazgo en procesos gerenciales en el subsistema de Educación Básica, y se develó la latencia de otros que concuerdan con los tipos de liderazgo clásico del enfoque de Lewin, Lipitt y White (1939) referido por Peris Pichastor (1998), como autoritario y Laissez Faire. Caracterizándose el primero por fijar directrices omitiendo la participación del grupo, y el segundo por carecer de metas y límites definidos en pro del éxito personal e institucional.

Lo cual, contrasta con la visión de Castro Palet (2020) quien logró identificar que, si existe una correlación significativa entre las dimensiones del liderazgo transformacional y la satisfacción laboral, en Lima, Perú. Esto, va en concordancia con el concepto de liderazgo transformador, estilo donde se establece como meta la búsqueda del éxito personal y organizacional a través de la motivación. Así como también, en la concepción de Burns (1978), quien lo define como aquel estilo cuya atención está centrada en el líder como un agente de cambio, comprometido y utiliza la motivación en los equipos como eje generador de valoración por las actividades desarrolladas en el contexto laboral; aspectos inherentes a la felicidad laboral.

En relación al contexto venezolano, al cual corresponde la presente investigación, se puede mencionar a Montañez Huncaya de Salinas et al., (2022), quienes expresan que en el

ámbito educativo más allá de prevaler un estilo de liderazgo definido, surgen diferentes de acuerdo a las necesidades institucionales. Idea que concuerda con el liderazgo resiliente mencionado por Mendoza (2021) en su teoría sustantiva reveladora del sentido social. Así como también, con la visión de Sojo (2019), quien posterior a un proceso investigativo concluye que, un líder transformacional posee capacidad integrativa de la visión compartida entre los actores comprometidos con los procesos socioeducativos a fin de generar nuevas visiones que apuntalen y hacia la transformación de todo el conglomerado, incluyendo a todos los miembros de la organización escolar.

Todos estos aspectos, se corresponden con el estudio comprensivo del liderazgo transformacional como estilo gerencial para la búsqueda de la felicidad laboral en el subsistema de Educación Básica, donde se da respuestas a cómo perciben los docentes el liderazgo transformacional como estilo gerencial en pro de la felicidad laboral en el subsistema de Educación Básica, es decir, cómo lo vivencian y qué aspectos lo caracterizan. Aportando de esta manera, al subsistema de Educación Básica elementos que den apertura a la identificación de dicho estilo de liderazgo como el óptimo para la felicidad laboral.

Entendido dicho concepto como un estado duradero de plenitud, satisfacción o serenidad, lo que contempla un estado de bienestar, equilibrio del espíritu y el cuerpo. Es decir, un ambiente laboral saludable, libre de sufrimiento, estrés, ansiedad y perturbación, tal como es concebido por autores como Najeh (2019) y Saldaña et al., (2020). También, es importante destacar que el concepto de felicidad laboral está interrelacionado con el de satisfacción laboral, en el cual Veldman et. al., (2013) destaca las siguientes dimensiones: apoyo de gestión, autonomía, relaciones con los colegas, naturaleza y condiciones de trabajo; elementos inherentes a la felicidad en el contexto laboral.

Desde una perspectiva teórica

Considerando, que “En la metodología fenomenológica, la discusión de los resultados sigue un camino muy diferente al método científico tradicional” (Martínez Miguélez, 2004, p. 153), en este último apartado se presenta una contrastación entre los fundamentos teóricos presentados en el momento II como apoyo para la ubicación del fenómeno a estudiar en el contexto teórico, es decir, del liderazgo transformacional como estilo gerencial para la búsqueda de la felicidad laboral en el subsistema de Educación Básica. De esta manera, se culmina el estudio comprensivo de dicho fenómeno teniendo presente que el mismo, constituye una

aproximación, ya que, al formar parte del área gerencial inherente a la comprensión del comportamiento humano, lo lineal y cuantificable propio del enfoque causal-determinista “no son explicaciones suficientes y que, en ocasiones fallan como tales” (Martínez Miguélez, 2004, p. 153).

Lo cual, es acorde con lo planteado en la teoría de las relaciones humanas cuyos representantes son Elton Mayo, Mari Parket Follet y Max Weber. Ya que la misma, surgió por la necesidad de agregar elementos faltantes a las teorías administrativas, que hasta entonces estaban enfocadas en asuntos propios de la empresa, los medios y los métodos, que por el personal (Rojas-Vargas y Madero-Gómez, 2018). Estableciéndose a partir de esta, el pertenecer a un grupo, la inclusión y el reconocimiento, como aspectos relacionados con la moral de los trabajadores, además, de considerar las condiciones físicas del ambiente laboral, conjuntamente con el incentivo económico y la comunicación generan motivación.

De allí, la importancia de que dentro de las acciones gerenciales sean atendidas las necesidades personales y colectivas, los aspectos sociales y psíquicos, ya que son fundamentales para la motivación; elemento inherente al presente estudio comprensivo del liderazgo transformacional como estilo gerencial para la búsqueda de la felicidad laboral en el subsistema de Educación Básica, cuyo epicentro de la acción investigativa es el ser humano y toda aquella acción asociada a su comportamiento en cualquier contexto; personal-profesional-laboral.

En relación a la teoría de las relaciones humanas, están las emociones positivas como la felicidad y otros sentimientos de bienestar, sobre lo cual existen datos para afirmar que las emociones positivas potencian la salud y el bienestar, favorecen el crecimiento personal, permitiendo sentimientos de satisfacción con la propia vida, ser optimista y percibirse más feliz (Fredrickson, 2000); aspectos a los que apuesta la psicología positiva. Y que en el desarrollo del proceso investigativo afloraron como necesidades latentes, lo cual fue percibido desde las expresiones genuinas de los sujetos comprometidos con el mismo; *“que se valore más que todo, que se valore el trabajo que uno está haciendo”, “motivar a que uno siga haciendo las cosas este para mejor, porque en el momento de uno sentirse motivado va a trabajar en función a esa motivación y a su vez nosotros motivamos a los estudiantes para que trabajen de la mejor manera”, “Acostumbrada me siento, feliz no me siento.”*

Otra de las teorías de apoyo al proceso investigativo fue la de motivación e higiene representada por Herzberg (1969), centrada en la motivación en el contexto laboral y plantea la

existencia de las principales necesidades que afectan el comportamiento humano; los factores de higiene y los motivadores. El autor, alega que la presencia de los primeros no es motivante, mientras su ausencia si lleva a la insatisfacción laboral. Entre estos están el pago y la seguridad laboral, y representan las condiciones mínimas de trabajo. Aspectos, extrínsecos al desempeño laboral del docente, en este caso en el subsistema de Educación Básica, cuya importancia quedó tras bastidores durante el abordaje investigativo.

En concordancia, con lo planteado por Griffin y Moorhead (2010), quienes plantean que los factores motivadores son aquellos relacionados con el trabajo en sí, tales como el logro y el reconocimiento. Aspectos que también emergieron durante el desarrollo investigativo a través de las siguientes expresiones: *“que se valore más que todo, que se valore el trabajo que uno está haciendo”, “... se realicen las actividades y comunicación efectiva se desarrollarían las actividades con mejor actitud y motivación”*.

HALLAZGOS DEL PROCESO INVESTIGATIVO

Generar un estudio comprensivo del liderazgo transformacional como estilo gerencial para la búsqueda de la felicidad laboral, individual y colectiva, en el subsistema de Educación Básica desde la interpretación de las vivencias de los mismos docentes, sujetos participantes en el proceso investigativo, constituyó un proceso dinámico y creativo que permitió ir construyendo la estructura requerida para la comprensión profunda del ya referido fenómeno.

Para ello, fue fundamental la intervención de los informantes con sus experiencias como docentes en el contexto de Educación Básica, también su interrelación con la investigadora permitió la fluidez de la información durante las entrevistas. Además, la contrastación de dicha información con la obtenida por otros investigadores, internacionales y nacionales, facilitó la construcción de la estructura integrativa antes presentada, así como descubrir hallazgos relevantes en este proceso investigativo; expuestos a continuación:

Los docentes perciben el liderazgo transformacional como estilo gerencial en pro de la felicidad laboral en el subsistema de Educación Básica como una necesidad latente en dicho contexto, ya que, si se percibe la presencia de un liderazgo autoritario, centrado en intereses particulares, contrario a uno transformacional como un agente de cambio, capaz de promover el compromiso, la comunicación efectiva y motivación en el equipo, que además, busque generar relaciones, valoración de y hacia las actividades desarrolladas. Siendo estos, aspectos básicos para un ambiente laboral saludable, idóneo para la felicidad laboral, cónsonos con lo planteado en los elementos teóricos que apoyaron el proceso investigativo.

En ocasiones, el liderazgo vivenciado en dicho contexto presenta como característica que es compartido, ejercido por un grupo, quienes guían el desarrollo de actividades. Por lo que abogan por un liderazgo colaborativo, cónsono con el transformacional que, de apertura al asumir riesgos, lograr cambios ante las situaciones presentes y una visión que permita dilucidar las oportunidades presentes y aprovechables. Para lo cual, se requiere una comunicación efectiva y el trabajo en equipo.

Además, es importante señalar que en otras oportunidades el liderazgo no se hace evidente en ninguno de sus estilos. De allí, está latente una necesidad de liderazgo participativo y

colaborativo lo que daría apertura al transformacional, idóneo para el contexto educativo, ya que se plantea como meta la búsqueda del éxito personal y organizacional a través de la motivación y la comunicación asertiva.

Finalmente, se puede afirmar que los docentes del contexto de Educación Básica vivencian los aspectos que caracterizan el liderazgo transformacional como un estilo gerencial para la felicidad laboral como una necesidad latente en dicho contexto. De allí, que aboguen por un cambio o transformación en el sistema educativo venezolano, en el subsistema objeto de estudio. Si conocen teóricamente su existencia, sus fortalezas, sin embargo, en la práctica sienten su ausencia, surgiendo expresiones como; *“Acostumbrada me siento, feliz no me siento”, “... una mejor comunicación efectiva dentro de la institución”, “Eficiente debe ser más comprensivo, y las tareas que se designen deben ser más claras”*.

REFERENCIAS

- Amarate, A. M. (2000). *Gestión Directiva. Módulos 1 a 4*. Buenos Aires: Magisterio del Río de la Plata.
- Bass, B. y Avolio, B. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Burns, J. M. (1978). *Leaders*. Harper y Row.
- Bonilla, D., Salinas, D., y Caverio, O. (2018). Modelo de valuación de puestos de trabajo (VPT) basado en el método de puntuación. *Universidad, Ciencia y Tecnología*, (1), 45-52.
<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/47>
- Castro Palet, M. (2020). *Liderazgo transformacional y satisfacción laboral en docentes de una universidad particular en la ciudad de Lima*. [Trabajo de Grado de maestría, Universidad de San Martín de Porres]. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/8293>
- Cortez, C. (2018). *Proceso gerencial como factor clave en el incremento de la productividad de una empresa del sector avícola ubicada en el municipio Zamora en el estado Aragua*. [Trabajo de Grado de maestría, Universidad de Carabobo].
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5316/ccortez.pdf?sequence=1>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración: Proceso Administrativo*. Mc Graw Hill.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) (30 de diciembre de 1999).
Gaceta Oficial N° 36.860.
<https://www.asambleanacional.gob.ve/storage/documentos/botones/constitucion-nacional-20191205135853.PDF>
- Duró, E. (11 de octubre de 2009). Haga happyshifting y sea feliz en su trabajo. *El Mundo*.
- Espuny Tomás, M. J. y Durán, C. G. (2003). Ordenación jurídica de las relaciones laborales. En Blanch Ribas, J. M. (Coord.). *Teoría de las Relaciones Humanas Laborales. Fundamentos*. Editorial UOC.

- Fernández, M. C. y Quintero, N. (2017). Liderazgo transformacional y transaccional en emprendedores venezolanos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 22(77), 56-74.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29051457005>
- Fredrickson, B.L. (2000). Positive emotions. En C.R. Zinder y S. J. López (Eds.). *Handbook of positive Psychology* (pp.120-134). Oxford University Press.
- Galindo, D. M. (2019). *La felicidad laboral factor clave en las empresas para retener el talento humano* [Tesis de pregrado, Fundación Universidad de América].
<https://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/7476>
- Gerstner, J. (1996). *Reinventando la Educación*. Paidós.
- Graffe, J. G. (2002). Gestión educativa para la transformación de la escuela. *Revista de Pedagogía*, 23(68), 495-517.
https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000300007
- Griffin, R., y Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional: Gestión de personas y organizaciones*. (9ª Ed.). Cengage Learning Editores.
- Gonzales, R. P. D. P., Ponce, H. R., Ríos, D. B. M., y Vargas, C. (2018). *Felicidad y satisfacción laboral de los consultores empresariales de Lima Metropolitana y el Callao* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13206>
- Hernández-Gracia, T. J., Anaya, P. A., Duana-Avila, D., y Brito, C. J. (2023). Felicidad laboral en trabajadores de empresas manufactureras en una región hidalguense. *Revista De Ciencias Sociales*, XXIX(8), 492-503.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>
- Hernández, N. (13 de junio de 2019). *Valor social y científico*. [Presentación en Prezi].
<https://prezi.com/g1y9ygikb6hd/valor-social-y-cientifico/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª Ed.). Mc Graw Hill.
- Herraiz, C. (27 de junio de 2023) *¿Qué es la bioética en la investigación? Entrevista a Carlos Herrera*. Universidad Europea. <https://universidadeuropea.com/blog/bioetica-investigacion/>
- Herzberg, F. (1968). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados? *Harvard Business Review*, 46(1), 13-22.

- Hosie, P. & Sevastos, P. (2009). Does the happy-productive worker thesis apply to managers? *International Journal of workplace Health Management*, 131- 160.
- Iturrieta, S. (2018). Masificación, segmentación y fragmentación de la educación superior chilena: Bienestar subjetivo de profesionales. *Revista de Ciencias Sociales*, XXIV(3), 83-96. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/24926>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E. and Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: a qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 376-407.
- Krygier, A. (1988). *Consultores de Gerencia: ¿Terapeutas de las organizaciones?* Gerente.
- Ley Orgánica de Educación (LOE) (15 de agosto de 2009). Gaceta Oficial N° 5929. (Extraordinario). <http://apps.ucab.edu.ve/nap/recursos/LeyOrganicadeEducacion.pdf>
- Madero-Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29(e2153), 1-18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>
- Manes, J. M., (1999). *Gestión estratégica para instituciones educativas. Guía para planificar estrategias de gerenciamiento institucional*. Granica.
- Martínez Miguélez, M. (1996). *Comportamiento humano: nuevos métodos de investigación*. (2ª ed.). Trillas.
- Martínez Miguélez, M. (2004). *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa*. Editorial Trillas.
- Martínez Miguélez, M. (2007). *Evaluación cualitativa de programas*. Trillas.
- Martínez Angulo, L. R. y Torres, J. J. (2022). *Análisis del papel del liderazgo transformacional de los directivos docentes rurales en el fortalecimiento de la calidad educativa*. [Trabajo de Grado de maestría, Pontificia Universidad Javeriana]. <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/62448>
- Martins, F., Cammaroto, A., Neris Díaz, L. y Canelón Rodríguez, E. (2009). Liderazgo transformacional y gestión educativa en contextos descentralizados. *Revista electrónica "actualidades investigativas en educación"*, 9(2), mayo-agosto, 2009, 1-27. <https://www.redalyc.org/pdf/447/44713058008.pdf>.
- Mendoza, N. (2020). Aproximación teórica al significado del liderazgo resiliente en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. *Educare* 24(1), 6-27. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i1.1224>

- Ministerio del Poder Popular para la Ciencia, Tecnología e Industrias Intermedias (2011). *Código de ética para la vida*. <https://mincyt.gob.ve/download/codigo-de-etica-para-la-vida/?wpdmdl=2200&refresh=656f8bd7ceaa41701809111>
- Moccia, S. (2016). Felicidad en el trabajo. *Papeles del psicólogo*, vol. 37(2), 143-151. <https://www.redalyc.org/pdf/778/77846055007.pdf>.
- Montañez Huancaya de Salinas, A. P., Palumbo Pinto, G. B., Ramos Vera, R. P., y Ramos Vera, P. M. (2022). Estilos de liderazgo en organizaciones educativas: aproximaciones teóricas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 27(97), 170-182. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.97.12>
- Montesino, D. (2010). *La influencia del liderazgo directivo, en la efectividad de los procesos gerenciales en la Escuela Técnica Robinsoniana “Miguel Peña”, Puerto Cabello. estado Carabobo*. [Trabajo de Grado de maestría, Universidad de Carabobo].
- Münch, L. (2006). *Fundamentos de Administración. Casos y prácticas*. Editorial Trillas.
- Najeh, H. (2019). The function Chief happiness officer and the double performance reality and perspectives in African Countries Case of B2S Morocco. *Journal of Behavior Studies in Organizations*, 2, 18-29. <https://eurokd.com/doi/10.32038/JBSO.2019.02.03?vId=173&aId=209>
- Northouse, P. (2010). *Leadership: Theory and practice*. (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Peris Pichastor, R. (1998). *El liderazgo organizacional. Un acercamiento desde las teorías implícitas*. [Tesis Doctoral, Universitat Jaume I]. <http://www.tdx.cat/TDX-0414108-125858>
- Ramírez Becerra, L. M. (2021). *el liderazgo transformacional en la gestión docente de aula*. [Trabajo de Grado de maestría, Universidad Pedagógica Experimental Libertador]. <https://www.espacio-digital.upel.edu.ve/index.php/TGM/article/view/335/327>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). *Administración*. Editorial Pearson Education.
- Robbins, S. y Decenzo, D. (2002). *Fundamentos de administración*. Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez Gómez, G., Gil Flores, J. y García Jiménez, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Ediciones Aljibe. https://cesaraguilar.weebly.com/uploads/2/7/7/5/2775690/rodriguez_gil_01.pdf

- Rojas Hidalgo, L. (2015). *La teoría en la investigación educativa y sus implicaciones*. <https://www.studocu.com/latam/document/universidad-de-carabobo/sociologia/la-teoria-en-la-investigacion-en-educacion-luisa-rojas-fa-ce/13281012>
- Rojas-Vargas, N. P., y Madero-Gómez, S. M. (2018). La responsabilidad social corporativa: Contexto histórico y relación con las teorías administrativas. *Conciencia tecnológica*, (55), 29-38. <https://www.redalyc.org/journal/944/94455712001/html/>
- Salas Vallina, A. (2013). *Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo*. [Tesis Doctoral, Universidad de Valencia]. <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/29078/Tesis%20Andr%C3%A9s%20Salas%20Vallina%281%29.pdf?sequence=1>.
- Saldaña, C., Polo-Vargas, J. D., Gutiérrez-Carvajal, O. I., y Madrigal, B. E. (2020). Bienestar psicológico, estrés y factores psicosociales en trabajadores de instituciones gubernamentales de Jalisco-México. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVI(1), 25-37. <https://doi.org/10.31876/racs.v26i1.31308>
- Sheldon, K.M. & King, L. (2001). Why positive psychology is necessary. *American Psychologist*, 56, 216-217.
- Seligman, M. y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Seligman, M.E.P. (2005). *La auténtica felicidad* (M. Diago y A. Debritto, Trads.). Imprelibros, S.A.
- Sojo, N. N. (2019). Liderazgo transformacional del docente en el ámbito escolar venezolano. *Scientiarum*, 2, 478-489. <https://investigacionuft.net.ve/revista/index.php/scientiarium/article/view/285>
- Tichy, N. M. & Devanna, M. A. (1990). *The Transformational Leader*. (2nd ed.). Wiley.
- Veldman, I., Van Tartwijk, J. Brekelmans, M. & Wubbels, T. (2013). Job satisfaction and teacher-student relationships across the teaching career: four case studies. *Teaching and Teacher Education*, 32, 55-65.

APÉNDICES

APÉNDICE A

CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
MAESTRIA EN GERENCIA AVANZADA EN EDUCACIÓN



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por _____, de la Universidad de Carabobo. El objetivo de este estudio es - _____.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una entrevista. Esto tomará aproximadamente _____ minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante estas sesiones se grabará, de modo que el investigador pueda transcribir después las ideas que usted haya expresado.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas a la entrevista serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas las entrevistas, los archivos con las grabaciones se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por _____ He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es _____.

Me han indicado también que tendré que responder preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente _____ minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al Investigador al teléfono _____.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al Investigador _____ al teléfono anteriormente mencionado.

Nombre del Participante
(en letras de imprenta)

Firma del Participante

Fecha

APÉNDICE B

GUION PARA LAS ENTREVISTAS

1. ¿Cómo defines el liderazgo que predomina en el estilo de gerencia que prevalece en la institución educativa donde te desempeñas como docente?
2. ¿Qué elementos le agregarías al liderazgo que predomina en el estilo de gerencia que prevalece en la institución educativa donde te desempeñas como docente?
3. Desde tus vivencias como docente en el subsistema de Educación Básica, ¿te sientes feliz en tu contexto laboral?
4. Desde tu percepción como docente en el subsistema de Educación Básica, ¿qué aspectos deben predominar para lograr felicidad en tu contexto laboral?
5. Desde tu perspectiva como docente en el subsistema de Educación Básica, ¿cómo debe ser el liderazgo en el estilo gerencial para predomine la felicidad individual y colectiva en el contexto laboral?