

Capítulo 18. Percepción de los Directivos sobre el Trabajo en Equipo y su Relación con el Clima Organizacional en Mypes de Mazatlán y Rosario, Sinaloa: Un Análisis Sistémico

María Amparo Lizárraga Morales

Marco Antonio Prieto García

Daniel Alberto Aguirre Castillo

Juana Eugenia Olaguez Torres

Universidad Autónoma de Occidente y Universidad Politécnica de Sinaloa

DOI: [10.46990/iQuatro.2024.09.5.18](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2024.09.5.18)

Resumen

Desde un enfoque regional, se realiza una investigación cuantitativa cuyo objetivo es analizar el impacto de la percepción de los directivos sobre el trabajo en equipo y su relación con el clima organizacional en las Mypes de Mazatlán y Rosario, Sinaloa; a una muestra de 480 directivos, mediante encuestas. En el análisis descriptivo se encontró que, desde su perspectiva, existe una tendencia homogénea en impulsar condiciones laborales con igualdad de oportunidades y equidad salarial entre géneros; y, en el estudio correlacional, el trabajo en equipo impacta de manera significativa en su clima organizacional.

Palabras clave

Clima organizacional, Equidad salarial, Igualdad, Mypes, Trabajo en equipo

Introducción

La expectativa de mejorar el entorno laboral, bajo una perspectiva regional, en un escenario globalizado demanda un estudio sistémico multifactorial, en este contexto, en México se han impulsado políticas públicas alineadas al Objetivo 8 de la Agenda 2030 del desarrollo sostenible, que busca promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (Naciones Unidas, 2023); lo que hace reflexionar sobre el impacto de estas iniciativas en la micro y pequeña empresa (Mypes) en los municipios de Mazatlán y Rosario en el estado de Sinaloa, México, porque no existen datos que indiquen si los directivos realizan estos esfuerzos con la finalidad de respetar unas condiciones de trabajo dignas para sus colaboradores.

De acuerdo con el último Censo Económico publicado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2020), el 98.3% del universo de unidades económicas está constituido por Mypes, generan el 78% del empleo nacional y son un motor importante en la economía del país. Sin embargo, presentan una serie de dificultades que determinan su permanencia, entre ellas, la perspectiva de los directivos sobre el clima organizacional en función de la práctica de las habilidades directivas que desarrollan, en particular el trabajo en equipo, ya que su construcción representa un compromiso activo de cada miembro para lograr el éxito compartido y maximizar la efectividad de la colaboración (Belbin, 2013). Considerando que son indispensables para la actividad diaria el desarrollo planeado e innovación constante en las empresas, en un entorno laboral positivo enmarcado en el ODS 8 de la Agenda 2030. Por ello, surgen las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuál es la percepción de los directores sobre el Trabajo en Equipo y su relación con el Clima Organizacional en las Mypes de Mazatlán y Rosario, Sinaloa? ¿Cuál es la percepción de los directivos sobre la Igualdad de Oportunidades y Trato e Ingresos Adecuados y Equidad en Remuneración entre hombres y mujeres?

Esta investigación tiene por objetivo analizar la percepción de los directivos sobre el Trabajo en equipo y su relación con el Clima Organizacional en Mypes de Mazatlán y Rosario, Sinaloa, considerando las Oportunidades de Crecimiento y Trato e Ingresos Adecuados y la Equidad en Remuneración para establecer estrategias que permitan crear un entorno laboral positivo y efectivo.

Revisión de la Literatura

La cultura organizacional es una temática que ha tenido gran relevancia e importancia aún desde los años 70 u 80; la cual debe estar presente en cada organización, ya que esta, es la

Percepción de los Directivos sobre el Trabajo en Equipo y su Relación con el Clima Organizacional en Mypes de Mazatlán y Rosario, Sinaloa: Un Análisis Sistemático
encargada de medir el rendimiento tanto individual como colectivo de los trabajadores (Robbins, 2005, citado por Miquilena & Paz, 2008).

En la actualidad las organizaciones se encuentran en un entorno globalizado, tecnológico y competitivo, sin dejar de lado el tema social, sabemos que los entes sociales son indispensables para su actividad diaria, desarrollo planeado e innovación constante, por lo anterior se puede comentar que el clima organizacional incide en las motivaciones y el comportamiento que tienen los miembros de una organización, su origen radica en la sociología, disciplina en la cual el concepto de organización dentro de la teoría de las relaciones humanas, enfatiza la importancia del hombre en su función del trabajo por su participación en un sistema social (Armenteros & Sánchez, 2015).

Al respecto Chiavenato (2009) dice que el clima organizacional es la calidad del ambiente percibida por los integrantes de la organización. Puede ser favorable cuando mejora su ánimo; o bien, desfavorable cuando produce frustración al no satisfacer sus necesidades personales. Además, está relacionado con el nivel de motivación de las personas. En cambio, Arévalo (2007) integra las definiciones anteriores, declarando que el clima organizacional es la percepción que tienen los trabajadores en cuanto a los aspectos de su ambiente laboral y de qué manera afecta en ellos al momento de ejecutar sus labores. Asimismo, Serrano & Portalanza (2014), quienes citan a Brunet (1987), refieren al clima organizacional como una serie de características que son percibidas tanto directa como indirectamente por los trabajadores de una organización. Cabe destacar que cada empleado percibe el entorno en el que se desenvuelve de manera diferente. Por lo tanto, es la expresión individual de la percepción que los directivos y trabajadores se plasman de la organización donde se desempeñan. Por su parte, Schein, E. (2010), hace mención que el clima organizacional es el conjunto de características que describen una organización y que la diferencia de otras organizaciones. Es la forma en que los miembros de la organización perciben estas características. Mientras que Luthans, F. (2008) comenta que es un componente crucial de la cultura organizacional y puede influir en el comportamiento de los empleados. Por lo que, el estudio del clima organizacional es esencial para comprender cómo los factores ambientales afectan el comportamiento y la efectividad de los empleados (Colquitt, J., Lepine, J. & Wesson, M., 2017).

En lo que refiere al trabajo en equipo, se caracteriza por la comunicación fluida entre las personas, basada en relaciones de confianza y de apoyo mutuo. Se centra en las metas trazadas en un clima de confianza y de apoyo recíproco entre sus integrantes, donde prevalezca la sinergia (Matos de Rojas, et al. 2018). Basado en el estudio de Salas-Arbeláez, García & Murillo (2017), quienes analizan las variables en el sentido de la integración de la cultura

en la organización, definen que, la dirección en la empresa se caracteriza por promover el trabajo en equipo, el consenso y la participación, y agregan que el éxito de la empresa se basa en el trabajo en equipo, el compromiso e interés por los trabajadores.

Se ha observado que la productividad y clima laboral en conjunto van relacionados, un escenario utópico donde se cubren objetivos de la empresa y del equipo de trabajo con una vinculación exitosa entre ambos, es decir si el clima laboral se asciende y se mejora la eficiencia de los empleados, generando productividad, que, a su vez, fortalece al propio clima laboral, creándose una sinergia que se autoalimenta y potencia constante y cíclicamente (Pilligua Lucas, & Arteaga Ureta, 2019). En ese sentido, el trabajo en equipo es un proceso colaborativo donde individuos con habilidades complementarias se comprometen a alcanzar metas comunes y compartidas mediante la cooperación mutua, la comunicación efectiva y la sinergia para maximizar el rendimiento colectivo (Belbin, 2013).

Para Blanchard, K. (2015), el trabajo en equipo es el esfuerzo conjunto de las personas que trabajan juntas para lograr un objetivo común y compartido. Es sobre cómo aprovechar la diversidad de habilidades y experiencias para alcanzar un rendimiento superior; mientras que para Lencioni, P. (2003), el trabajo en equipo es la capacidad de un grupo para llevar a cabo sus metas y objetivos de manera efectiva y eficiente a través de la colaboración y la coordinación. Por lo anterior, el trabajo en equipo es un componente crucial de la cultura organizacional y puede influir en el comportamiento de los empleados (Luthans, 2008). Sobre este aspecto, pero enfocado a las Mypes de América Latina, Ibarra, L. & Paredes, D. (2023) establecen que la habilidad directiva de mayor impacto en el clima organizacional es el trabajo en equipo.

Metodología

La presente investigación se llevó a cabo en 2023 con propietarios de micro y pequeñas empresas ubicadas en Mazatlán y Rosario, Sinaloa, México.

Las hipótesis planteadas en esta investigación son:

H1. Para el directivo, desde su perspectiva, considera significativo el impacto del trabajo en equipo en el clima organizacional de las Mypes de Mazatlán y el Rosario, Sinaloa.

H2. Para el directivo, desde su perspectiva, no considera significativo el impacto del trabajo en equipo en el clima organizacional de las Mypes de Mazatlán y el Rosario, Sinaloa.

H3. Para el directivo, desde su perspectiva, genera ampliamente las mismas oportunidades de crecimiento y trato para hombres y mujeres, en las Mypes de Mazatlán y el Rosario, Sinaloa.

H4. Para el directivo, desde su perspectiva, considera que existen ingresos adecuados y la equidad en remuneración a hombres y mujeres, en las Mypes de Mazatlán y el Rosario, Sinaloa.

La investigación se realiza con un enfoque cuantitativo, a través de un diseño no experimental, de corte transversal con alcance descriptivo y correlacional. Se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple de las mypes, cuya cantidad de colaboradores oscila entre 2 y 50 trabajadores, buscando un 95% de confianza, con 5% de error. Se aplicaron un total de 480 encuestas del 2 de marzo al 08 de abril de 2023, mediante un instrumento de medición tipo encuesta dirigida a los directores de estas organizaciones, con la ayuda de estudiantes que fueron capacitados para aplicar dicho instrumento. El instrumento de medición se integró por seis apartados. El primero de ellos, con datos que abordan aspectos generales de la empresa: tamaño de la empresa, personal ocupado, ingresos y gastos. Una segunda parte aborda los datos del directivo y el tiempo de dedicación a las labores de la empresa. La tercera parte se enfocó a los insumos del sistema: recursos humanos, análisis del mercado y proveedores. En una cuarta parte del instrumento de medición se exponen los procesos del sistema: dirección, gestión de ventas, finanzas, innovación, mercadotecnia, producción-operación. La quinta parte estuvo integrada por los resultados del sistema: satisfacción del sistema, ventaja competitiva, RSC-Asuntos de ISO 26000, valoración del entorno y, por último, la sexta parte quedó integrada por los dos temas anuales de investigación: a) el trabajo decente desde la perspectiva directiva y b) el impacto de las habilidades directivas (negociación, toma de decisiones, liderazgo, comunicación, trabajo en equipo) sobre el clima organizacional. Para las secciones comprendidas del tercer al sexto bloque se emplea una escala de Likert de cinco puntos, los cuales van de 'muy en desacuerdo' (1) a 'muy de acuerdo' (5)

El alfa de Cronbach para el instrumento fue de 0.905; que de acuerdo con Tuapanta et al. (2017) un resultado en este análisis menor a 0.30 significa que el instrumento de investigación no es confiable; un resultado entre 0.30 y 0.5, el instrumento es de regular confiabilidad; un resultado entre 0.50 y 0.7, es que el instrumento es de confiabilidad moderada, y con un resultado mayor a 0.70, el instrumento de investigación es altamente confiable, por lo que se puede decir que el cuestionario usado en este estudio es altamente confiable.

Las variables principales consideradas para llevar a cabo este análisis son el Trabajo en equipo (TE) y el clima organizacional (CO), mientras que las variables complementarias son la Igualdad de oportunidades y de trato (IOT), así como las variables de Ingresos Adecuados y equidad en remuneración a hombres y mujeres (IAER) dichas variables predominan en la literatura y en los diferentes modelos conceptuales, además de ser las más importantes para Whetten y Cameron, adicionalmente tienen como propósito estar enfocadas hacia el

trabajo decente y el clima organizacional desde la perspectiva de los directivos de las micro y pequeñas empresas ubicadas en los municipios de Mazatlán y Rosario, Sinaloa, México. Las definiciones conceptuales para cada una de las variables se muestran en la Tabla 18.1.

Tabla 18.1*Definiciones conceptuales de las variables*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional
Trabajo en equipo (TE)	Fomentar la colaboración conjunta entre los integrantes que conforman un equipo de trabajo, a través del talento individual, la comunicación, las competencias y las fortalezas de cada uno en su relación con los demás, para lograr el cumplimiento de un objetivo común (Viamontes & Oliva, 2015).	10 ítems
Clima organizacional (CO)	Variable que media entre el contexto de una organización y la conducta de sus empleados o miembros, desde la perspectiva del cómo ellos experimentan el trabajo en sus empresas (King, Hebl, George & Matusik, 2010).	10 ítems
Igualdad de oportunidades y de trato (IOT)	Mide la percepción de la equidad de género y la paridad con relación a tipos de puestos, promoción y salarios entre hombres y mujeres que el directivo ofrece al colaborador.	2 ítems
Ingresos Adecuados y equidad en remuneración a hombres y mujeres (IAER)	Mide la percepción de la equidad en la remuneración en cuanto a la suficiencia para cubrir necesidades básicas del trabajador, para hombres y mujeres que el directivo ofrece al colaborador.	2 ítems

Resultados

Con base a los datos recabados por el instrumento, se continúa en realizar un estudio estadístico descriptivo de las cuatro variables de estudio definidas en la Tabla 18.1, utilizando el software Minitab 17 a través del módulo de estadísticas se procesan 480 datos obteniendo los siguientes resultados, que se muestran en la Tabla 18.2.

Tabla 18.2*Estadística Descriptiva de las variables de estudio*

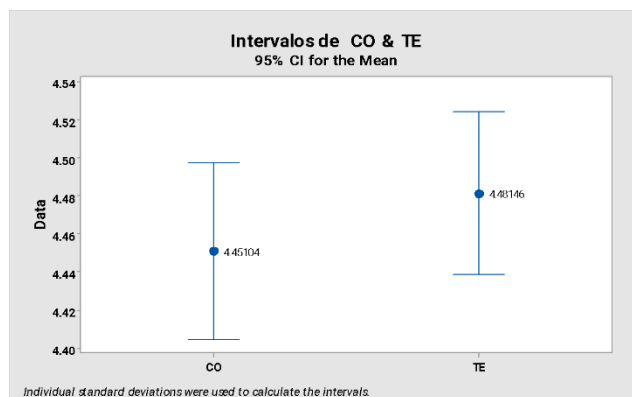
	TE	CO	IOT	IAER
N	480	480	480	480
Media	4.48	4.45	4.49	4.35
Desviación estándar	0.48	0.51	0.68	0.63

Fuente: Elaboración propia, utilizando Minitab 17

En la Tabla 18.2, se declara el análisis estadístico descriptivo al procesar los datos obtenidos en cada variable de estudio a través de Minitab 17, del cual se obtienen la medida de tendencia central (Media) y variabilidad (Desviación estándar), proporcionando información sobre la perspectiva del directivo de las Mypes de Mazatlán y el Rosario, Sinaloa en cada variable, se observa que en la variable clima organizacional (CO) el directivo de las Mypes coinciden significativamente en estar de acuerdo (Media 4.45) y con poca variabilidad (Desviación estándar 0.51) que en sus empresas el entorno laboral es justo, organizado, comunicativo, con empatía al reconocer su desempeño y proporcionan espacios de trabajo pertinentes, así también el equipo adecuado a sus colaboradores, se detecta que la perspectiva personal del directivo de las Mypes coinciden significativamente en estar de acuerdo (Media 4.48) y con poca variabilidad (Desviación estándar 0.48) que con sus colaboradores se promueve el trabajo de equipo (TE), se observa que el directivo de las Mypes coinciden significativamente en estar de acuerdo (Media 4.49) y con poca variabilidad (Desviación estándar 0.68) en conducirse y actuar hacia sus colaboradores con igualdad de oportunidades y de trato (IOT), ahora bien; la perspectiva del directivo de las Mypes al estar de acuerdo en contribuir con ingresos adecuados y equidad en remuneración a hombres y mujeres (IAER) es significativa (Media 4.35) con poca variabilidad (Desviación estándar 0.63). Al utilizar Minitab 17 con su módulo de estadística y con opción a un análisis gráfico se procesan los datos de la variable CO & TE seleccionando solo resultado estadístico descriptivo de su media y desviación estándar, se encuentra que ambas variables tienen un comportamiento similar, lo que nos dice que la perspectiva del directivo Mypes coinciden significativamente en estar de acuerdo en promover el trabajo en equipo y un clima organizacional adecuado como se muestra en la Figura 1, lo cual nos impulsa a realizar una análisis de regresión entre ambas variables con el propósito de conocer si existe algún impacto del trabajo en equipo en el clima organizacional de las Mypes de Mazatlán y el Rosario, Sinaloa.

Figura 18.1

Medias y desviación estándar del clima organizacional y trabajo de equipo.



Fuente: Elaboración propia, utilizando Minitab 17

A continuación, utilizando Minitab 17 con el módulo estadística en la opción de regresión se realiza el modelo de regresión entre las variables clima organizacional (CO) y trabajo de equipo (TE), el cual se muestra los siguientes resultados en la Tabla 18.3.

Tabla 18.3

Modelo de Regresión Lineal

Resumen del Modelo				Prueba del Modelo	
S	R-sq	R-sq (adj)	R-sq (pred)	F - Value	P - Value
0.328811	0.595	0.594	0.591	703.87	0.000
Ecuación de regresión			CO = 0.734 + 0.8295 TE		
Coeficientes del Modelo – Clima Organizacional					
Predictor	Estimador	EE	t	p	
Constante	0.734	0.141	5.21	0.000	
Trabajo en equipo	0.829	0.031	26.53	0.000	
Fuente: Elaboración propia, utilizando Minitab 17					

El modelo de regresión lineal es un modelo estadístico que determina la relación entre variables, en este caso, con el propósito de medir el impacto que tienen la habilidad directiva de trabajo en equipo (TE) sobre el clima organizacional (CO), donde el CO es la variable independiente y la variable dependiente es TE, los coeficientes de modelo muestra a detalle la ecuación de regresión $CO = 0.734 + 0.8295 TE$ donde la variable Constante equivale a 0.734, mientras que la variable de Trabajo en equipo tiene un valor de 0.829; se identifica que el P - Value es cero alcanzando un resultado estadísticamente significativo al ser P Value

< 0.05 , es decir para el directivo, desde su perspectiva, considera significativo el impacto del trabajo en equipo en el clima organizacional de las Mypes de Mazatlán y el Rosario, Sinaloa.

Discusión

Una vez analizados los resultados obtenidos de las micro y pequeñas empresas (Mypes) ubicadas en los municipios de Mazatlán y Rosario, Sinaloa, se revelaron factores que delinean una visión directiva con respecto a la igualdad de oportunidades y de trato (IOT), ingresos adecuados y equidad en remuneración a hombres y mujeres (IAER), trabajo en equipo (TE) y clima organizacional (CO); así también, su grado representativo del trabajo de equipo con relación al clima organizacional. Este enfoque tiene como meta impulsar el crecimiento económico y fomentar empleos de calidad que mejoren los estándares de vida en la región. Todo esto se alinea con el objetivo 8 de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, que comprende 17 objetivos fundamentados en los principios de universalidad, integridad y la transformación positiva de las condiciones de vida en el planeta.

La muestra para este estudio consistió en 480 directivos, donde la naturaleza de las actividades empresariales, el 63,5% corresponde al ámbito comercial, un 32.5% a la prestación de servicios y solamente 4% a la producción de manufacturas.

El análisis estadístico descriptivo muestra una tendencia central significativa e incertidumbre moderada en las dos variables de estudio igualdad de oportunidades y de trato (IOT), ingresos adecuados y equidad en remuneración a hombres y mujeres (IAER); lo anterior indica que la percepción del directivo(a) es homogénea en estar de acuerdo en que el ingreso del equipo de trabajo le permite cubrir sus necesidades básicas y los salarios se establecen de acuerdo con el rendimiento y preparación de cada miembro del equipo, se otorgan las mismas oportunidades de crecimiento para hombres y mujeres; como también, la remuneración es igualitaria para ambos.

Con el propósito de medir el impacto que tienen la habilidad directiva de trabajo se llevó a cabo la aplicación de encuestas las cuales de acuerdo con el alfa son ampliamente significativas; lo que permite argumentar que desde la perspectiva del directivo(a) considera representativo del trabajo de equipo con relación al clima organizacional en las Mypes de Mazatlán y el Rosario, Sinaloa; se hace mención que el análisis estadístico descriptivo muestra una tendencia central significativa e incertidumbre moderada en ambas variables, lo que muestra homogeneidad en criterios entre los directivos y directivas en las Mypes de Mazatlán y el Rosario, Sinaloa.

Conclusiones

En el análisis sistémico de micro y pequeñas empresas (Mypes) en Mazatlán y Rosario, Sinaloa, se identificaron factores clave que influyen en la visión directiva en aspectos como igualdad de oportunidades y trato equitativo, ingresos adecuados, equidad de remuneración, trabajo en equipo y clima organizacional. Estos elementos buscan impulsar el crecimiento económico y generar empleos de calidad, alineándose con el objetivo 8 de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Con la muestra aplicada a directivos, principalmente en el sector comercial (63.5%), se encontró una percepción uniforme sobre la importancia de ofrecer igualdad de oportunidades y trato, así como en la equidad salarial entre géneros. Un análisis de regresión lineal reveló una correlación significativa entre la habilidad directiva de trabajo en equipo y el clima organizacional, lo que indica que los directivos consideran que el trabajo en equipo tiene un impacto representativo en el clima organizacional de las Mypes en Mazatlán y Rosario, Sinaloa. Derivado de lo anterior, los directivos de las pymes deben canalizar las diferentes capacidades del personal; para ello, se debe diagnosticar y capitalizar las competencias fundamentales del equipo y sus fortalezas. También, establecer criterios precisos para asegurar que los materiales, productos, procesos y servicios sean consistentes e invertir en capacitación para el fortalecimiento del trabajo en equipo en un entorno laboral positivo y productivo.

Referencias

- Arévalo, E. (2007). Clima escolar y niveles de interacción social en estudiantes de secundaria del Colegio Claretiano de Trujillo Actualidades Investigativas en Educación, 2 (2007), págs. 1-3
- Belbin, M. (2013). Roles de Equipo en el trabajo. Madrid (España): Belbin Spain & Latam.
- Chiavenato I. (2009). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. McGraw Hill, México.
- Colquitt, J., LePine, J. & Wesson, M. (2016). Organizational Behavior: Improving Performance. s.l: McGraw-Hill.
- Ibarra, L. & Paredes, D. (2023). *Habilidades directivas y Clima organizacional. Resultados de una investigación en las micro y pequeñas empresas latinoamericanas*. (N. Peña y O. Aguilar, coords., 1a ed., tomo I). Peter Lang.
- Iglesias, A. L., & Sánchez, Z. T. (2015). Generalidades del clima organizacional. MediSur, 13(3), 455-457.
- King, E.B., Helb, M.R., George, J.M. & Matusik, S.F. (2010). Understanding tokenism: Antecedents and consequences of a psychological climate of gender inequity. Journal of Management, 36(2), 482-510. <https://doi.org/10.1177/0149206308328508>

Lencioni, P. (2003). *Las cinco disfunciones de un equipo*. Barcelona: Ediciones Urano.

Luthans, F. (2002) *Organizational Behavior*, McGraw-Hill, Irwin, Nueva York, p. 23.

Matos de Rojas, Y., Martina Mejía, M., Barreto, YA y Vethencourt, M. (2018). El trabajo en equipo para promover la participación de los actores sociales. *Telos* , 20 (2), 226-247.

Miquilena, D; Paz, A. (2008). La cultura como fuente de compromiso del capital humano en las organizaciones modernas. Recuperado de <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/forumhumanes/article/viewArticle/475/1170>.

Naciones Unidas. (2023). La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

Pilligua, C. F., & Arteaga., F. M. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XV (28).

RELAYN. (2024). Red de Estudios Latinoamericanos en Administración y Negocios. <https://relayn.redesla.la> (N. Peña & O. Aguilar, Coords). RedesLA <https://redesla.la>.

Salas-Arbeláez, García, & Murillo. (2017). Efecto de la cultura organizacional en el rendimiento de las PYMES de Cali, *Suma de Negocios*, Volume 8, Issue 18, Pages 88-95, ISSN 2215-910X, <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2017.11.006>

Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Plaza & Janes Editores.

Serrano, B. & Portalan, C. (2014) Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional, *Suma de Negocios*, Volume 5, Issue 11, 2014, Pages 117-125, ISSN 2215-910X, [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70026-6](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70026-6).

Tuapanta, J.V., Duque M.A. & Mena, A.P. (2017). Alfa de Cronbach para validar un Cuestionario de uso de TIC en Docentes Universitarios. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>

Viamontes, M.O., & Oliva, E.J.D. (2015). Las agrupaciones corales como estrategia de formación de competencias para trabajo en equipo en las organizaciones: una perspectiva comparativa. *Suma de Negocios*, 6(13), 92–97. <https://doi.org/10.1016/j.sumneg.2015.08.008>