



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**EQUIPO DE TRABAJO EN COLABORADORES INTERNOS DE UNA EMPRESA
PRIVADA DE LIMA CERCADO**

Línea de investigación:

Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con
mención en Psicología Organizacional

Autor (a):

De La Torre Castro, Miriam Esperanza

Asesor (a):

Díaz Hamada, Luis Alberto

Jurado:

Figueroa Gonzales, Julio Lorenzo

Hinostroza Mota, Carmela Reynalda

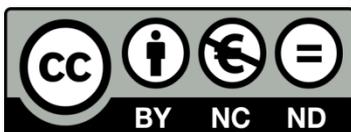
Díaz López, David Eduardo

Lima - Perú

2021

Referencia:

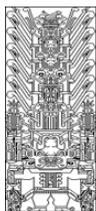
De La Torre, M. (2021). *Equipo de trabajo en colaboradores internos de una Empresa Privada de Lima Cercado*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5558>



Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (CC BY-NC-ND)

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede generar obras derivadas ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**Universidad Nacional
Federico Villarreal**

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**EQUIPO DE TRABAJO EN COLABORADORES
INTERNOS DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LIMA
CERCADO**

Línea de investigación:

Psicología de los procesos básicos y psicología educativa

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Psicología con mención
en psicología organizacional

Autora:

De La Torre Castro, Miriam Esperanza

Asesor:

Díaz Hamada, Luis Alberto

Jurado:

Figuroa Gonzales, Julio Lorenzo

Hinostroza Mota, Carmela Reynalda

Díaz López, David Eduardo

Lima - Perú

2021

PENSAMIENTO

“Si un equipo va a desarrollar todo su potencial se requiere que cada jugador esté dispuesto a subordinar sus metas personales al interés del equipo”

Wilkinson 2001

DEDICATORIA

Se la dedico a los forjadores de mi camino mis padres, quienes con su esfuerzo y sacrificio me brindaron las herramientas necesarias que me han permitido convertirme en una persona y en un buen profesional.

AGRADECIMIENTOS

A nuestra alma mater la UNFV por brindarme la titulación profesional. Un agradecimiento global a nuestros catedráticos que nos acompañaron en las aulas durante toda la formación académica. A mi asesor de tesis el Dr. Luis Alberto Díaz Hamada por su asesoría y tiempo brindado a la investigación. A los colaboradores internos de la empresa que contribuyeron en el llenado de las encuestas.

ÌNDICE

RESUMEN	9
ABSTRACT	10
I. Capítulo I: Introducción	11
I.1. Descripción y formulación del problema	12
I.2. Antecedentes	14
I.3. Objetivos	17

I.4.	Justificación	18
I.5.	Hipótesis	19
II.	Capítulo II: Marco Teórico	21
II.1.	Bases teóricas sobre el tema de investigación	21
2.1.2.	<i>Generalidades sobre equipo</i>	30
2.1.3	<i>Generalidades sobre equipo de trabajo</i>	32
III.	Capítulo III: Método	36
III.1.	Tipo de investigación	36
III.2.	Ámbito temporal y espacial	36
III.3.	Variables	37
III.4.	Población y muestra	37
III.5.	Instrumento	43
III.6.	Procedimientos	45
III.7.	Análisis de datos	45
IV.	Capítulo IV: Resultados	47
V	V: discusión de resultados	64
VI.	Capítulo VI: Conclusiones	71
VII.	Capítulo VII: Recomendaciones	73
VIII.	Capítulo VIII: Referencias	74
Capítulo IX:	Anexos	82
Anexo A		82
Anexo B		84

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la población por áreas laborales	29
Tabla 2. Distribución de los colaboradores internos según el sexo	30
Tabla 3. Distribución de los colaboradores por grupos etarios	31
Tabla 4. Distribución de los trabajadores por área de trabajo	32
Tabla 5. Repartimiento de los encuestados el 04 rango de 05 años de servicios	33
Tabla 6. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las escalas	38
Tabla 7. Estimaciones de confiabilidad de las escalas a través del coeficiente Alpha	39
Tabla 8. Análisis de ítems de las escalas	40
Tabla 9. Niveles en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo	41
Tabla 10. Determinación de grupo de trabajo / equipo de trabajo	41
Tabla 11. Categorización en la escala de opinión sobre equipo de trabajo	43
Tabla 12. Distribución de la muestra según sexo * en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo	44
Tabla 13. Distribución de la muestra según grupos etarios * en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo	46
Tabla 14. Distribución de la muestra según área laboral * en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo	48
Tabla 15. Distribución de la muestra según años de servicios * en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo	50
Tabla 16. Comparación de medias en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo	52

Tabla 17. Comparación de medias en la escala de opinión sobre equipos de trabajo según el sexo	52
Tabla 18. Establecimiento de comparaciones con ANOVA en función de los grupos etarios	53
Tabla 19. Establecimiento de comparaciones con ANOVA en función del área laboral	54
Tabla 20. Determinación de comparaciones con ANOVA en función de los años de servicios	55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Representación de los colaboradores internos según el sexo	30
Figura 2. Representación de los trabajadores por grupos etarios	31
Figura 3. Representación de los trabajadores por área de trabajo; Administrativa, operaciones y área comercial	33
Figura 4. Perfil de los encuestados en 04 grupos de 05 años de servicios	34
Figura 5. Representación de los Niveles en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo	41
Figura 6. Representación del establecimiento de grupos de trabajo	42
Figura 7. Representación de la categorización en la escala de opinión sobre equipo de trabajo	43
Figura 8. Representación de la muestra según sexo y por categorías diagnósticas en la creación de grupo de trabajo - equipos de trabajo	45
Figura 9. Representación de la muestra según grupos etarios * en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo	47
Figura 10. Representación de la muestra según área laboral * en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo	49
Figura 11. Representación de la muestra según años de servicios * en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo	50

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar si existen equipos de trabajo o grupos de trabajo en colaboradores de una empresa metalmecánica. Se aplicaron la encuesta de Opinión sobre equipo de trabajo y la escala de Formación de grupo de trabajo/equipo de trabajo, llegando a las conclusiones que ambas escalas presentan validez de constructo y son confiables. En la escala de formación de grupo de trabajo/equipo de trabajo el 43.2% se identifica como grupo de trabajo, el 56.8% no se identifica y el 100% está diagnosticada como grupo de trabajo. En la escala de opinión sobre equipo de trabajo el 99.2% considera que se debe aplicar un programa de formación de equipo. Existe asociación estadística muy significativa entre los niveles de la escala de formación de grupo de trabajo/equipo de trabajo según sexo ($X^2 = 59.3$; $p < 0.001$), según grupos etarios ($X^2 = 43.4$; $p < 0.001$), según área laboral ($X^2 = 20.3$; $p < 0.001$), según años de servicio ($X^2 = 11.2$; $p < 0.001$). Para el análisis de ANOVA según grupos etarios existe diferencias significativas en las medias de la escala de formación de grupo de trabajo/equipo de trabajo ($f = 15.5$, $p < 0.001$) y en la escala de opinión sobre equipo de trabajo no existe diferencias ($f = 1.9$; $p > 0.05$). Existen diferencias significativas según el área laboral de la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo ($f = 8.07$; $p < 0.001$) y en la escala de opinión sobre equipo de trabajo ($f = 4.1$; $p < 0.001$).

Palabras clave: Equipo de trabajo, colaboradores internos, empresa privada, Lima Cercado.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine if there are work teams or work groups in collaborators of a metalworking company. The Opinion on work team survey and the Work group/work team formation scale were applied, reaching the conclusion that both scales have construct validity and are reliable. In the work group/work team formation scale, 43.2% identify themselves as a work group, 56.8% do not identify themselves and 100% are diagnosed as a work group. On the work team opinion scale, 99.2% consider that a team training program should be applied. There is a very significant statistical association between the levels of the work group/work team formation scale according to sex ($X^2 = 59.3$; $p < 0.001$), according to age groups ($X^2 = 43.4$; $p < 0.001$), according to work area ($X^2 = 20.3$; $p < 0.001$), according to years of service ($X^2 = 11.2$; $p < 0.001$). For the ANOVA analysis according to age groups, there are significant differences in the means of the work group/work team formation scale ($f = 15.5$, $p < 0.001$) and in the work team opinion scale there are no differences ($f = 1.9$, $p > 0.05$). There are significant differences according to the work area of the work group - work team formation scale ($f = 8.07$; $p < 0.001$) and in the work team opinion scale ($f = 4.1$; $p < 0.001$).

Keywords: Work team, internal collaborators, private company, Lima Cercado.

Capítulo I: Introducción

Las compañías empresariales que elaboran bienes y servicios en la actualidad tienen que ser muy competitivas para poder mantenerse en el mundo laboral y ello implica que al interior de dichas empresas sus colaboradores internos deban cumplir con los objetivos propuestos formando equipos de trabajo. Sin embargo, en la práctica, se sigue laborando de manera tradicional, desarrollando tareas a través de pequeño conjunto de personas (grupos) que se hacen cargo de ellas que son dirigidas por un responsable que no necesariamente es un líder, quien impone sus criterios y donde las demás personas que conforman el grupo, realizan las tareas asignadas. Esto obedece a que en nuestra sociedad impera el autoritarismo, como parte del poder de los jefes sobre los demás, es importante entender que el ecosistema organizacional actual en nuestro medio laboral sigue fomentando los grupos de trabajo dado la carencia de líderes y por qué los que dirigen las empresas actúan como jefes imponiendo sus criterios.

En tal sentido se ha creído conveniente plantear como objetivo general Determinar si existe equipo de trabajo o grupos de trabajo en colaboradores internos de una empresa privada de Lima Cercado y como se asocian y comparan en función del sexo, edad, tiempo de servicios y área laboral.

La presente investigación está distribuida en 05 capítulos: en el I capítulo se refiere a la introducción del trabajo donde se toma en cuenta la descripción y la formulación del problema, los reportes de los antecedentes de investigación, objetivos, hipótesis y por qué y para que se realiza la investigación. En el 2do apartado se detallan las bases teóricas donde se detalla la conceptualización, tipos, características, modelos y enfoques teóricos, ventajas y desventajas, etc. de la variable o variables que se vienen examinando en el trabajo. En el 3er

acápites, se detalla el aspecto metodológico del trabajo, poniendo énfasis en el prototipo de la investigación, la operacionalización y definiciones conceptual y operacional de las variables estudiadas, se enfatiza con qué sujetos se van a trabajar, teniendo en cuenta el tipo de muestreo a emplear, las herramientas con las que se van a tomar la información de los sujetos y las técnicas de análisis de los datos. En el 4to acápite se resaltan los resultados encontrados en tablas y figuras y donde se pone énfasis en la contratación de hipótesis si han sido planteadas en el trabajo. En el 5to acápite se realiza el análisis de los resultados encontrados y se explican en función de los reportes de investigaciones o aspectos relevantes del marco conceptual del trabajo. Posteriormente se especifican las conclusiones que deben responder a los objetivos específicos del trabajo y las recomendaciones en términos de lo que el autor del trabajo plantea en base a sus conclusiones. Finalmente, se mencionan las referencias que deben ser coincidentes con los autores mencionados en el cuerpo del trabajo y en anexo se describen las herramientas utilizadas, para que puedan ser a futuro utilizadas en trabajos posteriores por otros investigadores.

I.1. Descripción y formulación del problema

I.1.1. Descripción del problema

La empresa en referencia de estudio se dedica al rubro de la industria metalmeccánica desde hace 36 años y está dedicada a la producción de productos en aceros (coberturas, revestimientos, fachadas, muros, fachadas arquitectónicas, placas colaborantes, tubos, perfiles estructurales y accesorios metálicos en general). Esta sociedad emprendió sus labores como una compañía pequeña con accionistas del Perú y su responsabilidad fue desplegar y abastecer el Sistema de Construcción a la medida de las necesidades de los clientes; a lo largo de más de 36 años en el mercado, trabajaron el posicionamiento de sus principales productos y el

crecimiento de la empresa a tal punto que actualmente trabajan un promedio de 118 personas consagradas a cumplir con los eslabones de la cadena de producción empresarial.

Conforme la organización empresarial fue progresando en el ecosistema laboral, los inconvenientes presentados en la compañía se han incrementado, siendo uno de sus problemas principales rotación del personal se ha hecho muy frecuente, interrumpiendo la cadena de producción, implicando que los pedidos no estén en el tiempo programado, es más, que la calidad en los productos bajara, lo que implicaba a la compañía grandes pérdidas económicas y desprestigio en el mercado laboral.

Por otro lado, al interior de la empresa, las jefaturas al ser dirigidas por familiares de los gerentes de la empresa que no estaban capacitados en dichos cargos exteriorizando inconvenientes en el mandato gerencial de la organización empresarial, lo que genera un clima laboral inadecuado, afectando el desempeño de los trabajadores, bienestar psicológico del recurso humano y siendo una de las causas generadoras de la rotación del personal. Por el tipo de productos que elabora la empresa, involucra que exista un trabajo coordinado entre las diferentes áreas operativas, iniciándose el trabajo del cliente desde la presentación del reporte del pedido de la mercancía parcial o totalmente cancelada hasta la entrega del producto al cliente.

Esto involucra, por lo tanto, que se debe contar con la creación y desarrollo de equipos de trabajo, encargados de realizar una actividad específica (operación) coordinada para alcanzar las metas propuestas. Sin embargo, la falta de cumplimiento de las entregas de los pedidos es porque existen demoras en algunas operaciones debido a que el personal a cargo no está desempeñándose adecuadamente en las labores asignadas.

Es por ello, que frente a esta problemática la gerencia consideró conveniente establecer si existen equipos de trabajo en los colaboradores internos de la empresa investigada.

1.1.2. Formulación del problema

Por lo tanto, me formulo el siguiente problema de investigación:

¿Cómo se presentan los equipos de trabajo colaboradores internos de una empresa privada dedicada a la industria metalmeccánica de Lima Cercado y asociación - comparación según el sexo, edad, tiempo de servicios y área laboral?

I.2. Antecedentes

1.2.1. Antecedente nacional

Montes de Oca (2016) en un estudio que tuvo por objetivo determinar el efecto de la aplicación del Programa “Gestiona tu Talento” en las competencias de comunicación asertiva y trabajo en equipo. Se utilizó un diseño de investigación cuasi experimental, con pretest – intervención– posttest, con grupo control. La muestra incluyó 28 supervisores de una empresa privada, 13 en el grupo experimental y 15 en el grupo control. Se empleó un tipo de muestra intencional. Los resultados sugieren un impacto positivo del Programa para incrementar significativamente el logro la competencia de comunicación asertiva ($U = 3.5$, $Z = 4.58$, $***P < .000$), del mismo modo en las dimensiones diálogo efectivo ($U = 8.0$), retroalimentación ($U = 10.0$), resolución de conflictos ($U = 7.0$) y comunicación no verbal ($U = 4.0$), las habilidades de esta competencia en las que se registró mayor incremento fueron de diálogo efectivo y comunicación no verbal, en las demás, el incremento fue menor. Con respecto a la competencia de trabajo en equipo ($U = .00$, $Z = 4.837$, $***P < .000$), del mismo modo en las dimensiones ($U = 9.0$), logro de la meta ($U = 15.0$), clima democrático ($U = 12.0$) y toma de decisiones ($U = 7.0$). Las habilidades de esta competencia en la que se registró mayor incremento fueron establecimiento del tema, clima democrático y logro de la meta. Menor incremento en toma de decisiones para gestionar consensos.

1.2.2. Antecedentes internacionales

Cifuentes y Meseguer (2013) en un estudio en 70 sujetos sobre el trabajo cooperativo donde se perfecciona como el contorno competente para promover un amaestramiento por aptitudes que concentra trabajos situadas no sólo a instituir expertos sino también a personas, idóneos de reconocer las necesidades de nuestra sociedad. Cada vez con más periodicidad, se concentran en la cátedra de transcripción labores que suministran tanto el autoaprendizaje como el trabajo en grupo. Ocuparse de forma colaborativa involucra que los órganos del conjunto concurren, que cada cual ocupe un rol y que todos favorezcan para conseguir objetivos habituales. De este modo, se procura conseguir mejores consecuencias terminantes. Esta disertación tiene como objetivo primordial verificar si la responsabilidad cooperativa trasciende en la eficacia. La suposición de partida es que las transcripciones ejecutadas en grupo tienen mejor calidad que aquellas ejecutadas de forma particular. Para confirmar esta suposición, las autoras valoran la calidad de cinco versiones. A cada grupo de trabajos se le estipula una pericia, que el resto de las estudiantes también tenía que ejecutar. Posteriormente se comprobaron los productos del trabajo en grupo y los del trabajo particular. Los efectos dejan ver las diferencias interesantes entre el primer y segundo conjunto, que respaldan a que el trabajo en grupo interviene en la disposición de una transcripción.

Ibarra y Rodríguez (2011) en este trabajo, se centró en presentar los principales resultados que sobre el nivel de competencia percibida manifiestan los estudiantes universitarios en dos competencias transversales (aprendizaje autónomo y trabajo en equipo). Los resultados se obtienen sobre una muestra de 2.556 estudiantes pertenecientes a diez universidades españolas. Destaca la necesidad de impulsar en los estudios universitarios estrategias que favorezcan un mayor grado de iniciativa de los estudiantes en un aprendizaje efectivo, estratégico y permanente. En este sentido se hace necesario *educar* a profesorado y

estudiantes en su capacidad evaluadora para que puedan poner en práctica procesos de evaluación participativa que favorezcan el aprendizaje a lo largo de la vida.

Acuña et al. (2012) hicieron un estudio en 50 sujetos en su mayoría de nivel socioeconómico medio (el 72% varones y un 28% mujeres), donde se evalúa la reciprocidad entre el trabajo en grupo y la motivación para la realización de determinados objetivos en aras del crecimiento. Utilizaron como instrumento de medición de la motivación el cuestionario de Mc Clelland (1961) que evalúa la misma en sus tres dimensiones: afiliación, poder y logro. Los valores obtenidos por el análisis estadístico arrojaron un $r=0,729$, $p=0,04$, rematando que el trabajo en grupo en las divisiones de la organización con posibilidades de crecimiento y adquisición de poder generaba una mayor motivación individual en el desempeño laboral.

Gil et al. (2011) realizaron un estudio que tuvo como objetivo examinar los primordiales trabajos sobre estas nuevas formas de liderazgo. Para ello, se examinarán los trascendentales patrones hipotéticos y líneas de indagación y se lidiarán las discrepancias prácticas emplazadas a la interposición y a la orientación del equipo de trabajo. Sobre el liderazgo que resulta imprescindible para la eficacia de los equipos de trabajo y las estructuras organizacionales de las que forman parte. Los retos que enfrentan estas en la actualidad demandan un examen profundo del papel trascendental del liderazgo. En esta perseverancia, es puntual indagar nuevas propiedades de liderazgo, que consientan exteriorizar eficazmente a nuevas insuficiencias de labores, como el boceto para la permuta y la primicia, la multiplicidad cultural, la complicación, el trabajo basado en el conocimiento y las organizaciones virtuales. La réplica a estas súplicas ha motivado el perfeccionamiento de nuevos cauces, como el ‘nuevo liderazgo’, el liderazgo auténtico, transcultural, complejo, compartido y remoto. Concluyeron que el liderazgo resulta esencial para la eficacia de los equipos de trabajo y las organizaciones de las que forman parte.

Rico et al. (2010) mencionan que los equipos no siempre aportan lo que se espera de ellos. Este artículo sintetiza e integra los principales resultados de la investigación sobre equipos de trabajo realizada en la década comprendida entre los años 1999 y 2009. Con este objetivo el artículo expone de forma breve un marco explicativo de la efectividad de los equipos de trabajo a través de un análisis diferenciado de insumos, mediadores y resultados. Para ello, se utiliza una aproximación basada en el método DAFO, según el cual se identifican las fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades que presenta la investigación sobre equipos de trabajo de cara a la década venidera. Finalmente se discuten de manera integrada los principales retos que este ámbito de investigación tiene ante sí para convertir las amenazas en oportunidades.

I.3. Objetivos

I.3.1. Objetivo General

Determinar cómo se presentan los equipos de trabajos en colaboradores internos de una empresa privada dedicada a la industria metalmecánica de Lima Cercado y su comparación según el sexo, edad, tiempo de servicios y área laboral.

I.3.2. Objetivos Específicos

- a) Hallar la validez y confiabilidad de la herramienta de obtención de los datos.
- b) Identificar y describir las categorías diagnósticas del grupo de trabajo o equipos de trabajo en trabajadores participantes de una empresa privada consignada a la industria metalmecánica de Lima Cercado- 2019.

- c) Hallar el componente que establece si los equipos de trabajo desempeñan o no en colaboradores internos de una empresa privada del rubro de la industria metalmecánica de Lima Cercado- 2019.
- d) Identificar el factor que determina si los equipos de trabajo funcionan o no trabajadores participantes de una empresa privada consignada a la industria metalmecánica de Lima Cercado- 2019.
- e) Asociar las categorías de equipos de trabajo en trabajadores participantes de una empresa privada consignada a la industria metalmecánica de Lima Cercado- 2019, en función del género sexual, periodo de vida del trabajador, periodo de vida en la empresa y sección profesional.
- f) Comparar la diferencia de los promedios de los equipos de trabajo en trabajadores participantes de una empresa privada consignada a la industria metalmecánica de Lima Cercado- 2019, en función del género sexual, periodo de vida del trabajador, periodo de vida en la empresa y sección profesional.

I.4. Justificación

En la actualidad es común trabajar con personas sobre las que no se tiene mando, personas que son de otros grupos de trabajo que conformaron un nuevo equipo para la realización de nuevos proyectos y es importante establecer sinergias de equipos de trabajo que conlleven al logro de las metas organizacionales.

Por ello la investigación fue útil para identificar el trabajo en equipo en las organizaciones y cómo convertir grupos de trabajo en equipo eficientes.

Las derivaciones del presente trabajo investigativo sirvieron de fundamento a los directivos de la compañía empresarial en el diseño, elaboración y aplicación de los planes de mejoramiento de organización y permitió a la alta dirección analizar el planteamiento de la estrategia en mejorar el nivel de trabajo en equipo.

Dichos resultados sirvieron en el ámbito académico como base a otros investigadores para que logren profundizar y/o complementar la investigación; debido a que las investigaciones en nuestro medio son muy pocas y hay carencia de instrumentos de obtención de datos debidamente estandarizados.

I.5. Hipótesis

I.5.1. Contrastación de hipótesis

Para los objetivos específicos A, B, C y D, no se formulan hipótesis estadísticas por ser objetivos descriptivos.

I.5.2. Hipótesis estadísticas

Hipótesis estadística 1 (objetivo específico E)

Ho: No hay asociación de las categorías diagnósticas de grupo de trabajo o equipos de trabajo en trabajadores participantes de una empresa privada consignada a la industria metalmecánica de Lima Cercado- 2019, en función del género sexual, periodo de vida del trabajador, periodo de vida en la empresa y sección profesional.

Hi: Existe asociación estadística categorías diagnósticas de grupo de trabajo o equipos de trabajo en trabajadores participantes de una empresa privada consignada a la industria metalmecánica de Lima Cercado- 2019, en función del género sexual, periodo de vida del

trabajador, periodo de vida en la empresa y sección profesional.

Hipótesis estadística 2 (objetivo específico F)

Ho: No hay diferencias de los promedios de los equipos de trabajo en trabajadores participantes de una empresa privada consignada a la industria metalmecánica de Lima Cercado- 2019, en función del género sexual, periodo de vida del trabajador, periodo de vida en la empresa y sección profesional.

Hi: Existe diferencias significativas de los cocientes promedios de los equipos de trabajo en trabajadores participantes de una empresa privada consignada a la industria metalmecánica de Lima Cercado- 2019, en función del género sexual, periodo de vida del trabajador, periodo de vida en la empresa y sección profesional.

Capítulo II: Marco Teórico

II.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1 Generalidades sobre grupo

2.1.1.1. Conceptualización de grupo. Mencionaba Prado (2004, p. 9) que “Fue en el siglo XVII que el vocablo “groupe” (grupo) aparece en Francia. Son los artistas franceses quienes lo importan desde Italia, en donde “groppo” era un término técnico de las bellas artes, que designa a varios individuos pintados o esculpidos, que componen un tema y cuya representación cobra sentido cuando son observadas en conjunto más que aisladamente (Fernández, 1989). El vocablo prontamente se extiende al lenguaje corriente, para designar a un conjunto restringido de elementos (una categoría de seres o de objetos), asociados por algo en común. Sólo a mediados del siglo XVIII, el grupo designa en francés a una reunión de personas. Simultáneamente, se imponen en español, alemán e inglés, vocablos análogos.” (Anzieu y Martin, 1971, Martín-Baró, 1985)

En ese sentido, según Homans (1958) señala:

Cierta cantidad de personas que se comunican a menudo entre sí, durante cierto tiempo, y que son lo suficientemente pocas para que cada una de ellas pueda comunicarse con todas las demás, no de forma indirecta, a través de otra persona, sino cara a cara. Para nosotros, interacción es la palabra que designa la participación conjunta: un grupo se define por las interacciones de sus miembros. (p. 29)

Según Munné (1987) argumental que “una pluralidad de personas interrelacionadas para desempeñar cada una un determinado rol definitivo en función de unos objetivos comunes, más o menos compartidos y que interactúan según un sistema de pautas establecido” (p. 150).

Lewin (1965) es la interdependencia de cada miembro del grupo, distinguir e identificar que cada persona aporte diferentes funciones hacía la meta en común es lo que hace ser a un grupo lo que es. Asimismo, Cartwright y Zander (1971) definen al grupo como “un conjunto de personas interdependientes”.

“El grupo existe cuando dos o más individuos comparten una identidad social común y se perciben a sí mismos como miembros de la misma categoría social y esta pertenencia define al individuo en su identificación y proceder” (Turner, 1990, p.24).

Forsyth (Gil, 1999), define al grupo como dos o más individuos interdependientes quienes se influyen mutuamente a través de la interacción social.

“Un grupo sólo se forma y se mantiene en la medida en que resulte gratificante para sus miembros; de no ser así, un conjunto de individuos nunca llegará a constituir un grupo o se desintegra cuando deje de ser recompensante para ellos”. (Gil y Alcover 1999; p. 82).

Prado (2004) “Un conjunto de individuos que interaccionan cara a cara y son interdependientes en la consecución de una meta, y que producto de esta interacción se perciben y reconocen como parte de un todo (el grupo), construyen y comparten una identidad común que les permite autodefinirse como tal. A la vez, la existencia del grupo puede ser reconocida, por agentes (o grupos) externos a él”. (p. 18)

2.1.1.2. Formación de los grupos. Shaw (1983) Canto (1998) señalan algunas causas que intervienen en la formación de los grupos:

- g) Los grupos ayudan a satisfacer importantes necesidades psicosociales. Por ejemplo, satisfacen la necesidad de afiliación; los individuos disfrutan de interactuar regularmente con un determinado grupo de personas que les brindan afecto y una sensación de aceptación.

- h) Los grupos ayudan a conseguir metas que sólo pueden obtenerse colectivamente ³/₄ pueden proporcionar conocimientos e información.
- i) Por la proximidad y participación en las mismas redes sociales y en las mismas organizaciones, los individuos comparten espacios, interactúan frecuentemente, por lo que entran en contacto unos con otros y tienden a agruparse.
- j) Por atracción interpersonal. Las personas tienden a asociarse con otras que tengan características y opiniones similares. Esta similitud puede basarse en creencias, valores o actitudes comunes, posición económica, raza, sexo, capacidad percibida, etc.
- k) Porque les atraen las metas y actividades del grupo.
- l) Por razones de seguridad: al unirse a un grupo, las personas disminuyen su ansiedad y se sienten menos vulnerables que estando aislados. Adquieren fortaleza, tienen menos dudas y resisten mejor las amenazas.
- m) Por adquirir estatus. Formar parte de un grupo considerado importante por las demás personas, le proporciona al individuo mayor estatus, y, por ende, reconocimiento.
- n) Para fortalecer la autoestima. Los grupos pueden proporcionar a las personas sentimientos de valor propio. Además de darle estatus o posición social, ser miembro de un grupo puede brindar a la persona un sentimiento de ser útil, de valía, de fortalecimiento de su propia imagen, porque la hace sentir mejor consigo misma. Por esto se señala que los grupos ayudan a establecer una identidad social positiva (Canto, 1998).

2.1.1.3. Etapas de desarrollo de los grupos. Para Robbins (1999) considera cinco etapas:

- Fase de formación: Esta primera etapa en la vida y desarrollo del grupo, se caracteriza por la incertidumbre. Los individuos están “tanteando terreno”, para determinar qué tipos de comportamiento son aceptables, cuál es el propósito del grupo, cuál es su papel dentro de la estructura que se origina; están averiguando “cómo es el juego”, cuáles son las normas, cómo se distribuyen las posiciones, el estatus, cuál es el rol que le corresponde a cada uno (y a sí). Este estado se termina cuando los individuos comienzan a pensar en ellos mismos como parte del grupo.
- Fase de conflicto: es una fase de insatisfacción, en donde los individuos evalúan los beneficios y costos que implican la pertenencia al grupo. En esta fase se da la rebelión contra el líder, existe conflicto sobre quién controlará al grupo.
- Fase de normalización: se caracteriza por la superación de los conflictos previos mediante el desarrollo de la cohesión y de los sentimientos positivos hacia el grupo. La pertenencia al grupo ha sido evaluada positivamente, lo que aumenta el compromiso. En esta fase también surgen nuevos roles y normas de comportamiento. Esta fase concluye cuando la estructura del grupo se solidifica.
- Fase de ejecución o rendimiento: los grupos resuelven sus problemas estructurales, de modo que se facilita la ejecución de la tarea y los comportamientos resultan mucho más funcionales. La estructura en este punto es totalmente funcional y aceptada.
- Fase de clausura: los grupos pueden alcanzar sus objetivos. A partir de este momento el grupo puede seguir funcionando eficazmente o disolverse con éxito.

2.1.1.4. La estructura grupal. La estructura grupal, es “la pauta de relaciones entre las partes diferenciadas del grupo” (Shaw, 1983, p. 271).

En los grupos pequeños la estructura es un modelo, un patrón de relaciones interpersonales, que muestra el ordenamiento y organización que existe entre los distintos individuos que componen un grupo (Canto 1998; Gil, 1999; González, 1997). En ese sentido según Canto (1998) refiere que:

La interacción social y las relaciones en el grupo están en un estado de permanente flujo y cambio. Pero ello no impide que haya aspectos del grupo que sean estables, que surjan de forma constante y que mantengan una cierta consistencia. (p, 91)

La estructura del grupo, como pauta de relaciones grupales, realiza un papel de regulación y control. Al estabilizar las relaciones y metas del grupo, la estructura hace que los intercambios sean predecibles, reduciendo así la ambigüedad. Esto permite evitar o moderar posibles tensiones y enfrentamientos, incrementando la fluidez de la interacción y con ello, la comunicación y la eficacia del grupo, haciendo que el grupo sea un lugar más confortable para los individuos (Gil, 1999).

2.1.1.5. Tipologías de grupo. Para Prado (2004) refiere a conceptualizaciones y no a definiciones, se debe simplemente a que, dada la multiplicidad y tipos de grupos que existen en la realidad, no es posible asumir la existencia de un concepto unívoco para denominarlos. Para este autor, la tipología de grupos sigue el siguiente orden:

A. Según tamaño. Es uno de los aspectos más utilizados para definir el grupo. Es posible distinguir entre:

- Grupos pequeños: generalmente, se considera que varían entre dos y veinte individuos (incluso treinta). En estos grupos es posible la interacción cara a cara entre sus miembros.
- Grupos medianos: este grupo tendría como máximo, cincuenta miembros (como, por ejemplo, un curso escolar). En estos grupos, se pueden realizar sesiones de trabajo expositivo, discusiones, coloquios, etc.
- Grupos grandes: el número de individuos que los componen es mayor al de los grupos antes citados. No poseen un número límite definido. Pueden conformar grupos sociales, una multitud, una masa o una muchedumbre.

B. Según la temporalidad. En esta clasificación se encuentran los siguientes grupos:

- Grupos permanentes: su existencia se mantiene durante largos períodos de tiempo, o al menos, son concebidos o percibidos como grupos estables tanto por los miembros que los componen como por personas ajenas a ellos.
- Grupos temporales: son aquellos que existen con el objetivo de realizar una tarea, proyecto o actividad determinada. Una vez cumplida su función o alcanzado su objetivo, el grupo desaparece. Cuenta con vida limitada, cuya extensión puede ser conocida desde el comienzo o encontrarse en función de la consecución de sus objetivos.

C. Según origen o elección. En esta clasificación se encuentran:

- o) Los Grupos primarios. Sus principales características son: Un reducido número de miembros, lo que posibilita las relaciones directas cara a cara que originan una cierta intimidad y el establecimiento de vínculos afectivos entre ellos. Una relativa

duración en el tiempo. La existencia de una fuerte solidaridad, cohesión e identificación entre sus miembros, sobre las que se sustenta la conciencia del “nosotros”. Su función como agentes socializadores, es ser transmisores de normas y facilitadores de identidad e integración social de los individuos que forman parte de ellos. Algunos ejemplos de grupos primarios serían: la familia, un grupo de juegos de niños, una comunidad rural.

- p) Los Grupos secundarios: lo que define a un grupo secundario, es que su formación siempre obedece a un fin específico. Ejemplos de este tipo de grupos serían, las asociaciones, corporaciones, la nación, etc. Las relaciones que mantienen los individuos en este tipo de grupos no son necesariamente cara a cara y suelen ser menos intensas que en los primarios.

D. Según pertenencia. En esta clasificación se encuentran:

- Grupos de pertenencia: el individuo pertenece a ellos en virtud de su nacimiento o de las circunstancias de su vida.
- Grupos de referencia: el individuo que pertenece a ellos lo hace por elección voluntaria. Esta elección tiene que ver con el atractivo que tiene el grupo para el individuo, ya que son referentes para la acción, creencias, valores, sentimientos, etc. de los individuos, quienes siguen sus normas y regulan sus actos y pensamientos según lo que éstos establecen. Entre este tipo de grupos se encuentran: grupos religiosos, profesionales, políticos, etc.

E. Según nivel de formalidad Esta distinción surge a partir de las investigaciones realizadas por Elton Mayo, quien percibe la existencia de los dos tipos diferenciados de estructuras y de relaciones sociales dentro de la organización:

- Los grupos formales: son de carácter racional, los que responden a la planificación de la organización, por lo que, su funcionamiento estará regulado, poseen un fin y objetivos predeterminados.
- Los grupos informales: surgen espontáneamente, producto de la interacción directa de los individuos, dentro de una estructura previa de trabajo.

F. Según el carácter de la formación. En esta clasificación se encuentran:

- Grupos naturales: son aquellos que existen con independencia de las actividades y de los propósitos del investigador.
- Grupos artificiales o experimentales: son grupos que se crean externa y artificialmente, en un contexto de investigación.

Maldonado (2013) plantea 6 tipos de grupos de manera genérica y son los siguientes:

- Primario. La relación entre los miembros está basada en la afectividad, el compromiso y la solidaridad, normalmente son grupos reducidos y la interacción es cara a cara, y cuando un integrante de este grupo se va, su puesto no es intercambiable, es decir, la relación no deja de existir.
- Secundario. Conformado por un gran número de integrantes, esto dificulta la relación cara a cara de cada integrante, la relación entre cada miembro está sujeta a los objetivos que persiguen en común, no hay vínculos afectivos, su organización suele estar establecida por reglamentos o estatutos.
- Referencia. Los miembros de estos grupos se integran a él con el fin de establecer sus conductas como forma de comportamiento propio, internalizan reglas o valores, una característica de este grupo es que el individuo no pertenece a él, tampoco es

reconocido como parte de este por sus integrantes, sólo sirven como referencia para establecer ideologías y conductas.

- **Pertenencia.** La persona forma parte del grupo y es reconocido como integrante del grupo, así, las normas y reglas establecidas son adoptadas por sus miembros sin que sean impuestas.
- **Formal.** Existe una estructura, las conductas de los miembros están reglamentadas a cumplir un propósito determinado, estos grupos pueden ser temporales o permanentes.
- **Informal.** Establecidos a partir de relaciones de compañerismo y amistad entre los integrantes, su origen es espontáneo y normalmente son un pequeño número de personas.

2.1.1.6. Dinámica de los grupos. Lewin (1965) plantea sobre esta dinámica desde la fuerza del campo, que, en resumen, se puede destacar lo siguiente:

- El grupo es el resultado de la interacción de sus propios miembros y que estas inducen el cambio dentro de él.
- Dentro de los miembros se producirán diferentes fenómenos, como atracción, repulsión, tensión, compulsión, etc. Esto se da por la dinámica que ocurre dentro de él.
- El comportamiento de un miembro del grupo está determinado por la estructura actual del grupo.

2.1.2. Generalidades sobre equipo

2.1.2.1. Conceptualización de equipo. West y Markiewicz, (2004) las organizaciones contemporáneas están experimentando una profunda transformación. Las presiones para una competición global, la necesidad de consolidar modelos de negocio en ambientes dinámicos, inciertos y complejos y la necesidad de innovación exigen modificar la estructura del trabajo tradicionalmente configurada en torno a los individuos y adoptar diseños organizacionales orientados al cambio y basados en equipos.

Wuchty et al. (2007) los equipos satisfacen estas necesidades aportando la diversidad en conocimientos, habilidades y experiencias que permiten dar respuestas rápidas, flexibles e innovadoras a los problemas y retos planteados. De este modo, el éxito de las organizaciones y la producción global de conocimiento depende en gran medida de la eficacia de los equipos.

Para Gil et al. (2008) “Los equipos están presentes a lo largo y ancho de la estructura organizacional, constituyendo estructuras ideales para generar y compartir conocimiento, promover el rendimiento y mejorar la satisfacción de sus integrantes” (p. 25).

Bayona y Heredia (2012) se define un equipo de trabajo como la agrupación de dos o más personas que interactúan en forma dinámica (cara a cara o virtual), interdependiente y adaptativa, en el que cada integrante tiene un rol específico y comparten la responsabilidad de sus resultados en un ámbito organizacional.

Los equipos contribuyen a mejorar la satisfacción de sus integrantes. Esto es el resultado de lo que se ha denominado la sabiduría de los colectivos: una capacidad incrementada para lograr diversos tipos de rendimiento posibilitada por las interacciones de los miembros (Salas et al., 2009). Los equipos no siempre actúan así, y en ocasiones no logran alcanzar el elevado rendimiento que se espera de ellos (Sims et al., 2005).

Sin olvidar el importante papel que desempeña el diseño del contexto organizacional en el que todo equipo se inserta, de manera que facilite la creación de estructuras y líneas de apoyo, comunicación, consulta, retroalimentación y recompensas que complementen el funcionamiento interno del equipo (Aritzeta y Alcover, 2006; Hackman, 1987).

Para Nancarrow et al. (2013) las competencias identificadas como clave para el desempeño de un equipo interdisciplinario son:

- Identificar un líder que establece la dirección y visión para el equipo, mientras se escucha y proporciona apoyo y supervisión a los miembros del equipo.
- Incorporar un conjunto de valores que proporcionan claridad y dirección para el trabajo del equipo; estos valores deben ser visibles y reconocidos constantemente.
- Demostrar una cultura de equipo y ambiente interdisciplinario de confianza donde se valoran las contribuciones y se fomenta el consenso.
- Asegurar procesos e infraestructura adecuados para garantizar la visión del servicio.
- Proporcionar servicios de calidad centrados en el cliente, con resultados documentados; y utiliza la retroalimentación para mejorar la calidad de la atención.
- Utilizar estrategias de comunicación que promuevan la participación al interior del grupo, la toma de decisiones colaborativas y procesos efectivos de trabajo en equipo.
- Proporcionar una planta de personal suficiente para integrar un equipo con combinación adecuada de habilidades, competencias y personalidades para satisfacer las necesidades de los clientes y mejorar el funcionamiento.

- Facilitar la contratación de personal que manifieste competencias interdisciplinarias, incluyendo equipos funcionales, liderazgo colaborativo, comunicación, conocimiento y experiencia profesional suficiente.
- Promover interdependencia respetando funciones y autonomía individual.
- Facilitar el desarrollo personal a través de la adecuada capacitación, recompensas, reconocimiento y oportunidades para el desarrollo profesional.

Bouza (2000) la conceptualización sobre efectividad, eficacia y eficiencia tiene puntos de vista divergentes; sin embargo, aunque estos términos se usan cotidianamente en múltiples ámbitos, no existe una conceptualización única conocida y aceptada por igual por los diferentes profesionales.

Chieh-Peng realizó un estudio sobre la efectividad en los equipos de trabajo y con base en los resultados de la prueba planteó un modelo, concluyendo que la efectividad de los equipos está influenciada por el intercambio de conocimientos y el compromiso del equipo (Chieh-Peng, 2011).

2.1.3 Generalidades sobre equipo de trabajo

2.1.3.1. Conceptualización. Walton (1985) destaca que una de las implicaciones del sistema de trabajo en equipo es que no sólo modifica la forma en que generalmente se dirige y ejecuta el trabajo, sino que requiere cambios en la estructura organizativa, delegando parte del poder y del control, que pasa a posiciones que antes no lo tenían y que, además, el énfasis en la creación de equipos se hace, no en la cultura de control, sino en la denominada *cultura del compromiso*.

Hackman (1987) define al equipo de trabajo como “unidades responsables de producir bienes o proveer servicios, cuya membresía es generalmente estable, con una dedicación a sus actividades de tiempo completo y vinculación formal a una organización” (p. 322).

Sundstrom et al. (1990) definieron los equipos de trabajo como “pequeños grupos de individuos interdependientes que comparten la responsabilidad de los resultados de sus organizaciones” (p. 120).

Converse & Tannenbaum (1992, citados por Bayona y Heredia, 2012) los definen a los equipos de trabajo como:

Una agrupación de dos o más personas que interactúan de forma dinámica, interdependiente y adaptativa hacia una misión u objetivo valorado, que tienen asignados unos roles o funciones específicas para desarrollar y que tienen una membresía limitada en el tiempo. (p. 4)

Cohen & Bailey (1997) La importancia que tienen los aspectos estructurales de los equipos es que pueden ser manipulados fácilmente por los gerentes para crear condiciones que faciliten un desempeño exitoso.

Para Franco (2001) los gerentes no conocen necesariamente los factores que afectan la efectividad de los equipos de trabajo.

“Número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida” (Katzenbach y Smith 1993).

“Un equipo es un conjunto de personas que realizan una tarea para alcanzar resultados”. (Fainstein 2000 citado por Rivas 2010).

Ceneval (2006) es la resultante de integrar ayuda a terceros, intercambio de información, integración al logro de objetivos grupales, fomento de la colaboración en el equipo, mantenimiento de la armonía en el equipo, cohesión y espíritu de grupo.

Asimismo, para Kozlowski et al. (2006) son a) Dos o más individuos que b) interactúen socialmente (cara a cara o de forma virtual); c) que posean uno o más objetivos comunes; d) se han reunido para desarrollar una tarea organizacional relevante; e) demuestren interdependencia con respecto a la carga de trabajo, objetivos y resultados; f) tengan diferentes roles y responsabilidades; y g) se encuentren inmersos en un sistema organizacional (p. 79).

Sáenz (2006, p. 511) manifestaba que “el trabajo en equipo aplicado a tareas de fabricación presenta importantes diferencias de implementación en la práctica”. Además, y aun teniendo en consideración las características señaladas, es preciso destacar que las experiencias recientes en el sector industrial están poniendo de manifiesto que en la actualidad el trabajo en equipo conduce a una repetición de tareas, una característica más propia del trabajo individual, y uno de los problemas de este sistema de trabajo (individual), que se ha querido evitar con el trabajo en equipo (Durand et al., 1999; Huerta y Villanueva, 1997).

Características como la composición del equipo, el diseño de la tarea, la heterogeneidad de los miembros o el contexto organizacional, afectan la efectividad de los equipos (Stewart, 2006).

Rivas (2010) “el equipo de trabajo es el conjunto de personas asignadas o auto asignadas, de acuerdo con habilidades y competencias específicas, para cumplir una determinada meta bajo la conducción de un coordinador “(p. 3).

Rivas (2010) la fuerza que integra al grupo y su cohesión se expresa en la solidaridad y el sentido de pertenencia al grupo que manifiestan sus componentes. Cuanta más cohesión

existe, más probable es que el grupo comparta valores, actitudes y normas de conducta comunes. El trabajar en equipo resulta provechoso no solo para una persona sino para todo el equipo involucrado. El trabajar en equipo nos traerá más satisfacción y nos hará más sociables, también nos enseñará a respetar las ideas de los demás y ayudar a los compañeros si es que necesitan nuestra ayuda. (p. 4)

Para Cannon-Bowers y Bowers, (2011) los “aspectos que son centrales a los equipos de trabajo como son la interdependencia, la responsabilidad compartida, los objetivos compartidos, la especialización de roles y la pertenencia formal a una organización.”

Según Bayona y Heredia (2012) el hecho de construir adecuadamente un equipo de trabajo no es sólo un aspecto que afecta a la organización, sino el propio desempeño de los equipos y la organización. (p. 124)

El trabajo en equipo es una competencia necesaria para el éxito organizacional. Se presentan enfoques y aportes desde diversas disciplinas (Nancarrow et al., 2013).

Stevens y Champion (1994) mencionan que un adecuado establecimiento de las competencias de los equipos de trabajo es esencial para el adecuado funcionamiento de los procesos de gestión humana (por ejemplo, una adecuada evaluación de desempeño debe construirse a partir de indicadores objetivos y específicos de desempeño).

Capítulo III: Método

III.1. Tipo de investigación

El presente estudio corresponde a un enfoque cuantitativo y descriptivo. De acuerdo Hernández (2009) quien refiere que” los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p.122)

Por la manera en que se llevó la indagación para obtener los resultados es no experimental porque de acuerdo con Kerlinger (2004) argumenta que:

“la investigación no experimental es una indagación empírica y sistemática en la cual el científico no tiene un control directo sobre las variables independientes porque sus manifestaciones ya han ocurrido o porque son inherentemente no manipulables. Las inferencias acerca de las relaciones entre variables se hacen, sin una intervención directa a partir de la variación concomitante de la variables dependientes e independientes”.

Por el tipo de cómo se generaron la producción de la información obtenida de los encuestados, estos se obtuvieron en un solo momento, la cual es denominada exploración es perpendicular a diferencia de la investigación longitudinal que es sometido a varias evaluaciones a través del tiempo.

III.2. Ámbito temporal y espacial

- Temporal: El estudio de investigación se realizó entre Septiembre – Diciembre del 2019.
- Espacial: Está enfocada en una Compañía del rubro de la Industria metalmecánica.

III.3. Variables

III.3.1. Variable de estudio

La variable de estudio es Trabajo en equipo.

III.3.2. Variables control

- **Sexo:** Masculino – Femenino.
- **Edad:** 20 – 29 años; 30 – 39 años; 40 – 49 años
- **Años de servicios:** 0 – 5; 6 – 10; 11 – 15; 16 – 20 años.
- **Área laboral:** Administrativa, operaciones y área comercial.

III.4. Población y muestra

III.4.1. Población

La población estuvo conformada por 118 colaboradores del rubro de la Industria de metalmecánica ambos sexos, cuyas edades están en un rango de 20 a 50 años de edad y que están distribuidos en tres áreas: administrativa, comercial y operativa, tal como se describen en la siguiente tabla.

Tabla 1*Distribución de la población por áreas laborales*

Área laboral	Porcentaje
Administrativa (Gerencia, administrador, secretarial, informáticas, logística, compras, contabilidad)	11.9%
Comercial (marketing, ventas y cobranzas)	11.0%
Operativa (corte, acabado y empaquetado)	65.2%
Mantenimiento y seguridad (vigilancia, técnicos, choferes, mecánicos)	11.9%
Total	100%

III.4.2. Muestra

El muestreo fue de tipo censal, porque se evaluó a todo el personal que conforma la empresa. Por lo tanto, la muestra estuvo conformada por 118 colaboradores internos.

III.4.3. Particularidades del encuestado

En la tabla 2 y la figura 1 se describe y representa la distribución de los participantes según el sexo: personal en general, reportándose que el 45.8% pertenecen al sexo masculino y que el 52.2% pertenecen al sexo femenino.

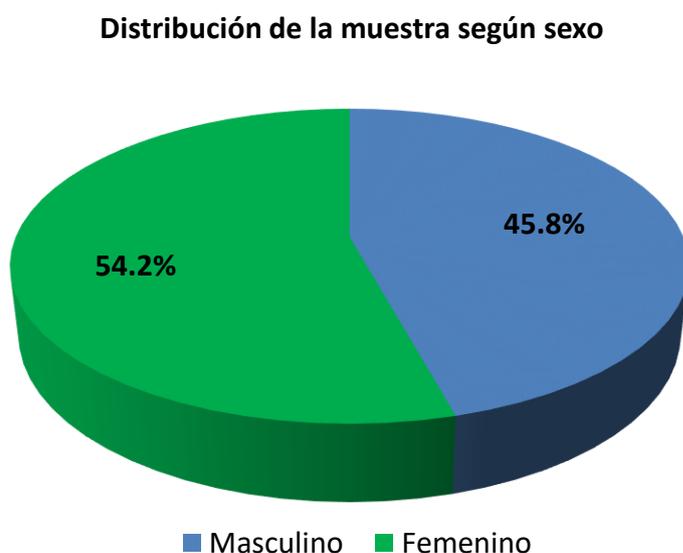
Tabla 2

Sexo de los colaboradores internos	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	54	45.8%
Femenino	64	54.2%
Total	118	100%

Distribución de los colaboradores internos según el sexo

Figura 1

Representación de los colaboradores internos según el sexo



En la tabla 3 y la figura 2 se describe y representa la distribución de los participantes por grupos etarios de 10 años cada uno (04 grupos etarios), reportándose que el 40% del personal pertenecen al grupo de 20 - 29 años; que el 23.7% del personal pertenecen al grupo de 30 – 39 años; que el 20% del personal pertenecen al grupo de 40 - 49 años y que el 15.3% del personal pertenecen al grupo de 50 – 60 años de edad.

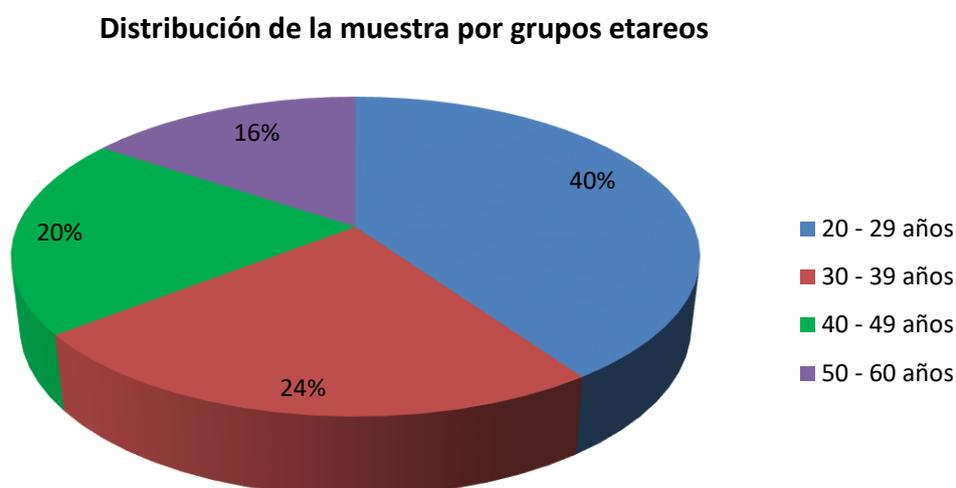
Tabla 3

Grupos etarios	Frecuencia	Porcentaje
20 - 29 años	46	40.0%
30 - 39 años	28	23.7%
40 - 49 años	26	20.0%
50 - 60 años	18	15.3%
Total	118	100%

Distribución de los colaboradores por grupos etarios

Figura 2

Representación de los trabajadores por grupos etarios



En la tabla 4 y la figura 3, se describe y representa la distribución de los participantes por área laboral, reportándose que el 11.9% del personal pertenecen al área administrativa; que el 11% del personal pertenecen al área comercial; que el 65.2% del personal pertenecen al área operativa y el 11.9% pertenecen al área de mantenimiento y seguridad.

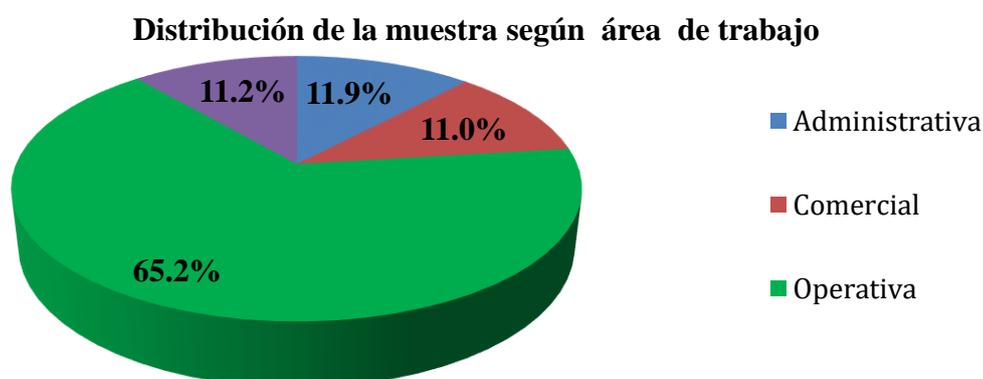
Tabla 4

Área laboral	Frecuencia	Porcentaje
Administrativa (Gerencia, administrador, secretarial, informáticas, logística, compras, contabilidad).	14	11.9%
Comercial (marketing, ventas y cobranzas).	13	11.0%
Operativa (corte, acabado y empaquetado)	77	65.2%
Mantenimiento y seguridad (vigilancia, técnicos, choferes, mecánicos).	14	11.9%
Total	118	100%

Distribución de los trabajadores por área de trabajo

Figura 3

Representación de los trabajadores por área de trabajo; Administrativa, operaciones y área comercial



En la tabla 5 y la figura 4 se describen y representan la distribución de la muestra en 04 grupos de 05 años de servicios cada uno, reportándose que en el grupo de 1 a 5 años existe un 56%; el 21.2% tiene entre 6 a 10 años; el 12.7% tiene entre 11 a 15 años y el 10.1% de la muestra restante tiene entre 16 a 20 años de servicios en la empresa.

Tabla 5

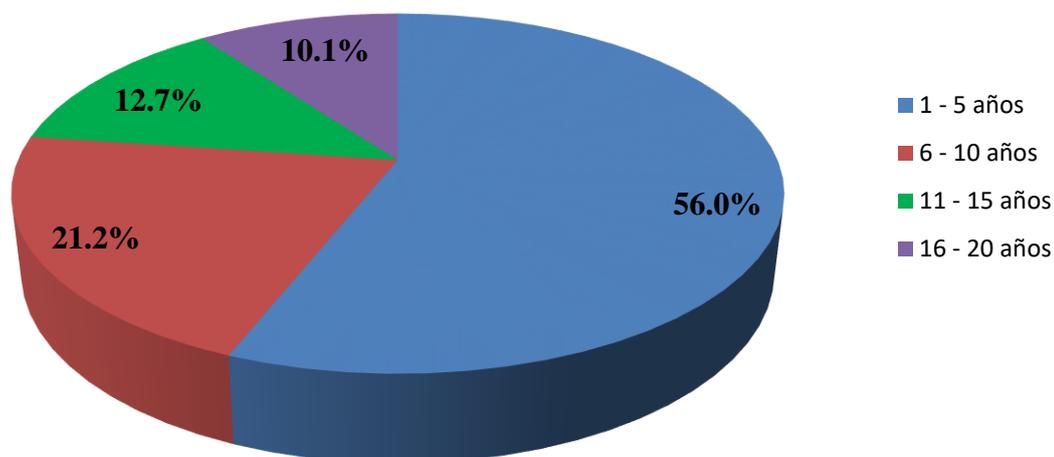
Repartimiento de los encuestados el 04 rango de 05 años de servicios

Años de servicios	Frecuencia	Porcentaje
1 - 5 años	66	56.0%
6 - 10 años	25	21.2%
11 - 15 años	15	12.7%
16 - 20 años	12	10.1%
Total	118	100%

Figura 4

Perfil de los encuestados en 04 grupos de 05 años de servicios

Distribución de la muestra según los años de servicios



III.5. Instrumento

III.5.1. Escala de opinión sobre equipo de trabajo

La escala de opinión sobre equipo de trabajo está fundamentada en el aporte de Guizar, (1998) y su meta es evaluar en la compañía como se presentan las categorías de equipos de trabajo para su ejecución y perfeccionamiento. El instrumento consta de catorce reactivos y sus opciones de contestación parten de cero (sin certeza) a cinco (cierto).

El instrumento cuenta con validez de contenido, validez de constructo y confiabilidad Alpha de 0.711. La Calificación se obtiene realizando la sumatoria por cada alternativa, obteniéndose como puntaje mínimo cero (0) y como puntaje máximo (70).

Criterios clasificatorios

- Poca evidencia de que su unidad necesite formar equipos
puntos 14 - 28
- Alguna evidencia, pero no una presión inmediata
puntos 29 - 42
- Se debe aplicar un programa de formación de equipo
puntos 43 - 56

puntos

- La formación de equipos debe ser un tema de alta prioridad 57 a más

III.5.2. Escala de formación de grupo de trabajo/equipo de trabajo

La Escala de formación de grupo de trabajo/equipo de trabajo está fundamentada en los aportes de Banz y Valenzuela (2004) y posee como meta comprobar si en la compañía sus participantes realizan sus labores a través de grupos de trabajo o equipos de trabajo. La escala tiene 12 ítems polarizados en dos extremos: grupos de trabajo - equipos de trabajo y exhibe disyuntivas de contestación que van del uno al cuatro, que se narran a continuación:

- Bajo la columna 1, si se identifica con la descripción de la característica descrita bajo la columna “grupo de trabajo” (columna izquierda).
- Bajo la columna 2, si se acerca a la descripción de la característica planteada en la columna izquierda (grupo de trabajo), pero no se identifica plenamente.
- Bajo la columna 3, si se acerca a la descripción dada bajo “equipo de trabajo (columna derecha), pero aún le falta.
- Bajo la columna 4, si la característica analizada llena todos los requisitos planteados bajo “equipo de trabajo”.

El instrumento cuenta con validez de contenido, validez de constructo y confiabilidad

Alpha de 0.766

Para efectos de la investigación se establecieron los niveles y el diagnóstico:

Niveles:

- 1 - 12 Se identifica con la descripción de grupo de trabajo
- 13 - 24 Se acerca, pero no se identifica plenamente al grupo de trabajo
- 25 - 36 Se acerca al equipo de trabajo, pero le falta
- 37 - 48 Llena todos los requisitos planteados bajo equipo de trabajo

Diagnóstico:

- Grupo de trabajo (1 – 24 puntos)
- Equipos de trabajo (25 – 48 puntos)

III.6. Procedimientos

Se solicitó autorización verbal a la gerencia general para que se evaluará en pequeños grupos el instrumento de obtención de los datos, previo consentimiento informado de los participantes. Se instruyó a los participantes de la forma de cómo deberían responder a cada uno de los reactivos.

Una vez respondidas las encuestas, se procedió a revisarlas para determinar si algún dato no estaba completo y aprovechar la oportunidad de que el participante está presente para su completamiento de información. Posteriormente se agradeció a los participantes por el apoyo a la investigación y por qué la información a obtenerse puede brindar información a la gerencia y accionistas de la empresa para implementar planes de mejora.

III.7. Análisis de datos

Para el análisis de los datos se empleó las técnicas estadísticas a través del paquete estadístico SPSS versión 22.0 versión en español. Se utilizó estas técnicas estadísticas en dos etapas:

1ra. Estadística descriptiva: Con la cual se obtuvieron los datos de frecuencia y porcentajes. Medidas de tendencia central (media aritmética) y medida de dispersión (desviación estándar).

2da. Estadística inferencial: “El Alpha de Cronbach para establecer la confiabilidad de las escalas. La prueba paramétrica de la correlación de Pearson o Spearman se utilizará para

establecer la validez del constructo. Se aplicará el χ^2 de Pearson para relacionar las variables nominales. La finalidad de la correlación de Pearson o de Spearman, es comprobar si los resultados de una variable están relacionados o asociados con los resultados de la otra variable (Greene & D'Oliveira 2006), teniendo en cuenta los siguientes criterios de aceptación o rechazo del H_0 de acuerdo con Ávila. R (1998)".

$r = 0.00$	No hay correlación estadística	se acepta la H_0 .
$0 < r < 0.20$	Existe correlación no significativa	se rechaza la H_0 .
$0.21 < r < 0.40$	Existe correlación baja	se rechaza la H_0 .
$0.41 < r < 0.60$	Existe correlación moderada	se rechaza la H_0 .
$0.61 < r < 0.80$	Existe correlación significativa	se rechaza la H_0 .
$0.81 < r < 1.00$	Existe correlación muy significativa	se rechaza la H_0 .

La técnica de t de Student o la Prueba de U de Mann Whitney: Está técnica ha sido diseñada exclusivamente para establecer comparaciones entre dos condiciones (Greene & D'Oliveira 2006), permite conocer si la media de dos grupos difiere entre ellos al nivel de significación estadística: $p < 0.01$ para rechazar la H_0 .

Capítulo IV: Resultados

IV.1. Examen de la prueba de bondad de ajuste K – S

En la Tabla 6, se presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov (K-S), donde las escalas presentan una distribución normal dado que el coeficiente obtenido (K-S) no es significativo ($p > 0.05$) para ambas escalas, en consecuencia, es pertinente emplear pruebas paramétricas en los análisis de datos.

Tabla 6

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para las escalas

Variable	K-S	p
Escala de creación del grupo de trabajo – equipos de trabajo	1.198 ns	0.162
Escala de opinión sobre equipo de trabajo	1.120 ns	0.131

ns = Significativo ($p > 0.05$)

Nota. p = Significancia estadística.

IV.2. Propiedades psicométricas de los instrumentos de obtención de los datos (objetivo específico 01)

IV.2.1. Confiabilidad de las escalas

Las estimaciones de confiabilidad realizadas a través del estadístico inferencial Alpha de Cronbach sobrepasan el valor Alpha de 0.70 que se considera el valor mínimo exigido estadísticamente para herramientas con las que se evalúan a los encuestados.

Tabla 7

Estimaciones de confiabilidad de las escalas a través del coeficiente Alpha

Escalas	N° de ítems	Alpha
Escala de grupo de trabajo – equipo de trabajo	12	0.757
Escala de opinión sobre equipo de trabajo	14	0.722

Nota. N° = Numero.

IV.2.2. Validez de constructo

Estos valores reportados en la tabla 8 confirman que las escalas presentan validez de constructo, dado que existe una fuerte correspondencia entre cada ítem con el valor del constructo (Escala total).

Tabla 8

Análisis de ítems de las escalas

Escala de grupo de trabajo – equipos de trabajo			Escala de opinión sobre equipo de trabajo		
N°	Índice r	Valor p	N°	Índice r	Valor p
1	0.478**	0	1	0.404**	0
2	0.657**	0	2	0.532**	0
3	0.412**	0	3	0.472**	0
4	0.435**	0	4	0.478**	0
5	0.514**	0	5	0.429**	0
6	0.525**	0	6	0.535**	0
7	0.476**	0	7	0.559**	0
8	0.497**	0	8	0.579**	0
9	0.502**	0	9	0.480**	0
10	0.478**	0	10	0.516**	0
11	0.439**	0	11	0.528**	0
12	0.484**	0	12	0.598**	0
			13	0.468**	0

14 0.496** 0

Nota. ** = Estadísticamente significativo

IV.3. Descripción por niveles

IV.3.1. Escala de formación de grupo de trabajo – equipo de trabajo

En la tabla 9 y la figura 5 se describen y representan la distribución de la muestra por niveles en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo, reportándose que el 43.2% de la muestra se identifica con la descripción de grupo de trabajo y el 56.8% de la muestra se acerca, pero no se identifica plenamente al grupo de trabajo.

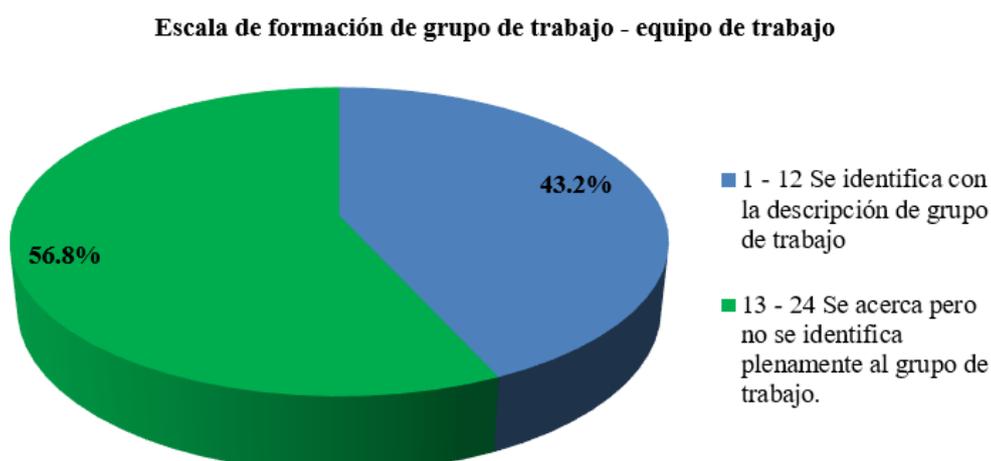
Tabla 9

Niveles en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo

Categorías en la creación de los grupos de trabajo - equipos de trabajo	Repetició n	Proporció n
1 - 12 Se iguala con la descripción de grupo de trabajo	51	43,2
13 - 24 Se acerca, pero no se identifica plenamente al grupo de trabajo	67	56,8
Total	118	100,0

Figura 5

Representación de los Niveles en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo



En la tabla 10 y la figura 6 se describen y representan la distribución de la muestra en función al diagnóstico realizado si la muestra está catalogada como grupo de trabajo o equipo de trabajo, reportándose que el 100% de la muestra estudiada esta diagnosticada como grupo de trabajo.

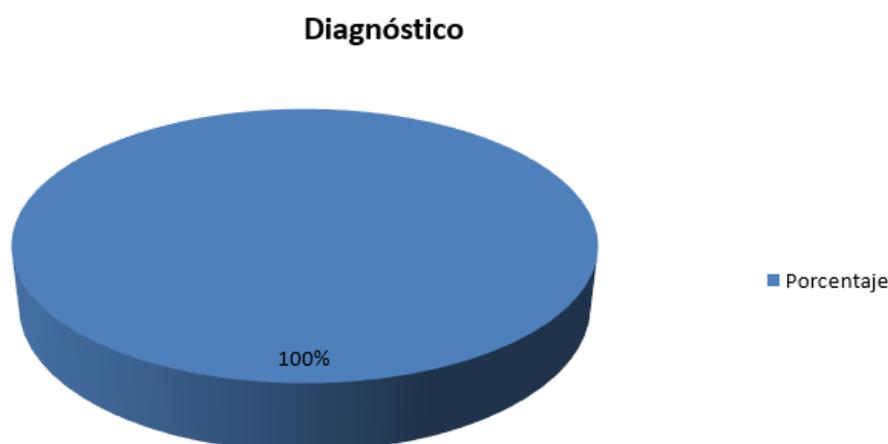
Tabla 10

Determinación de grupo de trabajo / equipo de trabajo

Diagnóstico	Frecuencia	Porcentaje
Grupos de trabajo	118	100,0

Figura 6

Representación del establecimiento de grupos de trabajo



En la tabla 11 y la figura 7 se describen y representan la distribución de la muestra en función de la categorización en la escala de opinión sobre equipo de trabajo, reportándose que

el 0.8% de la muestra manifiestan alguna evidencia, pero no una presión inmediata; y que el 99.2% de la muestra considera que se debe aplicar un programa de formación de equipo.

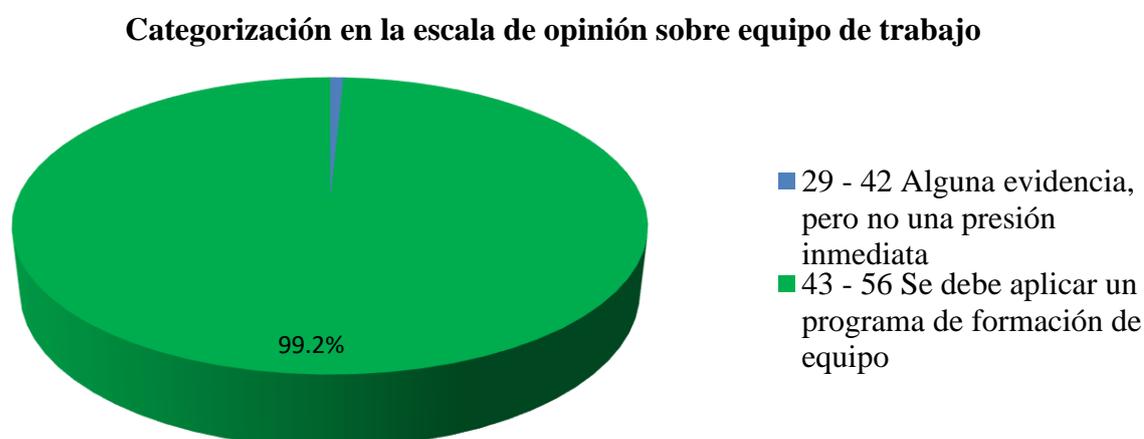
Tabla 11

Categorización en la escala de opinión sobre equipo de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
29-42 Alguna evidencia, pero no una presión inmediata	1	0,8
43-56 Se debe aplicar un programa de formación de equipo	117	99,2
Total	118	100,0

Categorización en la escala de opinión sobre equipo de trabajo

Figura 7

Representación de la categorización en la escala de opinión sobre equipo de trabajo



IV.4. Contrastación de hipótesis:

IV.4.1. Establecimiento de asociación

En la tabla 12 se describen el establecimiento de asociaciones entre los niveles de la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo según el sexo a través del X² de Pearson se encontró que existe asociación estadística muy significativa entre ellas (X²= 59.392; gl= 1; p<0.001). Por lo tanto, se rechaza la H₀ (no existe asociación), aceptándose la H₁ (existe asociación estadística significativa entre ellas). El coeficiente de contingencia es significativo (p<0.001), lo que indica que el valor encontrado por el X² de Pearson es válido.

Tabla 12

*Distribución de la muestra según sexo * en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo*

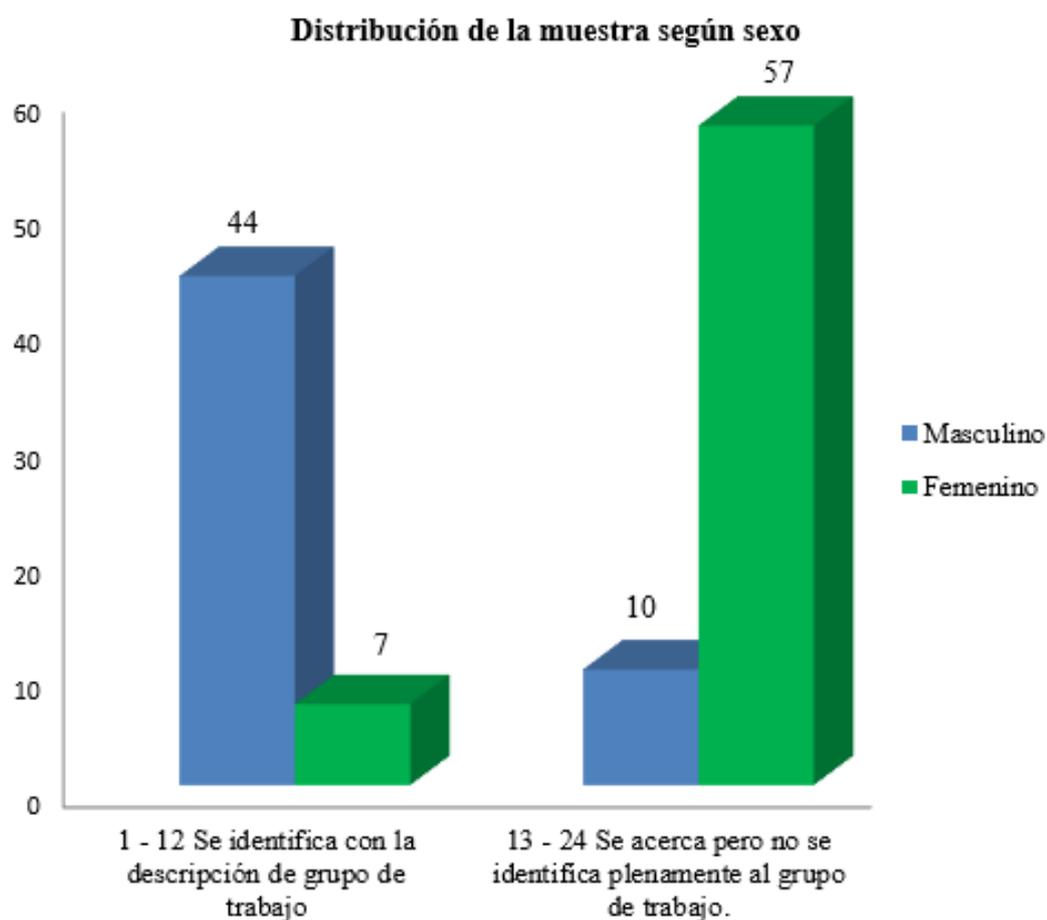
Según sexo	1 - 12 Se identifica con la descripción de grupo de trabajo		13 - 24 Se acerca, pero no se identifica plenamente al grupo de trabajo.		Total
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	
Masculino	44				54
Femenino	7				64
Total	51				118
Pruebas de chi-cuadrado	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)	Significación exacta (2 caras)	Significación exacta (1 cara)
Chi-cuadrado de Pearson	59,392a	1	0,000	-	-
Corrección de continuidad	56,553	1	0,000	-	-
Razón de verosimilitud	65,470	1	0,000	-	-
Prueba exacta de Fisher	-	-	-	-	-
Asociación lineal por lineal	58,889	1	0,000	0,000	0,000
N de casos válidos	118	-	-	-	-

Ausencia de valor, a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 23,34, b. Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

Medidas simétricas			
		Valor	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	0,579	0,000
N de casos válidos		118	

Figura 8

Representación de la muestra según sexo y por categorías diagnósticas en la creación de grupo de trabajo - equipos de trabajo



En la tabla 13 se describen el establecimiento de asociaciones entre los niveles de la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo según el grupo etarios a través del χ^2 de Pearson se encontró que existe asociación estadística muy significativa entre ellas ($\chi^2=$

43.498; $gl = 3$; $p < 0.001$). Por lo tanto, se rechaza la H_0 (no existe asociación), aceptándose la H_1 (existe asociación estadística significativa entre ellas). El coeficiente de contingencia es significativo ($p < 0.001$), lo que indica que el valor encontrado por el X^2 de Pearson es válido.

Tabla 13

*Distribución de la muestra según grupos etarios * en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo*

Según grupos etarios	1 - 12 Se identifica con la descripción de grupo de trabajo	13 - 24 Se acerca, pero no se identifica plenamente al grupo de trabajo.	Total
20 - 29 años	37	9	46
30 - 39 años	4	24	28
40 - 49 años	7	19	26
50 - 60 años	3	15	18
Total	51	67	118

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	43,498a	3	0,000
Razón de verosimilitud	46,453	3	0,000
Asociación lineal por lineal	27,227	1	0,000
N de casos válidos	118		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 7,78.

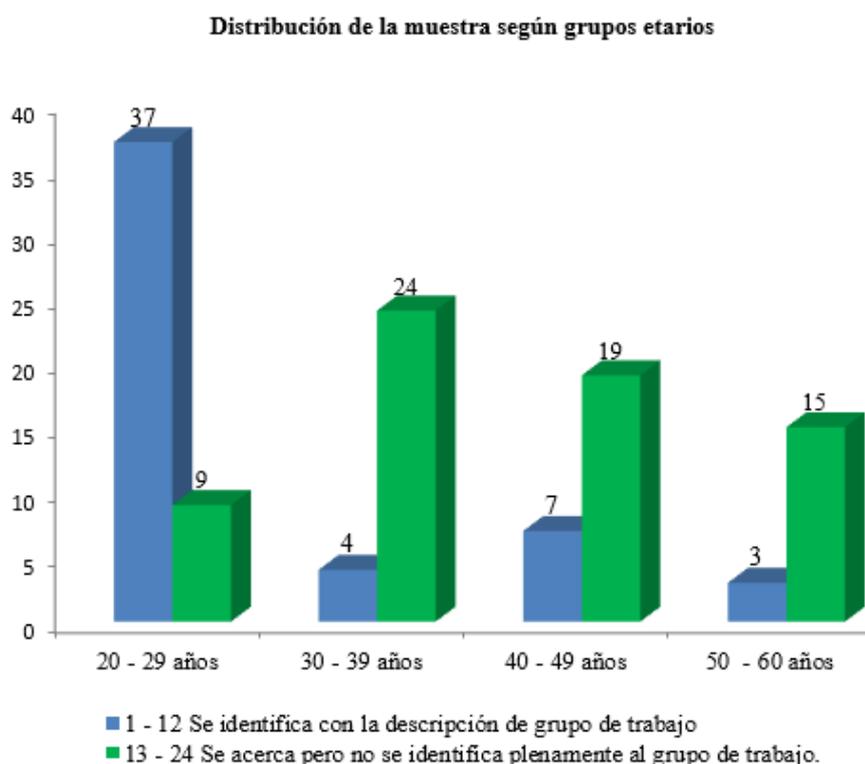
Medidas simétricas

	Valor	Aprox. Sig.
--	-------	-------------

Nominal por Nominal	Coeficiente de contingencia	0,519	0,000
N de casos válidos		118	

Figura 9

*Representación de la muestra según grupos etarios * en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo*



En la tabla 14 se describen el establecimiento de asociaciones entre los niveles de la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo según el área laboral a través del χ^2 de Pearson se encontró que existe asociación estadística muy significativa entre ellas ($\chi^2 = 20.250$; $gl = 3$; $p < 0.001$). Por lo tanto, se rechaza la H_0 (no existe asociación), aceptándose la H_1 (existe asociación estadística significativa entre ellas). El coeficiente de contingencia es significativo ($p < 0.001$), lo que indica que el valor encontrado por el χ^2 de Pearson es válido.

Tabla 14

*Distribución de la muestra según área laboral * en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo*

Según área laboral	1 - 12 Se identifica con la descripción de grupo de trabajo	13 - 24 Se acerca, pero no se identifica plenamente al grupo de trabajo	Total
Administrativa	40	26	66
Comercial	7	18	25
Operativa	1	14	15
Mantenimiento y seguridad	3	9	12
Total	51	67	118

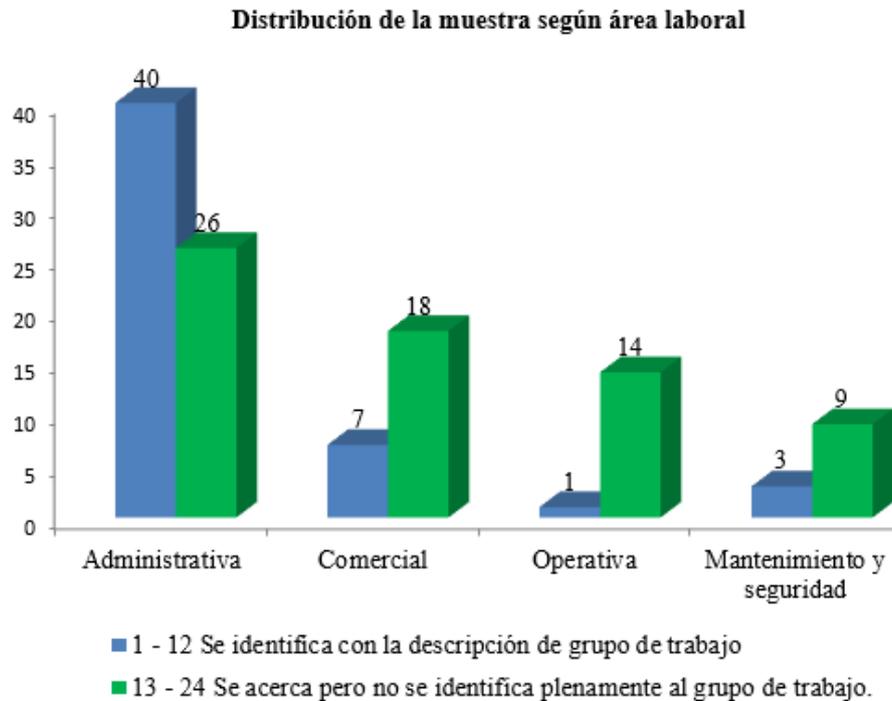
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	20,280a	3	0,000
Razón de verosimilitud	22,412	3	0,000
Asociación lineal por lineal	14,967	1	0,000
N de casos válidos	118		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5, 19.

Medidas simétricas			
		Valor	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	0,383	0,000
N de casos válidos		118	

Figura 10

*Representación de la muestra según área laboral * en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo*



En la tabla 15 se describen el establecimiento de asociaciones entre los niveles de la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo según los años de servicio a través del χ^2 de Pearson se encontró que existe asociación estadística significativa entre ellas ($\chi^2 = 11.175$; $gl = 3$; $p < 0.001$). Por lo tanto, se rechaza la H_0 (no existe asociación), aceptándose la H_1 (existe asociación estadística significativa entre ellas). El coeficiente de contingencia es significativo ($p < 0.001$), lo que indica que el valor encontrado por el χ^2 de Pearson es válido.

Tabla 15

*Distribución de la muestra según años de servicios * en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo.*

Según años de servicios	1 - 12 Se identifica con la descripción de grupo de trabajo	13 - 24 Se acerca, pero no se identifica plenamente al grupo de trabajo.	Total
1 - 5 años	4	10	14
6 - 10 años	1	12	13
11 - 15 años	37	40	77
16 - 20 años	9	5	14
Total	51	67	118

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	11,175a	3	0,011
Razón de verosimilitud	12,727	3	0,005
Asociación lineal por lineal	7,162	1	0,007
N de casos válidos	118		

a. 0 casillas (0,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 5,62.

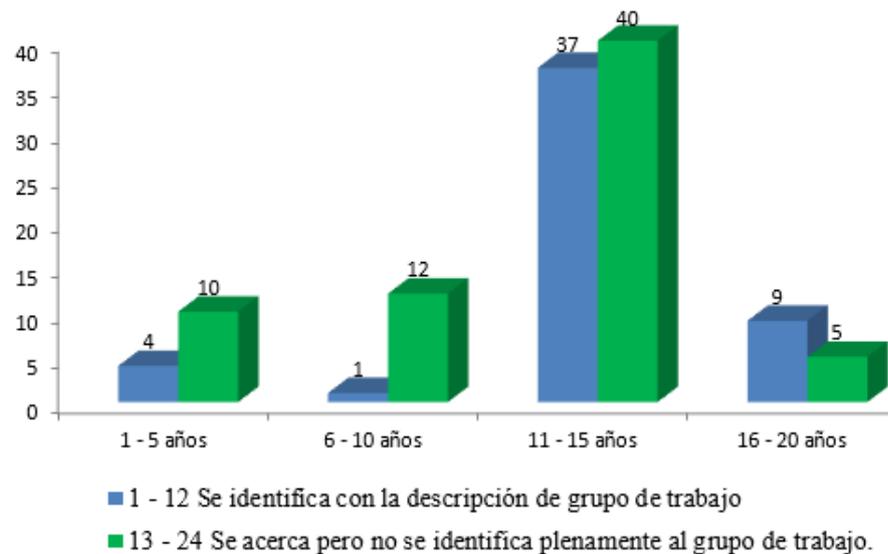
Medidas simétricas

	Valor	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	0,294	0,011
N de casos válidos	118	

Figura 11

*Representación de la muestra según años de servicios * en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo*

Distribución de la muestra según años de servicios



IV.4.2. Determinación de comparaciones con la t de Student

IV.4.2.1. Escala de creación de grupos de trabajo - equipos de trabajo según el sexo.

La Tabla 16, en la comparación de medias en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo en función del sexo, a través del estadístico inferencia paramétrico t de Student, los valores de la media indican que los trabajadores del sexo femenino presentan un mayor promedio que el sexo masculino, obteniéndose una $t = -8.840$, $gl = 2$, $p < 0.001$, por lo tanto, se rechaza la H_0 (No existen diferencias en el promedio en función del sexo), aceptándose la H_1 (Existen diferencias muy significativas en el promedio en función del sexo).

Tabla 16

Comparación de medias en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo

Sexo	N	Media	DS	t	gl	p
Masculino	54	12.44	1.003			
Femenino	64	14.14	1.067	-8.84	2	0
Total	118	13.36	1.338			

Nota. N = Numero, DS = Desviación estándar, t = T de student, gl = Grados de libertad, p = significancia estadística.

IV.4.2.2. Escala de opinión sobre equipos de trabajo en función del sexo.

La Tabla 17, en la comparación de medias en la escala de opinión sobre equipos de trabajo en función del sexo, a través del estadístico inferencia paramétrico t de Student, los valores de la media indican que los trabajadores del sexo masculino y del sexo femenino presentan promedio similar, obteniéndose una $t = 0.771$, $gl = 2$, $p < 0.001$, por lo tanto, se acepta la H_0 (No existen diferencias en el promedio en función del sexo).

Tabla 17

Sexo	N	Media	DS	t	gl	p
Masculino	54	46,22	1,860			
Femenino	64	45,95	1,914	0.771	2	0.442
Total	118	13.36	1.338			

Nota. N = Numero, DS = Desviación estándar, t = T de student, gl = Grados de libertad, p = significancia estadística.

Comparación de medias en la escala de opinión sobre equipos de trabajo según el sexo

IV.4.3. Establecimiento de comparaciones con ANOVA

La Tabla 18, en la comparación de medias en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo y la escala de opinión sobre equipos de trabajo en función de los grupos

etarios, a través del estadístico inferencia paramétrico análisis de varianza (ANOVA). Los valores de las medias en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo indican una $f = 15.584$, $gl = 3,114$; $p < 0.001$, por lo tanto, se rechaza la H_0 (No existen diferencias en los promedios en función de los grupos etarios), aceptándose la H_1 (existen diferencias muy significativas en los promedios en función de los grupos etarios). Los valores de las medias en la escala de opinión sobre equipo de trabajo indican una $f = 1.975$, $gl = 3,114$; $p > 0.05$, por lo tanto, se acepta la H_0 (No existen diferencias en el promedio en función de los grupos etarios).

Tabla 18

Establecimiento de comparaciones con ANOVA en función de los grupos etarios

ANOVA		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Puntaje total en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo	Entre grupos	60,880	3	20,293	15,584	0,000
	Dentro de grupos	148,451	114	1,302		
	Total	209,331	117			
Puntaje total en la escala de opinión sobre equipo de trabajo	Entre grupos	20,566	3	6,855	1,975	0,122
	Dentro de grupos	395,748	114	3,471		
	Total	416,314	117			

Nota. gl = Grados de libertad, Sig. = Significancia estadística

La Tabla 19, en la comparación de medias en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo y la escala de opinión sobre equipos de trabajo en función del área laboral, a través del estadístico inferencia paramétrico análisis de varianza (ANOVA). Los valores de las medias en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo indican una $f = 8.078$, $gl = 3,114$; $p < 0.001$, por lo tanto, se rechaza la H_0 (No existen diferencias en los

promedios en función del área laboral), aceptándose la H_1 (existen diferencias muy significativas en los promedios en función del área laboral). Los valores de las medias en la escala de opinión sobre equipo de trabajo indican una $f = 4.144$, $gl = 3, 114$; $p < 0.001$, por lo tanto, se rechaza la H_0 (No existen diferencias en los promedios en función del área laboral), aceptándose la H_1 (existen diferencias muy significativas en los promedios en función del área laboral).

Tabla 19

Establecimiento de comparaciones con ANOVA en función del área laboral

ANOVA		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Puntaje total en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo	Entre grupos	36,700	3	12,233	8,078	0,000
	Dentro de grupos	172,631	114	1,514		
	Total	209,331	117			
Puntaje total en la escala de opinión sobre equipo de trabajo	Entre grupos	40,939	3	13,646	4,144	0,008
	Dentro de grupos	375,375	114	3,293		
	Total	416,314	117			

Nota. gl = Grados de libertad, Sig. = Significancia estadística

La Tabla 20, en la comparación de medias en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo y la escala de opinión sobre equipos de trabajo en función de los años de servicios, a través del estadístico inferencia paramétrico análisis de varianza (ANOVA). Los valores de las medias en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo indican una $f = 3.190$, $gl = 3,114$; $p < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la H_0 (No existen diferencias en los promedios en función de los años de servicios), aceptándose la H_1 (existen diferencias muy

significativas en los promedios en función de los años de servicios). Los valores de las medias en la escala de opinión sobre equipo de trabajo indican una $f = 2.060$, $gl = 3$, 114 ; $p > 0.05$, por lo tanto, se acepta la H_0 (No existen diferencias en los promedios en función del área laboral).

Tabla 20

Determinación de comparaciones con ANOVA en función de los años de servicios

ANOVA		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Puntaje total en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo	Entre grupos	16,210	3	5,403	3,190	0,026
	Dentro de grupos	193,121	114	1,694		
	Total	209,331	117			
Puntaje total en la escala de opinión sobre equipo de trabajo	Entre grupos	21,407	3	7,136	2,060	0,109
	Dentro de grupos	394,906	114	3,464		
	Total	416,314	117			

Nota. gl = Grados de libertad, Sig. = Significancia estadística

Capítulo V: discusión de resultados

En todo examen investigativo cuando existen datos aportados por una muestra o grupos de participantes, es muy significativo iniciar lro con el examen exploratorio de las variables de estudio. Este examen exploratorio busca comprobar si los participantes que conformaron la muestra investigada estaban distribuidos o no dentro de una curva de Gaus. Esto es básicamente fundamental para la aplicación o no, de los procedimientos estadísticos de análisis inferencial de los datos obtenidos. Las deducciones en la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov (K-S), donde las escalas presentan una distribución normal dado que el coeficiente obtenido (K-S) no es significativo ($p > 0.05$) para ambas escalas, en consecuencia, es pertinente emplear pruebas paramétricas en los análisis de datos.

Otra maniobra substancial en el proceso investigativo es concerniente a realizar un ajuste de las medidas valorativas de las herramientas de registro de los datos. Esta operación se realiza porque la mayor parte de instrumentos de obtención de los datos no están estandarizados para nuestra región de estudio. Es por ello, que se decidió establecer primero la Confiabilidad de las escalas, tal como se reportan en la tabla 8 donde se describen las estimaciones de confiabilidad realizadas a través del estadístico inferencial Alpha de Cronbach. Como se podrá observar, las estimaciones encontradas sobrepasan el valor Alpha de 0.70 que se considera el valor mínimo exigido estadísticamente por las herramientas de elaboración de la información. En consecuencia, las pruebas de formación de grupo de trabajo –equipo de trabajo y la encuesta de opinión sobre equipo de trabajo presentan una buena confiabilidad Alpha.

Respecto a la Validez de constructo de las pruebas de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo y encuesta de opinión sobre equipo de trabajo, el examen de las deducciones se realizó por el método de análisis factorial. Los valores reportados confirman que las escalas

presentan validez de constructo, dado que existe una fuerte correspondencia entre cada ítem con el valor del constructo (Escala total).

Con relación al segundo objetivo específico, que buscó establecer la Descripción por niveles, se decidió aplicar dos instrumentos: la primera era una escala que busca determinar si las muestras de estudio pertenecen a la prueba de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo y la encuesta de opinión sobre equipo de trabajo. En la prueba formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo, el 43.2% de los encuestados se identifica con la representación de grupo de trabajo y el 56.8% de los encuestados se acerca, pero no se identifica plenamente al grupo de trabajo. “Así mismo, en el diagnóstico realizado el 100% de la muestra estudiada está diagnosticada como grupo de trabajo, la cual involucra que un conjunto de personas que ejecutan internamente en una estructura organización una labor equivalente. Suelen estar colindantes corporalmente, poseen un idéntico jefe, ejecutan el igual tipo de equipo, pero son independientes, no dependen de la labor de sus colaboradores, cada uno plasma su trabajo y reconocen aisladamente del mismo” (Juárez. 2000, p. 17). “Así mismo, Barroso (2014, p. 4), relataba que todos los conjuntos están influenciados por las reglas de la organización a la que pertenecen, ya que son un subsistema (grupo) inserto en un sistema mayor (organización o empresa, por ejemplo). Estas condiciones externas incluyen la estrategia general de la organización, sus estructuras de autoridad, regulaciones formales, recursos, procesos de selección de trabajadores, evaluación del desempeño y sistemas de remuneración, cultura y entorno físico”.

En la clasificación en la escala de opinión sobre equipo de trabajo, tal como se observa en la tabla 11, “donde el 0.8% de la muestra manifiestan Alguna evidencia, pero no una presión inmediata; y que el 99.2% de la muestra considera que se debe aplicar un programa de formación de equipo, dado que desde el punto de vista teórico, las ventajas de trabajar en equipo

incluyen el mejoramiento de los productos, incremento en la productividad, menores costos, administración del talento, flexibilidad para enfrentar los eventos cambiantes, así como un buen medio para democratizar la organización y aumentar la productividad del personal” (Barroso, 2007). “Esto lo confirma Acuña et al. (2012) quienes refieren que el trabajo en equipo en los sectores de la empresa con posibilidades de crecimiento y adquisición de poder genera una mayor motivación individual en el desempeño laboral”. Así mismo, “el trabajo en equipo o trabajo cooperativo implica en el personal que constantemente tengan las habilidades y competencia para aprender dada la exigencia del mercado laboral, tal como lo plantean Cifuentes y Meseguer (2013), quienes manifiestan que el trabajo cooperativo se perfila como el medio idóneo para fomentar un aprendizaje por competencias que incorpora tareas orientadas no solo a formar profesionales sino también a personas, capaces de responder a las necesidades de nuestra sociedad. Después se contrastaron los productos del trabajo en equipo y los del trabajo en grupo e individual, los resultados revelan diferencias interesantes entre el primer y segundo.

En la Contratación de hipótesis, primero se buscó establecer la Asociación de los niveles de equipo de trabajo en colaboradores internos de una empresa privada de Lima Cercado en función del sexo, edad, tiempo de servicios y área laboral, que corresponde al objetivo específico 3 de la presente investigación. Es así como en la tabla 12 se describen el establecimiento de asociaciones entre los niveles de la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo según el sexo a través del X^2 de Pearson, donde se encontró que existe asociación estadística muy significativa entre ellas ($X^2 = 59.392$; $gl = 1$; $p < 0.001$). Por lo tanto, se rechaza la H_0 (no existe asociación), aceptándose la H_1 (existe asociación estadística significativa entre ellas). El coeficiente de contingencia es significativo ($p < 0.001$), lo que indica que el valor encontrado por el X^2 de Pearson es válido. En la tabla 13 se describen el establecimiento de asociaciones entre los niveles de la escala de formación de grupo de trabajo

- equipo de trabajo según el grupo etarios a través del X^2 de Pearson se encontró que existe asociación estadística muy significativa entre ellas ($X^2 = 43.498$; $gl = 3$; $p < 0.001$). Por lo tanto, se rechaza la H_0 (no existe asociación), aceptándose la H_1 (existe asociación estadística significativa entre ellas). El coeficiente de contingencia es significativo ($p < 0.001$), lo que indica que el valor encontrado por el X^2 de Pearson es válido. En la tabla 14 se describen el establecimiento de asociaciones entre los niveles de la escala de formación de grupo de trabajo

- equipo de trabajo según el área laboral a través del X^2 de Pearson se encontró que existe asociación estadística muy significativa entre ellas ($X^2 = 20.250$; $gl = 3$; $p < 0.001$). Por lo tanto, se rechaza la H_0 (no existe asociación), aceptándose la H_1 (existe asociación estadística significativa entre ellas). El coeficiente de contingencia es significativo ($p < 0.001$), lo que indica que el valor encontrado por el X^2 de Pearson es válido.

En la tabla 15 se describen el establecimiento de asociaciones entre los niveles de la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo según los años de servicio a través del X^2 de Pearson se encontró que existe asociación estadística significativa entre ellas ($X^2 = 11.175$; $gl = 3$; $p < 0.001$). Por lo tanto, se rechaza la H_0 (no existe asociación), aceptándose la H_1 (existe asociación estadística significativa entre ellas). El coeficiente de contingencia es significativo ($p < 0.001$), lo que indica que el valor encontrado por el X^2 de Pearson es válido.

Para el objetivo específico 6, que buscó el establecimiento de comparaciones con la t de Student y ANOVA, En la Escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo en función del sexo, reportado en la Tabla 16, en la comparación de medias en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo en función del sexo, a través del estadístico inferencia paramétrico t de Student, los valores de la media indican que los trabajadores del sexo femenino presentan un mayor promedio que el sexo masculino, obteniéndose una $t = -8.840$, $gl = 2$, $p < 0.001$, por lo tanto, se rechaza la H_0 (No existen diferencias en el promedio

en función del sexo), aceptándose la H_1 (Existen diferencias muy significativas en el promedio en función del sexo). Esto se debe entender en términos de que son las mujeres quienes presentan mayores promedios que los hombres en el trabajo de grupo.

En la Escala de opinión sobre equipos de trabajo en función del sexo, reportados en la Tabla 17, en la comparación de medias en la escala de opinión sobre equipos de trabajo en función del sexo, a través del estadístico inferencia paramétrico t de Student, los valores de la media indican que los trabajadores del sexo masculino y del sexo femenino presentan promedio similar, obteniéndose una $t = 0.771$, $gl = 2$, $p < 0.001$, por lo tanto, se acepta la H_0 (No existen diferencias en el promedio en función del sexo). Esto indica que la opinión que tienen respecto a los equipos de trabajo en la muestra estudiada es similar tanto en los trabajadores de sexo masculino como femenino.

En el establecimiento de comparaciones con ANOVA, en función de grupos etarios, área laboral y años de servicios, en la Tabla 18, en la comparación de medias en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo y la escala de opinión sobre equipos de trabajo en función de los grupos etarios, a través del estadístico inferencia paramétrico análisis de varianza (ANOVA). Los valores de las medias en la escala de formación de grupo de - trabajo - equipo de trabajo indican una $f = 15.584$, $gl = 3,114$; $p < 0.001$, por lo tanto, se rechaza la H_0 (No existen diferencias en los promedios en función de los grupos etarios), aceptándose la H_1 (existen diferencias muy significativas en los promedios en función de los grupos etarios). Los valores de las medias en la escala de opinión sobre equipo de trabajo indican una $f = 1.975$, $gl = 3,114$; $p > 0.001$, por lo tanto, se acepta la H_0 (No existen diferencias en el promedio en función de los grupos etarios).

En la Tabla 19, en la comparación de medias en la escala de formación de grupo de trabajo equipo de trabajo y la escala de opinión sobre equipos de trabajo en función del área

laboral, a través del estadístico inferencia paramétrico análisis de varianza (ANOVA). Los valores de las medias en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo indican una $f = 8.078$, $gl = 3,114$; $p < 0.001$, por lo tanto, se rechaza la H_0 (No existen diferencias en los promedios en función del área laboral), aceptándose la H_1 (existen diferencias muy significativas en los promedios en función del área laboral). Los valores de las medias en la escala de opinión sobre equipo de trabajo indican una $f = 4.144$, $gl = 3, 114$; $p > 0.001$, por lo tanto, se rechaza la H_0 (No existen diferencias en los promedios en función del área laboral), aceptándose la H_1 (existen diferencias muy significativas en los promedios en función del área laboral), lo que significa que los trabajadores según su área laboral: administrativa, operaciones y área comercial reportan que existe más un trabajo de grupo y no un trabajo en equipo, sobre todo en operaciones y área comercial, que son las dos áreas más importantes de la empresa que tienen que ver con la producción de bienes y con la comercialización de los mismos.

En la Tabla 20, en la comparación de medias en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo y la escala de opinión sobre equipos de trabajo en función de los años de servicios, a través del estadístico inferencia paramétrico análisis de varianza (ANOVA). Los valores de las medias en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo indican una $f = 3.190$, $gl = 3,114$; $p < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la H_0 (No existen diferencias en los promedios en función de los años de servicios), aceptándose la H_1 (existen diferencias muy significativas en los promedios en función de los años de servicios). Los valores de las medias en la escala de opinión sobre equipo de trabajo indican una $f = 2.060$, $gl = 3, 114$; $p > 0.05$, por lo tanto, se acepta la H_0 (No existen diferencias en los promedios en función del área laboral).

Finalmente, “la investigación realizada implica que los trabajadores de la empresa evaluada realizan un trabajo de grupo y la tarea de la plana jerárquica es transformar dichos

grupos de trabajo en equipos de trabajo”. Para ello, habría que tener en cuenta a Barroso (2014) “quien plantea que el reto es lograr que los grupos se conviertan en equipos, en donde los esfuerzos se integren y generen sinergia positiva, transitando de una situación de autoridad-obediencia y estructuras jerárquicas, al trabajo en equipos autodirigidos, como ha sucedido en diversos países desarrollados como Suecia y Finlandia. Además, el trabajo en equipo aumenta las competencias, reduce la tensión y el estrés en el trabajo, además de que ayuda a desarrollar la autodisciplina y el autoconcepto”. Además, lo que fundamenta al trabajo en equipo es su filosofía que la empresa debe transmitir a sus trabajadores, de tal forma que hay que considerar lo que planteaba Juárez (2000, p. 17), que el trabajo en equipo es una filosofía inherente a la empresa, es el conjunto de valores, actitudes o ideas que constituyen una cultura para la organización y equipos de trabajo es la materialización de esa filosofía, ya que es el encargado de plasmar en la organización dicha cultura. “Hay que asumir que los cambios se deben hacer en función de tener verdaderos líderes y no solo jefes, tal como lo plantean Gil et al. (2011), quienes refieren que Los retos que afrontan estas en la actualidad requieren una revisión exhaustiva del papel estratégico del liderazgo. En este empeño, es preciso explorar nuevas modalidades de liderazgo, que permitan responder eficazmente a nuevas necesidades de trabajo, como el diseño para el cambio y la innovación, la diversidad cultural, la complejidad, el trabajo basado en el conocimiento y las organizaciones virtuales”.

Capítulo VI: Conclusiones

- En la escala de grupo de trabajo – equipo de trabajo obtuvo un valor Alpha de 0.757 y en la escala de opinión sobre equipo de trabajo obtuvo un valor Alpha de 0.722. Ambas escalas presentan validez de constructo y son instrumentos muy confiables en la obtención de los datos.
- En la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo, el 43.2% se identifica con la descripción de grupo de trabajo y el 56.8% Se acerca, pero no se identifica plenamente al grupo de trabajo. Así mismo, el 100% esta diagnosticada como grupo de trabajo. En la categorización en la escala de opinión sobre equipo de trabajo, el 0.8% manifiestan Alguna evidencia, pero no una presión inmediata y el 99.2% considera que Se debe aplicar un programa de formación de equipo.
- En el establecimiento de asociaciones entre los niveles de la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo según el sexo existe asociación estadística muy significativa entre ellas ($X^2 = 59.392$; $p < 0.001$). Según grupos etarios existe asociación estadística muy significativa entre ellas ($X^2 = 43.498$; $p < 0.001$). Según el área laboral existe asociación estadística muy significativa entre ellas ($X^2 = 20.250$; $gl = 3$; $p < 0.001$). Según los años de servicio existe asociación estadística significativa entre ellas ($X^2 = 11.175$; $gl = 3$; $p < 0.001$).
- Existe diferencias muy significativas en la comparación de medias en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo en función del sexo ($t = -8.840$, $p < 0.001$). En el análisis de varianza (ANOVA), según grupos etarios, existe diferencias significativas en las medias en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo ($f = 15.584$, $p < 0.001$) y en la escala de opinión sobre equipo de

trabajo no existe diferencias ($f = 1.975$; $p > 0.05$). Existe diferencias significativas en función del área laboral, en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo ($f = 8.078$; $p < 0.001$) y en la escala de opinión sobre equipo de trabajo ($f = 4.144$; $p < 0.001$). En función de los años de servicios, solo existe diferencias significativas en la escala de formación de grupo de trabajo - equipo de trabajo ($f = 3.190$; $p < 0.05$).

Capítulo VII: Recomendaciones

- Estandarizar los instrumentos de obtención de los datos en función del mercado laboral de la región de Lima.
- Establecer un perfil objetivo de los niveles de equipos de trabajo en la región de Lima.
- Se debe aplicar un programa de formación de equipo a través de un plan de incremento continuo por la compañía investigada.
- Para mantener a los participantes integrados y cohesionados se deberá implementar programas de desarrollo humano donde se enfatice las habilidades sociales y las relaciones humanas entre los participantes.

Capítulo VIII: Referencias

- Acuña, D., Cazerres, D., Donnarumma, F. y Paredes, M. (2012). *Motivación y trabajo en equipo*. Universidad de Buenos Aires.
- Ander-Egg, E. (1983). *El trabajo en equipo*. Instituto de Ciencias Aplicadas.
- Aritzeta, A., y Alcover, C. M. (2006). ¿Quién decide? ¿Quién es responsable? ¿Quién gana? Análisis de las dificultades para la implementación de equipos de trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22(2),151-178.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317125002>
- Ávila R. (1998). *Estadística elemental*. Estudios y Ediciones S.A.
- Avilés P. (2010). *Efectividad personal y trabajo en equipo*. Enplenitud.
- Banz, C. y Valenzuela, M. (2004). *La intervención psicoeducativa en la escuela y el rol del psicólogo educacional*. Universidad Diego Portales.
- Barroso, F. (2014). *Factores determinantes para el trabajo en equipo en empresas manufactureras. Un estudio en el sureste de México*. XIX Congreso Internacional de contaduría, Administración e Informática. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fcongreso.investiga.fca.unam.mx%2Fdocs%2Ffix%2Fdocs%2F3.06.pdf&cflen=2684449&chunk=true>
- Barroso, F. (2007). *Trabajo en equipo, liderazgo y cambio organizacional*. Universidad Anáhuac del Sur.
- Bayona, J., y Heredia, O. (2012). El concepto de equipo en la investigación sobre efectividad en equipos de trabajo. *Estudios Gerenciales*, 28(123), 121-132. <chrome->

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfndmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.redalyc.org%2Fpdf%2F212%2F21224852007.pdf&cien=257030

Borrero, A. (1991). La interdisciplinariedad: Simposio Permanente sobre la Universidad. *Asociación Colombiana de Universidades*, 1(2), 100-130.
<http://revistas.ut.edu.co/index.php/rmee/article/view/509>

Bouza, A. (2000). Reflexiones acerca del uso de los conceptos de eficiencia, eficacia y efectividad en el sector salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 26(1), 50–56.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662000000100007

Cannon-Bowers, J. A., & Bowers, C. (2011). Team development and functioning. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology, Vol. 1. Building and developing the organization* (597–650). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12169-019>.

Canto, J. (1998). *Psicología de los grupos. Estructura y procesos*. Ediciones Aljibe.

Cartwright, D. y Zander, A. (1971). *Dinámicas de grupo. Investigación y teoría*. Editorial Trillas.

Carson, J.B., Tesluk, P.E. y Marrone, J.A. (2007). *Shared leadership in teams: an investigation of antecedent conditions and performance*. *Academy of Management Journal*, 50(5), 1217-1234.

https://www.researchgate.net/publication/275859545_Shared_Leadership_in_Teams_An_Investigation_of_Antecedent_Conditions_and_Performance

Ceneval, L. (2006). *Guía para la prueba de habilidades y capacidades gerenciales de trabajo en equipo*.

https://www.academia.edu/33338938/Gu%C3%ADa_de_la_Prueba_de_Conocimientos_y_Habilidades_de_la_Capacidad_Gerencial_de_Liderazgo

Cifuentes, P., y Meseguer P. (2013). Trabajo en equipo frente a trabajo individual: ventajas del aprendizaje cooperativo en el aula de traducción. *Revista de estudios filosóficos*, 28(2), 90-110. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4952439>

Chieh-Peng, L., (2011). Modeling job effectiveness and its antecedents from a social capital perspective: A survey of virtual teams within business organizations. *Computers in Human Behavior*, 27(2), 915–923. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0747563210003626>

Cohen, S. G., & Bailey, D. E. (1997). What makes teams work: Group effectiveness research from the shop floor to the executive suite. *Journal of Management*, 23(3), 239-290. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(97\)90034-9](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(97)90034-9)

Eisenberg, R. (1997). *Interdisciplinaria y Niveles de Integración en la Formación Ambiental Universitaria*. <https://rieoei.org/historico/oeivirt/rie16a04.htm>

Falla, C. (1998). *La Transdisciplinaria*. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fwww.ceuarkos.edu.mx%2Fwp-content%2Fuploads%2F2019%2F10%2Fmanifiesto.pdf&chunk=true](http://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fwww.ceuarkos.edu.mx%2Fwp-content%2Fuploads%2F2019%2F10%2Fmanifiesto.pdf&chunk=true)

Francia, A., y Mata, J. (2010). *Dinámica y técnicas de grupos*. Editorial CCS.

Franco, C. A. (2001). Factores para la dirección y efectividad de los equipos de trabajo. *Revista Estudios Gerenciales*, 81(1), 27-32. http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/66/html

- Fortuna, M., Mishina, M., Matumoto, Silvia., y Pereira, B., (2005). El trabajo en equipo en el programa de salud de la familia: Reflexiones a partir de conceptos de un proceso grupal y grupos operativos. *Revista Latinoamericana de enfermería*, 13(2), 262-268.
- Gil, F., Alcover, M, Rico, R., y Sánchez, M. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. *Revista Papeles del Psicólogo*, 32(1), 38 – 47.
- Gil, F. y Alcover, C. (1999). *Introducción a la psicología de los grupos*. Ediciones Pirámide.
- Gil, F., Rico, R., y Sánchez, M. (2008). Eficacia de equipos de trabajo. *Revistas Papeles del Psicólogo*.29(1), 25-31.
- González, P (1997). *Psicología de los grupos. Teoría y aplicación*. Editorial Síntesis.
- Greene, J., y D`Oliveira, M. (2006). *Test estadísticos para psicología*. Mc Graw Hill.
- Guizar, M. (1998). *Desarrollo Organizacional*. Mc Graw Hill.
- Hackman, J.R. (1987). The design of work teams In: J.W. Lorsch, Editors, *Handbook of Organizational Behavior*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, NJ, pp. 315–342. Prentice-Hall.
- Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Hiller, N. J., Day, D. V. y Vance, R. J. (2006). Collective enactment of leadership roles and team effectiveness: A field study. *Leadership Quarterly*, 17(1), 387-397.
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.04.004>
- Huerta, A. E., y Villanueva, R. M. (1997). La experiencia de Opel España en los equipos de trabajo. *Economía Industrial*, 3(315), 127-138.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=139961>

- Ibarra M., y Rodríguez G. (2011). Aprendizaje autónomo y trabajo en equipo: reflexiones desde la competencia percibida por los estudiantes universitarios. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 14(4), 73–85.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4626047>
- Juárez, B. (2000). *El trabajo en equipo como base primordial para generar un cambio organizacional en beneficio de una mayor calidad total del hospital de Michigan*. (Tesis de maestría). Universidad Autónoma del estado de Hidalgo. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Frepository.uaeh.edu.mx%2Fbitstream%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F10953%2FE1%2520trabajo%2520en%2520equipo%2520como%2520base%2520primordial%2520Michigan.pdf%3Fsequence%3D1&clen=1002355
- Katzenbach, J. R., y Smith, D.K. (1993). *The wisdom of teams*. H.B.S. Press.
- Kayworth, T., y Leidner, D. (2002). Leadership Effectiveness in Global Virtual Teams. *Journal of Management Information Systems*, 18(1), 7-41. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fflora.insead.edu%2Ffichiersti_wp%2Finseadwp1999%2F99-68.pdf&clen=94400&chunk=true
- Kerlinger, F. (2004). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. McGraw Hill.
- Kozlowski, S., Watola, J., & Ilgen, D. R. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest, Supplement*, 7(3), 77-124.
<https://doi.org/10.1111/j.1529-1006.2006.00030.x>
- Lewin, K. (1965). *Teoría de campo en psicología social*. Pioneira.

- Maldonado, P. (2013). *Tipos de grupos*. Slideshare. <https://es.slideshare.net/>.
- Montes de Oca, J. (2016). Comunicación asertiva y trabajo en equipo: Resultados de un programa de intervención en los supervisores de una empresa. *Revista propósitos y Representaciones*, 2(2), 121-196. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2014.v2n2.62>
- Nancarrow, A., Booth, S., Ariss, T., Smith, P., & Roots, A. (2013). Ten principles of good interdisciplinary team work. *Revista Human Resources Health*, 11(1), 19-30. <https://doi.org/10.1186/1478-4491-11-19>
- Organización Panamericana de la Salud (2008). *Estrategias para el desarrollo de los equipos de APS*. Serie N° 1: La renovación de la atención primaria de salud en las Américas. CampusVirtualSP. https://cursos.campusvirtualsp.org/file.php/118/Modulo_I/md3-lp-renovacion-APS-spa-2007.pdf
- Prado C. (2004). *El grupo pequeño: Teoría y técnicas para la acción*. (Memoria para optar al título de sociólogo). Universidad de Chile.
- Pearce, C. L., Yoo, Y., y Alavi, M. (2004). *Leadership, social work and virtual teams: The relative influence of vertical versus shared leadership in the nonprofit sector*. R.E. Riggio y S.S. Orr (Eds.) *Improving leadership in nonprofit organizations* (180-203). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Rico, R., Alcover, C. M. y Taberner, C. (2010). Efectividad de los equipos de trabajo, una revisión de la última década de investigación (1999 – 2009). *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 26(1), 47-71. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622010000100004
- Rivas, L. (2010). *Guía de estudio para el examen de capacidades gerenciales*. Monografías sobre trabajo en equipo. Gob https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/72089/trabajo_en_equipo.pdf

- Robbins, S. (1999). *Capítulo 8: Comprensión de los equipos de trabajo. Comportamiento Organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones*. Pearson Prentice Hall.
- Rosales, C., Molina, A., y Moreno, W. (1998). *Equipo de trabajo en salud*. San José: OPS/OMS.
- Rosales, C., y Valverde, J. (1998). *Trabajo en equipo en las instituciones de salud: Conceptos y herramientas para su desarrollo*. OPS/OMS.
- Rosales, C., y Rocha, C. (2006). *Trabajo en equipo en los sistemas y servicios de salud: una estrategia para la promoción de salud*. Limusa.
- Sáenz, F. (2006). *El trabajo en equipo, características y factores de implementación: Un comparativo de empresas industriales en España*. Universidad Distrital “Francisco José de Caldas. Bogotá, D.C., Colombia. Centro de investigaciones y desarrollo científico.
- Shaw, M. (1983). *Dinámica de grupo. Psicología de la conducta de los grupos pequeños*. Herder.
- Sims, D. E., Salas, E., y Burke, C. S. (2005). Promoting effective team performance through training. En S. A. Wheelan (Ed.). *The Handbook of Group Research and Practice* (407-425). Thousand Oaks. Sage.
- Stevens, M. J., & Campion, M. A. (1994). The knowledge, skill, and ability requirements for teamwork: Implications for human resource management. *Journal of Management*, 20(1), 503-530. [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.krannert.purdue.edu%2Ffaculty%2Fcampionm%2FKnowledge_Skill_Ability.pdf&cien=1965302&chunk=true](https://www.krannert.purdue.edu/~faculty/campionm/Knowledge_Skill_Ability.pdf&cien=1965302&chunk=true)

- Sundstrom, E., DeMeuse, K., & Futrell, D. (1990). Work teams: Applications and effectiveness. *American Psychologist*, 45(2), 120-133.
https://www.researchgate.net/publication/232585640_Work_Teams_Applications_and_Effectiveness
- Taggar, S., Hackett, R., y Saha, S. (1999). Leadership emergence in autonomous work teams: Antecedents and outcomes *Review. Personnel Psychology*, 52(2), 899-926.
<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00184.x>
- Turner, J. C. (1990). *Redescubrir el grupo social*. Ediciones Morata.
- Walton, R. E. (1985). From control to commitment in the workplace. *Harvard Business Review*, 63(1), 77- 84. <https://hbr.org/1985/03/from-control-to-commitment-in-the-workplace>
- West, M. A., y Markiewicz, L. (2004). *Building team-based working. A practical guide to organizational transformation*. BPS/Blackwell.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/book/10.1002/9780470774700>
- Zaccaro, S., Rittman, A., y Marks, M. (2001). Team Leadership. *The Leadership Quarterly*, 12(1), 451- 483. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.qub.ac.uk%2Flearning%2Fmedia%2FMedia%2C264498%2Cen.pdf&clen=257647&chunk=true>

Capítulo IX: Anexos

Anexo A

Evalúe la experiencia descrita con su grupo, identificando a cuál de los dos polos se acerca más. Para ello, marque una equis (X) (atención, puede marcar sólo una equis por pregunta):

- Bajo la columna 1, si se identifica con la descripción de la característica descrita bajo la columna “grupo de trabajo” (columna izquierda).
- Bajo la columna 2, si se acerca a la descripción de la característica planteada en la columna izquierda (grupo de trabajo), pero no se identifica plenamente.
- Bajo la columna 3, si se acerca a la descripción dada bajo “equipo de trabajo (columna derecha), pero aún le falta.
- Bajo la columna 4, si la característica analizada llena todos los requisitos planteados bajo “equipo de trabajo”.

N ^o	Grupo de trabajo	1	2	3	4	Equipo de trabajo
1	Los objetivos conjuntos están definidos o impuestos externamente.					Los objetivos conjuntos están asumidos internamente por las personas.
2	Los objetivos personales a veces se contradicen con los objetivos conjuntos.					Los objetivos personales no son contradictorios con los objetivos conjuntos.
3	Las funciones no siempre están definidas con claridad.					Las funciones de cada miembro del equipo definidas claramente.
4	Muchas veces existen funciones o tareas desvalorizadas.					Cada función o tarea es valorizada y respetada.
5	Las personas tienden a poner atención sólo en sí mismas porque no están involucradas en la planificación de los objetivos.					Las personas se sienten involucradas y tienen compromiso con las metas del equipo
6	Las personas son cautelosas para expresarse ya que no es posible entablar una verdadera comunicación. Pueden darse dobles juegos.					Las personas se comunican abierta y honestamente. Hay clima de confianza y motivación para expresarse.
7	Las personas sólo a veces participan en las decisiones que afectan al grupo.					Las personas participan en la toma de decisiones
8	Los conflictos se desplazan y no se resuelven.					Los conflictos se enfrentan constructiva y abiertamente

9	Las responsabilidades están distribuidas de modo inequitativo				Las responsabilidades están distribuidas de modo equitativo
10	El liderazgo es centralizado.				El liderazgo es democrático
11	No existen procesos de evaluación periódica				Existen procesos de evaluación periódica
12	Las relaciones interpersonales no son positivas				Las relaciones interpersonales son positivas

Anexo B

Instrumento Encuesta de opinión.

Fecha:

¿Hasta qué punto existe evidencia de los siguientes problemas en su unidad de trabajo?

Responda según el caso.

Al responder, piense en la generalidad de su empresa. Muchas gracias por colaborar.

Instrucciones:

Marque con una "x" la respuesta según sea su experiencia en su centro o unidad de trabajo.

- 1 Muy poca evidencia
- 2 Poca evidencia
- 3 Moderadamente evidente
- 4 Es evidente
- 5 Es muy Evidente

N°	Concepto / Evidencia	1	2	3	4	5
1	La productividad ha disminuido en su empresa o unidad de trabajo					
2	La gente se queja de la empresa					
3	Hay conflictos entre los miembros					
4	Hay confusión sobre las funciones que cada quien debe desempeñar					
5	Existe poco compromiso con las metas					
6	Hay falta de interés o de participación general en la empresa					
7	Faltan deseos de asumir riesgos, de tomar la iniciativa					
8	Hay juntas ineficaces del personal con los jefes					
9	Hay problemas al trabajar con el jefe					
10	La comunicación es deficiente.					
11	Falta confianza entre el jefe y los miembros o entre el personal					
12	Las decisiones no son aceptadas					
13	El personal siente que el trabajo correcto no es reconocido ni recompensado					
14	Falta de estímulo al personal para lograr un mejor trabajo de equipo					