

Transformational Leadership and Internal Communication Strategies of the staff in the company of engineers and consultants in Callao

Yesenia Sujei Vargas Lasteros, Bachiller ¹, Pérez Urrutia Carlos Luis, Magíster ², Katherine Roxana Flores-Dianderas, Bachiller ³

¹Universidad Privada del Norte, Perú, yevargaslau01@ucvvirtual.edu.pe

²Universidad Privada del Norte, Perú, carlos.perez@upn.edu.pe

³Universidad Privada del Norte, Perú, Ktherine.fd@gmail.com

Abstract– This study collected data using Google Forms surveys distributed to 65 employees of A&Q Engineers and Consultants. The results were presented sequentially, following an order based on correlations and frequency tables. The analysis indicated that a high percentage of employees consistently perceived a high level of transformational leadership and internal communication strategies. A significant correlation was found between transformational leadership and internal communication strategies, as well as moderate correlations between transformational leadership and the dimensions of interpersonal, intrapersonal, and assertive communication. It is recommended that the company continue to strengthen its internal communication strategies to maintain a strong market performance. Despite the positive results, limitations were identified in background research and data collection, attributable to the geographic dispersion of employees.

Keywords-- Transformational Leadership, Internal Communication, Communication.

Liderazgo Transformacional en las Estrategias de Comunicación con los colaboradores en la empresa Ingenieros y Consultores, Callao

Resumen– Este estudio recopiló datos mediante formularios de Google Forms enviados a 65 colaboradores de la empresa A&Q Ingenieros y Consultores. Los resultados se presentaron de forma secuencial, siguiendo un orden basado en correlaciones y tablas de frecuencia. El análisis indicó que un alto porcentaje de colaboradores percibieron consistentemente un elevado nivel de liderazgo transformacional y estrategias de comunicación interna. Se encontró una correlación significativa entre el liderazgo transformacional y las estrategias de comunicación interna, así como correlaciones moderadas entre el liderazgo transformacional y las dimensiones de comunicación interpersonal, intrapersonal y asertiva. Se recomienda a la empresa continuar fortaleciendo las estrategias de comunicación interna para mantener un buen desempeño en el mercado. A pesar de los resultados positivos, se identificaron limitaciones en la búsqueda de antecedentes y en la recolección de datos, atribuibles a la dispersión geográfica de los colaboradores.

Palabras claves-- Liderazgo Transformacional, Comunicación Interna, Comunicación.

Abstract– This study collected data using Google Forms surveys distributed to 65 employees of A&Q Engineers and Consultants. The results were presented sequentially, following an order based on correlations and frequency tables. The analysis indicated that a high percentage of employees consistently perceived a high level of transformational leadership and internal communication strategies. A significant correlation was found between transformational leadership and internal communication strategies, as well as moderate correlations between transformational leadership and the dimensions of interpersonal, intrapersonal, and assertive communication. It is recommended that the company continue to strengthen its internal communication strategies to maintain a strong market performance. Despite the positive results, limitations were identified in background research and data collection, attributable to the geographic dispersion of employees.

Keywords-- Transformational Leadership, Internal Communication, Communication.

I. INTRODUCCIÓN

En tiempos recientes, las empresas se adaptaron continuamente para enfrentar la creciente competitividad. Ambas variables cobraron una relevancia significativa en las organizaciones tanto en Perú como a nivel global, dado que una interacción eficaz en las relaciones humanas facilitó el logro de los objetivos organizacionales. Esta importancia quedó reflejada en cómo la capacidad de comunicación interna influyó en el desempeño general de las empresas [1].

La realidad organizacional obligó a las empresas a afrontar el desafío de mejorar dinámicamente la comunicación interna, lo cual fue impulsado por líderes capaces de motivar positivamente a los demás para alcanzar las metas y satisfacer las necesidades corporativas [1]. Se demostró que los líderes que fomentaron una comunicación interna efectiva con sus colaboradores promovieron un compromiso mutuo y crearon un entorno laboral proactivo. El liderazgo transformacional se enfocó en motivar e inspirar a los empleados, buscando su desarrollo profesional continuo.

En el ámbito internacional, se evidenció en Ecuador que la comunicación empresarial desempeñó un rol crucial en su crecimiento y fortalecimiento. Este enfoque se centró en las prácticas comunicacionales internas que mejoraron las actividades diarias y las operaciones empresariales [2]. Se observó que el desarrollo de la comunicación interna fue clave para la optimización de las prácticas empresariales en diversas organizaciones.

En España, se realizó una investigación que analizó la relación entre el bienestar y la comunicación de forma interna de los colaboradores, a partir de un cuestionario aplicado a responsables de 82 empresas destacadas por su desempeño en comunicación interna según la consultora Great Place to Work. En este contexto, el cargo más común relacionado con el bienestar de los empleados fue la dirección de bienestar [3].

La comunicación interna experimentó una evolución en el tiempo. En organizaciones con un gran cantidad de trabajadores, se la utilizó como una herramienta estratégica fundamental para mejorar el clima empresarial y la imagen. Sin embargo, en empresas medianas o instituciones públicas con menos empleados, la comunicación interna se asoció a menudo con recursos humanos y careció de una visión estratégica y a largo plazo [4].

Las investigaciones previas sugerían que una comunicación continua, oportuna, transparente y clara podía tener un impacto considerable en la percepción interna sobre el prestigio corporativo. Se concluyó que un clima organizacional positivo reducía la incertidumbre, la desinformación y los conflictos dentro de la empresa [4].

En Piura, se identificaron problemas relacionados con la comunicación interna y se diseñaron propuestas para abordar las deficiencias detectadas. La investigación concluyó que las fallas en la comunicación interna afectaron negativamente la productividad y la actitud de los empleados en San Miguel Drive, reflejándose en la satisfacción del cliente [5].

El talento humano resultó ser un factor crítico en las empresas. Un buen clima laboral fue identificado como

esencial, ya que el 81% de los trabajadores peruanos consideraron que este aspecto era fundamental para su desempeño, rendimiento y motivación, influyendo positivamente en la felicidad y el compromiso con la organización [6].

El objetivo específico fue crear un entorno laboral adecuado, considerando recomendaciones y perspectivas de los colaboradores sobre su rendimiento y motivación, esto impactó directamente en producción de nexos en conjunto dentro de la organización [7].

A nivel local, la empresa Ingenieros y Consultores, ubicada en el Callao, fue seleccionada para investigar la correlación entre el liderazgo transformacional y las estrategias de comunicación interna debido a problemas observados de liderazgo y comunicación. La falta de una comunicación directa y efectiva por parte de los jefes inmediatos y la manifestación de favoritismo generaron controversias e insatisfacción, resultando en un clima laboral pésimo con conflictos y rivalidades. La deficiente comunicación interna afectó el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

La investigación visualizó la necesidad de implementar un plan de comunicación interna que incluyera tanto al público interno como externo, ya que ambos son cruciales para el buen funcionamiento de la empresa. La comunicación interna repercutió en la imagen corporativa percibida por el público externo [8].

El estudio identificó problemas entre las variables en una empresa en el Callao, resaltando la importancia de tener líderes que ejercieran un liderazgo transformacional para motivar y reconocer a los colaboradores, fomentando el respeto y la seguridad para alcanzar las metas personales y organizacionales [9].

A continuación, se sustentaron las bases teóricas respecto a las variables de estudio interna en una empresa del Callao, beneficiando a investigadores y estudiantes interesados en estas variables. Con los antecedentes ya analizados, se formuló la siguiente interrogante: ¿Cómo es la relación del liderazgo transformacional con las estrategias de comunicación interna del personal? el objetivo propuesto fue determinar la correlación entre el liderazgo transformacional y las estrategias de comunicación interna del personal en la empresa Ingenieros y Consultores en el Callao, 2024.

II. METODOLOGÍA

Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, utilizando mediciones y análisis estadísticos para examinar los datos obtenidos a través de encuestas y cuestionarios. La recolección de datos se centró en comprobar hipótesis mediante análisis numéricos y estadísticos, con el propósito de identificar patrones de comportamiento y validar teorías [10].

El diseño de investigación se ubicó en el marco de un enfoque no experimental, en el cual no se manipularon ni alteraron las variables o fenómenos observados. La investigación se basó en la observación de los fenómenos en

su estado natural, sin intervención deliberada sobre las variables [10].

El estudio se clasificó como básico, ya que su objetivo fue comprender y observar un fenómeno específico. Este tipo de investigación permitió confirmar o rechazar la hipótesis inicial. Además, el estudio fue transversal, dado que los datos se recolectaron en un único punto temporal de la población objeto de estudio. También fue correlacional, dado que se centró en establecer y medir las relaciones entre las variables.

Los estudios correlacionales estimaron el grado de relación de forma cuantificable. Estas correlaciones se sustentaron en hipótesis que se sometieron a una prueba de normalidad [10]. Para la confiabilidad de los instrumentos, se utilizó el Alfa de Cronbach a través de la herramienta estadística SPSS-21 para cada variable.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se realizaron análisis estadísticos mediante la prueba Rho de Spearman, obteniendo un coeficiente de correlación positiva moderada de 0.524. El valor de p resultó ser 0.000, muy inferior al nivel de significancia fijado ($\alpha = 0.05$). Por eso se rechaza la hipótesis nula (H_0), confirmando la presencia de una relación entre las variables. Se aconsejó a la organización continuar con la implementación de Estrategias de Comunicación Interna para mejorar su competitividad en el mercado.

TABLA I
HIPÓTESIS GENERAL

| | | | Liderazgo Transformacional | Estrategias de Comunicación Interna |
|-----------------|---|-----------------------------|----------------------------|-------------------------------------|
| Rho de Spearman | Variable 1: Liderazgo Transformacional | Coefficiente de correlación | 1.000 | .524** |
| | | Sig. (bilateral) | . | .000 |
| | | N | 65 | 65 |
| | Variable 2: Estrategias de Comunicación Interna | Coefficiente de correlación | .524** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | .000 | . |
| | | N | 65 | 65 |

Se presentaron los resultados de la prueba Rho de Spearman, mostró una correlación de 0.913, evidenciando una alta correlación positiva. El valor de p fue 0.001, considerablemente menor que el nivel de significancia establecido ($\alpha = 0.05$), lo que permitió rechazar la hipótesis nula (H_0). Este hallazgo confirmó la existencia de una relación entre las variables. Se sugirió a la empresa que siguiera fortaleciendo la comunicación interpersonal para promover un diálogo efectivo entre los colaboradores (tabla II).

TABLA II
HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

| | Liderazgo Transformacional | Comunicación Interpersonal |
|--|----------------------------|----------------------------|
|--|----------------------------|----------------------------|

| | | | | |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|--------|--------|
| Rho de Spearman | Liderazgo Transformacional | Coefficiente de correlación | 1.000 | .913** |
| | | Sig. (bilateral) | . | <.001 |
| | | N | 65 | 65 |
| | Comunicación Interpersonal | Coefficiente de correlación | .913** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | . |
| | | N | 65 | 65 |

Se evidenciaron resultados con la prueba Rho de Spearman, revelando una correlación de 0.713, que sugiere una alta correlación positiva. El valor de p fue de 0.001, notablemente inferior al nivel de significancia ($\alpha = 0.05$), lo que permitió rechazar la hipótesis nula (H02). Esto confirmó la relación entre las variables. Se recomendó a la empresa seguir reforzando la comunicación intrapersonal por medio del apoyo profesional (tabla III).

TABLA III
HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

| | | | | |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|-------|
| | | Liderazgo Transformacional | Comunicación Intrapersonal | |
| Rho de Spearman | Liderazgo Transformacional | Coefficiente de correlación | .713** | |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | |
| | | N | 65 | |
| | Comunicación Intrapersonal | Coefficiente de correlación | .713** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | . |
| | | N | 65 | 65 |

Se informaron los resultados de la prueba Rho de Spearman, revelando una correlación de 0.633, que indicó una relación positiva moderada. El valor de p fue de 0.001, muy por debajo del umbral de significancia ($\alpha = 0.05$), lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula (H03). Esto confirmó la presencia de una conexión entre las variables. Se recomendó a la empresa fortalecer esta comunicación para asegurar la eficacia en el intercambio de información y fomentar un ambiente laboral positivo (véase la Tabla IV).

TABLA IV
HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

| | | | | |
|-----------------|----------------------------|-----------------------------|-----------------------|-------|
| | | Liderazgo Transformacional | Comunicación Asertiva | |
| Rho de Spearman | Liderazgo Transformacional | Coefficiente de correlación | .633** | |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | |
| | | N | 65 | |
| | Comunicación Asertiva | Coefficiente de correlación | .633** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | <.001 | . |
| | | N | 65 | 65 |

Se consideraron los resultados de frecuencia para evaluar cada variable y sus dimensiones. A continuación, se presentan los resultados de forma secuencial, siguiendo el orden de correlaciones para contrastar información sustancial.

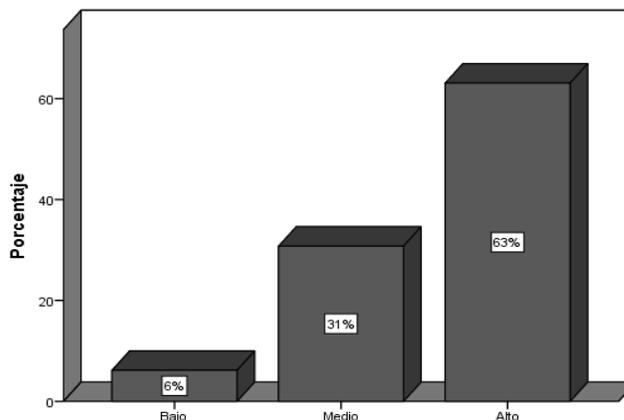


Fig. 1 Influencia Idealizada.

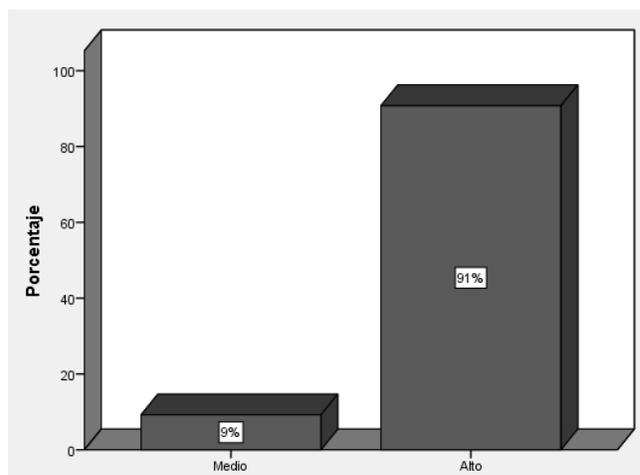


Fig. 2 Motivación Inspiracional.

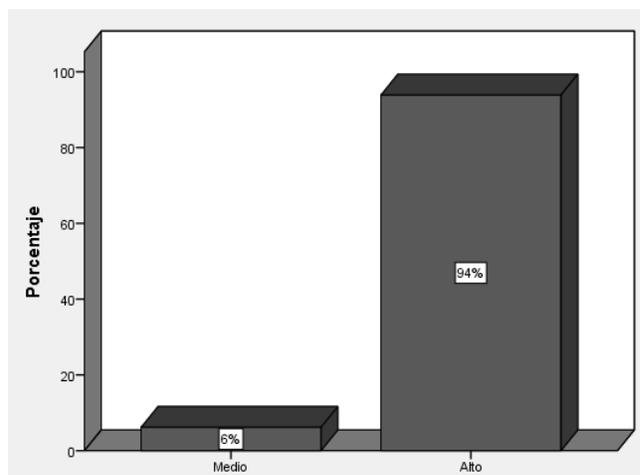


Fig. 3 Estimulación Intelectual.

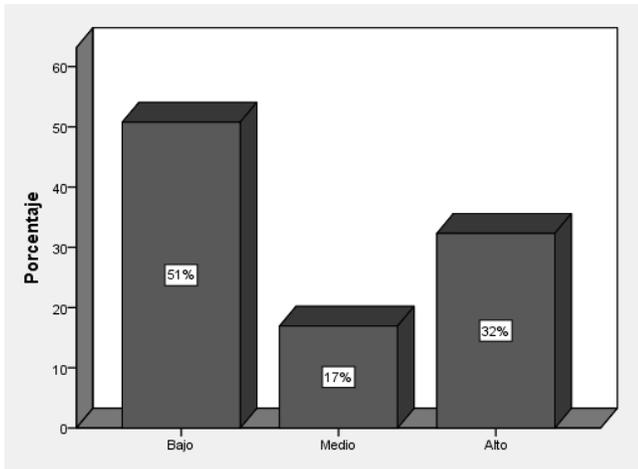


Fig. 4 Consideración Individual.

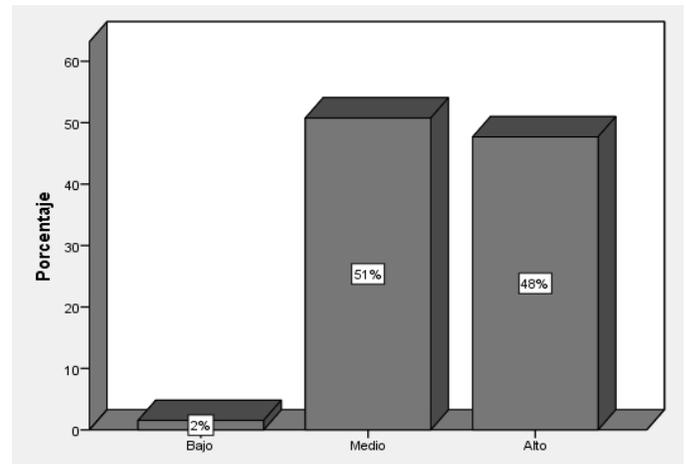


Fig. 7 Comunicación Intrapersonal.

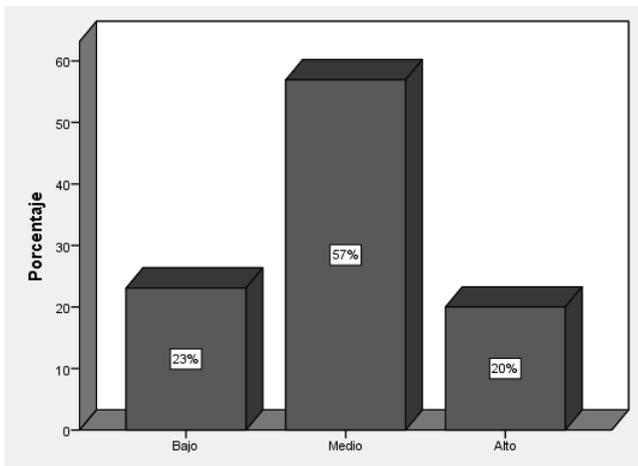


Fig. 5 Estrategias de Comunicación.

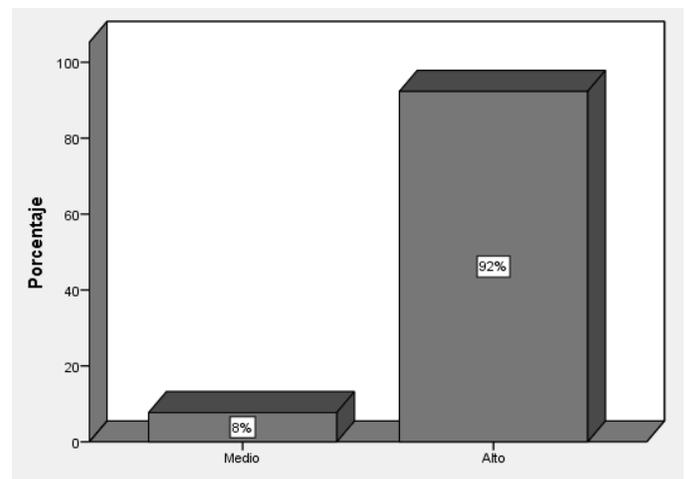


Fig. 8 Comunicación Asertiva.

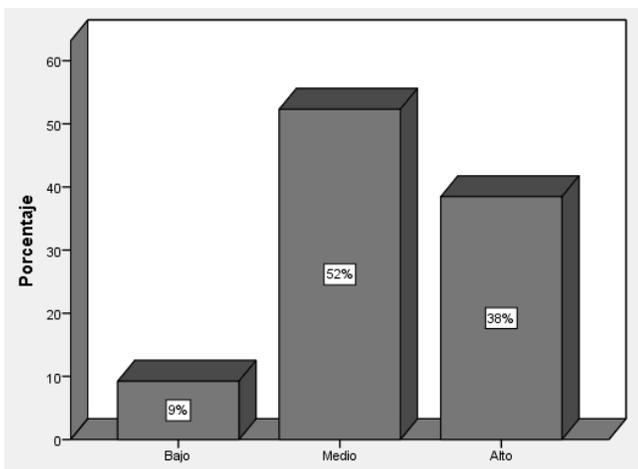


Fig. 6 Comunicación Interpersonal.

Más de la mitad de los participantes indicó un nivel alto en sus respuestas, lo que llevó a la recolección de datos mediante formularios de Google Forms, enviados a una muestra de 65 empleados de la empresa A&Q Ingenieros y Consultores. Las respuestas obtenidas fueron cruciales para el análisis de los resultados.

Respecto al Liderazgo Transformacional, se encontró que el 63.10% de los colaboradores que completaron el cuestionario reportó un nivel de "siempre", mientras que el 30.8% respondió "a veces", y el 6.20% seleccionó "nunca". Este hallazgo destacó que una proporción considerable de los colaboradores percibió un alto grado de Liderazgo Transformacional en la empresa.

En cuanto a las Estrategias de Comunicación Interna, el 36.9% de los colaboradores indicó un nivel de "siempre", el 61.5% optó por "a veces", y el 1.5% respondió "nunca". Estos datos sugirieron que la mayoría de los colaboradores percibió las estrategias de comunicación interna en un nivel intermedio.

Al examinar la relación entre las variables a través de la tabla de contingencia, se observó que el 27.7% de los colaboradores reportó una relación de "a veces" entre ambas variables, mientras que el 35.4% indicó una relación de

"siempre". Esto llevó a la conclusión de que se manifestaba predominantemente en un nivel de "siempre".

Al analizar la relación entre la Comunicación Interpersonal y el Liderazgo Transformacional, se encontró que el 4.6% de los colaboradores percibió una relación de "nunca", el 26.2% de "a veces", y el 38.5% de "siempre". Este análisis sugirió que la conexión entre la Comunicación Interpersonal y el Liderazgo Transformacional también se ubicaba en un nivel de "siempre".

En relación con la Comunicación Intrapersonal y la variable Liderazgo Transformacional, el 0.0% de los colaboradores indicó "nunca", el 26.2% "a veces", y el 43.1% "siempre". Esto indicó en su mayoría en un nivel de "siempre".

Para la relación entre la Comunicación Asertiva y el Liderazgo Transformacional, el 0.0% de los participantes señaló "nunca", el 7.7% "a veces", y el 63.1% "siempre". Por lo tanto, se determinó que esta relación se situaba en un nivel de "siempre".

Se llevó a cabo la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, considerando que la muestra constaba de 65 elementos. Los resultados mostraron una significancia de 0.000 tanto para sobre las variables, lo que implicó que los datos no seguían una distribución normal. Por consiguiente, se utilizó el test no paramétrico de Rho de Spearman para determinar las correlaciones entre las variables del estudio.

Los resultados del test Rho de Spearman revelaron un coeficiente de correlación de 0.524, sugiriendo una correlación positiva moderada entre el Liderazgo Transformacional y las Estrategias de Comunicación Interna. Este hallazgo indicó que un buen Liderazgo Transformacional favoreció el desarrollo de Estrategias de Comunicación Interna.

El estudio mostró resultados consistentes con una investigación en una institución judicial en Lima, donde se observó una correlación positiva moderada con un Rho de Spearman de 0.530, lo que sugiere que un liderazgo efectivo puede mejorar la actitud de los empleados en el trabajo [11]. Además, otro estudio reportó una correlación positiva alta con un Rho de Spearman de 0.893, indicando que el 28.3% de los colaboradores percibieron un elevado nivel de Liderazgo y Comunicación Interna [10].

El estudio enfrentó ciertas limitaciones, como la dificultad para encontrar antecedentes relevantes relacionados con las variables seleccionadas y problemas en la recolección de datos de los 65 colaboradores debido a su dispersión fuera de Lima, lo que causó retrasos en la obtención de los resultados.

IV. CONCLUSIONES

El estudio realizado confirmó de manera definitiva entre las variables de forma positiva. Los resultados mostraron que una parte importante de los colaboradores percibió un liderazgo transformacional consistente y prácticas de comunicación interna sólidas.

Asimismo, se encontraron relaciones favorables moderadas entre las dimensiones de comunicación

interpersonal, intrapersonal y asertiva y la variable principal, lo que resalta la necesidad de un enfoque integral en la comunicación dentro de la organización. Estos resultados sugieren que el fortalecimiento continuo de las estrategias de comunicación interna es esencial para mantener un alto rendimiento en el mercado y fomentar un entorno laboral positivo y eficiente.

Sin embargo, el estudio presentó algunas limitaciones, como dificultades para encontrar antecedentes relevantes y retos en la recolección de datos debido a la dispersión geográfica de los colaboradores. En vista de estas limitaciones, se sugiere realizar investigaciones futuras que aborden estos desafíos y exploren la relación entre el liderazgo transformacional y la comunicación interna en diferentes contextos organizacionales, con el fin de obtener una comprensión más completa y generalizable.

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento muy especial a la Universidad Privada del Norte por su apoyo en nuestros esfuerzos científicos, lo cual nos motiva a seguir avanzando, su firme compromiso con el avance académico nos ha proporcionado tanto los recursos como el respaldo necesario para concretar nuestras iniciativas. Este aliento nos impulsa a seguir desarrollando y compartiendo nuestro trabajo, contribuyendo al crecimiento del conocimiento en nuestra área.

De igual modo, deseo reconocer de manera destacada guía la Dra. Leidy Lucía Méndez Gutiérrez cuyas contribuciones y observaciones durante todo este proceso fueron clave para perfeccionar nuestra investigación. Su experticia y dedicación elevaron la calidad de este estudio, y su acompañamiento ha sido esencial para llevarlo a buen término.

REFERENCIAS

- [1] K. Medina. Liderazgo y Comunicación Interna en la empresa Jayanca Fruits Lambayeque. [Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo, 2019, TL_MedinaBarreraKarem.pdf].
- [2] E. Egas & K. Yance. Estrategias de comunicación interna para fortalecer la identidad corporativa de una empresa de seguridad ubicada en la ciudad de Guayaquil. [Revista Espacios, 2018]
- [3] A. Castro & P. Díaz. Comunicación Interna y Gestión de Binestar y Felicidad en la Empresa Española. [Profesional de la Información, v.29 n.3,e290324, 2020, (PDF) Comunicación interna y gestión de bienestar y felicidad en la empresa española | Andrea Castro Martínez - Academia.edu]
- [4] C. Vidal. Evaluación de los elementos de la comunicación interna en el personal administrativo de la Marina de Guerra. [Universidad Cesar Vallejo, Perú,2021, Vidal_GYC-SD.pdf].
- [5] S. Morejón. Estrategia de la Comunicación Interna para contribuir en el Desarrollo Organizacional de la Corporación Dole. [Universidad Cesar Vallejo, 2019, Morejon_PSM.pdf (ucv.edu.pe)].
- [6] C. Vidal. Evaluación de los elementos de la comunicación interna en el personal administrativo de la Marina de Guerra. [Universidad Cesar Vallejo, Perú,2021, Vidal_GYC-SD.pdf].
- [7] G. Panta. Liderazgo Transformacional y Rendimiento Laboral en una empresa comercializadora de materiales de construcción en el Callao. 2022 [Universidad Cesar Vallejo, Perú,2022, Panta_NGI-SD.pdf].
- [8] Hernández et al. Metodología de la investigación. [Metodología de la Investigación sexta edición, 2010, Roberto Hernández, Carlos Fernández

- y Pilar Baptista - Metodología de la investigación: Free Download, Borrow, and Streaming : Internet Archive].
- [9] T. Judge & R. Piccolo. Liderazgo transformacional y transaccional: una prueba metaanalítica de su validez relativa. [Revista de Psicología Aplicada,89(5), 755–768, 2004].
- [10]C. Alvarez & E. Hector. Liderazgo Transformacional y La Comunicación Interna de los trabajadores en una institución judicial. [Universidad Cesar Vallejo, Perú, 2023. Alvarez_CHE-SD.pdf]
- [11] C. Carrascal. Liderazgo y Comunicación Interna de los Supervisores y Fiscalizadores en una entidad del Estado, Perú. [Universidad Cesar Vallejo, Perú,2022, Carrascal_WCR-SD.pdf].