

RESUMEN DEL TFG – ANDRÉS CRESPO DUALDE

TÍTULO (EN INGLÉS): LEADER AND FOLLOWER ROLE TRANSITION PROCESSES IN AGILE TEAMS

TÍTULO (EN CASTELLANO): PROCESOS DE TRANSICIÓN DE LOS ROLES DE LÍDER Y SEGUIDOR EN EQUIPOS ÁGILES

Esta tesis estudia el surgimiento y los diferentes procesos de transición entre los roles de líder y seguidor en las empresas de nueva creación que utilizan la metodología ágil. Para hacer esto, identifica los roles que se ajustan a la descripción de un líder o un seguidor. Se utiliza un diseño cualitativo de investigación de casos múltiples. La muestra incluye personas que trabajan en empresas de nueva creación que utilizan una metodología ágil. Los datos se recopilaron en entrevistas semiestructuradas individuales y se analizaron mediante un sistema de codificación abierto. Se propusieron varias preguntas abiertas que se alinearon con el marco teórico. Los resultados, que también se discuten con los resultados de investigaciones anteriores, mostraron que, al contrario de lo que sugiere la literatura, los roles de líder y seguidor existen en compañías ágiles y los procesos de transición de roles están influenciados por una variedad de factores que incluyen la experiencia, la formación académica y la edad. A la luz de estos hallazgos, se concluye que una comprensión más profunda de los procesos de transición en las empresas de nueva creación debería estudiarse con más detalle en el futuro. Las direcciones de investigación futuras también se sugieren en este estudio.

Con respecto a la sección de teoría, se dedicará a los diferentes conceptos teóricos centrales utilizados en este documento, a los tres modelos que proporcionan el marco apropiado para estructurar y comprender mejor el estudio, y a los resultados proporcionados por investigaciones previas en este campo. También incluirá las preguntas abiertas extraídas de esta revisión de la literatura.

Según la metodología, la muestra de este estudio se caracteriza de la siguiente manera: un total de 12 miembros de equipos de equipos ágiles en empresas emergentes, de los cuales 5 son mujeres y 7 son hombres. La edad media es de 26.25 años y todos tienen educación secundaria. El número medio de años trabajados para sus empresas es

de 2,33 años. Su nivel educativo es el siguiente: todos ellos tienen una licenciatura y 7 de ellos tienen una maestría.

Se eligió una incubadora de start-ups específica que utilizó la metodología ágil para seleccionar a los candidatos para la entrevista, incluidos diferentes sectores empresariales.

La medición de los datos se ha llevado a cabo mediante el método de codificación abierta.

Los resultados se presentaron de acuerdo con las categorías y subcategorías identificadas, y se discutieron con los de investigaciones anteriores que se han incluido en la sección de teoría.

La afirmación principal de este estudio es que las metodologías ágiles, como Scrum, juegan un papel importante cuando se trata de procesos de emergencia y transición de roles en las nuevas empresas, mejorando, entre otros, la figura líder, que generalmente se percibe como permanente.

Por lo tanto, esta afirmación ofrece varias implicaciones prácticas, considerando también la respuesta proporcionada a las preguntas abiertas previamente propuestas en este documento. La primera es que las empresas de nueva creación que utilizan una metodología ágil deben considerar las percepciones de sus empleados con respecto al surgimiento de roles y las transiciones, para facilitar tanto su desempeño como su satisfacción. En segundo lugar, estas empresas podrían rediseñar algunas de sus actividades cotidianas teniendo en cuenta la importancia percibida que tienen sus líderes entre los empleados. Finalmente, los altos ejecutivos, los directores y el personal de recursos humanos deben establecer estrategias motivacionales apropiadas que contribuyan a mejorar el bienestar de los empleados de la empresa.

Este estudio ha llevado a la conclusión de que los empleados de nuevas empresas que utilizan metodologías ágiles como Scrum, perciben claramente el surgimiento de roles en sus negocios, así como las transiciones de roles, y respaldan su importancia. Además, la mayoría de los entrevistados apoyaron la existencia de una figura líder en sus

equipos, y comentaron las importantes tareas que realizaron. Además, también percibieron la prevalencia de una estrategia motivacional basada en el establecimiento de objetivos a corto plazo, como más predominante que la comunicación visual a largo plazo.

Sin embargo, este estudio tiene una serie de limitaciones. El primero es el tamaño limitado de la muestra. El segundo es el contexto comercial, ya que solo los empleados de una incubadora de empresas emergentes determinadas participaron como muestra en esta investigación. Otro aspecto está relacionado con la herramienta utilizada en este estudio. El cuestionario constaba de 13 preguntas iniciales. Obviamente, se podría haber utilizado un cuestionario más largo para obtener más detalles y para recopilar más información sobre el tema de estudio.

Las conclusiones de este estudio también proporcionan varias líneas de investigación futuras. Otros estudios podrían investigar la permanencia de los roles emergentes en este tipo de empresas utilizando estas metodologías. Otra posible investigación podría estudiar la influencia de variables como la edad, los años en el trabajo y el puesto dentro de la estructura empresarial y su influencia en la emergencia y las transiciones de roles. También se podría realizar un estudio longitudinal para comprender mejor los posibles cambios a lo largo del tiempo relacionados con estos procesos. Estas son algunas de las posibles direcciones futuras de investigación en esta área que podrían sugerirse.