

CARACTERIZACIÓN DE FACTORES DE DESEMPEÑO VINCULADOS A LOS EQUIPOS DE TRABAJO EN EMPRESAS CONSTRUCTORAS

CHARACTERIZATION OF PERFORMANCE FACTORS LINKED TO WORK TEAMS IN CONSTRUCTION COMPANIES

Jesús García Guiliany¹
Ana María Pizarro²
Carlos Montero Bula³

Resumen

La presente investigación estuvo dirigida a caracterizar los factores del desempeño de los equipos de trabajo en empresas constructoras de Barranquilla. El enfoque metodológico asumido fue cuantitativo tipo descriptivo, con un diseño no experimental, transeccional, de campo. La población seleccionada se conformó por 39 empleados operativos de empresas constructoras. Para recabar datos se aplicó un cuestionario con (21) ítems de escala Likert. El instrumento fue validado por 10 expertos y su confiabilidad fue a través de alfa Cronbach, obteniendo un valor de 0,80. Los datos se tabularon e interpretaron estadísticamente por frecuencia absoluta y relativa, calculando los puntajes de tendencia central y desviación estándar. Se pudo caracterizar los factores de desempeño vinculados a los equipos de trabajo de las empresas constructoras analizadas. Se concluye, que en las empresas constructoras se requiere de instaurar factores y elementos que faciliten establecer el desempeño de los equipos de trabajo, para aumentar así la productividad.

Palabras clave: factores de desempeño, equipos de trabajo, empresas constructoras, Barranquilla.

Abstract

The present investigation was directed to characterize the factors of the performance of the work teams in construction companies of Barranquilla. The assumed methodological approach was quantitative descriptive, with a non-experimental, transectional, field design. The selected population was made up of 39 operational employees of construction companies. To collect data a questionnaire was applied with (21) items on the Likert scale. The instrument was validated by 10 experts, and its reliability was through Cronbach's alpha, obtaining a value of 0.80. Data were tabulated and statistically interpreted by absolute and relative frequency, calculating central tendency and standard deviation scores. It was possible to characterize the performance factors linked to the work teams of the construction companies analyzed. Concluding that, in the construction companies it is necessary to establish factors and elements that facilitate the establishment of the performance of the work teams, thus increasing productivity.

Recepción: Agosto de 2021 / Evaluación: Septiembre 2021 / Aprobado: Octubre 2021

¹ Doctor en Ciencias gerenciales. Docente Corporación Universitaria Latinoamericana. Correo: jgarciag@ul.edu.co. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3777-3667>

² Doctorante en administración. Decana Facultad Ingenierías Instituto Tecnológico de Soledad. Correo: ampizarro@itsa.edu.co

³ Máster en Ingeniería industrial. Líder programa Ingeniería industrial Instituto Tecnológico de Soledad. Correo: cmontero@itsa.edu.co

Keywords: performance factors, work teams, construction companies, Barranquilla.

Introducción

Las empresas constantemente están realizando acciones y actividades que les faciliten lograr los beneficios esperados, sustentados en sus capacidades internas, al tiempo que aprovechan las oportunidades de su entorno, siendo esto la estrategia empresarial que les contribuye para mantenerse en la dinámica de los requerimientos globales. Por ende, estas deben estar preparadas para identificar la necesidad de transformaciones, así como su capacidad de adaptación a ellas. De acuerdo con esto surge un gran reto para la gerencia, tal como generar herramientas que les permitan desarrollar la eficiencia en sus equipos de trabajo, con lo que los colaboradores se empoderan con los objetivos organizacionales e integran en el proyecto de vida corporativo, obteniendo ventajas razonables y perdurables en el tiempo (Duran, Crissien, Virviescas y García, 2017).

En este sentido, se hace necesario visualizar acciones de dimensiones compartidas por y entre los integrantes una organización, mediante sus propósitos y labores, destacando que, al involucrar determinado escenario, se profundiza en la mente grupal; esto es, personas unidas por pensamientos o comportamientos afines. Es así como Landy y Conte (2016), planean la importancia de entender el aspecto psicológico de las personas, y de los equipos de trabajo en el desarrollo de sus tareas, dado que pueden producirse cambios repentinos, con gran magnitud, lo que implica procesos apropiados orientados a la creación de equipos de trabajo en las empresas, buscando alcanzar el grado adecuado de eficiencia y eficacia en el cometido de sus actividades, procesos y tareas (Barragán et al., 2020).

En ese sentido, Hayes (2002), Prieto et al. (2018) y Bravo et al. (2020), expresan la importancia de analizar la capacidad que tienen las personas para afrontar la rapidez de las transformaciones en el entorno, dando valor a las características del individuo, su personalidad, motivaciones e intereses en el momento de establecer sus logros, su aporte al trabajo en equipo, dado la relevancia que tiene por parte de las organizaciones. De manera que, se requiere valorar la experticia en su desempeño, si lo pretendido es el logro de los objetivos, calidad en el trabajo realizado, y mayor rendimiento (Pinto, Castro y Paz, 2020; Paz y Sánchez, 2017).

Por su parte, Castro et al. (2018) y Duran et al. (2021) refieren que lo que resalta del trabajo en equipo es su particularidad de delegar competencias. En este sentido, se le traslada niveles de responsabilidad a los colaboradores para que estos puedan enfocarse en su trabajo sin que necesariamente deban dirigirse a sus niveles inmediato-superiores a pedir autorizaciones u órdenes en la actividad laboral. Mientras Hellriegel y Slocum (2009) e Hincapié (2019), consideran que esto implica asignar a los colaboradores la potestad para que puedan tomar decisiones con relación a su trabajo, lo que según Hernández et al (2018), le empoderaría para que realice su labor con más confianza, asumiendo el compromiso de realizar las actividades en forma adecuada, contribuyendo así al logro de metas y objetivos organizacionales.

Sobre este punto, Alcover, Rico y Gil (2011), indican que para responder a los requerimientos del entorno las organizaciones deben ser capaces de adaptarse rápidamente a las transformaciones sociales, económicas, políticas, financieras, tecnológicas y culturales. Direccionarse en identificar las oportunidades presentes. De manera que, aquellas empresas que no tengan esa visión de modificarse según el entorno tendrán altas posibilidades de desaparecer. Con base en esto, se resaltan dos conceptos básicos: a) equipo de trabajo y b) trabajo en equipo. Al respecto, Espinoza (2004) al referirse a los equipos de trabajo los define como un grupo de colaboradores auto asignadas o asignadas, según ciertas habilidades y capacidades concretas, para efectuar determinada actividad bajo directrices de un organizador. En tanto que, el trabajo en equipo está

concebido como el conjunto de estrategias, procedimientos y metodologías manejadas por un colectivo de personas para obtener los objetivos propuestos (Durán et al, 2017).

En las empresas del sector construcción, es importante establecer objetivos comunes cuando se piensa en la implementación de los equipos de trabajo (García, Paz y Cantillo, 2019), dándose el caso de que en un escenario de organización ideal, un equipo se planifique para establecer la gestión de sistemas eficaces de trabajo, en tanto, otro equipo se encargue de incrementar la imagen corporativa de la organización. Por ello, Valenzuela et al (2017), plantean que hay muchas formas de crear equipos de trabajo, y estos surgen en su mayoría por ciertos procesos particulares del ser humano, que dependen tanto de la empresa, como de las actividades que realiza, y del sector del mercado donde participa.

Al respecto, Robbins y Judge (2017), afirman que, aun cuando existen diferentes creencias sobre la construcción de equipos, sustentadas en experiencias de actividades llevadas a cabo fuera de la empresa o compartir en fines de semana, hay también otras propuestas. Es decir, con todas se busca que los integrantes de un equipo se conozcan, aplicando diversas estrategias. Aquí cabe señalar, que un grupo de personas puede asumir disímiles identidades sociales y distintos grupos pueden fácilmente cooperarse. A este respecto, Duran, Garcia y Parra (2017), indican que la colaboración tiende a desaparecer al momento en que hay percepción de diferencias por la obtención de los recursos. Por tanto, si no se tiene la idea de integración, no se corresponde a la concepción de equipo.

De lo descrito, en el sector de las empresas constructoras, los equipos de trabajo pretenden lograr sus metas direccionadas en optimizar su eficiencia en el desempeño de las tareas y actividades de los colaboradores (García, Paz y Cantillo, 2019), por esto, es importante definir las metas y objetivos en estas organizaciones, pues los mismos simbolizan los resultados que la organización procura; asimismo, son factores relevantes de las estrategias gerenciales, por ende lo significativo para la conformación de equipos de trabajo.

Bajo este contexto, a través de entrevistas aplicadas a los gerentes de empresas constructoras del distrito Barranquilla, que participaron en la investigación, se encontró que es relevante disponer del establecimiento de factores de desempeño, también llamados indicadores de gestión, pues esto puede incrementar la efectividad de sus acciones en los equipos de trabajo; resaltando que ciertos factores tales como el comportamiento respecto al riesgo, la preocupación ante la responsabilidad social y los valores personales influirán en las decisiones al formular estrategias (Parra, Visbal, Duran y Badde, 2019); pero a pesar de que este sea un elemento importante se espera que se mantengan lo más objetivas posibles con relación al proceso de tomar decisiones.

En el mismo orden de ideas, se utilizó el método de observación no sistemática percibiendo poco nivel de comunicación entre los gerentes y empleados, generando con esto falsas expectativas o poca claridad en los procesos, además de trabajar como unidades independientes, teniendo poca precisión sobre la realidad empresarial, estilo de cultura individualista, no tomando las decisiones más adecuadas.

De acuerdo con lo expresado, se considera pertinente corregir tales oportunidades de mejora pues de mantenerse la situación actual pudiese incidir en el no cumplimiento de las metas y objetivos planificados, retraso en las obras en ejecución, posibles conflictos, inconformidades de los clientes, entre otras dificultades, derivando en los factores de desempeño individual y organizacional. Bajo tal escenario, las empresas constructoras pudiesen optar por generar un proceso de vinculación de indicadores de equipos de trabajo, sin obviar las consideradas por los niveles directivos de la organización. De manera que, seleccionen aquella que se adecue mejor a los objetivos establecidos, con los recursos disponibles.

Entonces, partiendo de la base de que un equipo es un conjunto de individuos que trabajan juntos para alcanzar un propósito, es conveniente enfocarse en las estrategias más beneficiosas para desarrollar y consolidar dichos equipos de trabajo, en correspondencia a las metas de cada empresa constructora. De modo, que pueden ser direccionadas al cometido de una determinada tarea o a la implementación de un procedimiento o sistema que optimice las tareas desarrolladas. En este sentido, cuando se conforma un equipo de trabajo, es importante que sus integrantes tengan definidos objetivos comunes, además que puedan laborar juntos para obtenerlos.

En el caso que compete, se considera significativo conocer los factores utilizados para evaluar el desempeño de los equipos de trabajo en empresas del sector construcción; de forma tal que se pueda conocer qué tan conveniente es constituir dichos equipos en las organizaciones referidas; así como la implementación éstas en el escenario del establecimiento de objetivos, adecuación de recursos y estimación de resultados (Olivera et al., 2021). En este orden de ideas, nace la necesidad de caracterizar los factores de desempeño vinculados a los equipos de trabajo en empresas constructoras del Distrito Barranquilla

Aspectos conceptuales

Equipos de trabajo

Al hablar de un equipo de trabajo, se hace referencia a una comunidad de individuos que de manera coordinada unen sus esfuerzos y conocimientos para obtener un propósito común, el cual puede estar orientado al desarrollo de determinada tarea, o al diseño de un modelo, proceso, procedimiento o metodología que facilite la ejecución de actividades en una organización. Por tanto, al constituir un equipo es importante garantizar que sus integrantes compartan metas, además de poder trabajar juntos para lograrlas (Gómez y Acosta, 2003; Hayes, 2002). De acuerdo con Helrriegel (2009), se entiende por grupo a una cantidad de individuos con metas compartidas, con altos niveles y frecuencia de comunicación, personal y grupal.

Barragán et al. (2020), plantean que existen diversos enfoques relacionados con la conformación de equipos de trabajo, donde algunos de tales enfoques coinciden en describir experiencias parecidas referidas a la realización de actividades extra-empresa o de actividades de compartir en fines de semana. Realmente, lo que se pretende es que los integrantes de un equipo tiendan a socializar y conocerse mejor. De modo que, se prioriza en estrategias de fortalecimiento de empoderamiento y sentido de pertenencia (Paz y Castro, 2019), basados en la premisa que resalta la importancia de que los miembros de un equipo puedan identificarse unos con otros, para que el equipo funcione.

De acuerdo con Hayes (2002), la creación de un equipo de trabajo implica, entre otras cosas, fijar condiciones para que al interior de la organización se perciba la integración de sus miembros, que en el “ambiente” se tenga la percepción de que pertenecen al equipo con el cual se identifica. Eso, dado que un grupo de individuos puede tener identidades sociales diferentes y los diferentes grupos pueden cooperar entre sí, sin problema alguno. Por otro lado, en criterio de Bravo et al (2017), el contexto es también un elemento relevante cuando se crean los equipos, correspondiendo al escenario en el que sus integrantes trabajan. Destacando que cuando una organización se planea la constitución de equipos, debe prestar atención a su estructura organizativa, para que no sea una limitante.

Características de los equipos de trabajo

En la Tabla 1, se presenta la propuesta de Fernández y Winter (2003), sobre las características de los equipos de trabajo.

Tabla 1. Característica de los equipos de trabajo

Característica	Tendencia
Compromiso de metas	Existe motivación para hacer esfuerzos extras, siempre que se traduzca en lealtad y compromiso con las metas. Los miembros ponen de su parte para que el equipo alcance las principales metas, esperando el empoderamiento de todos.
Realismo de los objetivos	La organización propicia y alienta para que se establezcan objetivos ambiciosos, facilitando un clima de satisfacción ante el logro de resultados, asumiendo esto como una manera de estimular.
Anteposición de lo colectivo sobre lo individual	Prevalecen los fines del equipo ante los personales. Hay disposición a colaborar para que cada quien logre los objetivos trazados.
Claro establecimiento de tareas y responsabilidades	Hay que organizar los procesos, para dar a conocer a cada miembro del equipo los objetivos individuales que les corresponde y la manera en que impacta la meta del equipo.
Ambiente organizacional	Es importante que se pueda generar un “ambiente” propositivo modelando ideas, comportamientos, actitudes y conductas en los equipos de trabajo.
Confianza y colaboración	Propiciar espacios donde prevalezcan el compromiso, respeto, confianza, apoyo y comunicación asertiva, esto ayuda a la mejora continua, y contribuye en el logro de las metas.
Actitud hacia el mundo y los otros	Actitud positiva con mente abierta aprovechando las oportunidades del entorno, es un enfoque psicológico basado en la personalidad sana de los integrantes de los equipos de trabajo.
Respeto de las diferencias	Se apoyan las críticas constructivas, la motivación positiva, hay libertad de opiniones, se trata de replantear situaciones de conflicto en los equipos.
Revisión constante de su accionar	Se fortalecen las estrategias de seguimiento estratégico para el cumplimiento de los objetivos, se concibe como acciones dirigidas hacia el mejoramiento permanente de las actividades y metas planteadas.
Aprendizaje individual y grupal	Se da relevancia al aprendizaje continuo, enfocarse en lo que genere valor, se estimula la formación y el crecimiento personal
Comunicación para facilitar la gestión	Contribuye con la utilización de lenguajes y códigos comprensibles y abiertos para expresar sentimientos, emociones, ideas, conceptos, se fortalece capacidad de comunicarse a través un lenguaje directo y efectivo.

Fuente: Adaptación de Fernández y Winter (2003)

En la dinámica de los equipos de trabajo se evidencia la capacidad de compartir información y construir niveles de responsabilidad y confianza, además de establecer límites en la libertad de comportarse de manera responsable (Barragán et al. (2019); utilizando habilidades personales cuando se toman decisiones de equipo para alcanzar resultados. De acuerdo con esto, el constituir equipos de trabajo facilita a que quienes los integran a sentir que son valorados, y que son personas comprometidas y responsables con sus actividades. Entonces, los integrantes se sienten orgullosos de apoyar con sus conocimientos y experiencias a la consecución de buenos resultados, beneficiando al equipo y la organización (Blanchard et al. 2006).

El trabajo en equipo transforma la individualidad, y el control por aspectos positivos de asociación, compromiso y responsabilidad. Con los equipos de trabajo se incrementa la transferencia de información dado que los miembros se enfocan en el monitoreo de su propio desempeño, en consecuencia, cada persona dispone de información valiosa para afrontar una situación. Asimismo, se valora la confianza como característica significativa en los equipos de trabajo (Parra et al, 2021), el hecho de cooperar suministrando información a otro implica que existe confianza en el equipo, estos datos se comparten en un clima de camaradería, con respeto, se sienten seguros por la relación de confianza que se da (Parra et al, 2021).

Otra característica relevante en los equipos de trabajo corresponde al número de miembros que los forman, los cuales según Robbins y Judge (2017), no deben exceder las diez (10) o doce (12) personas, dado que al ser un número mayor, se puede dificultar implementar estrategias de

unión, y responsabilidad colectiva, factores indispensables para el funcionamiento de estos equipos, limitando también niveles de comunicación en los equipos de trabajo.

Entre las características importantes para los equipos, se tiene también un propósito común relevante, puesto que esto da sentido, dirección e impulso a sus miembros, sumado a la asignación de metas precisas, realistas y medibles. Robbins y Coulter (2014) destacan el valor de la confianza entre los integrantes, acotando que la capacidad y la integridad establecen el nivel de confianza en el equipo, viendo la integridad en relación con la honestidad, veracidad (Prieto, González y Paz, 2015), y la capacidad vinculada con el conocimiento y las habilidades técnicas e interpersonales.

El valor que se le asigna a la capacidad quizás emerja por la necesidad de que interactúen las personas con sus compañeros de equipo, determinando el nivel de responsabilidad en el desarrollo de su trabajo. Además, los equipos de trabajo requieren de un liderazgo una estructura y una eficiente toma de decisiones (Robbins y Coulter, 2014).

Aspectos metodológicos

El estudio realizado se tipifica como investigación con enfoque positivista, tipo descriptiva, no experimental, transversal y de campo, pretendiendo caracterizar los factores del desempeño vinculados a los equipos de trabajo en empresas constructoras de Barranquilla, en un momento único.

La población analizada, se conformó por (39) empleados operativos de 6 empresas constructoras. Para recabar los datos, se diseñó y aplicó un cuestionario con escala Likert, validado a través de juicio de experto, determinando su confiabilidad a través de Alfa Cronbach, teniendo como resultado rtt: 0.80, estableciendo con esto que el instrumento era confiable. Para la interpretación de los resultados, el tratamiento estadístico se realizó mediante distribución de frecuencias absolutas y porcentajes, midiendo las respuestas suministradas por la población objeto de estudio. Estas frecuencias se mostraron en tablas de doble entrada, con su análisis respectivo.

Resultados

Tabla 2.

Factores de desempeño vinculados a los equipos de trabajo

INDICADORES	PROMEDIO	MODA	MEDIANA	DESVIACION	ALTERNATIVAS DE RESPUESTAS									
					TD		DA		NN		ED		TD	
					Fa	%	fa	%	FA	%	FA	%	FA	%
Compromiso de metas	3,6	4	4	1,23	24	21	54	46,1	16	14	10	9	13	11,1
Establecimiento de tareas y responsabilidades	2,8	3	3	1,28	9	8	24	21	35	30	19	16,2	29	25
Ambiente organizacional	3,3	4	3	1,22	20	17,0	36	31	32	30	16	14	13	11,1
Confianza y colaboración	3,5	5	4	1,33	38	32,4	28	24	28	24	9	8	14	12
Actitud hacia el mundo y los otros	3,7	5	4	1,23	38	32,4	32	28	23	20	15	13	9	8
Aprendizaje individual y grupal	3,3	4	3	1,18	18	15,3	36	31	34	30	18	15,3	11	9,4
Comunicación para facilitar la gestión	2,7	1	3	1,38	14	12	27	23	19	16,2	27	23,0	30	26

Fuente: Elaboración propia

Con relación al indicador “**Compromiso de metas**”, los resultados revelan 46,1% de acuerdo, 21% totalmente de acuerdo, 14% ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 11,1% y 9 % totalmente en desacuerdo, y en desacuerdo respectivamente, con que los colaboradores realizan esfuerzos

extras, el empleado se esfuerza para que el grupo alcance los objetivos, y el empleado muestra lealtad a la organización. Se obtuvo un promedio de 3,6; moda y mediana 4, mientras la desviación estándar fue 1,23, implicando baja dispersión de los datos respecto a los puntajes.

En cuanto al indicador “**Establecimiento de tareas y responsabilidades**”, 30% respondió ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 25% totalmente en desacuerdo, 21% de acuerdo, 16,2% en desacuerdo, 8% totalmente de acuerdo. Esto con relación a que cada miembro del equipo conozca en detalle los objetivos individuales; que cuando se realicen áreas y actividades se disponga de una clara organización, y que se logre una cooperación eficaz entre los miembros del equipo. El promedio fue 2,8, la moda y mediana 3, en tanto la desviación estándar 1,28.

Para el indicador “**Ambiente organizacional**”, se tuvo como resultados 31% de acuerdo, 30% ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 17% totalmente de acuerdo, 14% en desacuerdo, y 11,1% totalmente en desacuerdo con una atmosfera de trabajo en equipo, ambiente para modelar la conducta del empleado, y su incidencia en el alcance de los objetivos. Los valores de tendencias fueron promedio 3,3, moda 4, mediana 3, y desviación estándar 1,2.

“**Confianza y colaboración**”, las respuestas muestran 32,4% totalmente de acuerdo, 24% de acuerdo, 24% ni de acuerdo, ni en desacuerdo, 12% totalmente en desacuerdo, 8% estuvo en desacuerdo. Tales resultados se refieren a que la comunicación abierta permite la mejora constante del equipo, la delegación de tareas para conseguir la meta estipulada, y confianza en los procedimientos usados por el equipo de trabajo. El promedio fue 3,5, la moda 5, mediana 4, la desviación estándar 1,33.

El indicador “**Actitud hacia el mundo y los otros**”, presenta como resultado 32,4% totalmente de acuerdo, 28% de acuerdo, 20% ni de acuerdo, ni en desacuerdo, en tanto 13% y 8% estuvieron en desacuerdo y totalmente en desacuerdo. Las preguntas se relacionaron con la existencia de una visión positiva que permite el aprovechamiento de las oportunidades del entorno, los miembros del equipo poseen confianza en sus habilidades, y que las actitudes del personal están sujetas a predisposiciones psicológicas que caracterizan la personalidad de los sujetos que integran los equipos de trabajo. El promedio fue 3,7, la moda en 5, la mediana 4, la desviación estándar 1,23

Respecto al “**Aprendizaje individual y grupal**”, 31% de la población manifestó estar de acuerdo, 30% ni de acuerdo, ni en desacuerdo, las alternativas totalmente de acuerdo, y en desacuerdo 15,3% para ambas, totalmente en desacuerdo 9,4%. Esto referido a los aspectos de opción del empleado de aprender continuamente, nuevos procesos de trabajo, es estimulando para lograr el aprendizaje, la formación permite el crecimiento personal. Con respecto a las medidas de tendencia, los resultados fueron promedio 3,3, moda 4, mediana 3, mientras la desviación estándar 1,18.

De acuerdo con el indicador “**Comunicación para facilitar la gestión**”, que midió los elementos, lenguaje claro para comunicar sus ideas, comunicación que aporta elementos positivos a la gestión del equipo, facilita la comprensión entre los miembros del equipo. Las respuestas obtenidas, muestran que 26% está totalmente en desacuerdo, las alternativas de acuerdo y en desacuerdo indican 23% para cada opción, 16,2% es indiferente, 12% estuvo totalmente de acuerdo.

Discusión

En cuanto al compromiso de metas, se obtuvo que 46,1% está de acuerdo, y 21% totalmente de acuerdo, significando que en las empresas los equipos efectúan esfuerzos extras, que los empleados se enfocan en que el grupo consiga los objetivos, además que el empleado ofrezca lealtad, a la empresa. Al respecto, Fernández y Winter (2003), y Durán et al (2017) sustentan que la lealtad y compromiso con las metas organizacionales derivan de que los equipos de trabajo llevan

a cabo esfuerzos extra, donde cada uno de los miembros del equipo se compromete para que se puedan alcanzar las metas establecidas.

Para el establecimiento de tareas y responsabilidades, 25% se mostró totalmente en desacuerdo y 16,2% en desacuerdo, de modo que en las empresas estudiadas no todos los integrantes del equipo conocen en detalle los objetivos individuales; y no se tiene una clara organización al momento de realizar las tareas, falta fijar estrategias para fortalecer la cooperación entre los miembros del equipo. En este sentido, Durán et al (2017), Blanchard et al (2006) y Fernández y Winter (2003), destacan la importancia que tiene tener claridad en la organización, y que cada persona del equipo tenga información sobre los objetivos individuales y su vinculación con las metas del equipo, como sustento de una mayor cooperación.

Los resultados del indicador ambiente organizacional evidencian que 31% está de acuerdo, y 17% totalmente de acuerdo, dejando ver que en las empresas constructoras hay clima de trabajo en equipo, donde el ambiente es adecuado para construir una conducta en el empleado, impactando en que se alcancen los objetivos. Esto coincide con la postura de Bravo et al (2020), Hayes (2002), quienes indican que el ambiente organizacional influye en los equipos de trabajo, por lo que es pertinente que dicha atmosfera fortalezca comportamientos y actitudes entre los integrantes, fomentando un eficiente clima de trabajo.

Con referencia a la confianza y colaboración, se tiene que 32,4% estuvo totalmente de acuerdo, mientras 24% de acuerdo, asumiendo entonces que en las empresas se presenta una comunicación abierta, contribuyendo en la mejora continua del equipo, y que también se delega tareas a fin de lograr la deseada meta, sumado esto a la confianza en los procedimientos que se llevan a cabo por el equipo de trabajo. En opinión de Fernández y Winter (2003), la confianza y la colaboración son dos soportes de una buena comunicación con lo cual se puede mejorar procesos, delegar tareas y obtener lo que se pretende.

Al revisar la actitud hacia el mundo y los otros, los resultados muestran que de la población estudiada el 32,4% respondió totalmente de acuerdo y 28% de acuerdo, deduciendo que en las empresas constructoras, se tiene una visión positiva facilitando apropiarse de las oportunidades del entorno, además, el equipo tiene confianza en sus habilidades, al tiempo que se puede estudiar las actitudes de los integrantes de los equipos y así caracterizar la su personalidad. Coincidiendo con el postulado de Fernández y Winter (2003), cuando afirman que al tener una visión positiva se posibilita aprovechar las oportunidades del entorno, siempre que los individuos confíen en sus competencias, sepan de sus limitaciones y utilicen sus experiencias en forma positiva.

El análisis del aprendizaje individual y grupal refleja que 31% de la población manifestó estar de acuerdo y 15,3% totalmente de acuerdo con que el empleado pueda aprender otras formas de trabajo, que el empleado se estimula para aprender, y que el tener formación contribuye con su crecimiento personal. De acuerdo con Barragán et al (2020), se valida lo relevante de aprender aquello que genere valor en forma permanente, propiciando el proceso formativo favoreciendo el desarrollo personal, generando también niveles de confianza y responsabilidad, al compartir información.

Respecto a la comunicación para facilitar la gestión, 26% respondió totalmente en desacuerdo y 23% en desacuerdo, con esto se establece que en las empresas estudiadas las ideas se exponen a través de un lenguaje claro y conciso, de modo que la comunicación aporta positividad a la gestión del equipo, mejorando la comprensión entre los integrantes del equipo. Con esto, se desarrollan y fortalecen nuevas ideas, sentimientos y experiencias.

Conclusiones

Los resultados obtenidos evidencian que a los miembros de del equipo de trabajo les hace falta conocer en detalle cuáles son los objetivos individuales; además de tener claridad de la organización de actividades al momento de llevar a cabo las tareas, hasta ahora se ha limitado el alcanzar un proceso de cooperación eficaz entre sus integrantes. Por otra parte, se presenta un ambiente de trabajo en equipo, escenario adecuado para construir comportamientos en los colaboradores, buscando con ello impactar en la consecución de las metas trazadas.

Con relación a la confianza y colaboración, los resultados obtenidos validan el hecho de una comunicación asertiva que contribuye a la mejora continua del equipo, donde se delegan responsabilidades y tareas en pro de las metas, sumado esto a la confianza que se tiene ante los métodos y procedimientos aplicados por el equipo de trabajo. Asimismo, existe una actitud positiva hacia el entorno, por lo cual se pueden aprovechar las oportunidades del medio, resaltando la confianza que las personas tienen en sus habilidades.

En cuanto al aprendizaje individual y grupal, en estas empresas se da la opción de que los colaboradores puedan aprender permanentemente conociendo métodos alternativos de trabajo, con estrategias de estímulo y formación para su crecimiento personal. Adicionalmente, en estas organizaciones se utiliza la comunicación para el desarrollo de ideas que aporten elementos positivos a la gestión y comprensión del equipo.

Referencias bibliográficas

- Barragán-Morales, C.; García-Guiliany, J.; Meza-Rodríguez, V.; Mercado Zapata, M.; Olarte Durán, L. (2019). Corporate Social Responsibility in print media in the Atlántico and Magdalena departments (Colombia). *Económicas CUC*, 41 (1), 187
- Barragán, C.; Araujo, D.; Camargo, E. y García, J. (2020). Estrategia de impulsar el aprendizaje organizacional como factor de éxito de empresas manufactureras. *Renovat: Revista De Estudios Interdisciplinarios En Ciencias Sociales, Tecnología E Innovación*, 5(2), 28–36. Recuperado a partir de <https://revistas.sena.edu.co/index.php/rnt/article/view/3528>
- Blanchard K., Randolph A. Grazier (2006) Trabajo en equipo. Barcelona: Deusto.
- Bravo, S., Donado, A., Prieto, R., Durán, S., & Salazar, E., MiPyMEs asociadas y no asociadas: una aproximación a su gestión en innovación y desarrollo tecnológico, *Revista espacios*, 38 (58), 17-27 (2017) <http://www.revistaespacios.com/a17v38n58/a17v38n58p17.pdf>
- Bravo Macías, C. C., Hernández Nariño, A., Negrin Sosa, E., & Palacios Zurita, A. (2020). Comportamiento organizacional con enfoque de sistema en empresas comercializadoras. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(91), 900-919. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i91.33173>
- Castro Aristizábal, G., Castillo Caicedo, M., & Mendoza Parra, J. C. (2018). Factores asociados a la adquisición de competencias en América Latina. *Revista De Ciencias Sociales*, 23(4), 33-52. <https://doi.org/10.31876/rsc.v23i4.25136>
- Duran, S.; Crissien, J., Virviescas, J. y García, J. (2017). Estrategias gerenciales para la formación de equipos de trabajo en empresas constructoras del Caribe Colombiano. *Revista Espacios* Volumen 38 numero 13. Página 26-28. <http://www.revistaespacios.com/a17v38n13/a17v38n13p24.pdf>.
- Durán, S.; García, J. y Parra, M. (2017). Diversidad cultural y fomento de valores en la convivencia ciudadana. *Búsqueda*, 1(19), 102-110. <http://revistas.cecar.edu.co/busqueda/article/view/366>.
- Espinosa, J. A. C. (2004). La biblioteca escolar en España: pasado, presente--y un modelo para el futuro (Vol. 9). Ediciones de la Torre.

- Fernández y Winter (2003) equipos de alto desempeño: un gran desafío para las organizaciones. Serie Azul Psicología y empresa. Cuadernos de trabajo número 4.
- Gil, F.; Alcover, C.; Rico, R.; Sánchez, M. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. *Papeles del psicólogo*, 32(1),38-47. [fecha de Consulta 2 de junio de 2020]. ISSN: 0214-7823. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=778/77817210005>
- Hayes, N. (2002). Dirección de equipos de trabajo: una estrategia para el éxito. Editorial Paraninfo.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2004). Comportamiento organizacional. Décima edición. México: Editorial Thompson.
- Hernández I., Parra, M., García, J., De Castro, N., & Duran S. (2018). Comportamiento Organizacional Ciudadano (COC) como ejemplo de participación generador de un diálogo de saberes. *Revista Espacios*, 39(7), 22
- Hincapié-Montoya, S. M., Zuluaga-Correa, Y. C., & López-Zapata, E. (2019). Liderazgo transformacional y mejoramiento continuo en equipos de trabajo de pymes colombianas. *Revista Venezolana De Gerencia*, 23(83), 649-664. <https://doi.org/10.37960/revista.v23i83.24495>
- Landy, F. J., & Conte, J. M. (2016). *Work in the 21st century: An introduction to industrial and organizational psychology*. John Wiley & Sons.
- Olivera-Garay, Y., Leyva-Cubillas, L. y Napán-Yactayo, A. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. Epub August 00, 2021. <https://dx.doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>
- Parra, M., Visbal, O., Durán, S., Badde, G., Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional. *Interdisciplinaria*. (2019). doi: <https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.1.11>, Centro Interamericano de Investigaciones Psicológicas y Ciencias Afines, 36 (1), 155-170 (2019)
- Parra, M., Rocha, G., & Durán, S. (2021). Liderazgo como prospectiva del clima organizacional en el sector hotelero. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(2), 217-227. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i2.35908>
- Paz, A. y Castro, A. (2019). Competencias del Emprendedor Social Aliado de las Comunidades del Entorno Empresarial Petrolero Venezolano. *Saber, Ciencia y Libertad* 14 (2)
- Paz, A.; Soler, y Muñiz, J. (2016). Seguridad e higiene laboral: estrategia de la productividad organizacional en empresas de construcción. *Fórum humanes*. Volumen 4, Edición No 2, Diciembre–Mayo2016
- Paz, A. y Sánchez, J. (2017). Capital Humano en las empresas distribuidoras de agua domiciliaria del departamento de La Guajira. Editorial Universidad de La Guajira 1, 1-103
- Pinto, Castro y Paz, A. (2020). Satisfacción laboral como indicador de desarrollo profesional en universidades. *Panorama Económico* 28 (1), 23-40
- Prieto Pulido, R., Estrada López, H., Palacios Arrieta, A., & Paz Marcano, A. (2018). Factores del cambio organizacional. Claves de éxito en la gestión de empresas del sector petrolero. *Revista De Ciencias Sociales*, 24(1), 85-100. <https://doi.org/10.31876/rcs.v24i1.24936>
- Prieto, R.; González, D. y Paz, A. (2015). Responsabilidad social universitaria: Estrategia para el desarrollo sostenible en américa latina. Ponencia presentada en memorias arbitradas de las VII Jornadas Científicas Universidad Dr. José Gregorio Hernández. Maracaibo
- Robbins, Stephen & Coulter Mary. (2014). *Administración*. México Decimosegunda edición editorial Pearson.
- Robbins, Stephen. & Judge, Timothy (2017). *Comportamiento organizacional*. Decimoséptima edición Editorial Pearson, México.

- Tuesta Panduro, J. A., Angulo Cárdenas, M., Chávez Santos, R., & Morante Dávila, M. A. (2021). Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(95), 629-641. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.12>
- Valenzuela, I. Parra, M. Duran, S. Márceles, V. Yarzagaray, J. Payares, K. Alvarino, C. Navarro, N. Charris, P. & Ramírez, J. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Revista Espacios*. Volumen 39, Numero 51, paginas 21-35.