

## **Análisis de correlación de confianza y coordinación en el desempeño de equipos de trabajo que desarrollan Software. (Correlation analysis of trust and coordination in the performance of work teams developing software.)**

**Jose Leonel Lopez Robles ♣**

**Joel Mendoza Gómez ♦**

**Abstract:** Nowadays, companies are in constant changes due to the competitiveness of globalization and Information Technology companies are no strangers to it, therefore, it is important to recognize what are the factors that indicate in the teams, by the nature of software development, it is important to emphasize that most of the work is done by teams that sometimes are not even in the same place. Thus, the objective of this research is to analyze the association between trust and coordination with the performance of software development work teams in southern Sonora, Mexico. The study was descriptive-correlational with quantitative design, an instrument was applied to measure the three factors of the study, the internal consistency and content validity of the survey was tested for the application to the study population. The relationship was confirmed by Pearson's correlation coefficient with a statistic of .674 between trust-team performance and in coordination with .726 indicating a strong positive correlation between the independent variables and the performance of work teams, therefore, it is concluded that both factors are important for software development companies.

**Key words:** Labor performance, Work teams, Software development, IT Administration, Human performance.

**Clasificación JEL:** M12, D24, J24, M15, O15.

**Resumen:** En la actualidad, las empresas están en constantes cambios debido a que la competitividad por la globalización y las empresas de Tecnologías de Información no son ajenas al mismo, por lo tanto, es importante reconocer cuáles son los factores que inciden en los equipos, asimismo, por la naturaleza del desarrollo de Software, es relevante resaltar que en su mayoría todo el trabajo se realiza por medio de equipos de trabajo que incluso, en ocasiones no se encuentran en el mismo sitio. Así pues, el objetivo de la presente investigación es analizar la asociación que existe entre la confianza y la coordinación con el desempeño de equipos de trabajo de desarrollo de Software en el Sur de Sonora, México. El estudio fue descriptivo-correlacional con diseño cuantitativo, se aplicó un instrumento para medir los tres

---

\*Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, Tel. (+52)8183294000. [jose.lopezrobles0812@gmail.com](mailto:jose.lopezrobles0812@gmail.com). <https://orcid.org/0000-0003-3790-1227>

♦ Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey, Nuevo León, México, Av. Universidad S/N Col. Ciudad Universitaria, Tel. (+52)8183294000 [joemendoza@gmail.com](mailto:joemendoza@gmail.com). <https://orcid.org/0000-0001-7525-6367>

factores del estudio, se comprobó la consistencia interna y la validez de contenido de la encuesta para la aplicación a la población estudio. Se confirmó la relación mediante el coeficiente de correlación de Pearson con un estadístico de .674 entre la confianza-desempeño de equipos y en coordinación con .726 que indican una correlación fuerte positiva entre las variables independientes y el desempeño de equipos de trabajo, por lo tanto, se concluye que ambos factores son importantes para las empresas de desarrollo de Software.

**Palabras Clave:** Desempeño laboral, Equipos de trabajo, Desarrollo de software, Administración TI, Desempeño humano.

### Introducción

En la actualidad, el entorno global de las organizaciones ha obligado, tanto a las empresas como a los gobiernos de los países, a cambiar de manera constante sus estrategias tecnológicas, económicas, políticas, entre otras para ser más competitivos con sus similares en otros países; para ello, se deben considerar todos los aspectos que influyan en mejorar el desempeño de los trabajadores de sus organizaciones. Zapata, Gasca, Manrique y Machuca (2021) en su estudio indican que a partir de los años 80 se inició un periodo de cambio en torno al colaborador dentro de las organizaciones, logrando considerarlo como el principal recurso en la empresa.

En este sentido, las empresas requieren conocer la incidencia de distintos factores que influyan en el desempeño para crear estrategias que minimicen causas y aumenten el desempeño de sus trabajadores, en este caso, de sus equipos de trabajo. Por esta razón, es importante medir el desempeño de los desarrolladores de software tomando en cuenta que es una actividad compleja que se trabaja en equipo mediante fases y sistemático, debido a que se trata del proceso de programación de computadoras, documentación, pruebas y corrección de los errores que surjan en la creación y mantenimiento de los mismos. A lo largo de todo el proyecto se requiere la interacción constante de los interesados, puesto que es un proceso de constantes cambios donde intervienen muchos individuos que colaboran en distintas fases y actividades del proyecto (Pressman, 2009; Schwaber, 2004).

Por tanto, es importante analizar a las empresas de desarrollo de software porque los recursos humanos juegan un papel muy importante en su dinámica de trabajo, el desempeño de un equipo de desarrollo está vinculado no sólo a las competencias, sino a las motivaciones de los miembros, por lo que resulta de suma relevancia incentivar a los participantes para que informen sus avances de las distintas actividades en el desarrollo del proyecto (Beijing, 2013; Bianciotti, Salgado, Sánchez y Peralta, 2017; Herranz y Colomo, 2012).

Seguidamente del análisis del desempeño de los trabajadores, se puede establecer programas para motivar al equipo con base en los objetivos de la organización y buscar el desarrollo profesional tanto del trabajador como de la empresa (Apak, Gümüş, Öner, & Gümüş, 2016), esto para que los empleados se sientan motivados para cumplir con los objetivos de la empresa e incrementar su productividad.

En este sentido, las empresas de desarrollo de software tienen la necesidad de evaluar el desempeño tanto individual como de forma grupal de sus empleados debido a que son parte fundamental en el éxito de los proyectos (Riquelme, 2014). En lo que se refiere al desarrollo de software los recursos humanos juegan un papel importante, el desempeño de un equipo de desarrollo está vinculado no sólo a las competencias, sino a las motivaciones de los integrantes, por lo que resulta de suma relevancia incentivar a los miembros de los equipos para que informen sus avances de las distintas actividades en el desarrollo del proyecto (Beijing, 2013; Bianciotti, Salgado, Sánchez y Peralta, 2017; Herranz y Colomo, 2012).

Así pues, se puede destacar la gran cantidad de personas que interactúan en los proyectos de software, y que en ocasiones surgen cambios drásticos dentro del proceso que depende de las habilidades o “expertise” de los desarrolladores al resolver esos inconvenientes para avanzar en el proyecto, por lo que el desarrollo de software debe orientarse a las personas para que los proyectos en equipo logren culminarse (Martinez, Castillo, Palacio, Borrego y Cuevas, 2020; Nunamaker, Reinig y Briggs, 2009). Se resalta que en la industria del software es esencial trabajar en equipo para todo tipo de proyectos, por lo tanto, la importancia de estudiar los factores que influyan en su desempeño. (Chen, Chern y Chung, 2012).

En este sentido, es importante analizar todas las variables que puedan interferir en el desempeño de los equipos; asimismo, al reflexionarse en la búsqueda de literatura se logró localizar dos factores de alta relevancia en el área de los recursos humanos y la tecnología: la confianza en los integrantes del equipo y la coordinación del mismo, variables relevantes en la investigación científica, resaltando sobre otras estudiadas en el mismo campo.

En un estudio se propuso medir la relación existente entre la confianza y el desempeño organizacional; como resultado de la encuesta a 251 empleados encargados de la gestión de recursos humanos de 402 empresas españolas, los resultados indican efectos directos en la confianza y el

desempeño ( $b = 5.0342$ ,  $t = 5.4158$ ), lo que indica que hay una relación estadísticamente significativa (Jacob, Chiva y Mallen, 2013).

En otra investigación realizada a 137 estudiantes agrupados en 44 equipos de trabajos de una Universidad Canadiense para medir la relación entre la confianza y el desempeño de la tarea fue totalmente respaldada con base en los resultados de los análisis de mediación secuencial en el paquete estadístico SPSS point estimate  $-979.59$ , SE:  $757.69$ ; CI 95%:  $46.662$ ,  $3100.592$ —comprobando la relación positiva (Boies, Fiset y Gill, 2015).

Posteriormente, Salanova, Acosta, Llorens y Le Blanc (2021) midieron la confianza organizacional y su efecto en el desempeño de los equipos en una muestra de 177 equipos en empresas españolas donde dentro de sus hallazgos declaran que la confianza se relaciona positivamente con el desempeño del equipo ( $\beta = 0.40$ ,  $p < 0.001$ ); además concluyen que la confianza es un mecanismo psicológico mediador al desempeño laboral. En este sentido, las organizaciones deben fomentar la confianza entre los empleados y los altos directivos porque esto tendrá un impacto positivo en el desempeño organizacional.

Asimismo, se estudiaron 22 equipos en universidad para medir en un entorno de investigación de sistemas de aeronaves pilotadas por control remoto, para estudiar la relación entre la confianza y el rendimiento del equipo en equipos, resaltando en los hallazgos que cuando existen niveles bajos de confianza se detecta un bajo nivel de desempeño; en contra parte cuando existe alta confianza entre los integrantes del equipo, se tiene un alto desempeño. Con base en los resultados, indican en conclusión que la confianza en un compañero de equipo está asociada al rendimiento del equipo y que la confianza puede evolucionar con el tiempo independientemente del rendimiento de éste. (McNeese, Demir, Chiou, y Cooke, 2021).

Los presentes resultados brindarán información importante para los profesionales de recursos humanos sobre cómo desarrollar la confianza en sus organizaciones, por ejemplo, mediante prácticas de equilibrio entre el trabajo y la familia que permiten a los empleados/equipos administrar sus vidas personales y sus carreras.

Abordando la variable coordinación, se encontraron resultados positivos con el desempeño laboral en un estudio elaborado a 59 diadas de desarrolladores de software de distintos equipos dentro de una organización y se demostró que el intercambio de conocimiento se asocia significativamente

con la efectividad de la coordinación (path coefficient = 0.48, t-value = 4.1401, and  $p < 0.01$ ), lo que una buena coordinación del proyecto conlleva a un mejor rendimiento individual de los integrantes del equipo de trabajo (Yuan, Zhang, Chen, Vogel, y Chu, 2009).

De igual manera, en China se analizaron 928 sujetos agrupados en 145 equipos de tres diferentes empresas dedicadas a sector tecnológico-marketing-manufactura; para medir la relación de la coordinación con el desempeño laboral, para el procesamiento de los datos se utilizó el software AMOS 20, los hallazgos de la relación entre la coordinación de equipo y el desempeño de este fue ( $R^2 = .06$ ,  $p < .01$ ) por lo que se concluye que existe una relación significativa entre las variables (Sui, Wang, Kirkman, & Li, 2016).

Por lo anterior, el objetivo del presente estudio es analizar la influencia de la confianza y la coordinación en el desempeño de los equipos de trabajo del desarrollo de Software, mediante un instrumento que mida los factores antes mencionados para obtener los datos para su análisis estadístico pertinente.

#### *Desempeño laboral de equipos.*

El desempeño laboral de equipos se dice que está formado por los conocimientos del puesto, las destrezas como formas estandarizadas de resolver problemas, y los hábitos como respuestas características; asimismo, incluyen las actitudes y aptitudes de los miembros de los equipos en conjunto con la dinámica de trabajo (Borman, Penner, Allen, Motowidlo, 2001). Borman y Motowidlo (1993) donde es la concepción de la ejecución de la actividad y las características de la persona en el puesto, siendo seleccionada esta teoría porque es parte fundamental dentro de la industria de Software dichas habilidades y la ejecución de tareas, siendo esta industria la unidad de análisis del presente estudio.

Se plantea que el desempeño de los equipos surge de la interacción de las actividades hechos por los miembros del equipo donde se aporta su conocimiento, experiencia y la dinámica de trabajo que contribuye a tener un óptimo desempeño en la organización (Salas, Shuffler, Thayer, Bedwell y Lazzar, 2015). En este sentido, el desempeño del equipo se puede relacionar con los resultados alcanzados, es una consecuencia de la conjunción del equipo y la capacidad para mejorar su desempeño futuro (Wang, Waldman y Zhang, 2014).

Según lo mencionado anteriormente, en la discusión sobre el desempeño en los equipos de trabajo de la industria del software es esencial para este tipo de empresas porque los proyectos se realizan en trabajo colaborativo (He, Butler y King, 2007), por lo que se deben examinar todas las posibles variables que intervengan en el desempeño de los equipos de trabajo para lograr una mejora interacción entre los mismos (Chen, Chern y Chung, 2012; Keller, 1986).

Con base en la literatura, se especifica para la presente investigación que el desempeño laboral en equipos de trabajo es un mecanismo formal sistemático para la medición de cumplimiento de actividades relacionadas a las actividades de los integrantes del equipo, las capacidades y el rendimiento del equipo (Pedraza, 2020; Wang, Waldman, y Zhang, 2014; Yoder, 1973).

### *Confianza.*

Otros autores declaran que la confianza es una función de la devoción a confiar en la gente en términos de capacidad, integridad y comportamientos del individuo (Costa, Fulmer y Anderson, 2017); de la misma manera, se afirma que la confianza es un elemento central en los equipos de trabajo debido a que permite que los procesos organizacionales se realicen exitosamente (Acosta, et al, 2019). En esta interacción es usual que se desarrollen distintas actitudes y expectativas compartidas entre los miembros del equipo para lo cual es necesario que lo que se incrementa sea la confianza compartida entre sí (Costa & Anderson, 2011).

En años más recientes, se ha definido que es la voluntad de una persona a las acciones de otra, basado en la expectativa de la realización del trabajo, independientemente de monitorear o controlar esa parte (Feitosa, Grossman, Kramer y Salas, 2020). Asimismo, se dice que la confianza es la cooperación entre los miembros de los equipos que facilita el cumplimiento de las tareas en actividades compartidas (Morrissitte y Kisamore, 2020).

Por lo tanto, se establece que la confianza es la habilidad que existe en los compañeros de trabajo para aceptar la interdependencia en la realización del trabajo colaborativo la certidumbre de que el trabajo se está ejecutando, y mediante éstos se logren las actividades en conjunto sin estar monitoreando a los otros integrantes del equipo (Boies, Fiset, & Gill, 2015; Costa, Fulmer, & Anderson, 2017; Feitosa, Grossman, Kramer, & Salas, 2020).

Por lo tanto, la hipótesis se plantea a continuación:

H1. La confianza tiene un impacto positivo con el desempeño de los equipos de trabajo de la industria de software en el sur de Sonora, México.

### *Coordinación.*

Al mismo tiempo, se define como el uso de estrategias destinados a integrar y alinear las acciones para lograr metas en común, en general, un equipo es productivo cuando los integrantes desean el éxito común y no omiten altercados del equipo que conlleven a no desempeñar de la mejor manera su labor (Chatterjee, Sarker y Siponen, 2017; Dingsøyr, Rolland, Moe y Seim, 2017).

Por otra parte, se conoce como un mecanismo mediante el cual los equipos combinar sus esfuerzos para obtener una secuencia y el calendario de actividades independientes con el fin de cumplir los objetivos organizacionales (Nordbäck y Espinosa, 2019). La coordinación es un proceso del comportamiento del equipo que representa los esfuerzos para sincronizar las actividades (Braun, Kozlowski, Browm y DeShon, 2020).

De manera que se define la coordinación como el proceso de organizar personas para las tareas y recursos mediante acciones interdependientes con una mezcla de esfuerzos en conjunto para lograr los objetivos organizacionales (Braun, Kozlowski, Browm, & DeShon, 2020; Marks, Mathieu, & Zaccaro, 2001; Nordbäck & Espinosa, 2019),

Por lo tanto, la hipótesis se plantea de la siguiente manera:

H2. La coordinación afecta positivamente el desempeño de los equipos de trabajo de la industria de software en el sur de Sonora, México.

### **Método.**

La presente investigación tiene enfoque cuantitativo que combina el estudio descriptivo-correlacional debido a que se buscarán asociaciones entre variables, asimismo, es un diseño no experimental porque se aplicará el instrumento en su ambiente natural sin ejercer ningún tipo de control sobre las variables del estudio. La población de estudio son las empresas de Software del estado de Sonora en específico se aplicó al equipo de desarrolladores de las organizaciones con una muestra total de 117 personas.

El instrumento utilizado fue adaptado de distintas investigaciones acerca de las variables involucradas con afinidad en la población utilizando una escala

## Análisis de correlación de confianza y coordinación

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-419>

de Likert de siete puntos, asimismo, se llevó a cabo la validez de contenido mediante el juicio de expertos y posterior se obtuvo la confiabilidad se obtuvo del dato de consistencia interna de Alpha de Cronbach, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 1. *Alpha de Cronbach de variables del estudio.*

Variable	Alpha de Cronbach.
Confianza	.837
Coordinación	.891
Desempeño laboral	.934

Fuente: Elaboración propia.

Con base en el estadístico Alpha de Cronbach para medir la confiabilidad mencionados en la tabla 1, todos los valores por encima de .800 lo que indica una buena consistencia interna del instrumento para aplicar a los sujetos estudio (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

### Resultados.

A continuación, se presentan los hallazgos de la presente investigación con base en el instrumento aplicado a la población estudio.

Tabla 2. *Datos sociodemográficos.*

Genero	Grado académico.	Experiencia laboral	Proyectos al año.
Masculino 89.7 %	Licenciatura 92.3 %	Menor a 5 años	1- 5 proyectos 43.6 %
Femenino 10.3%	Posgrado 7.7 %	61.5 %	
		5-9 años	
		23.9 %	
		10-19 años 12.8 %	6-10 proyectos 31.6 %
		20 a 29 años 1.7 %	11-20 proyectos 11.1 %
			21 o más 13.7 %

Fuente: Elaboración propia.

Con respecto a los resultados del género fueron 89.7 % masculinos y un 10.3 % femenino; en relación a la escolaridad de los sujetos, un 92.3 % ostentan un título de licenciatura, continuo de un 7.7 % de maestría; acerca de la experiencia que tienen en desarrollo se tiene un 61.5 % en menos a 5 años, y un 23.9 % de 5 a 9 años; por otro lado, los proyectos en los que trabajan en

el año los usuarios respondieron que trabajan de 1 a 5 proyectos en un 43.6 %, de 6 a 10 proyectos en un 31.6 % y de 11 a 20 proyectos sólo un 11.1 %.

Tabla 3. *Medidas de tendencia central.*

	<b>Confianza (X1)</b>	<b>Coordinación (X2)</b>	<b>Desempeño Laboral (Y1)</b>
Media	2.47	2.65	2.63
Mediana	2.00	3.00	2.00
Desviación estándar	.862	.982	.874

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 3 muestra que el mayor valor de media es la coordinación con 2.65; así mismo, un valor menor es 2.47 la variable confianza. Por otro lado, la desviación estándar arroja el valor mayor a la coordinación con .982 y el dato menor la confianza con .862.

Tabla 4. *Análisis descriptivo de las variables.*

<b>Niveles</b>	<b>Confianza (X1)</b>	<b>Coordinación (X2)</b>	<b>Desempeño Laboral (Y1)</b>
Malo	13.7 %	16.2 %	13.7 %
Regular	23.9 %	26.5 %	27.4 %
Bueno	51.3 %	37.6 %	47.0 %
Excelente	11.1 %	19.7 %	12.0 %

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4, se presenta la clasificación de las variables, resaltando un 51.3 % que califican como buena la confianza en el equipo de trabajo, continuo de un 23.9 % que declaran que existe regular confianza; en la variable coordinación se visualiza un predominante 37.6 % de que existe una buena coordinación en el equipo de trabajo y para finalizar un 47 % que existe un buen desempeño laboral.

*Tabla 5. Análisis de asociación.*

		Confianza	Coordinación
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	.674**	.726**
	Sig. (bilateral)	.000	.000
	N	46	46

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Fuente:** Elaboración propia.

Como se observa en los resultados de la tabla 5, la variable con mayor correlación es la coordinación con  $r = .726$  con el desempeño laboral; asimismo, la variable confianza se puede destacar con un  $r = .674$  de asociación y se muestra una significancia  $p = \leq .05$  que conlleva una relación positiva y estadísticamente significativa.

*Tabla 6. Análisis de regresión.*

Modelo	Beta	T	Sig.
	est		
(Constante)		.738	.462
Confianza	.358	4.420	.000
Coordinación	.262	2.454	.016

a. Variable dependiente: Desempeño Laboral

**Fuente:** Elaboración propia.

Como se puede analizar en la tabla 6 la variable con mayor puntuación en el modelo es confianza con  $\beta = .358$ , continuando en ese mismo sentido la coordinación con  $\beta = .262$ , con relación a la significancia basada en t sostienen un  $p \leq .05$ .

Por lo tanto, se comprueban las hipótesis de la siguiente manera:

H1. La confianza tiene un impacto positivo con el desempeño de los equipos de trabajo de la industria de software en el sur de Sonora, México, se acepta al comprobar una correlación con la variable dependiente, es significativa dentro del modelo.

H2. La coordinación afecta positivamente el desempeño de los equipos de trabajo de la industria de software en el sur de Sonora, México, se acepta al comprobar su correlación con la variable dependiente y ser muy significativa dentro del modelo.

Los resultados del análisis estadístico llegan a la comprobación de la hipótesis de la investigación a través del modelo propuesto y las variables que lo integran como lo son las variables independientes: confianza y coordinación; como variables significativas.

## **Conclusiones**

En la presente investigación se demuestra la relación de las variables independientes confianza y coordinación sobre el desempeño de equipos de trabajo. Para validar estos resultados se realizaron los estadísticos pertinentes obteniendo valores requeridos de calidad, así como sus respectivos indicadores, se concluye que es de suma importancia para incrementar el desempeño de los desarrolladores de software la confianza entre sí y la coordinación que exista en el equipo.

A través de este estudio también se indica la asociación entre sí mediante el coeficiente de correlación de Pearson teniendo una relación positiva y fuerte con el desempeño, la confianza y la coordinación; son elementos que deben ser parte de una cultura de mejora continua dentro de las empresas de Software. Con base en los resultados de esta investigación, se considera que se debe evaluar la confianza y la coordinación de manera sistemática, debido a que apoya el desempeño laboral del equipo de trabajo.

En este sentido, dentro de las limitaciones del estudio fue el poco interés por parte de las empresas en facilitar la información pertinente, sin embargo, es importante evaluar a todos los integrantes de los equipos para considerar estos aspectos de la investigación, además, una línea futura de investigación podría ser equipos de trabajo en empresas de otra índole para contrastar los hallazgos y analizar la incidencia de las variables en otra población.

## **Referencias**

- Apak, S., Gümüş, S., Öner, G., & Gümüş, H. G. (2016). Performance appraisal and a field study. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 104-114. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.119>.
- Beijing, L. (2013). The selection of incentive team-based reward model. *International Conference on Management Science and Engineering*, 987-992.
- Bianciotti, M., Salgado, C., Sánchez, A., & Peralta, M. (2017). Gestión de Proyecto de Software: Un Método Basado en Gamificación para Mejorar la Calidad del Producto y Desempeño de Equipos de Desarrollo. *XIX Workshop de Investigadores en Ciencias de la Computación.*, 531-535.

## Análisis de correlación de confianza y coordinación

DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-419>

[http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/62020/Documento\\_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/62020/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Boies, K., Fiset, J., & Gill, H. (2015). Communication and trust are key: Unlocking the relationship between leadership and team performance and creativity. *The Leadership Quarterly*, 1080-1094. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.07.007>
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. *Personnel selection in organizations*, 71-98. [https://digitalcommons.usf.edu/psy\\_facpub/1111/](https://digitalcommons.usf.edu/psy_facpub/1111/)
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10, 99-109. [https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3)
- Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D., & Motowidlo, S. J. (2001). Personality predictors of citizenship performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 52-69. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00163>
- Braun, M., Kozlowski, S., Browm, T., & DeShon, R. (2020). Exploring the Dynamic Team Cohesion-Performance and Coordination-Performance Relationships of Newly Formed Teams. *Small Group Research*, 51(5), 1-30. <https://doi.org/10.1177/1046496420907157>
- Chatterjee, S., Sarker, S., & Siponen, M. (2017). How Do Mobile ICTs Enable Organizational Fluidity: Toward a Theoretical Framework. *Information & Management*, 54 (1), 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.im.2016.03.007>
- Chen, P., Chern, C., & Chung, Y. (2012). Software project team characteristics and team performance: Team motivation as a moderator. *19th Asia-Pacific Software Engineering Conference*, 565-570. DOI: 10.1109/APSEC.2012.152
- Costa, A., & Anderson, N. (2011). Measuring trust in teams: Development and validation of a multifaceted measure of formative and reflective indicators of team trust. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 119-154. <https://doi.org/10.1080/13594320903272083>
- Costa, A., Fulmer, A., & Anderson, N. (2017). Trust in work teams: An integrative review, multilevel model, and future directions. *Journal of Organizational Behavior*, 1-16. <https://doi.org/10.1002/job.2213>
- Dingsøyr, T., Rolland, K., Moe, N., & Seim, E. (2017). Coordination in multi-team programmes: An investigation of the group mode in large-scale agile software development. *Procedia computer science*, 121(2017) 123-128. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.017>
- Feitosa, J., Grossman, R., Kramer, W., & Salas, E. (2020). Measuring team trust: A critical and meta-analytical review. *Journal of Organizational Behavior*, 479-501. <https://doi.org/10.1002/job.2436>

- He, J., Butler, B., & King, W. (2007). Team cognition: Development and evolution in software project teams. *Journal of Management Information Systems*, 24(2), 261-292. <https://doi.org/10.2753/MIS0742-1222240210>
- Herranz, E., & Colomo, R. (2012). La Gamificación como agente de cambio en la Ingeniería de Software. *AEMES TI Rev. Procesos y Métricas.*, 1-27. [https://www.researchgate.net/profile/Eduardo-Herranz/publication/263737887\\_La\\_Gamificacion\\_como\\_agente\\_de\\_cambio\\_en\\_la\\_Ingenieria\\_del\\_Software/links/02e7e53ce2cd9dc860000000/La-Gamificacion-como-agente-de-cambio-en-la-Ingenieria-del-Software.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Eduardo-Herranz/publication/263737887_La_Gamificacion_como_agente_de_cambio_en_la_Ingenieria_del_Software/links/02e7e53ce2cd9dc860000000/La-Gamificacion-como-agente-de-cambio-en-la-Ingenieria-del-Software.pdf)
- Jacob, G., Chiva, R., & Mallen, F. (2013). Organizational trust and performance: Is organizational learning capability a missing link? *Journal of Management & Organization*, 19(5), 559-582. <https://doi.org/10.1017/jmo.2014.3>
- Keller, R. (1986). Predictors of the performance of project groups in R & D organizations. *Academy of management journal*, 715-726.
- Martinez, J., Castillo, F., Palacio, R., Borrego, G., & Cuevas, J. (2020). An Ontology for Knowledge Condensation to Support Expertise Location in the Code Phase during Software Development Process. *IET Software*, 234-241. 10.1049/iet-sen.2019.0272
- McNeese, N. J., Demir, M., Chiou, E. K., & Cooke, N. J. (2021). Trust and team performance in human–autonomy teaming. *International Journal of Electronic Commerce*, 25(1), 51-72. <https://doi.org/10.1080/10864415.2021.1846854>
- Morrissitte, A., & Kisamore, J. (2020). Trust and performance in business teams: a meta-analysis. *Team Performance Management*, 6(5) 1-14. <https://doi.org/10.1108/TPM-02-2020-0012>
- Nordbäck, E., & Espinosa, A. (2019). Effective Coordination of Shared Leadership in Global Virtual Teams. *Journal of Management Information Systems*, 36(1), 321-350. <https://doi.org/10.1080/07421222.2018.1558943>
- Nunamaker, J., Reinig, B., & Briggs, R. (2009). Principles for effective virtual teamwork. *Communications of the ACM*, 113-117. <https://doi.org/10.1145/1498765.1498797>
- Salas, E., Shuffler, M., Thayer, A., Bedwell, W., & Lazzar, E. (2015). Understanding and Improving Teamwork in Organizations: A Scientifically Based Practical Guide. *Human Resource Management*, 599-622. <https://doi.org/10.1002/hrm.21628>
- Salanova, M., Acosta-Antognoni, H., Llorens, S., & Le Blanc, P. (2021). We trust you! A multilevel-multireferent model based on organizational trust to explain performance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(8), 4241. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084241>
- Sui, Y., Wang, H., Kirkman, B., & Li, N. (2016). Understanding the curvilinear relationships between LMX differentiation and team coordination and performance. *Personnel Psychology*, 69(3), 559-597. <https://doi.org/10.1111/peps.12115>

## **Análisis de correlación de confianza y coordinación**

**DOI: <https://doi.org/10.29105/revin20.39-419>**

- Wang, D., Waldman, D. A., & Zhang, Z. (2014). A meta-analysis of shared leadership and team effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 99(2), 181–198. <https://doi.org/10.1037/a0034531>
- Yuan, M., Zhang, X., Chen, Z., Vogel, D., & Chu, X. (2009). Antecedents of coordination effectiveness of software developer dyads from interacting teams: An empirical investigation. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 496-507. DOI: 10.1109/TEM.2008.927819
- Zapata, J., Gasca, G., Manrique, B., & Machuca, L. (2021). Caracterización de métodos de evaluación de desempeño para equipos de desarrollo de software. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 29(1), 129-140. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052021000100129>