



Universidad de Valladolid

**Facultad de Ciencias Económicas
y Empresariales**

Trabajo de Fin de Grado

**Grado en Administración y Dirección
de Empresas**

**Análisis del Trabajo en equipo.
Proyecto App ECO**

Presentado por:

Santiago Álvarez Bernardo

Tutelado por:

Héctor Pérez Fernández

ÍNDICE

1. Introducción.....	4
2. Marco teórico.....	5
2.1. El concepto del trabajo en equipo y sus ventajas e inconvenientes...	5
2.2. Eficiencia y conceptos que la mejoran.....	7
2.2.1. Relación entre liderazgo y eficiencia.....	7
2.2.2. Relación entre coordinación y eficiencia.....	8
2.2.3. Relación entre liderazgo y coordinación.....	9
3. Análisis empírico.....	10
3.1. Muestra.....	10
3.2. Escala de medida.....	10
3.3. Método de análisis.....	11
4. Conclusiones, limitaciones e implicaciones prácticas.....	15
5. Bibliografía.....	18
6. Anexo.....	20

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Principales descriptivos del estudio.....	12
Tabla 2. Correlaciones bivariadas para el test de hipótesis.....	12
Gráfico 1- H1. Relación nota final y coordinación.....	13
Gráfico 2 - H2. Relación nota final y liderazgo.....	14
Gráfico 3 – H3. Relación coordinación y liderazgo.....	15

RESUMEN

El trabajo en equipo supone una competencia clave en las actividades de las empresas, y por eso es necesario que los estudiantes que superan su etapa universitaria sean capaces de trabajar en equipo de forma correcta para poder cumplir con las demandas de las empresas. En este trabajo nos centraremos en explicar cómo afectan aptitudes como el liderazgo y la coordinación a la eficiencia a la hora de trabajar en equipo de 35 estudiantes de los grados de Administración y Dirección de Empresas e Ingeniería Informática, que realizaron el desarrollo de aplicaciones para el proyecto App ECO. Para poder cuantificar estos efectos utilizaremos como medida de eficiencia la nota obtenida por los estudiantes en el proyecto.

PALABRAS CLAVE: Equipo, organización del trabajo, liderazgo, coordinación.

Código JEL: M12, M54.

ABSTRACT

Teamwork means a key competence for the companies, that's why students should be able to work as a team correctly to achieve the demands of the companies. In this study, we will focus on to explaining how abilities as leadership and coordination affect team's efficiency, specifically 35 students of the Business Administration and Computer Engineering degrees, who participated in App ECO project. The grade will help us to calculate the team's efficiency in App Eco project.

KEY WORDS: Team, work arrangements, leadership, coordination.

JEL CODES: M12, M54

1. INTRODUCCIÓN

El saber trabajar en equipo es una competencia muy relevante en la actualidad, debido a que las empresas cada vez más tienden más a la especialización, por lo que todas ellas están exigiendo a sus trabajadores ser capaces de hacerlo de una manera correcta. Para Bayona y Cruz (2012), se puede definir a un equipo de trabajo como una agrupación de dos o más personas que interactúan de forma dinámica, interdependiente y adaptativa en la que cada miembro tiene un rol específico y comparten la responsabilidad de sus resultados en un ámbito organizacional. Por eso, es importante que durante las etapas de formación de los estudiantes se preste atención al desarrollo de su capacidad para trabajar en equipo y poder cumplir con los requisitos que solicitan actualmente las empresas.

El propósito de este trabajo es mostrar cómo, dentro del trabajo en equipo, el liderazgo y la coordinación son fundamentales para la eficiencia, en nuestro caso dentro del ámbito universitario. Podemos ver la importancia que tienen en el trabajo en equipo conceptos como el liderazgo que es fundamental al permitir consolidar fortalezas del trabajo en equipo como, por ejemplo, la producción de una red relaciones e interacciones (Bermeo, Sánchez y Mur, 2013). El otro concepto al que prestaremos atención será la coordinación, que aparece en actividades que realizamos de forma cotidiana que requieren de trabajo en equipo y ponen de manifiesto la efectividad de la coordinación, como pueden ser reuniones, la realización de un proyecto o actividades de ocio como hacer planes con un grupo de amigos.

Para realizar este trabajo de la mejor manera, primero vamos a explicar el trabajo en equipo y sus ventajas e inconvenientes y también nos centraremos en las variables que condicionan la labor de los equipos para obtener sus notas con el desarrollo de las aplicaciones. Además, en este trabajo, se analizará en profundidad a un grupo de 35 estudiantes de 4º de Administración y Dirección de Empresas y de Ingeniería Informática, que colaboraron para desarrollar aplicaciones que sirvieran para mejorar los procesos de organización de los potenciales clientes de estas. Los alumnos tuvieron un cuatrimestre para desarrollar las aplicaciones y durante este período fueron presentando los avances a los profesores y al resto de los compañeros para poder orientarse y

tratar de obtener los mejores resultados al final del cuatrimestre.

Los resultados de nuestro estudio nos muestran que el trabajo en equipo sirvió para que todos los estudiantes de la muestra consiguieran hacer buenas aplicaciones y aprobar la parte de las asignaturas que cursaban relacionada con el proyecto App ECO. El trabajo en equipo es fundamental en el ámbito universitario y obtener unos resultados buenos como son las notas obtenidas por los estudiantes podría ser significativo si este caso se repitiera en el futuro porque nos indicaría que el trabajo en equipo resulta muy útil para el aprendizaje y fortalecería la formación de los alumnos al mejorar su capacidad de trabajar en equipo, lo que podría repercutir directamente en su capacidad de ser competentes en sus futuros trabajos.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. EL CONCEPTO DE TRABAJO EN EQUIPO Y SUS VENTAJAS E INCONVENIENTES

Como mencionábamos en la introducción, el trabajo en equipo es una competencia fundamental en la actualidad, hemos definido anteriormente este concepto y ahora trataremos de explicar que competencias son necesarias para realizarlo correctamente y las ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo.

Según Nancarrow A., Booth, S., Ariss, T., Smith, P., y Roots, A. (2013) existen una serie de competencias clave para el desempeño de un equipo interdisciplinar, entre las que podemos destacar:

- Identificar un líder que establezca una visión para el equipo mientras escucha y proporciona apoyo y supervisión a los miembros del equipo.
- Utilizar estrategias de comunicación que promueven la participación de todo el grupo, la toma de decisiones colaborativas y procesos efectivos de trabajo en equipo.
- Demostrar una cultura de equipo y ambiente interdisciplinar de confianza donde se valoran las contribuciones y se fomenta el consenso.

- Promover interdependencia respetando funciones y la autonomía individual.
- Incorporar un conjunto de valores, que proporcionen claridad y dirección para el trabajo del equipo, que sean visibles y reconocidos de manera constante.

Otro aspecto que debemos considerar es el ambiente de trabajo y según el libro de Coordinación de equipos de la editorial Vértice, hay varias sugerencias para que haya un buen trabajo en equipo; algunas son las siguientes:

- Formar un clima informal, cómodo y relajado.
- Fomentar el interés entre los integrantes del equipo, permitiendo que haya una participación activa que haga que todos los miembros del equipo sientan que han cooperado con el éxito del trabajo.
- Todos los miembros del equipo deben aceptar las tareas y objetivos del grupo para lograr un compromiso real.
- Hay que escuchar y estimular al equipo para que se puedan expresar todas las ideas sin excepción.
- Las decisiones relacionadas con los aspectos más generales deben tomarse por consenso, teniendo en cuenta las opiniones de todos los miembros.

Alguna de las ventajas que supone el trabajo en equipo es la oportunidad de mejorar el aprendizaje, al aumentar el número de personas que participan en la toma de decisiones permite acciones más eficaces y creativas y evita bloqueos mentales que suelen ocurrir cuando el trabajo se realiza en solitario, además al aunar esfuerzos pueden salir relaciones a largo plazo entre miembros del equipo que permitan a estos trabajar más veces juntos, crea sinergias y fomenta el desarrollo de habilidades sociales; otra ventaja del trabajo en equipo es que potencia la proyección individual, especialmente en equipos multidisciplinarios, que ofrecen más oportunidades de hacer destacar las habilidades de sus miembros.

Entre los inconvenientes se encuentran los problemas en la toma de decisiones al participar más personas, mayor posibilidad de conflicto, si algún miembro tiene problemas de autoestima puede tener miedo a la crítica, exceso de

reuniones que puede indicar ausencia de organización y de liderazgo, diferencias en los ritmos de trabajo, que provoca que personas especializadas en alguna tarea específica desconocen el tiempo que se requiere para realizar tareas diferentes a la suya y problemas con el número de integrantes de un equipo, porque un número de miembros demasiado alto puede provocar desorden, problemas en la asignación de tareas y desinformación.

2.2. EFICIENCIA Y CONCEPTOS QUE LA MEJORAN

Para poder analizar la eficiencia de los equipos, lo primero que hay que hacer es explicar qué es la eficiencia. Fernández-Ríos y Sánchez (1997) definen la eficiencia como la óptima utilización de los recursos disponibles para alcanzar los resultados deseados. Para entender mejor el concepto de eficiencia, es necesario analizar varios conceptos relacionados con el trabajo en equipo.

2.2.1. Relación entre liderazgo y eficiencia

El primer concepto que hay que analizar es el liderazgo, Davis y Newstrom (2003) definen el liderazgo como el proceso de lograr influir sobre los demás con trabajo en equipo, con el propósito de que trabajen con entusiasmo en el logro de sus objetivos. El líder debe coordinar a los miembros del equipo para realizar tareas y gestionar los conflictos que surgen en el equipo, sin embargo, esta gestión de conflictos no se debe basar en eliminar totalmente la existencia de estos, sino en evitar que sean dañinos para el clima dentro del equipo, porque gracias a los conflictos pueden surgir mejores formas de alcanzar el objetivo final del equipo.

Según los autores, existen 2 tipos de liderazgo. El primero de ellos es el liderazgo transaccional que se fundamenta en el intercambio, el líder utiliza su poder para recompensar o sancionar a los miembros del equipo, se enfoca solamente en las tareas y se limita a mantener el flujo normal de las operaciones en la organización, sin tener en cuenta el desarrollo estratégico (Contreras y Barbosa, 2013). El otro tipo de liderazgo es el liderazgo transformacional, que se centra en el papel del líder como un agente del cambio, que promueve el compromiso y motiva al equipo, centrándose en las

cualidades intangibles, buscando generar relaciones y dotar de significación a las actividades realizadas; también se fundamenta en los valores, creencias y cualidades personales tanto del propio líder como de los seguidores (Varela, 2010).

Otro aspecto que debe tener en cuenta el líder es la comunicación entre los miembros del equipo porque si consigue que todos interactúen, mejorará el desarrollo del equipo. En este sentido, Obal, Morgan y Joseph (2020) consideran que el liderazgo contribuye a mejorar la capacidad de producción, permitiendo a las organizaciones alcanzar la eficiencia necesaria para poder integrar nuevos productos en el mercado. Begum y Khan (2020) concluyeron que el liderazgo es capaz de direccionar eficientemente una organización. Basándonos en estos argumentos, podemos plantear la siguiente hipótesis:

H1: El liderazgo tiene relación con la eficiencia, que en nuestro estudio se mide con la nota final y la condiciona de manera positiva porque un buen liderazgo que permita a los equipos alcanzar su máximo potencial es lo que hará posible que la eficiencia obtenida sea mayor.

2.2.2. Relación entre coordinación y eficiencia

El siguiente concepto que hay que analizar es la coordinación, que es definida por Rico, Sánchez-Manzanares, Gil, Alcover y Tabernero (2011) como el proceso que implica el uso de estrategias y patrones de comportamiento dirigidos a integrar acciones, conocimientos y objetivos de metas independientes, con el objetivo de alcanzar unas metas comunes.

Estos autores también consideran que existen dos tipos de coordinación, explícita e implícita. La coordinación explícita es definida por Espinosa, Lerch y Kraut (2004) como la utilización de forma explícita de distintos procesos que ordenan las interdependencias existentes entre los miembros de un equipo. La coordinación implícita, según Espinosa, Lerch y Kraut (2004), se centra en la capacidad de actuación conjunta de un equipo mediante la anticipación de las necesidades de la tarea y de los compañeros y el ajuste consecuente del comportamiento sin necesidad de una comunicación abierta entre los miembros

del equipo.

Según Myriam Quiroa (2021), la coordinación permite integrar las funciones independientes de todos los departamentos de una empresa para alcanzar eficientemente los objetivos establecidos. Rico, Sánchez-Manzanares, Gil, Alcover y Taberner (2011) consideran que se debe prestar atención a los procesos de coordinación en el trabajo en equipo, para ellos es clave a la hora de ofrecer una imagen más completa de la efectividad grupal. Con las ideas de estos autores, podemos considerar la siguiente hipótesis:

H2: La coordinación se relaciona de forma positiva con la eficiencia porque permiten aumentarla con acciones organizadas y bien coordinadas.

2.2.3 Relación entre liderazgo y coordinación

Finalmente, con la revisión de literatura realizada, se ha visto que es posible la existencia de una relación positiva entre la coordinación y el liderazgo. En este sentido, Ramírez (2012) propone que es necesario que el liderazgo sea una capacidad para guiar a otros, basa esta conclusión porque sostiene que la manera en la que los individuos se relacionan, intercambian juicios y se enfrentan a las diferentes situaciones laborales del día a día como factores que inciden en el buen funcionamiento de las organizaciones. Montesino (2021) sostiene que hay varias formas de coordinar las tareas según la administración tradicional, nos centraremos en el ajuste mutuo y la supervisión directa, que nos muestran la relación que existe entre el liderazgo y la coordinación, ya que requieren que el líder conozca al detalle las tareas que se realizan y demandan su involucración. Con estos argumentos, proponemos la siguiente hipótesis:

H3: El liderazgo y la coordinación dentro de los equipos de trabajo están relacionados positivamente entre sí.

3. METODOLOGÍA

3.1. MUESTRA

Para poder testar las hipótesis planteadas, partiremos de una muestra que vamos a estudiar está compuesta por 35 estudiantes matriculados en la asignatura optativa de Estructura y Comportamiento de la organización del grado en Administración y Dirección de Empresas (ADE) –11 estudiantes- y matriculados en la asignatura optativa de Sistemas Móviles del grado en Ingeniería Informática –24 estudiantes- que participaron en el proyecto App ECO durante el curso académico 2020-2021. El total de estudiantes que estaban matriculados en las dos asignaturas era de 15 en la asignatura de ADE y de 58 en la asignatura de ingeniería informática. En total, la tasa de respuesta fue del 47,95%.

La razón de tener una muestra formada por alumnos de ADE e Ingeniería Informática es por la participación de ambos en el proyecto App ECO. Esta es una iniciativa, evaluable en ambas asignaturas y que figura en la guía docente de ambas, en la que alumnos de ADE e Ingeniería Informática colaboraron en equipos de trabajo interdisciplinares de cinco o seis miembros (un miembro de ADE y el resto de Ingeniería Informática) para crear aplicaciones informáticas basadas en los conocimientos adquiridos por los estudiantes de ADE en la asignatura de Estructura y Comportamiento de la Organización y utilizando además los conocimientos aprendidos por los estudiantes de ingeniería informática en la asignatura de Sistemas Móviles para desarrollar las aplicaciones.

Estos 35 estudiantes han contestado a un cuestionario con 14 afirmaciones medidas a través de una escala Likert, indicando del 1 al 5 cuánto de acuerdo estaban con ellas. Este cuestionario estaba centrado en variables como la eficiencia, la coordinación y el liderazgo. El análisis se realizará teniendo en cuenta el efecto de estas variables sobre la nota final.

3.2. ESCALAS DE MEDIDA

La variable más relevante para nuestro análisis es la nota final como medida de eficiencia y que está medida entre 0 y 10. Esta nota corresponde a la obtenida

por los estudiantes de ADE en la asignatura Estructura y Comportamiento de la Organización y por los estudiantes de Ingeniería Informática en la asignatura de Sistemas Móviles.

La coordinación de los miembros del equipo la medimos con dos ítems diferentes. El primero de ellos está enfocado en la capacidad del individuo para coordinar a los miembros del equipo y el segundo se centra en la comunicación dentro de los equipos. Para medir el primer ítem utilizaremos la escala de Chen, Donahue y Klimoski de actitudes de trabajo en equipo (2004), mientras que para el segundo ítem usaremos la escala de Eby y Dobbins (1997).

Para valorar el liderazgo utilizaremos también dos ítems. El primero mide la capacidad para coordinar eficazmente las tareas y actividades del equipo mientras que el segundo mide la capacidad del individuo para asumir el liderazgo de un equipo y trabajar de manera eficaz. Para medir estos ítems se ha utilizado la escala de Eby y Dobbins (1997).

Tanto para la coordinación como para el liderazgo, utilizaremos una media de los dos ítems, que han sido todos ellos medidos en una escala Likert de 1 a 5.

3.3. ANÁLISIS Y RESULTADOS

Esta investigación se realizará partiendo desde un enfoque cuantitativo, ya que estará basada en la utilización de datos numéricos para explicar los resultados de esta investigación partiendo de las escalas de medida comentadas previamente. Para la realización del análisis se ha utilizado IBM SPSS Statistics 26.

En un primer momento, nuestro análisis será descriptivo porque nuestro propósito es explicar una serie de características de una población ya seleccionada, en nuestro caso el grupo de estudiantes de ADE y de Ingeniería Informática. Además de descriptivo, nuestro análisis también será de correlaciones porque vamos a relacionar una serie de variables, en este caso la eficiencia, el liderazgo y la coordinación.

Tabla 1. Principales descriptivos del estudio

	Nota final	Liderazgo	Coordinación
Media	8,422857143	3,6571	3,7714
Mediana	8,6	3,5	4
Desviación típica	1,020668049	0,88094	0,68966
Valor máximo	10	5	4,5
Valor mínimo	5,2	2	2

Los datos utilizados en la Tabla 1 se obtuvieron utilizando los datos de los ítems comentados tanto para el liderazgo como para la coordinación. También podemos ver en la Tabla 1 que los alumnos de la muestra obtuvieron una nota media de 8,42 sobre 10 y todos ellos aprobaron las asignaturas. Además, la tabla nos da información relativa a la mediana, desviación típica y valores máximos y mínimos.

Tabla 2. Correlaciones bivariadas para el test de hipótesis.

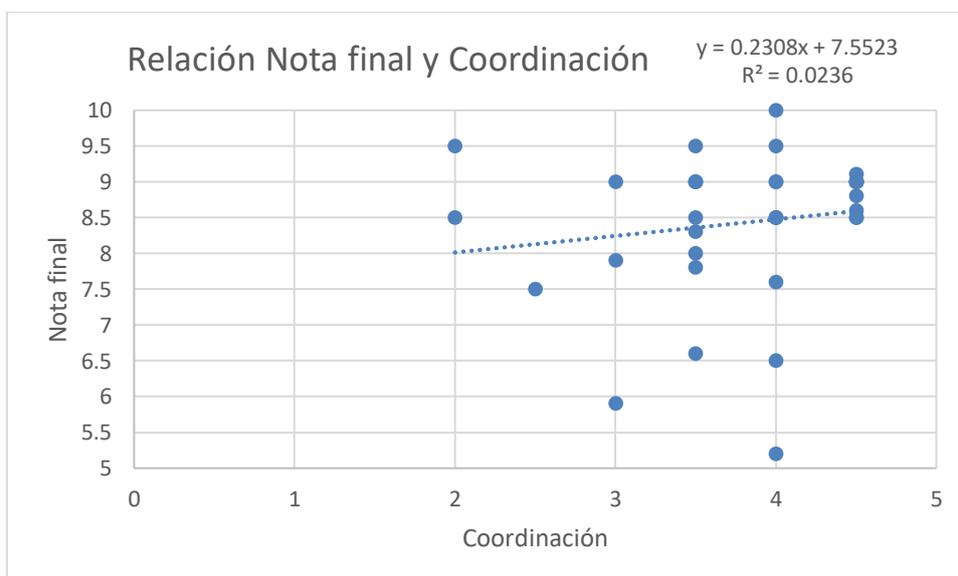
		NOTA FINAL	LIDERAZGO	COORDINACIÓN
NOTA FINAL	Correlación de Pearson	1	,265	,154
	Sig. (bilateral)		,124	,378
	N	35	35	35
LIDERAZGO	Correlación de Pearson	,265	1	,472**
	Sig. (bilateral)	,124		,004
	N	35	35	35
COORDINACIÓN	Correlación de Pearson	,154	,472**	1
	Sig. (bilateral)	,378	,004	
	N	35	35	35
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Fuente: Elaboración propia.

Posteriormente, hemos utilizado el coeficiente de correlación de Pearson para probar nuestras hipótesis, que mide el grado de relación lineal entre 2 únicas variables, es decir, las correlaciones bivariadas. En la Tabla 2 podemos ver las correlaciones de las variables de nuestro estudio. En primer lugar, La correlación entre la nota final y la coordinación es 0,154; este valor nos muestra que la correlación que existe entre la nota final y coordinación es muy baja y, por tanto, la primera hipótesis no es soportada. Además, la correlación entre la nota final y el liderazgo es 0,265; que indica que existe una correlación positiva, pero al igual que en el caso anterior, es baja y no podemos encontrar soporte a la segunda hipótesis. Finalmente, la correlación entre el liderazgo y la coordinación es 0,472; esta correlación es significativa y positiva al 99%, lo que nos indica que, si una de las dos variables aumenta, la otra también, quedando soportada la tercera hipótesis de nuestro estudio.

Para ver estos resultados de forma más detallada, se han incluido una serie de gráficos que representan las diferentes relacionadas planteadas en nuestras hipótesis.

Gráfico 1 - H1



Fuente: Elaboración propia.

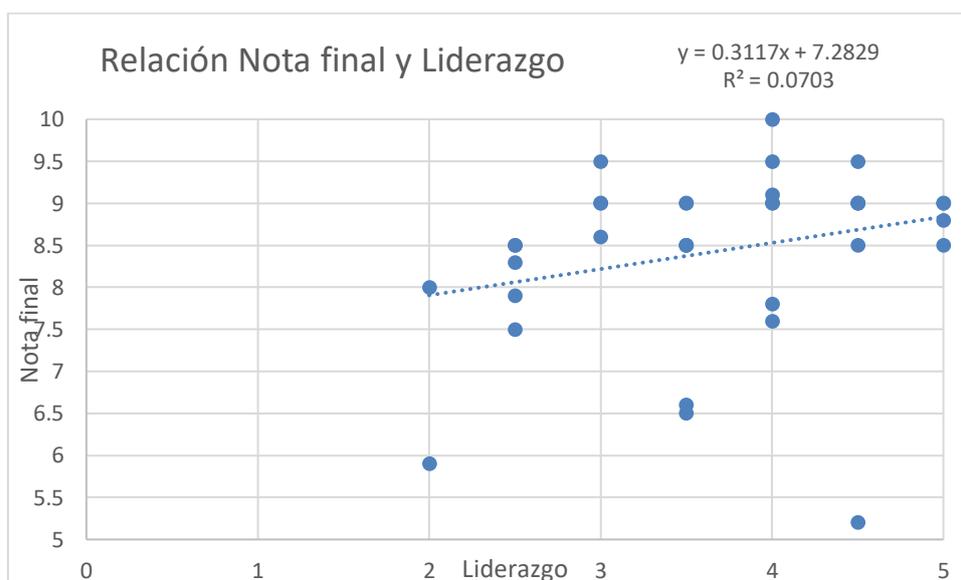
En el Gráfico 1 aparece la relación entre la nota final y la coordinación, la nota final medida entre 0 y 10 y la coordinación medida entre 1 y 5 siendo 1 muy

baja y 5 muy alta.

Como se puede ver en el Gráfico 1, la relación entre la nota final y la coordinación es positiva, como podemos apreciar gracias a la pendiente de la línea de tendencia, pero la influencia de la coordinación, según nos muestra el coeficiente de determinación (R^2), en la nota final no es muy alta. El coeficiente de determinación indica que por cada punto que aumenta la coordinación, la nota final aumenta un 2%.

Los datos del Gráfico 1 confirman lo visto anteriormente con el análisis de la correlación entre la nota final y la coordinación, existe una relación entre ambas variables, pero es poco significativa.

Gráfico 2 - H2



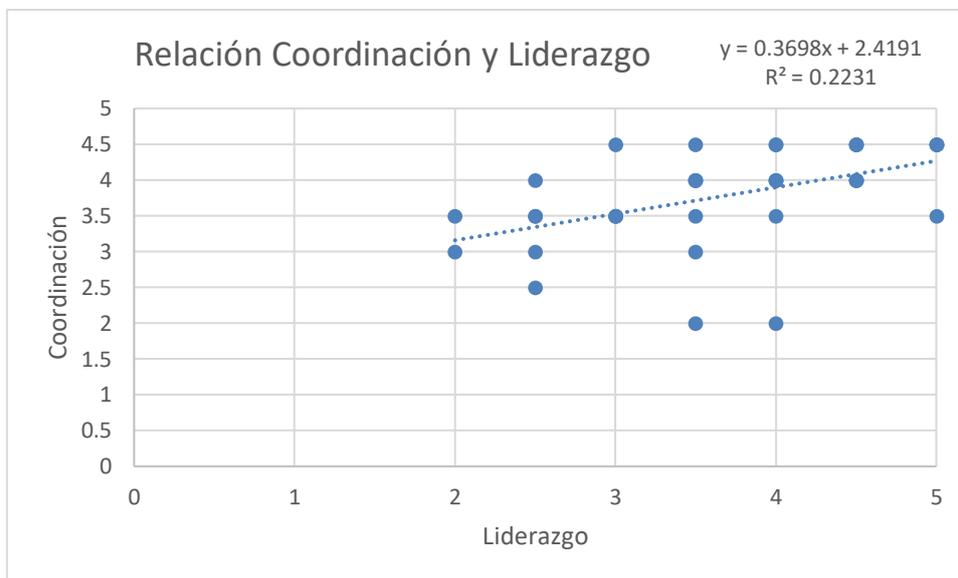
Fuente: Elaboración propia.

En el Gráfico 2 aparece la relación entre la nota final y la coordinación, la nota final medida entre 0 y 10 y el liderazgo medido entre 1 y 5 siendo 1 muy bajo y 5 muy alto.

En el Gráfico 2 podemos observar que la relación entre el liderazgo y la nota final es positiva, al igual que en el caso de la coordinación, pero la influencia del liderazgo es también baja. El coeficiente de determinación nos indica en este caso que por cada punto que aumenta el liderazgo, la nota final aumenta un 7%.

Como en el caso de la coordinación, el Gráfico 2 nos confirma que la relación entre la nota final y el liderazgo es también positiva y poco significativa, es menos significativa que en el caso anterior pese a que la correlación es mayor.

Gráfico 3 – H3



Fuente: Elaboración propia.

En el Gráfico 3 podemos ver la relación entre la coordinación y el liderazgo, ambas variables medidas del 0 al 5, siendo 0 muy baja y 5 muy alta.

El Gráfico 3 nos muestra que existe una relación positiva entre las dos variables, en este caso es más significativo que en los casos anteriores, pero sigue dando un valor lejano a 1, seguramente condicionado por los aspectos que hemos comentado anteriormente para ambas variables.

4. CONCLUSIONES, LIMITACIONES E IMPLICACIONES PRÁCTICAS

El trabajo en equipo es muy relevante para obtener buenos resultados en cualquier ámbito, en este caso podemos considerarlo como una parte fundamental para el aprendizaje y ha servido para obtener muy buenos resultados dentro de una muestra de 35 estudiantes de ADE e Ingeniería Informática. En concreto, el 100% de estos estudiantes han aprobado la asignatura, lo que da una muestra de la eficiencia obtenida a través de ese

trabajo en equipo. Sin embargo, realizando un análisis de correlaciones, no se ha encontrado que esta eficiencia se deba al liderazgo y/o la coordinación dentro de los equipos.

Respecto al liderazgo, aunque hay autores que han planteado que el liderazgo contribuye a mejorar la capacidad de producción, permitiendo a las organizaciones alcanzar la eficiencia necesaria para poder integrar nuevos productos en el mercado (Obal, Morgan y Joseph ,2020), pero en nuestro estudio centrado en el ámbito universitario no se ha encontrado esta relación. La razón puede ser que haya algunos estudiantes que tengan una percepción errónea de su liderazgo o porque hubiera más de un líder en alguno de los equipos y surgieran una serie de conflictos entre esos líderes a la hora de trabajar.

Nos sucede lo mismo en el caso de la coordinación, pese a que hay autores que plantean que la coordinación tiene efectos positivos sobre la eficiencia. En este sentido, Rico, Sánchez-Manzanares, Gil, Alcover y Tabernero (2011) consideran que se debe prestar atención a los procesos de coordinación en el trabajo en equipo, porque ellos piensan que es un concepto clave a la hora de ofrecer una imagen más completa de la efectividad grupal, pero al igual que nos ha ocurrido con el liderazgo, no se ha podido demostrar esta relación. El factor con el que podemos justificar que la correlación entre la nota final y la coordinación sea tan baja es una posible percepción errónea por parte de los estudiantes de sus capacidades, es decir, que se pueden darse dos situaciones, que los estudiantes encuestados consideren que tienen grandes dotes de coordinación y esto no sea así y su nota sea más baja por eso; y el caso opuesto, en el que haya alumnos que consideran que no son excesivamente buenos a la hora de coordinarse pero su capacidad de coordinación es mejor de lo que creen y su nota es mejor.

Finalmente, hemos encontrado que el liderazgo y la coordinación se encuentran relacionados positivamente. Estos resultados concuerdan con las afirmaciones realizadas anteriormente por autores como Montesino (2021) que sostenía que hay varias formas de coordinar las tareas según la administración tradicional, como el ajuste mutuo y la supervisión directa, que nos muestran la relación que existe entre el liderazgo y la coordinación, ya que requieren que el

líder conozca al detalle las tareas que se realizan y demandan su involucración. Pese a los buenos resultados de los estudiantes de la muestra existen limitaciones que hacen que el estudio sea menos fiable. Por ejemplo, el número de estudiantes que respondió al cuestionario fue muy pequeño, contando sólo con 35 respuestas. Por tanto, futuras investigaciones podrían aumentar el número de estudiantes que se han analizado.

Otra limitación que condiciona la fiabilidad del estudio es la dificultad para medir las variables que influyen sobre la nota final. Resulta difícil cuantificar tanto el liderazgo como la coordinación al tratarse de variables que no cuentan con una unidad de medida exacta, lo que hace que el estudio sea menos preciso. Por tanto, otras medidas de liderazgo y coordinación podrían mejorar los resultados obtenidos en su relación con la eficiencia. Además, respecto a la eficiencia, ésta únicamente se ha medido a través de la nota final. Sin embargo, también podría medirse la eficiencia de forma más subjetiva, por ejemplo, a través de la satisfacción de los alumnos con los contenidos aprendidos en la asignatura.

En un principio, parece complicado extrapolar los resultados de este trabajo al ámbito empresarial porque en las empresas no se evalúa el rendimiento a través de una nota. Sin embargo, se pueden utilizar las relaciones de las variables para realizar equipos de trabajo que puedan tener un rendimiento mejor y también se pueden analizar las capacidades de los miembros del equipo para juntarlos de forma óptima, con consecuencias positivas para las empresas en términos de resultados organizativos e incluso económicos y financieros.

5. BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFÍA

Alcover, C. M., Rico, R., & Gil, F. (2011). Equipos de trabajo en contextos organizacionales: dinámicas de cambio, adaptación y aprendizaje en entornos flexibles. *Papeles del psicólogo*, 32(1), pp. 7-16.

Bohórquez, J. A. B., & Cruz, O. H. (2012). El concepto de equipo en la investigación sobre efectividad en equipos de trabajo. *Estudios gerenciales*, 28(123), pp. 121-132.

Begum, R., & Khan, M. J. Z. (2020). Organizational Leadership Successfulness: Development and Validation of a Scale. *Abasyn University Journal of Social Sciences*, 13(1), pp. 121–137.

Bermeo, S. L., Sánchez, J. E. L., & Mur, F. V. (2013). Trabajo en equipo: ingrediente esencial del liderazgo empresarial. *Revista Facultad de Ciencias Contables Económicas y Administrativas-FACCEA*, 3(2), pp. 102-109.

Chen, G., Donahue, LM y Klimoski, RJ (2004). Capacitar a los estudiantes de pregrado para trabajar en equipos organizacionales. *Academy of Management Learning & Education*, 3 (1), pp. 27-40.

Contreras, F., y Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*, 39, pp. 152-164.

Davis, K., Newstrom, J. W., & Aagaard, A. E. (2003). El comportamiento humano en el trabajo.

Eby, LT y Dobbins, GH (1997). Orientación colectivista en equipos: un análisis a nivel individual y grupal. *Revista de Comportamiento Organizacional: Revista Internacional de Psicología y Comportamiento Industrial, Ocupacional y Organizacional*, 18 (3), 275-295.

Editorial Vértice. (2007). Coordinación de equipos de trabajo. Editorial Vértice.

Espinosa, J.A., Lerch, J. y Kraut, R. (2004). Explicit vs. implicit coordination mechanisms and task dependencies: One size does not fit all.

Fernández-Ríos, M., & Sánchez, J. C. (1997). Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación. Ediciones Díaz de Santos.

Montesino, A. (2021). Coordinar: Una función clave del liderazgo. Disponible en <https://es.linkedin.com/pulse/coordinar-una-funci%C3%B3n-clave-del-liderazgo-andrea-montesino>

Myriam Quiroa (2021). Coordinación en administración. Disponible en <https://economipedia.com/definiciones/coordinacion-en-administracion.html>

Nancarrow, S. A., Booth, A., Ariss, S., Smith, T., Enderby, P., & Roots, A. (2013). Ten principles of good interdisciplinary team work. *Human resources for Health*, 11(1), pp. 1-11.

Obal, M., Morgan, T., & Joseph, G. (2020). Integrating sustainability into new product development: The role of organizational leadership and culture. *Journal of Small Business Strategy*, 30(1), pp. 43–57.

Ramírez, M. (2012). Estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales. Una aproximación teórica-metodológica para el análisis de la dirección organizacional. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 18(1), pp. 89-98.

Varela, H. (2010) Liderazgo transaccional vs Liderazgo Transformacional. Blog: Pensamiento Imaginativo.

Ventajas y desventajas del trabajo en equipo ¿Beneficioso o inconveniente? Disponible en <https://coworkingfy.com/ventajas-desventajas-del-trabajo-equipo/>

ANEXO

Cuestionario proyecto App ECO

- 1.El trabajo en equipo ayuda a aprender las cosas más rápido.
- 2.Los equipos toman mejores decisiones que las personas de forma aislada.
- 3.Me siento atraído por los cursos que implican trabajar en equipo.
- 4.Me planteo en qué medida los miembros del equipo nos coordinamos bien.
- 5.El trabajo en equipo me motiva para aportar más en clase.
- 6.Siempre que nos lo permiten, intento hacer los ejercicios en equipo.
- 7.Puedo trabajar eficazmente en un contexto grupal.
- 8.Puedo contribuir con ideas valiosas al proyecto del equipo.
- 9.Me resulta fácil facilitar la comunicación entre personas.
- 10.Soy eficaz delegando responsabilidad para la realización de las tareas.
- 11.Puedo coordinar eficazmente las tareas y actividades del equipo.
- 12.Soy capaz de resolver eficazmente conflictos entre individuos.
- 13.Siento/creo que puedo asumir el papel de liderazgo en el equipo y ser eficaz.
- 14.Soy bueno a la hora de integrar la información y sugerencias individuales en un plan.