



Relación entre liderazgo estratégico y trabajo en equipo en la Universidad Nacional del Callao, Perú

Relationship between strategic leadership and teamwork at the National University of Callao, Peru

Néstor Marcial Alvarado Bravo

mmalvaradob@unac.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-0002-1403-6544>

Universidad

Nacional del Callao – Lima, Perú

Artículo recibido 10 de junio de 2024 / Arbitrado 25 julio de 2024 / Aceptado 12 octubre de 2024 / Publicado 03 de enero de 2025

RESUMEN

El liderazgo fomenta la colaboración entre docentes, creando un entorno de trabajo en equipo que impulsa la innovación y el desarrollo profesional en la comunidad educativa. Esta investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las dimensiones del liderazgo estratégico y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad Nacional del Callao, Perú. Se utilizó un diseño no experimental, transversal y cuantitativo, con una muestra de 225 docentes; se aplicaron encuesta y cuestionarios. Los resultados revelan correlaciones significativas entre los comportamientos de liderazgo estratégico y las dimensiones del trabajo en equipo, los comportamientos que permiten que otros actúen son cruciales, especialmente en la asignación de prioridades y la valoración de contribuciones. Además, aquellos que moldean el liderazgo y fomentan el espíritu de equipo también muestran correlaciones positivas, destacando la importancia de un liderazgo que motive y apoye a los integrantes. En conclusión, los comportamientos que fomentan la participación y valoran las contribuciones son esenciales para un trabajo en equipo efectivo.

Palabras clave:

Asignación de prioridades, Comunidad universitaria, Liderazgo estratégico, Trabajo en equipo, Valoración de contribuciones.

ABSTRACT

Leadership fosters collaboration among teachers, creating a teamwork environment that drives innovation and professional development in the educational community. This research aimed to determine the relationship between the dimensions of strategic leadership and teamwork in teachers at the National University of Callao, Peru. A non-experimental, cross-sectional and quantitative design was used, with a sample of 225 teachers; a survey and questionnaires were applied. The results reveal significant correlations between strategic leadership behaviors and teamwork dimensions, behaviors that allow others to act are crucial, especially in the assignment of priorities and the valuation of contributions. In addition, those that shape leadership and foster team spirit also show positive correlations, highlighting the importance of leadership that motivates and supports members. In conclusion, behaviors that encourage participation and value contributions are essential for effective teamwork.

Keywords:

Assignment of priorities, university community, strategic leadership, teamwork, valuation of contributions.

INTRODUCCIÓN

La educación superior enfrenta desafíos sin precedentes en un mundo que evoluciona rápidamente, impulsado por avances tecnológicos, cambios demográficos y la globalización. En este contexto, el liderazgo y el trabajo en equipo se presentan como elementos cruciales para la transformación y el éxito de las instituciones educativas. Estos conceptos juegan un papel fundamental en la creación de entornos de aprendizaje efectivos, inclusivos y adaptativos en las universidades y colegios (Choquehuanca, 2024).

El liderazgo se manifiesta en diversas formas, desde el liderazgo transformacional que inspira y motiva a los seguidores, hasta el liderazgo situacional que se adapta a las circunstancias y necesidades del momento, cada estilo aportando su propia dinámica y enfoque para guiar a los equipos hacia el éxito. Por su parte, el liderazgo estratégico implica la capacidad de visualizar el panorama general, anticipar tendencias, formular planes a largo plazo y alinear a la organización para aprovechar oportunidades y superar desafíos en un entorno en constante evolución (Alarcon et al., 2022).

En el contexto de la educación superior se refiere a la capacidad de los líderes académicos y administrativos para establecer una visión clara y guiar a sus instituciones hacia el logro de objetivos a largo plazo. Este tipo de liderazgo implica la formulación de estrategias que no solo abordan las necesidades actuales de los estudiantes y la comunidad, sino que también anticipan las demandas futuras del mercado laboral y la sociedad en general. Los líderes estratégicos en el ámbito educativo deben ser capaces de identificar tendencias emergentes, como la digitalización de la educación, la necesidad de habilidades interpersonales y técnicas, así como la creciente importancia de la educación continua (Urrego, 2020).

Para Santa et al. (2021), un líder estratégico en la educación superior debe poseer una serie de competencias clave, que incluyen la capacidad de análisis, la comunicación efectiva y la empatía. Estas habilidades son esenciales para inspirar y motivar a los miembros de la comunidad educativa, desde profesores y personal administrativo hasta estudiantes y egresados. Además, un líder estratégico debe ser capaz de fomentar un ambiente de innovación y colaboración, donde todos los actores se sientan empoderados para contribuir al desarrollo institucional.

El trabajo en equipo es igualmente fundamental en la educación superior, donde la colaboración entre estudiantes, profesores y personal administrativo puede enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje. En un entorno académico, según Sánchez et al. (2021), el trabajo en equipo permite a los miembros de la comunidad universitaria aprender de sus pares, desarrollar habilidades interpersonales y abordar problemas complejos desde diversas perspectivas. La colaboración entre docentes, no solo mejora la calidad del proceso de enseñanza, sino que contribuye a la preparación de los estudiantes para el mundo laboral, donde el trabajo en equipo es un requisito indispensable.

Un equipo educativo efectivo se caracteriza por la diversidad de habilidades y experiencias de sus miembros. La comunicación abierta y la confianza son elementos esenciales para el éxito del trabajo en equipo. Cuando los estudiantes y educadores se sienten valorados y escuchados, están más dispuestos a participar activamente en el proceso educativo, lo que a su vez mejora los

resultados académicos (Fuentes et al., 2021).

La relación entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo en la educación superior es simbiótica y dinámica. Para Vargas et al. (2021), un líder estratégico eficaz reconoce que su éxito depende en gran medida de su capacidad para cultivar un ambiente de colaboración y cohesión dentro de su institución. Al establecer una visión clara y motivar a su equipo, el líder crea un entorno donde la creatividad y la innovación pueden florecer. Además, un buen líder fomenta la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa, garantizando que cada criterio sea escuchado y reconocido en su valor.

Por otro lado, un equipo bien estructurado y comprometido puede facilitar la implementación de estrategias educativas efectivas. Cuando los miembros de un equipo educativo están alineados con la visión del líder y comprenden sus roles y responsabilidades, es más probable que se logren los objetivos académicos y administrativos. La colaboración y el apoyo mutuo dentro del equipo permiten que las ideas fluyan, lo que puede llevar a innovaciones pedagógicas y a la mejora continua de los procesos educativos (Astete et al., 2022).

A pesar de la relación positiva entre liderazgo estratégico y el trabajo en equipo, existen desafíos que pueden obstaculizar su efectividad en el contexto educativo. La falta de comunicación, la resistencia al cambio y los conflictos interpersonales son solo algunos de los obstáculos que pueden surgir. Un líder estratégico debe ser capaz de identificar y abordar estos problemas de manera proactiva, utilizando habilidades de mediación y resolución de conflictos para mantener la cohesión del equipo. Además, en el contexto actual, donde la educación en línea y las estructuras organizativas flexibles son cada vez más comunes, los líderes deben adaptarse a nuevas formas de colaboración. La tecnología juega un papel crucial en este sentido, permitiendo la comunicación y la colaboración a través de plataformas digitales (Alvarez, 2020).

La cultura institucional también desempeña un papel vital en la relación entre liderazgo estratégico y trabajo en equipo. Una cultura que valora la colaboración, la innovación y el aprendizaje continuo fomenta un ambiente donde tanto los líderes como los miembros del equipo pueden prosperar. Las instituciones educativas que promueven una cultura de inclusión y respeto son más propensas a atraer y retener a estudiantes y personal talentoso, lo que a su vez contribuye al éxito a largo plazo de la institución (García y Vélez, 2024).

Teniendo en cuenta lo antes expuesto, el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo son componentes esenciales para el éxito de la educación superior en el entorno actual. Para Lotito (2022), la interrelación entre ambos conceptos crea un ciclo virtuoso donde un liderazgo efectivo impulsa la colaboración y, a su vez, un equipo cohesionado facilita la implementación de estrategias educativas. Al comprender y aplicar estos principios, las instituciones educativas pueden no solo sobrevivir, sino prosperar en un mundo en constante cambio. La inversión en el desarrollo de líderes estratégicos y la promoción de una cultura de trabajo en equipo son, sin duda, pasos cruciales hacia la construcción de un futuro educativo exitoso y sostenible.

A medida que las instituciones educativas continúan enfrentando desafíos y oportunidades, la integración de estos conceptos será fundamental para su evolución y éxito, es por ello que la presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación general y específica entre las dimensiones del liderazgo estratégico y el trabajo en equipo en los docentes de la Universidad

MÉTODO

La investigación es de tipo descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental, transversal y cuantitativo, que permite describir las variables de estudio y luego encontrar la relación entre liderazgo estratégico y trabajo en equipo en docentes de la Universidad Nacional del Callao.

Población y muestra

La población estuvo conformada por 544 docentes con dedicación exclusiva, tiempo completo y tiempo parcial de la Universidad Nacional del Callao. La muestra se obtuvo como grupo representativo, teniendo en cuenta la aplicación de la fórmula probabilística muestral, realizándose la estimación de proporciones. A continuación, se plantea la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 NPq}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

$Z^2 = (1.96)^2$ (correspondiente a un nivel de confianza del 95%)

N = Tamaño de la población

p = Proporción de que el evento ocurra

q = Proporción de que el evento no ocurra

$E^2 = 0.05$ o 5%

Al aplicar la fórmula el tamaño de la muestra que se obtiene es de 225 docentes. La cantidad de docentes de cada una de las facultades que participaron en el estudio ha sido determinada por afijación proporcional cuya fórmula se precisa a continuación:

$$n_1 = \frac{n}{N} \times N_1$$

Dónde:

n_1 = Tamaño de la muestra de cada estrato

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

N_1 = Tamaño de la sub muestra de cada estrato.

La participación de los docentes de los diferentes estratos o facultades se realizó a través del muestreo aleatorio simple o al azar.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se utilizó como técnica la entrevista y como instrumento los siguientes cuestionarios:

Cuestionario de liderazgo estratégico

Fue sometido a una adaptación lingüística y a procedimientos estadísticos para asegurar su validez y confiabilidad. Las dimensiones que lo integran se precisan a continuación: a) comportamientos involucrados en el desafío del sistema; b) comportamientos referidos a inspirar una visión compartida; c) comportamientos orientados a permitir que otros actúen; d) comportamientos relacionados a moldear la forma del líder y e) comportamientos implicados en incentivar el espíritu de las personas.

Originalmente de 30 ítems se administró a 100 docentes para su verificación, los datos fueron procesados con el programa estadístico IBM SPSS Statistics versión 22. Se determinó el índice de discriminación de cada ítem, mediante la correlación ítem-test corregida. Se aceptaron los que alcanzaron un coeficiente de correlación de Pearson de 0.20, eliminados aquellos coeficientes negativos o inferiores a dicho nivel, resultando finalmente 29 ítems.

Para determinar la validez factorial del cuestionario se aplicó el análisis factorial con la técnica de los componentes principales y rotación varimax. Previamente se estableció la Idoneidad de Matriz de correlaciones de los ítems de la escala. El índice KMO fue 0.494, el determinante de 0.00 y el test de esfericidad de Barlette de 1039,208; altamente significativo.

Para evaluar la confiabilidad del instrumento, se calculó el coeficiente de correlación Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.937. Este resultado indica un alto nivel de consistencia, lo que sugiere que el instrumento es confiable.

Cuestionario de trabajo en equipo

Se llevó a cabo la adaptación del cuestionario estructurado por 18 ítems. Las dimensiones que lo integran son a) definir metas claras; b) dar soporte asumiendo un papel gerencial; c) asignar prioridades; d) dedicarse a los compañeros del equipo y e) valorar las contribuciones. Su sistema de calificación fue de 5, 4, 3, 2, 1, y su tiempo de aplicación de 10 a 15 minutos, en forma individual o colectiva.

El cuestionario fue sometido a una adaptación lingüística y a procedimientos estadísticos para asegurar su validez y confiabilidad. Originalmente de 25 ítems se administró a 100 docentes. Para verificar el cuestionario se determinó el índice de discriminación de cada ítem, mediante la correlación ítem-test corregida. Se aceptaron los ítems que alcanzaron un coeficiente de correlación de Pearson, con una correlación de 0.20, eliminados aquellos coeficientes negativos o inferiores a dicho nivel, quedando 18 ítems finalmente.

Para determinar la validez factorial del cuestionario se aplicó el análisis factorial con la técnica de los componentes principales y rotación varimax. Previamente se estableció la Idoneidad de Matriz de correlaciones de los ítems de la escala. Mediante el índice KMO fue 0.477, el determinante fue 0.00 y el test de esfericidad de Barlette fue de 1119,202 altamente significativo. Se verifica la consistencia interna de instrumento mediante el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach, 0.927.

Procesamiento de datos

Se elaboró una base de datos con la información obtenida de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, utilizando Microsoft Excel e IBM SPSS Statistics versión 22. A nivel inferencial, se calcularon las medidas de tendencia central y dispersión para describir el comportamiento de las variables. Además, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para determinar si los datos seguían una distribución normal, considerando un valor de significancia $p \geq 0.05$ como indicativo de normalidad. Dado que los datos cumplieron con este criterio, se utilizó como prueba estadística paramétrica el coeficiente de correlación de Pearson, que permitió determinar la relación entre las variables de estudio. Este análisis se realizó con un nivel de significancia estadística de $p < 0.05$.

RESULTADOS

Se presenta a continuación el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos a la muestra de docentes de la Universidad Nacional del Callao. En el nivel descriptivo, se emplearon las puntuaciones directas obtenidas por los docentes en las variables investigadas, conforme al sistema de calificación y puntuación de los ítems, abarcando tanto la variable de liderazgo estratégico como la de trabajo en equipo.

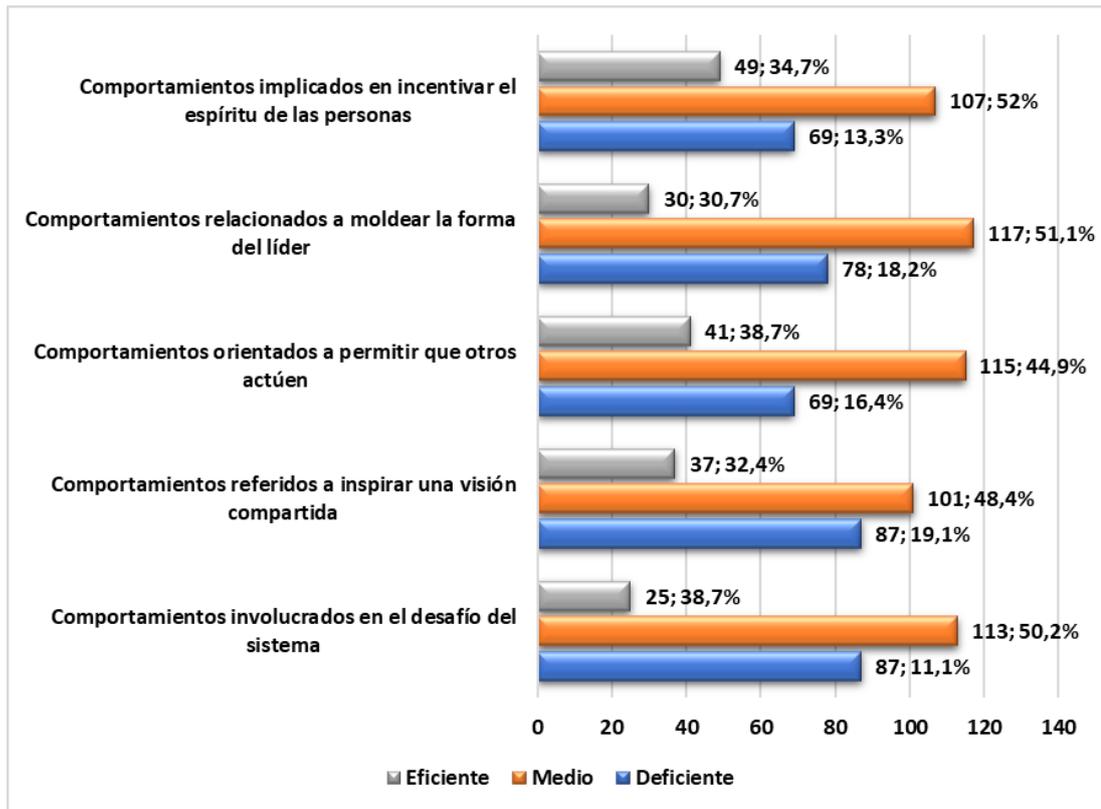
Niveles del Liderazgo Estratégico

A nivel general, se encontró que el 48.9% de los evaluados proyecta un nivel medio en liderazgo estratégico, el 26.7% presenta uno deficiente y el 24.4% muestra uno eficiente.

En el Gráfico 1 se observa que el 50.2% de los evaluados tiene un nivel medio en la dimensión de comportamientos involucrados en el desafío del sistema de liderazgo estratégico, mientras que el 38.7% presenta un nivel deficiente y el 11.1% muestra un nivel eficiente.

En la dimensión de comportamientos referidos a inspirar una visión compartida, el 48.4% de los evaluados presenta un nivel medio, con un 32.4% considerado deficiente y un 19.1% eficiente. En cuanto a los comportamientos orientados a permitir que otros actúen, el 44.9% refleja un nivel medio, con un 38.7% deficiente y un 16.4% eficiente.

Además, el 51.1% de los evaluados se encuentra en un nivel medio en la dimensión de comportamientos relacionados con moldear la forma del líder, mientras que el 30.7% es clasificado como deficiente y el 18.2% como eficiente. Finalmente, en la dimensión de comportamientos implicados en incentivar el espíritu de las personas, el 52.0% muestra un nivel medio, con un 34.7% deficiente y un 13.3% eficiente.

Gráfico 1. Niveles de las dimensiones del liderazgo estratégico.

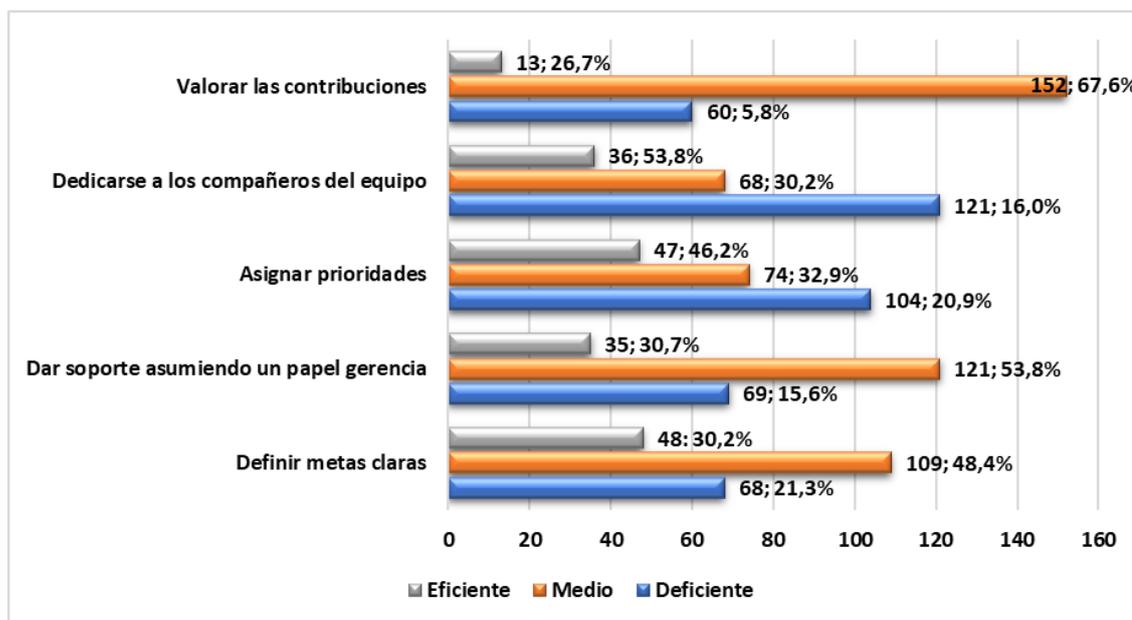
Estos resultados indican que, aunque una proporción significativa de los evaluados presenta un nivel medio en diversas dimensiones del liderazgo estratégico, también existe una preocupación notable por los niveles deficientes, que superan a los niveles eficientes en casi todas las dimensiones analizadas. Esto sugiere la necesidad de implementar estrategias de desarrollo profesional que fortalezcan las competencias de liderazgo y fomenten un ambiente de trabajo más eficiente y colaborativo.

Niveles del Trabajo en Equipo

A nivel general, se observa que el 47.6% de los evaluados se encuentra en un nivel medio en el trabajo en equipo, mientras que el 30.7% presenta un nivel deficiente y el 21.8% eficiente.

En el Gráfico 2, se observa que el 48.4% de los evaluados proyecta un nivel medio en la dimensión de definir metas claras dentro del trabajo en equipo, mientras que el 30.2% muestra un nivel deficiente y el 21.3% eficiente. En la dimensión de dar soporte asumiendo un papel gerencial, el 53.8% de los evaluados se clasifica en el nivel medio, con un 30.7% considerado deficiente y un 15.6% eficiente. Por otro lado, el 46.2% de los evaluados muestra un nivel deficiente en la dimensión de asignar prioridades, mientras que el 32.9% se clasifica como medio y el 20.9% como eficiente.

En la dimensión de dedicarse a los compañeros del equipo, el 53.8% proyecta un nivel deficiente, con un 30.2% en el nivel medio y un 16.0% eficiente. Finalmente, en la dimensión de valorar las contribuciones del trabajo en equipo, un alarmante 67.6% de los evaluados presenta un nivel deficiente, mientras que el 26.7% se clasifica como medio y solo el 5.8% como eficiente.

Gráfico 2. Niveles de las dimensiones del trabajo en equipos.

Los resultados indican que, aunque una parte significativa de los evaluados muestra un nivel medio en algunas dimensiones del trabajo en equipo, existen altos porcentajes de niveles deficientes, especialmente en la dimensión de valorar las contribuciones del trabajo en equipo, donde más de dos tercios de los evaluados se encuentran en este rango. Mejorar estas dimensiones podría no solo aumentar la eficiencia del trabajo en equipo, sino también potenciar la motivación y el compromiso de los miembros del equipo.

Relación entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo en los docentes

En lo que respecta al nivel inferencial para la prueba de hipótesis, se ha empleado el coeficiente de correlación de Pearson. Este enfoque es pertinente, ya que el estudio se centra en analizar la relación entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo, tanto a nivel general como entre las distintas dimensiones o componentes que conforman estas variables.

Los resultados revelan, en la prueba de hipótesis general, un valor de significación de 0,004. Este valor es inferior a 0,05, esto indica que existe una relación directa entre el liderazgo estratégico y el trabajo en equipo entre los docentes de la Universidad Nacional del Callao. Los resultados presentados en la Tabla 1, obtenidos a través del coeficiente de correlación de Pearson, indican valores de $p < 0,050$, lo que sugiere una relación directa entre varios factores de liderazgo estratégico y la capacidad de definir metas claras en el trabajo en equipo de los docentes de la Universidad Nacional del Callao. En particular, se destacan comportamientos como inspirar una visión compartida ($p = 0,001$), permitir que otros actúen ($p = 0,033$) y moldear la forma del líder ($p = 0,007$).

Además, se observa una correlación positiva, aunque baja, en los comportamientos de inspirar una visión compartida ($r = 0,113$), permitir que otros actúen ($r = 0,142$) y moldear la forma del líder ($r = 0,122$), lo que refuerza la conexión entre el liderazgo estratégico y la definición de metas

claras en el trabajo en equipo.

Tabla 1. Relación entre las dimensiones de liderazgo estratégico y las del trabajo en equipo

Dimensiones		Dar soporte asumiendo un papel gerencial del trabajo en equipo	Asignar prioridades del trabajo en equipo	Dedicarse a los compañeros del equipo	Valorar las contribuciones del trabajo en equipo
1. Comportamientos involucrados en el desafío del sistema	Correlación de Pearson	0,074	0,133	0,175	0,053
	Sig. (bilateral)	0,269	0,046	0,009	0,433
	N	225	225	225	225
2. Comportamientos referidos a inspirar una visión compartida	Correlación de Pearson	0,152	0,087	0,165	0,23
	Sig. (bilateral)	0,022	0,195	0,013	0
	N	225	225	225	225
3. Comportamientos orientados a permitir que otros actúen	Correlación de Pearson	0,214	0,246	0,028	0,191
	Sig. (bilateral)	0,001	0	0,672	0,004
	N	225	225	225	225
4. Comportamientos relacionados a moldear la forma del líder	Correlación de Pearson	0,165	0,138	0,205	0,179
	Sig. (bilateral)	0,013	0,038	0,002	0,007
	N	225	225	225	225
5. Comportamientos implicados en incentivar el espíritu de las personas	Correlación de Pearson	0,135	0,184	0,266	0,136
	Sig. (bilateral)	0,042	0,006	0	0,041
	N	225	225	225	225

Se encontraron correlaciones nulas y no significativas en los factores de liderazgo estratégico relacionados con los comportamientos involucrados en el desafío del sistema ($r = 0,035$, $p = 0,598$) y en incentivar el espíritu de las personas ($r = 0,097$, $p = 0,146$) en la dimensión de definir metas claras del trabajo en equipo entre los docentes de la Universidad Nacional del Callao.

Por otro lado, se comprobó una relación directa entre varios factores de liderazgo estratégico y la dimensión de dar soporte, asumiendo un papel gerencial en el trabajo en equipo. Los comportamientos referidos a inspirar una visión compartida ($p = 0,022$), permitir que otros actúen (p

= 0,001), moldear la forma del líder ($p = 0,013$) e incentivar el espíritu de las personas ($p = 0,042$),

mostraron correlaciones significativas. También se observó una tendencia positiva, aunque baja y débil, en estos comportamientos: inspirar una visión compartida ($r = 0,152$), permitir que otros actúen ($r = 0,214$), moldear la forma del líder ($r = 0,165$) e incentivar el espíritu de las personas ($r = 0,135$).

En cuanto a la dimensión de asignar prioridades en el trabajo en equipo, se demostró una relación directa con los comportamientos involucrados en el desafío del sistema ($p = 0,046$), permitir que otros actúen ($p = 0,000$), moldear la forma del líder ($p = 0,038$) e incentivar el espíritu de las personas ($p = 0,006$). Las correlaciones en este caso también presentaron una tendencia positiva, baja y débil en relación al desafío del sistema ($r = 0,133$), permitir que otros actúen ($r = 0,246$), moldear la forma del líder ($r = 0,138$) e incentivar el espíritu de las personas ($r = 0,184$).

Asimismo, se encontró una correlación nula y no significativa entre los comportamientos referidos a inspirar una visión compartida ($r = 0,087$, $p = 0,195$) y la dimensión de asignar prioridades. Finalmente, se identificó una relación directa entre los factores de liderazgo estratégico y la dimensión de dedicarse a los compañeros del equipo, destacando comportamientos como inspirar una visión compartida ($p = 0,013$), involucrarse en el desafío del sistema ($p = 0,009$), moldear la forma del líder ($p = 0,002$) e incentivar el espíritu de las personas ($p = 0,000$). Las correlaciones en este ámbito también fueron positivas, aunque bajas y débiles: desafío del sistema ($r = 0,175$), inspirar una visión compartida ($r = 0,165$), moldear la forma del líder ($r = 0,205$) e incentivar el espíritu de las personas ($r = 0,266$).

En la dimensión de valorar las contribuciones del trabajo en equipo, se observó una relación directa con comportamientos como inspirar una visión compartida ($p = 0,000$), permitir que otros actúen ($p = 0,004$), moldear la forma del líder ($p = 0,007$) e incentivar el espíritu de las personas ($p = 0,041$). Las correlaciones fueron positivas y débiles: inspirar una visión compartida ($r = 0,230$), permitir que otros actúen ($r = 0,191$), moldear la forma del líder ($r = 0,179$) e incentivar el espíritu de las personas ($r = 0,136$). Por último, se encontró una correlación nula y no significativa en los comportamientos involucrados en el desafío del sistema ($r = 0,053$, $p = 0,433$) respecto a esta misma dimensión.

Los resultados del análisis revelan correlaciones significativas entre los comportamientos de liderazgo estratégico y diversas dimensiones del trabajo en equipo, destacando la importancia de inspirar una visión compartida y permitir que otros actúen. Sin embargo, también se identificaron correlaciones nulas en algunos factores, lo que sugiere que no todos los aspectos del liderazgo impactan de manera uniforme en el desempeño del equipo.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos de analizar la relación entre los factores de liderazgo estratégico y las dimensiones del trabajo en equipo en los docentes, coinciden con los obtenidos por Zaccaro et al. (2001), quienes sugieren que las competencias de liderazgo influyen en el rendimiento del equipo, lo que respalda la idea de que los comportamientos para inspirar una visión compartida y permitir que otros actúen, son fundamentales para un trabajo en equipo efectivo. Su investigación destaca cómo el liderazgo compartido mejora la colaboración y la eficacia del equipo, lo que coincide con los

resultados que muestran correlaciones significativas entre liderazgo estratégico y trabajo en equipo de la presente investigación.

Por su parte, Hitt et al. (2015), definen el liderazgo estratégico como la capacidad de anticipar y establecer una dirección clara, lo que se alinea con la observación de que los comportamientos de liderazgo influyen en la capacidad de definir metas claras en el trabajo en equipo. Su enfoque en la importancia de la dirección estratégica en el rendimiento del equipo refuerza la conexión encontrada en los resultados.

Por su parte Svensson et al. (2019), evidencian que cuando los equipos directivos dejan a un lado la noción de liderazgo como una cualidad de un solo individuo y comienzan a compartir las responsabilidades y funciones del liderazgo, desarrollan un mayor sentido de colaboración, aportan recursos a la tarea, experimentan un aumento en su compromiso, respeto y confianza en el equipo e incrementa la cohesión, la visión compartida y el intercambio de información, lo que da por resultado un impacto positivo en el desempeño organizacional. Por tanto, cuando más alto es calificado el liderazgo compartido es más probable que se presenten niveles más altos de beneficio percibido.

Se concuerda con el estudio de Achi (2024), que encontró fuertes correlaciones positivas entre el empoderamiento de los líderes y el desempeño del equipo virtual ($r = 0,629$, $p = 0,000$), destacando la importancia de un liderazgo que permita a los miembros del equipo actuar y contribuir activamente.

Por otro lado, los comportamientos relacionados a moldear la forma del líder también muestran correlaciones significativas, especialmente en la valoración de las contribuciones del trabajo en equipo y en la asignación de prioridades, lo que indica que un liderazgo efectivo puede influir positivamente en cómo se perciben y valoran las aportaciones de los miembros del equipo. Estos resultados son consistentes con investigaciones previas, como las de Peng (2021), que han encontrado correlaciones positivas entre el liderazgo y el empoderamiento de los equipos, sugiriendo que un liderazgo que involucra y da poder a los subordinados mejora el desempeño del equipo.

Además, los comportamientos implicados en incentivar el espíritu de las personas revelan una correlación fuerte y significativa en la dedicación a los compañeros del equipo ($r = 0,266$, $p = 0,000$), lo que resalta la importancia de un liderazgo que motive y apoye a los integrantes del equipo. Estos hallazgos son respaldados por estudios que han establecido una relación positiva entre el estilo de liderazgo y los rasgos de los líderes, donde los líderes que fomentan una cultura de confianza y aprendizaje organizacional mejoran el desempeño del equipo (Gonçalves, 2024).

Otras investigaciones contrastan con los resultados que muestran correlaciones significativas en ciertos comportamientos de liderazgo estratégico y su relación con el trabajo en equipo, en este caso se encuentra González (2021), que en su estudio determinó que el liderazgo transaccional tiene un impacto más significativo en el rendimiento del equipo que otros estilos de liderazgo. Esto podría diferir de los resultados que sugieren que los comportamientos de liderazgo estratégico, como inspirar una visión compartida, son los más efectivos en el contexto del trabajo en equipo, indicando que no todos los estilos de liderazgo tienen el mismo efecto en el desempeño del equipo.

Por su parte, Martínez y Gil Flores (2018), argumentan que el liderazgo compartido puede ser más efectivo en entornos de trabajo complejos, sugiriendo que la falta de correlaciones significativas

en algunos comportamientos de liderazgo podría ser indicativa de la necesidad de un modelo de liderazgo más colaborativo en lugar de uno que dependa de un solo líder. Esto contrasta con los resultados que muestran correlaciones significativas en ciertos comportamientos de liderazgo estratégico.

Estos autores proporcionan una perspectiva adicional sobre la relación entre liderazgo y trabajo en equipo, destacando tanto las coincidencias como las diferencias en la literatura reciente.

CONCLUSIONES

El análisis de los datos muestra diversas correlaciones entre los comportamientos de liderazgo y las dimensiones del trabajo en equipo, reflejadas a través del coeficiente de correlación de Pearson y sus significancias. En primer lugar, los comportamientos orientados a permitir que otros actúen presentan las correlaciones más significativas, especialmente en la asignación de prioridades del trabajo en equipo y en valorar sus contribuciones, lo que sugiere que este tipo de comportamiento es crucial para fomentar un ambiente colaborativo efectivo.

Por otro lado, los comportamientos relacionados con moldear la forma del líder también muestran correlaciones significativas, principalmente en la valoración de las contribuciones del trabajo en equipo y en la asignación de prioridades, lo que indica que un liderazgo efectivo puede influir positivamente en cómo se perciben y valoran las aportaciones de los miembros del equipo.

Además, los comportamientos implicados en incentivar el espíritu de las personas revelan una correlación fuerte y significativa en la dedicación a los compañeros del equipo, lo que resalta la importancia de un liderazgo que motive y apoye a los integrantes del equipo. En conclusión, los datos sugieren que los comportamientos de liderazgo tienen un impacto significativo en diversas dimensiones del trabajo en equipo, siendo particularmente efectivos aquellos que fomentan la participación activa y la valoración de las contribuciones individuales.

REFERENCIAS

- Achi, S. (2024). Leadership Skills and Virtual Team Performance—The Case of Lebanese Multinational Companies. *Journal of Law Sustainable Development*, 12(1), e2645-e2645. <https://doi.org/10.55908/sdgs.v12i1>.
- Alarcon, L. M., Garcia, J. M. y Bolivar, R. (2022). Análisis de los estilos de liderazgo ejercidos en la Universidad de Pamplona, Colombia. *Saber, Ciencia y Libertad*, 17(1), 341-363. <https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2022v17n1.8450>
- Alvarez, S. M. (2020). El desafío de repensar la universidad en la era digital. *Cuadernos Universitarios*, 13(XIII), 9-26. <https://doi.org/10.53794/cu.v13iXIII.297>
- Astete, E. J., Silvera, H., Chambilla, H. Y. y Coayla, L. L. (2022). La planificación estratégica, un eficaz instrumento que puede contribuir al mejoramiento de la gestión escolar en una institución educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3584-3597. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2862

- Choquehuanca, Y. (2024). Liderazgo directivo y trabajo en equipo, en los docentes de la institución educativa Clorinda Matto De Turner, Cusco, 2022. *Revista de Ciencias Sociales*, 5(1), 7-26. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11155764>
- Fuentes, G. Y., Moreno, L. M., Rincón, D. C. y Silva, M. B. (2021). Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior. *Formación universitaria*, 14(4), 49-60. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000400049>
- García, L. I. y Vélez, D. (2024). Liderazgo pedagógico y directivo en relación con la cultura organizacional en instituciones de educación básica regular. *Areté, Revista Digital del Doctorado en Educación*, 10(20), 49-67. <https://doi.org/10.55560/arete.2024.20.10.3>
- Gonçalves, V. (2024). Liderando la Transformación Organizacional: El factor humano en el desarrollo de culturas adaptativas. HUCMI.
- González, L. (2021). Liderazgo transformacional y su relación con el burnout y el trabajo en equipo en profesores de enseñanza obligatoria [Máster de Desarrollo y Gestión de Recursos Humanos, Universidad de La Laguna]. Santa Cruz de Tenerife, España.
- Hitt, M., Ireland, D. y Hoskisson, R. (2015). *Administración estratégica* (11a. edición ed.). Cengage Learning.
- Lotito, F. (2022). La formación de equipos de trabajo: un paso estratégico para volar más alto y más lejos. *Dissertare Revista de Investigación en Ciencias Sociales*, 7(1), 1-22. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6617627>
- Martínez, I. y Gil Flores, J. (2018). Explicación de la satisfacción en la dirección escolar a partir del desempeño de la función directiva [Maestría en Conocimiento, Educación y Sociedad, Universidad de Sevilla]. Ediciones Universidad de Salamanca.
- Peng, M. (2021). The link between transformational leadership and the team performance in China through big data analysis. *E3S Web of Conferences*, 251, 01040. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202125101040>
- Sánchez, D., Acosta, J. C. y Tafur, A. A. (2021). Prácticas de gestión del conocimiento y trabajo en equipo en instituciones de educación superior: escalas de medición. *Formación universitaria*, 14(1), 157-168. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000100157>
- Santa, L. M., Macías, V. H., Bom, Y. y Fajardo, C. L. (2021). Competencias de liderazgo en el proceso de enseñanza aprendizaje de los administradores de empresas de la Universidad de Manizales. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 23(2), 367-390. <https://doi.org/10.36390/telos232.10>
- Svensson, P. G., Kang, S. y Ha, J.-P. (2019). Examining the influence of shared leadership and organizational capacity on performance and innovative work behavior in sport for development and peace. *Journal of Sport Management*, 33(6), 546-559. <https://doi.org/10.1123/JSM.2018-0196>

- Urrego, L. (2020). Liderazgo Estratégico: Perspectiva clave hacia la responsabilidad social en Instituciones de Educación Superior. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA, 5(9), 28-43. <https://doi.org/10.35381/r.k.v5i9.556>
- Vargas, Z. J., Vivar, J., Vivar, C. y Camayo, J. (2021). El planeamiento estratégico y el trabajo en equipo docente de una institución educativa parroquial. Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 5(21), 246-254.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i21.300>
- Zaccaro, S. J., Rittman, A. L. y Marks, M. A. (2001). Team leadership. The leadership quarterly, 12(4), 451-483. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(01\)00093-5](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(01)00093-5)