



Revisión sistemática de instrumentos para medir el trabajo en equipo en estudiantes universitarios en Latinoamérica.

Systematic review of instruments to measure teamwork in university students in Latin America

<https://doi.org/10.5281/zenodo.15593686>

AUTORES:

Autor¹

^{1*} Sunción Palomino, Alexander

ORCID 0009-0006-4639-2339)

alexsunpa@hotmail.com

Autor²

^{2*} Vincés Benavides de Suncion, Nory Idalia

ORCID 0009-0002-0240-3228)

idaliavb30@gmail.com

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: alexsunpa@hotmail.com

Fecha de recepción: 10 / 09 / 2024

Fecha de aceptación: 13 / 12 / 2024

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo revisar las evidencias psicométricas de los instrumentos que miden el trabajo en equipo en estudiantes de educación universitaria en Latinoamérica. Se utilizó el flujograma de prisma, analizando 19 artículos de las revistas Scopus, SciELO, las palabras claves fueron: trabajo colaborativo, cooperativo o en equipo. Como resultado del



análisis de revisión se encontró: la escala de actitudes hacia el trabajo en equipo (ATE, AHTE), La escala de autoeficacia en el ámbito del trabajo en equipo y liderazgo en estudiantes universitarios, Cuestionario de actitudes hacia el trabajo en equipo de aprendizaje (CACTE), que tienen como finalidad medir en los estudiantes universitarios las habilidades blandas. Se concluyó que los instrumentos que miden trabajo en equipo a nivel de Latinoamérica son escasos, tienen evidencias psicométricas para ser aplicables en otros contextos, como lo es, La escala de autoeficacia en el ámbito del trabajo en equipo y liderazgo en estudiantes universitarios con ($KMO = .944$) y alfas superiores a (.90), así mismo sólo falta trabajar las normas típicas.

Palabras clave: instrumentos psicométricos, trabajo en equipo, trabajo colaborativo y cooperativo.

ABSTRACT

The aim of the study was to review the psychometric evidence of the instruments that measure teamwork in university students in Latin America. The prism flowchart was used, analyzing 19 articles from the Scopus and SciELO journals, the key words were: collaborative, cooperative or team work. As a result of the review analysis, the following were found: the scale of attitudes towards teamwork (ATE, AHTE), the scale of self-efficacy in the field of teamwork and leadership in university students, the Questionnaire of attitudes towards learning teamwork (CACTE), which are intended to measure soft skills in university students. It was concluded that the instruments that measure teamwork at the Latin American level are scarce, they have psychometric evidence to be applicable in other contexts, such as, the scale of self-efficacy in the field of teamwork and leadership in university students with ($KMO = .944$) and alphas higher than (.90), likewise only the typical norms need to be worked on.

Keywords: psychometric instruments, teamwork, collaborative and cooperative work.



INTRODUCCIÓN

En el contexto global, el trabajo en equipo está más vinculado al conocimiento que al desarrollo de habilidades prácticas y sociales, las que son fundamentales en el desarrollo personal y en la formación de futuros profesionales (Aguirre *et al.*, 2023). Los principales problemas que se generan por una mala concepción de la estrategia en las aulas son: la distribución desigual de tareas, la falta de compromiso de algunos miembros y las diferencias en los estilos de trabajo y expectativas son algunas de las quejas más comunes. Estos problemas pueden generar frustración y afectar negativamente la dinámica del grupo, así como el rendimiento individual de los estudiantes (Barroso-Tristán y Gómez-Rey, 2024).

A nivel de Latinoamérica, se centra en el perfil de egreso de los estudiantes, donde está plasmado en el currículum del estudiante, se desconoce si se forma adecuadamente en las universidades, según Hall (2005) menciona que solo se les prepara para trabajar en equipo en su misma especialidad y no con otros de otras carreras universitarias afines, lo que provoca que exista una limitante al momento de trabajar, que es de vocabulario técnico, que no puedan resolver problemas propios de su labor y la falta de comprenderse en diferentes temas, así como valores. Un estudio realizado en Chile identificó que el 72.45% de los estudiantes prefieren trabajar con compañeros de la misma carrera y solo un 14.95% desea integrarse en el trabajo con estudiantes de otras especialidades, otra problemática es que no se ha determinado las habilidades que necesitan desarrollarse en la formación académica de pregrado en los alumnos universitarios (Herrera *et al.*, 2017).

En México, una de las grandes limitantes del trabajo en equipo es el desarrollo en la formación de habilidades blandas en los estudiantes universitarios, las que son necesarias para fortalecer sus capacidades de hacer frente a las vicisitudes de los contextos cambiantes en los que se desenvuelven hoy en día, marcados por la globalización, las exigencias de un nivel competitivo. Desarrollar la habilidad, desde el punto de vista de los estudiantes, no es una labor sencilla. Muchos participantes manifestaron su inquietud al tener que depender,



tanto para su formación, como para su evaluación, del trabajo en equipo (Gutiérrez y Ortiz, 2023).

En el Perú, la problemática se centra en las demandas de los empleadores y las exigencias que tienen de los estudiantes que egresan de las universidades, donde se hace necesario el trabajo en equipo multidisciplinar (Sánchez-Paredes y Ñañez-Silva, 2022).

Para que exista un verdadero trabajo en equipo, debe darse la interdependencia positiva, donde se tenga en cuenta las habilidades, conocimientos y experiencias específicos de cada alumno, el aporte que brinde en esta interacción hará la diferencia del trabajo realizado en conjunto, si estas habilidades no se relacionan entre sí, habrá trabajo de manera individual (Gutiérrez y Ortiz, 2023).

González et al. (2018) señalan que el trabajo en equipo es “una competencia valiosa en la enseñanza universitaria para adquirir destrezas interpersonales y cognitivas” (p. 1238). Facilita la construcción del conocimiento de forma colaborativa, hace más competitivo a un profesional, incrementa el rendimiento de los trabajadores y permite el logro de las metas y el éxito de las organizaciones. En este sentido, existe la necesidad de desarrollar esta habilidad no solo porque ayuda a ser eficiente en los diferentes ámbitos, sino también, porque se asocia al desarrollo y fortalecimiento de otras habilidades, lo cual requiere la medición periódica de trabajo en equipo, convirtiéndose en una cuestión esencial en la educación actual, impulsando la creación de escalas específicas para su evaluación (Tapullima-Mori et al., 2023).

En tal sentido, para medir el trabajo en equipo es necesario contar con instrumentos que permitan evaluar con rigurosidad metodológica, cumpliendo con los estándares de medición psicológica, de tal manera que tengan evidencias de validez y confiabilidad para otorgar puntuaciones consistentes y estables (Aragón, 2005).

Es importante contar con instrumentos psicométricos validados en el contexto latinoamericano que midan el trabajo en equipo, con la finalidad de comprender las actitudes, preferencias que tienen los estudiantes universitarios al momento de interactuar en grupos, es evaluar las habilidades blandas como capacidades adaptativas y



comportamentales, que permiten a las personas interactuar en contextos socio-históricos y culturales, de tal forma que respondan a las necesidades y demandas del mundo laboral, es así la necesidad de medir es evidente en la mayoría de actividades técnicas y científicas, donde lo más importante es que sean validas (Malo, 2008). Las habilidades blandas (el trabajo en equipo, el liderazgo y la comunicación) son consideradas un eje fundamental en todo proceso de empleabilidad, las instituciones de educación superior deben adecuar el currículum a estas demandas (Fuentes et al., 2021).

De tal modo que es necesario evaluar con criticidad y rigurosidad los instrumentos que miden el trabajo en equipo, con la finalidad de identificar si cuentan con evidencias de rigurosidad métrica, y sirva de orientación en futuras investigaciones instrumentales (Aragón, 2004).

En la revisión de estudios instrumentales, se ha identificado pocos estudios psicométricos que midan el trabajo en equipo, desde la perspectiva de las habilidades blandas a nivel de Latinoamérica, y a esto se le puede agregar la falta de validez y confiabilidad en la elaboración o adaptación de instrumentos por falta de evidencias de constructo o contenido, de acuerdo a la problemática se planteó como objeto de estudio ¿Cuáles son las evidencias psicométricas de los instrumentos que miden el trabajo en equipo en estudiantes de educación universitaria en Latinoamérica?

Por lo tanto, para dar respuesta, se estableció el siguiente objetivo general: revisar las evidencias psicométricas de los instrumentos que miden el trabajo en equipo en estudiantes de educación universitaria en Latinoamérica. Los objetivos específicos se han planteado: Revisar las evidencias de validez de los instrumentos que miden trabajo en equipo. Revisar las evidencias de confiabilidad de los instrumentos que aplicaron en los estudios que miden trabajo en equipo. Revisar evidencias de normas típicas y puntos de corte de los instrumentos que miden el trabajo en equipo.

El presente artículo se justifica de acuerdo a los retos actuales del mundo laboral y su modelo basado en un enfoque por competencias. El trabajo en equipo viene a ser una de las



habilidades más valoradas en los empleados, la cual se vuelve una herramienta fundamental para la adaptación de colaboradores en su trabajo (Delgado-Abella et al., 2019).

Este artículo en el aspecto práctico contribuyó en el campo educativo y comunitario, porque los resultados que se han obtenido permitirán desarrollar estudios psicométricos en diferentes contextos de nuestro país en estudiantes universitarios. En lo metodológico, evaluar las evidencias psicométricas de los instrumentos permite identificar la rigurosidad científica y que cumpla con los estándares para su aplicación y plantear la necesidad de realizar adaptación, validación y baremación de los instrumentos psicométricos.

En lo teórico de acuerdo a los resultados de carácter empírico, se va a llenar el vacío que existe de adecuar y utilizar instrumentos psicométricos que permitan medir el trabajo en equipo, así como cuál sería el más apropiado de acuerdo al contexto a utilizarlo (Cerna y Ugarriza, 2020).

Esta investigación es importante porque hace un estudio de los instrumentos psicométricos en el trabajo en equipo, lo que proporciona información que se podrá decidir por las mejores herramientas psicométricas y la más pertinente con el fin de medir de forma adecuada el objeto de estudio; resulta relevante contar con un instrumento adaptado y con adecuados niveles de evidencias de validez y puntuaciones de confiabilidad que permita generar información para el estudio de dicho constructo y su relación con otras variables.

METODOLOGÍA

Se ha realizado una búsqueda bibliográfica en diferentes fuentes de datos de revistas, artículos comprendidos en los últimos 12 años. Para lo cual se realizó una revisión analítica de la información. Se hizo un análisis, teniendo en cuenta que este tipo de investigación, documental, porque se va establecer las relaciones que hacen diferentes autores a las variables de estudio (Campoverde, 2022).

Para la selección de los artículos que aportan al trabajo de investigación se utilizó el flujograma de prisma, cuyas 4 etapas son: a) Identificación: En primer lugar, cabe mencionar que esta búsqueda se llevó a cabo en el mes de julio del año 2024, y consistió en la búsqueda



en tres bases de datos (Myloft, Scopus, SciELO) de artículos que utilizaron diversos instrumentos psicométricos para medir el trabajo en equipo.

Para la búsqueda de información se utilizó las palabras claves que fueron: trabajo colaborativo, cooperativo o en equipo, instrumentos psicométricos. b) Cribado: Una vez obtenido el total de artículos (n=19), se realizaron los siguientes filtros: 1) en tipo de literatura o documento, se seleccionó artículo; 2) artículos de los últimos 12 años; 3) artículos de países latinoamericanos; y 4) artículos que contuvieran “instrumentos de medida de trabajo en equipo” en su título, resumen o palabras clave y que hayan usado algún tipo de instrumento psicométrico. Según este filtro, en myloft se obtuvieron 5; c) Elegibilidad: Los artículos obtenidos en la tamización fueron puestos a prueba a un siguiente filtro, que consistió en excluir a todos aquellos que: 1) no usaran o validaran un instrumento cuantitativo o trabajo en equipo (escala de actitudes); 2) midieran solo el trabajo en equipo o cualquier otro factor único, ya que no miden de forma directa y holística la variable. Para eso se realizó una lectura de los títulos, resúmenes, palabras clave y metodología de cada artículo. Según este proceso se obtuvo una cantidad de 5 artículos en español que especificaban el uso o validación de algún instrumento de trabajo en equipo, d) Inclusión: Al término de estos procesos, se obtuvo un total de 4 artículos que cumplieran con los criterios de inclusión y exclusión explicitados (Andrades-Moya et al., 2023)

RESULTADOS

Al analizar la realidad latinoamericana en los diversos estudios realizados en estudiantes universitarios se emplea como instrumento psicométrico la Escala de Actitudes hacia el Trabajo en Equipo (ATE). Este instrumento ha sido validado en estudiantes universitarios de Santa Cruz- Bolivia. Ha tomado como base para validar el instrumento, investigaciones realizadas en países europeos (España y Polonia); inicialmente analizaron la evidencia de validez de contenido mediante juicio de expertos (2 psicólogas y un docente universitario) y redujeron la escala de 40 a 22 ítems quedando solo los ítems con índice de acuerdo de Aiken superior a 80 %. En la validez de constructo se usó el Análisis Factorial Exploratorio (AFE),



la medida de Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo (KMO) se obtuvo un valor de 0.84 y la prueba de esfericidad de Bartlett fue significativa ($p < 0.05$). El método de extracción fue el análisis de componentes, obteniendo una varianza del 53.7 % lo que confirma las 4 dimensiones de la escala. La fiabilidad se calculó con el alfa de Cronbach (0.86), la prueba de dos mitades con un valor de (0.86), lo que confirma la fiabilidad de ATE (Mendoza y García-Rojas, 2023). El estudio establece evidencias iniciales de validez e índice de confiabilidad por consistencia interna. Dentro de las limitaciones que tiene la escala, no se ha realizado el Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), el muestreo realizado mediante una metodología por conveniencia y no se ha establecido las normas típicas y puntos de corte. El Cuestionario de Actitudes hacia el Trabajo en Equipo de aprendizaje (CACTE), este instrumento ha sido validado en el norte de la ciudad de México con estudiantes de la misma universidad, ha tomado como referencia el instrumento original de Mendo-Lázaro (2017), el que consta de dos dimensiones, académica y afectiva con 12 ítems. En el AFE se obtuvo un (KMO = .888, $\chi^2 = 2789.31$), y una significación de Bartlett ($< .001$), lo cual confirmó que el tamaño muestral era apropiado y que la matriz de covariaciones soporta el análisis factorial (Cea, 2004). Las cargas factoriales que oscilaron (-.471 y .994), cumpliendo con los criterios de retención sugeridos por Lloret-Segura *et al.* (2014). Con el AFC, permitió reducir de 12 a 7 ítems la escala quedando la primera dimensión compuesto por los reactivos 1, 2 y 3; y el segundo por el 7, 8, 9 y 12. Tras ello, el m3 (modelo de dos factores relacionados modificado) que obtuvo cargas factoriales estandarizadas satisfactorias ($< .60$), e indicadores de bondad de ajuste ($X^2/df < 2$; $p > .05$; cfi, tli, agfi $> .95$; rmr $< .05$; srmr $< .08$) acordes con los umbrales aceptables según la literatura (Greenspoon & Saklofske, 1998; Forza & Filippini, 1998; Hair *et al.*, 2010). Se realizó Análisis de invarianza multigrupos por modalidad para las modalidades virtuales y presenciales, ($X^2 = 41.38$, $df = 24$, $p = .01$ $X^2/df = 1.72$, cfi = .99, tli = .98, agfi = .95, rmsea [ic90] = .03 [.01, .05], rmr = .03, srmr = .02) las diferencias entre los índices (CFI fueron $< .01$) y (rmsea fue menor a .010. Dichos resultados confirman que el modelo de medida propuesto es aceptable y aplicado en las dos modalidades. Alfa de Cronbach ($\alpha > .80$), los límites inferiores en los intervalos de confianza obtuvieron valores



superiores a .70, e Omega de McDonald, las puntuaciones obtenidas oscilaron entre .81 (Factor 1) y .83 (Factor 2). La fiabilidad compuesta (> 0.80) validez convergente en ambos factores y la escala (> 0.5) ave superior (a .50) validez discriminante, e $\sqrt{\lambda}$ sea mayor que la correlación entre los constructos (Morales-Álvarez et al., 2023). Se puede concluir que la escala es satisfactoriamente confiable. Las limitaciones que tiene el estudio son: los participantes pertenecen a una misma institución de educación superior, donde se ha utilizado la técnica de muestreo no probabilístico, no se abordó la medición de la validez de criterio y normas típicas.

La escala de autoeficacia en el ámbito del trabajo en equipo y liderazgo en estudiantes universitarios, se desarrolló en la ciudad de Chihuahua - México, es un instrumento validado en base a los aportes de (Bandura, 1982), en estudiantes de ciencias de la salud. En el AFE, se hallaron índices satisfactorios en adecuación muestral ($p < .01$; $KMO = .944$) muestran una adecuada correlación entre los ítems, una buena adecuación muestral respectivamente, se obtuvo alfas superiores a (.90) en el análisis de las 2 submuestras, evidenciando una consistencia interna óptima para este tipo de subescalas. Con el AFC en el análisis final de muestras se obtiene 16 ítems agrupados en dos factores en la submuestra 2 es aceptable ($GFI = .859$ y $RMSEA = .096$) y de acuerdo a las medidas de ajuste incremental y de parsimonia, con una saturación por encima de 50. La correlación entre los factores Emprendedor y Trabajo en Equipo es alta; la invarianza métrica y la invarianza factorial fuerte son equivalentes respecto a los coeficientes factoriales y a los intercepto (Gastélum et al., 2012). Los resultados de los análisis factoriales llevados a cabo indican la existencia de fuertes evidencias de estabilidad de la estructura factorial, una limitación que no se han normas típicas.

La escala de actitudes hacia el trabajo en equipo (AHTE), se desarrolló en la ciudad de Arequipa-Perú, para la adaptación del instrumento se ha tomado como referencia el uso de 34 descriptores. La prueba AHTE construida alcanza valores mayores a .90 en la Media de CVC (Coeficiente de Validez de Contenido) y la Media de V de Aiken, lo cual indica que el instrumento posee evidencia de validez de contenido para cada una de sus propiedades, de



132 ítems se reduce a 104, se ha trabajado con juicio de 23 expertos de diferentes países de Latinoamérica y no ha sido aplicado en estudiantes universitarios (Idme y Ordoñez, 2023). En conclusión, el AHTE tiene evidencia de validez de contenido. Dentro de las limitaciones que tiene el instrumento es que no tiene AFE, AFC y normas típicas. Es un instrumento muy extenso.

DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio buscó revisar las evidencias psicométricas de los instrumentos que miden el trabajo en equipo en estudiantes de educación universitaria en Latinoamérica, ofreciendo una perspectiva completa sobre su validez, consistencia y habilidad para predecir su desempeño en la investigación. Al analizar el AFE, AFC y la invarianza, esta metodología es importante para evaluar la estructura factorial subyacente a una matriz de correlaciones, se complementan entre sí para dar la solidez al instrumento, (Lloret-Segura et al., 2014) las escalas que cumplen al evaluar la consistencia interna del instrumento, fueron dos realizados en la ciudad de México (CACTE y La escala de autoeficacia en el ámbito del trabajo en equipo y liderazgo en estudiantes universitarios), con altos índices de validez y confiabilidad para ser replicados en otros contextos. El (ATE) realizado en Bolivia solo tiene AFE, se requiere para su utilización realizar el AFC e invarianza, que darán la consistencia psicométrica al instrumento y solidez a los hallazgos (Pérez-Gil *et al.*, 2000). El (ATHE) realizado en Perú solo tiene análisis de contenido, debe tener evidencias de validez y confiabilidad para otorgar puntuaciones consistentes y estables; para poder ser utilizada en el contexto universitario (Aragón 2005).

La validez y confiabilidad de los instrumentos que se aplicaron en los estudios que miden el trabajo en equipo en Latinoamérica, donde el instrumento debe ser lo más exacto posible, Pedrosa et al. (2013) lo que se debe evaluar en un ítem es su relevancia y representatividad, El CACTE en AFE tiene (KMO igual a .888, $\chi^2 = 2789.31$) Bartlett ($< .001$) la matriz de covariación soporta el análisis factorial, en AFC se probaron con 4 modelos quedando el M3 tras ello, se obtuvo cargas factoriales estandarizadas satisfactorias ($< .60$), e indicadores de



bondad de ajuste ($X^2/df < 2$; $p > .05$; cfi, tli, agfi $> .95$; rmr $< .05$; srmr $< .08$) de acuerdo a Ding (2019) los criterios de evaluación de los ítems si tienen las propiedades psicométricas, que lo convierte en un instrumento viable a ser utilizado de acuerdo a las cargas factoriales. Tanto la confiabilidad como la validez son dos requisitos indispensables que debe poseer todo instrumento de evaluación psicológica, lo cual nos garantizará el poder usarlo confiablemente y asegurar que las inferencias y decisiones que de ellos se deriven, serán las más apropiadas (Aragón, 2004). La escala de autoeficacia en el ámbito del trabajo en equipo y liderazgo en universitarios, en el AFE, se trabajó con 2 submuestras con altos índices satisfactorios ($p < .01$; KMO = .944) Test de Barlett (3255.281; $p < .0001$), con 66.56% de la varianza en dos factores, análisis en equipo y liderazgo, con una consistencia interna de alfas superiores a .90. En AFC tiene en la submuestra 2, después del segundo análisis (GFI .859 y RMSEA .096) es aceptable, todos los ítems, resultan bien explicados a partir del constructo hipotetizado, con saturaciones, por encima de .50; lo que demuestra que es un instrumento adecuado de acuerdo al análisis factorial, donde la invarianza métrica tiene ((GFI= .844) ((RMSEA= .069) ((AIC= 868.390) (CFI= .916) la invarianza factorial fuerte es de (GFI= .844) (CFI= .916) (RMSEA= .068) se puede concluir que con este tipo de validez y confiabilidad el modelo del instrumento puede ser replicado en diferentes países por su nivel de comparabilidad creciente (Miranda y Iturra, 2022).

Según Sireci (1998) para la validez de contenido se necesita de juicio de expertos y la utilización de métodos estadísticos derivados de la aplicación del instrumento de medida, el ATE cumple con este requisito y el ATHE solo tiene el juicio de experto, para utilizarlo como instrumento es necesario realizar el análisis factorial y la invarianza que le dé la confiabilidad. Por lo expuesto, es necesario contar con instrumentos que permitan evaluar con rigurosidad metodológica, cumpliendo con los estándares de medición psicológica, a partir de los resultados del estudio se considera crucial la necesidad de adaptar y validar un instrumento que mida el trabajo en equipo en estudiantes universitarios, que aporte propiedades psicométricas en estudios futuros.



Ningún estudio ha realizado baremos a los instrumentos, esto es de gran utilidad para interpretar los resultados de manera más objetiva y precisa. Donde la baremación es una regla clara que se formula para un determinado instrumento el cual permite medir o calificar a una determinada variable y a sus respectivas dimensiones (Montañez y Palma, 2023).

CONCLUSIONES

Se concluye que los instrumentos psicométricos que miden el trabajo en equipo a nivel de los países de Latinoamérica son escasos, tienen fuertes evidencias de validez, confiabilidad, carecen de normas típicas. Dos artículos cumplen con criterios de validez muy alta que son mayores a 0,8 y confiabilidad con un $GFI = .844$ como es el CACTE y La escala de autoeficacia en el ámbito del trabajo en equipo y liderazgo en estudiantes universitarios con ($KMO = .944$) y alfas superiores a (.90) que la convierte en una herramienta viable para su aplicación en contextos educativos, solo falta trabajar las normas típicas.

Se identificaron limitaciones en otros instrumentos, como el ATE y el ATHE, que requieren análisis adicionales para establecer su robustez psicométrica. La necesidad de realizar estudios de invarianza, análisis factorial y baremos, en estos instrumentos es crucial para asegurar su eficacia y aplicabilidad en diferentes contextos.

Es de gran trascendencia contar con instrumentos psicométricos con altos índices rigurosidad científica que cumplan con los estándares de medición psicológica. La falta de baremos en los instrumentos analizados también resalta un área de mejora necesaria en futuras investigaciones. En conclusión, es imperativo adaptar y validar instrumentos que midan el trabajo en equipo en estudiantes universitarios, garantizando su utilidad y precisión en estudios futuros.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ruiz, E., Martínez, N. y Galindo, R. (2023). El trabajo en equipo y la colaboración como habilidades blandas para la formación de la ciudadanía democrática: *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(5), 368-378.
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i5.1323>
- Andrades-Moya, J., Vidal-Espinoza, R., Gomez-Campos, R., Pérez-Álvarez, E., & Cossio-Bolaños, M. (2023). Revisión sistemática sobre los instrumentos de medición de la convivencia escolar utilizados en Latinoamérica. *Perspectiva Educacional*, 62(4).
<https://doi.org/10.4151/07189729-vol.62-iss.4-art.1257>
- Aragón, L (2004) Fundamentos Psicométricos en la Evaluación Psicológica *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 7(4).
<https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol7num4/Art3-2005-1.pdf>
- Aragón, L. (2005). Fundamentos Psicométricos en la Evaluación Psicológica. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 7(4).
<https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol7num4/Art3-2005-1.pdf>
- Bandura, A. (1982) Self-efficacy mechanism in human agency, *American Psychologist*, 37(2), 122-147



https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7953504/mod_resource/content/1/s2-bandura-1982-self-efficacy-mechanism-in-human-agency.pdf

Barroso-Tristán, J. y Gómez-Rey, P. (2024) El trabajo en equipo en educación superior: un análisis desde la mirada de los estudiantes. *Epsir European Public & Social Innovation Review*, 9, 1–14. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-685>

Campoverde, S. (2022) Trabajo cooperativo: una aproximación teórica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1561

Cerna, O. y Ugarriza, N. (2020). Escala de autoestima para adolescentes: elaboración y análisis psicométrico. *Revista EDUCA UMCH*, 15. <https://doi.org/10.35756/educaumch.202015.138>

Delgado-Abella, L., Rodríguez, V., Ruiz, A., y Contreras, A. (2019). Diseño y Propiedades Psicométricas del Inventario para Evaluar la Efectividad de los Equipos de Trabajo (IET). *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 53(4), 5-18. doi.org/10.21865/ridep53.4.01

Ding, C. (2019). Examining item content validity using property fitting analysis via multidimensional scaling. *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, 28 (4), 1-9. <https://doi.org/10.1002/mpr.1771>

Forza C. & Filippini, R. (1998). tqm impact on quality conformance and customer satisfaction: a causal model. *International Journal of Production Economics*, 55(1), 1-20. [https://doi.org/10.1016/S0925-5273\(98\)00007-3](https://doi.org/10.1016/S0925-5273(98)00007-3)



- Fuentes, G., Moreno-Murcia, L., Rincón-Tellez, D. y Silva-Garcia, M. (2021). Evaluación de las habilidades blandas en la educación superior. *Formacion Universitaria*, 14(4), 49-60. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000400049>
- Gastélum, G., Guedea, J., Viciano, J. y Peinado, J. (2012). Composición factorial de una escala de autoeficacia en el ámbito del trabajo en equipo y liderazgo en universitarios de ciencias de la salud. *Formacion Universitaria*, 5(4), 49-60. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062012000400006>
- González, M., Cano, M., Jiménez, E. y Pousada, T. (2018). La actitud hacia el trabajo en equipo en estudiantes universitarios. *Congreso In-Red*. <http://dx.doi.org/10.4995/INRED2018.2018.8631>
- Greenspoon, P. & Saklofske, D. (1998). Confirmatory factor analysis of the multidimensional students' life satisfaction scale. *Personality and Individual Differences*, 25(5), 965-971. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191886998001159>
- Gutiérrez, I. y Ortiz, M. (2023). Trabajo en equipo: aptitudes y actitudes del estudiantado universitario. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7035
- Hall, P. (2005). Trabajo en equipo interprofesional: culturas profesionales como barreras. *Journal of Interprofessional Care*, 19(1), 188-196. <https://doi.org/10.1080/13561820500081745>



- Herrera, R., Muñoz, F. y Salazar, L. (2017). Diagnóstico del trabajo en equipo en estudiantes de ingeniería en Chile. *Formación Universitaria*, 10(5), 49-58.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000500006>
- Idme, L. y Ordoñez, X. (2023). Escala de Actitudes hacia el Trabajo en Equipo: diseño y validez de contenido. *Revista de Psicología*, 41(2), 1099-1126.
<https://doi.org/10.18800/psico.202302.016>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A. y Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de Psicología*, 30(3), 1159-1169.
<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.30.3.199361>
- Malo, D. (2008). La medición en psicología como herramienta y como reflexión ética en el ejercicio del psicólogo. *Psicogente*, 11(19).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=497552139005>
- Mendo-Lázaro, S., Polo, M., Iglesias, D., Felipe, E., y León, B. (2017). Construction and validation of a measurement instrument for attitudes towards teamwork. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01009>
- Mendoza, G. y García-Rojas, F. (2023). Construcción y validación de la Escala de Actitud hacia el Trabajo en Equipo (ATE). *Aportes*, 34, 5-16.
<https://doi.org/10.56992/a.v1i34.409>



Miranda, D. y Iturra, J. (2022). La importancia de la invarianza métrica para la investigación en sociología. *De Sociología*, 37(1), 127–146.

<https://doi.org/10.5354/0719-529X.2022.68153>

Montañez, J. y Palma, A. (2023)_Propuesta para la Elaboración de Baremos de un Instrumento en Trabajos de Investigación. *Ciencia Latina*, 7(6), 7418-7436.

https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9284

Morales–Álvarez, A. , Quintana-Chávez, A., Sotelo, M., y Echevarría, S.(2023). Propiedades psicométricas del cuestionario de actitudes hacia el trabajo en equipos de aprendizaje para universitarios. *Social Indicators Research*

https://www.researchgate.net/publication/372284952_Propiedades_psicométricas_d_el_cuestionario_de_actitudes_hacia_el_trabajo_en_equipos_de_aprendizaje_para_universitarios

Pedrosa. I., Suárez-Álvarez, J. y García-Cueto. E, (2013). Evidencias sobre la validez de contenido: avances teóricos y métodos para su estimación. *Acción Psicológica*, 10(2), 3-20.

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-908X2013000200002

Pérez- Gil, J., Chacón, S.y Moreno, R. (2000) Validez de constructo: el uso de análisis factorial exploratorio-confirmatorio para obtener evidencias de validez. *Psicothema*,

12(2), 442-446. <https://www.psicothema.com/pdf/601.pdf>



Sánchez - Paredes, R. y Ñañez -Silva, M. (2022). Percepción del trabajo en equipo y de las habilidades sociales en estudiantes universitarios. *Puriq*, 4.

<https://doi.org/10.37073/puriq.4.265>

Sireci, S. G. (1998a). The construct of content validity. *Social Indicators Research*, 45, 83-117.

https://www.researchgate.net/publication/227088853_The_Construct_of_Content_VValidity

Tapullima-Mori, C., Livia, J., Pizzán, N., Pizzán, S., Ñiipe, M., Saenz, A., y Gómez, F. (2023). Propiedades psicométricas de las escalas de competencias investigativas: una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 11(3),

<https://doi.org/10.20511/pyr2023.v11n3.1868>