

Relación entre Liderazgo Transformacional y Trabajo en Equipo en colaboradores de una Consultora de Recursos Humanos de la ciudad de Asunción

Enrique Fernando Bazán Flecha

efbazan@filouna.edu.py

Matías Eduardo Mareco Pérez

matiasedu98@gmail.com

Luz Araceli González Rolón

aracellia53@gmail.com

Universidad Nacional de Asunción

Facultad de Filosofía

Paraguay

Resumen

El objetivo principal de la investigación fue determinar la relación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en los colaboradores de una consultora de Talento Humano. La metodología de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de alcance correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por 75 colaboradores de diferentes áreas de la consultora de Talento Humano, y se realizó el estudio con una muestra de 53 colaboradores. Se aplicaron dos instrumentos que miden Liderazgo Transformacional y Trabajo en equipo. Se encontró que existe relación estadísticamente significativa, de dirección positiva y de magnitud moderada entre Liderazgo Transformacional y Trabajo en Equipo ($Rho = .563$; $p = .000$).

Palabras clave

Liderazgo Transformacional, Trabajo en equipo, Colaboradores, Talento Humano.

Relationship between Transformational Leadership and Teamwork in collaborators of a Human Resources Consulting Firm in the city of Asunción

ABSTRACT

The main objective of the research was to determine the relationship between transformational leadership and teamwork in the collaborators of a Human Talent consultancy. The research methodology had a quantitative approach, non-experimental design, correlational and cross-sectional scope. The population was made up of 75 collaborators from different areas of the Human Talent consultancy, and the study was carried out with a sample of 53 collaborators. Two instruments were applied that measure Transformational Leadership and Teamwork. It was found that there is a statistically significant relationship, of positive direction and of moderate magnitude between Transformational Leadership and Teamwork ($Rho = .563$; $p = .000$).

Keywords

Transformational Leadership, Teamwork, Collaborators, Human Talent.

Introducción

La presente investigación se centró en explorar la dinámica entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo dentro de una consultora de Talento Humano. El propósito fundamental fue determinar cómo estas dos variables interactúan y se influyen mutuamente entre los profesionales del sector. Adoptando un enfoque cuantitativo, la metodología implementada fue de diseño no experimental, con un alcance correlacional y un análisis de corte transversal, lo que permitió observar las variables en un momento específico en el tiempo.

La población de estudio incluyó a 75 colaboradores de diversas áreas funcionales de la consultora, proporcionando una visión integral de la organización. Se seleccionó una muestra representativa de 53 colaboradores para llevar a cabo el análisis. Para la recolección de datos, se emplearon dos instrumentos validados que miden el Liderazgo Transformacional y el Trabajo en Equipo, respectivamente.

Los resultados obtenidos revelaron una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, indicando una asociación positiva y de magnitud moderada. Este hallazgo subraya la importancia de fomentar prácticas de liderazgo efectivas que puedan potenciar la colaboración y sinergia entre los miembros de la organización. La investigación aporta evidencia valiosa para el desarrollo de estrategias organizacionales que busquen optimizar el rendimiento grupal a través del fortalecimiento del liderazgo transformacional.

Objetivos

Objetivo general

- Determinar la relación entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo en colaboradores de una consultora de Recursos Humanos de la ciudad de Asunción.

Objetivos específicos

- Identificar el nivel de liderazgo transformacional y trabajo en equipo en colaboradores de una consultora de Recursos Humanos de la ciudad de Asunción.
- Comparar el nivel de liderazgo transformacional y trabajo en equipo en colaboradores de una consultora de Recursos Humanos de la ciudad de Asunción según sexo y edad.

Materiales y Métodos

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, de alcance correlacional y de corte transversal. Se llevó a cabo en la ciudad de Asunción en una Consultora de Recursos Humanos en el año 2021.

La población de la presente investigación estuvo conformada por 75 colaboradores de una Consultora de Recursos Humanos de la ciudad de Asunción, en donde realizan sus labores en diferentes áreas. Para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizó la fórmula propuesta para estudios correlacionales y se consideraron los siguientes valores:

- 95% como nivel de confianza ($Z_{1-\alpha/2} = 1.96$),
- 80% de poder estadístico ($Z_{1-\beta} = 0.84$)
- valor r , se utilizó la magnitud obtenida en un estudio piloto realizado con 20 colaboradores de la misma empresa ($r = .75$)

Se tomó como muestra a 53 colaboradores de la consultora de Recursos Humanos de acuerdo con los criterios de inclusión.

Criterios de inclusión: colaboradores que cuenten con antigüedad de 6 meses y deseen participar de la investigación.

Criterios de exclusión: colaboradores con rangos gerenciales y directivos.

Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Trabajo en equipo

Se utilizó el instrumento elaborado por Sergio Montano Meléndez en el año 2017, este cuestionario se constituye por cuatro factores del trabajo en equipo. Respecto a los ítems se tiene un total de 18 ítems, 4 son para la dimensión roles, 6 ítems para la dimensión cohesión, 4 ítems para la dimensión comunicación y 4 ítems para la dimensión liderazgo. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la prueba estadística de alfa de Cronbach en donde se observa el estadístico alfa de Cronbach es de .858, el cual es mayor al .75. Es decir, el instrumento presenta una confiabilidad muy alta, como consecuencia el presente instrumento es aplicable para la presente investigación.

Cuestionario de Liderazgo transformacional

Se utilizó el instrumento elaborado por Andrea Rache Fernández y Mariana Liceta Robles en el año 2019, este cuestionario se constituye por cuatro dimensiones de liderazgo transformacional. Respecto a los ítems se tiene 7 son para la dimensión Consideración Individualizada, 8 ítems para la dimensión Influencia Idealizada, 7 ítems para la dimensión Estimulación Intelectual y 8 ítems para la dimensión Motivación Inspiracional. La confiabilidad del instrumento se realizó mediante la prueba estadística de alfa de Cronbach en donde se observa el estadístico alfa de Cronbach es de .958, el cual es mayor al .75. Es

decir, el instrumento presenta una confiabilidad muy alta, como consecuencia el presente instrumento es aplicable para la presente investigación.

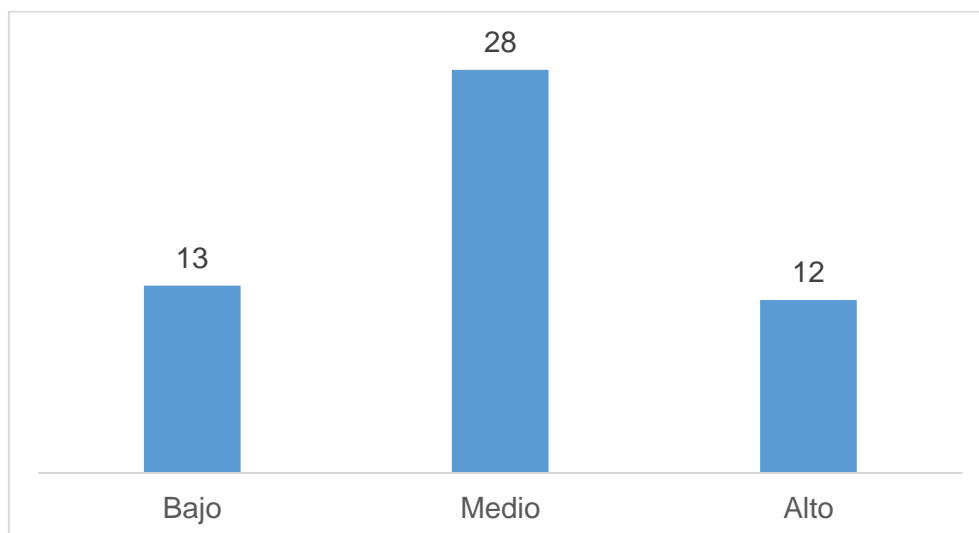
Resultados

Niveles de Liderazgo Transformacional y Trabajo en equipo

Se han obtenido resultados variados entre los colaboradores. De un total de 53 participantes, 13 colaboradores han demostrado un nivel bajo en habilidades de liderazgo transformacional, lo que indica áreas de oportunidad para su desarrollo profesional. Por otro lado, 28 colaboradores han alcanzado un nivel medio, mostrando competencias intermedias que sugieren un potencial de crecimiento con la orientación adecuada. Finalmente, 12 colaboradores han destacado con un nivel alto, reflejando una capacidad sobresaliente para inspirar y motivar a sus equipos hacia la innovación y el cambio positivo. Estos resultados proporcionan una visión valiosa para la implementación de programas de capacitación y desarrollo enfocados en fortalecer el liderazgo transformacional dentro de la organización (Figura 1).

Figura 1

Niveles de Liderazgo Transformacional

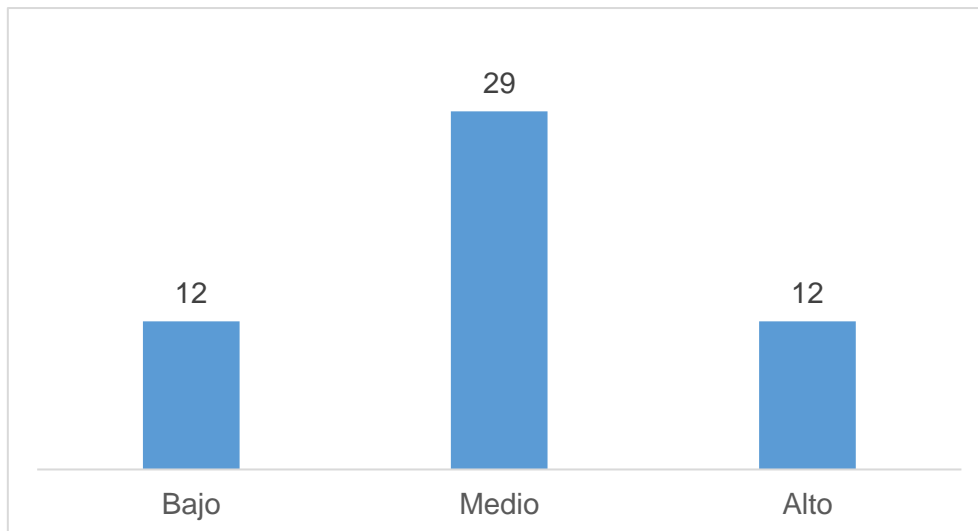


Se han identificado distintos niveles de habilidad entre los colaboradores. De los evaluados, 12 colaboradores han obtenido un nivel bajo, lo que sugiere una importante necesidad de desarrollo en esta área esencial. En contraste, 29 colaboradores han mostrado un nivel medio, indicando que poseen habilidades básicas de colaboración, pero aún hay margen para mejorar. Por último, 12 colaboradores han alcanzado un nivel alto en trabajo en

equipo, demostrando una fuerte capacidad para cooperar y alcanzar objetivos comunes de manera efectiva. Estos resultados son fundamentales para diseñar estrategias de formación que fortalezcan el trabajo en equipo dentro de la empresa (Figura 2).

Figura 2

Niveles de Trabajo en equipo



Liderazgo Transformacional y Trabajo en Equipo según sexo

En cuanto a la variable Liderazgo Transformacional ($t= 1.616$; $p= .112$) y a la variable Trabajo en Equipo ($U= 286.500$; $p= .424$) al comparar las puntuaciones entre hombres y mujeres no se encontraron diferencias significativas.

Tabla 1*Prueba t de Student según sexo*

	Prueba de Levene		Grupos	N	Media	Prueba t de Student		
	F	Sig.				t	gl	p
Liderazgo Transformacional	.258	.614	Masculino Femenino	20 33	123.45 113.88	1.616	51	.112

Tabla 2*Prueba U de Mann-Whitney según sexo*

		N	Rango promedio	U de Mann-Whitney	p
Trabajo en equipo	Masculino	20	29.18	286.500	.424
	Femenino	33	25.68		

Liderazgo Transformacional y Trabajo en Equipo según edad

En cuanto al nivel de Liderazgo Transformacional ($t= 1.237$; $p= .222$) y Trabajo en equipo ($t= 0.370$; $p= .713$) al comparar las puntuaciones entre colaboradores de 18 a 25 años de edad y más de 25 años de edad, no encontraron diferencias significativas (Tabla 3).

Tabla 3*Prueba t de Student según edad*

	Prueba de Levene		Grupos	N	Media	Prueba t de Student		
	F	Sig.				t	gl	p
Liderazgo Transformacional	0.507	.480	18 a 25 años	30	120.63	1.237	51	.222
			26 a 50 años	23	113.39			
Trabajo en equipo	3.478	.068	18 a 25 años	30	69.87	0.370	51	.713
			26 a 50 años	23	68.83			

Relación entre Liderazgo Transformacional y Trabajo en Equipo

Existe relación significativa, de dirección positiva y de magnitud moderada entre las variables de Liderazgo Transformacional y Trabajo en Equipo ($Rho = .563$; $p = .000$), por lo que mientras mayor sea el nivel de Liderazgo Transformacional mayor sería el nivel de Trabajo en Equipo, o mientras menor sea el nivel de Liderazgo Transformacional menor sería el nivel de Trabajo en Equipo (Tabla 4).

Tabla 4

Correlaciones

			Liderazgo Transformacional
Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	.563**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	53

** . La correlación es significativa en el nivel .01 (2 colas).

Discusión de resultados

En la investigación se encontró que el nivel de liderazgo transformacional de los colaboradores de una empresa de recursos humanos obtuvo en su mayoría un nivel medio, este resultado que difiere al que obtuvo Gómez (2020) en su estudio con colaboradores obtuvo que los niveles de liderazgo transformacional en su mayoría se encontraban en un nivel alto. Por otra parte, los colaboradores obtuvieron en su mayoría un nivel medio de trabajo en equipo, este resultado es igual al resultado que obtuvieron Romani et al. (2018) donde en su estudio sobre satisfacción laboral y trabajo en equipo obtuvieron que los niveles de trabajo en equipo se encontraron en el nivel medio.

Se obtuvo que no existen diferencias significativas al comparar las puntuaciones de Liderazgo Transformacional y Trabajo en Equipo, según el sexo y la edad de los colaboradores.

Se encontró una relación estadísticamente significativa entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo concordando con el estudio de Gómez (2020) en donde los resultados obtenidos en su estudio determinaron que existe una relación entre ambas variables de estudio.

Conclusión

Como resultado del objetivo específico uno, identificar el nivel de liderazgo transformacional en colaboradores de una consultora de Recursos Humanos de la ciudad de Asunción, se

obtuvo que más de la mitad de los colaboradores obtuvieron nivel medio en la variable liderazgo transformacional, por lo que se podría deducir que los colaboradores poseen moderadas habilidades para motivar a los miembros del equipo a través de la persuasión promoviendo su desarrollo profesional y personal. Así mismo, se pudo determinar que más de la mitad de los colaboradores desarrollan un nivel medio de trabajo en equipo, son moderadamente capaces de interactuar entre sí y colaborar al objetivo común del grupo. En cuanto al objetivo específico número dos y tres, comparar el nivel de Liderazgo Transformacional y Trabajo en Equipo en colaboradores de una consultora de Recursos Humanos de la ciudad de Asunción según el sexo y la edad, respectivamente, se puede determinar que no existen diferencias significativas en ambas comparaciones realizadas. Se concluye que existe relación significativa, de dirección positiva y de magnitud moderada entre liderazgo transformacional y trabajo en equipo, aceptándose así la hipótesis de investigación. Además, se deduce que el liderazgo transformacional en los líderes de los grupos es clave para que el equipo realice sus funciones de forma óptima y a través de ello el logro de objetivo en común y éxito de la compañía.

Los resultados de la investigación tienen varias implicancias prácticas para la consultora de Talento Humano:

Desarrollo de Liderazgo: Dado que se encontró una relación positiva y moderada entre el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo, la consultora podría beneficiarse de programas de desarrollo de liderazgo enfocados en fortalecer las habilidades transformacionales de sus líderes.

Programas de Capacitación: La implementación de talleres y capacitaciones que promuevan el trabajo en equipo y las competencias de liderazgo puede mejorar la colaboración y la eficiencia en los proyectos.

Evaluación Continua: Los instrumentos utilizados para medir el liderazgo transformacional y el trabajo en equipo pueden ser aplicados periódicamente para monitorear el progreso y ajustar las estrategias de desarrollo profesional.

Cultura Organizacional: Fomentar una cultura que valore y recompense tanto el liderazgo transformacional como el trabajo en equipo puede motivar a los colaboradores a desarrollar estas competencias.

Selección y Promoción: Los hallazgos pueden ser utilizados para informar los procesos de selección y promoción, priorizando a aquellos colaboradores que demuestren fuertes habilidades en liderazgo transformacional y trabajo en equipo.

Intervenciones Personalizadas: Con los datos específicos de los niveles de liderazgo y trabajo en equipo, la consultora puede diseñar intervenciones personalizadas para ayudar a los colaboradores a mejorar en las áreas identificadas como débiles.

Mejora del Desempeño: Al entender la correlación entre estas dos variables, la consultora puede tomar medidas para mejorar el desempeño general de los equipos y, por ende, de la organización.

Retención de Talento: Al proporcionar oportunidades de crecimiento en áreas clave como el liderazgo y el trabajo en equipo, la consultora puede aumentar la satisfacción laboral y la retención de talento.

Estas implicancias prácticas pueden ayudar a la consultora a tomar decisiones informadas que contribuyan al desarrollo de sus colaboradores y al éxito de la organización en su conjunto.

Referencias bibliográficas

Ander-Egg, E. & Aguilar, M. (2001). Trabajo en Equipo, 19-22.

https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3X9ap9zweMAC&oi=fnd&pg=PA11&dq=Tesis+sobre+trabajo+en+equipo&ots=dNtLgKfvmv&sig=QzU0XFij_J9NppyVBQqOC0z-Aaw#v=onepage&q&f=false

Bass, B. & Avolio, B. (1995). Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). *American Psychological Association*. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/t03624-000>

Gómez, E. (2020). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización, de una institución de salud privada*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_6478c7d60755a311dc7e98661d547c24

Molero, F., Recio, P. y Cuadrado, I. (2010). Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española. *Psicothema*, 22, 495–501. <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8883>

Quispe, H. (2021). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de la IPRESS techo obrero Sicuani*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2590480>

Romani Larrea, S. A., Ferrer Mejía, M. L., y Zuta Arriola, N. (2018). *Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/1995-445X_aff8bf5fa7e53c88833b70b742f1abce