



PONTIFICIA
**UNIVERSIDAD
CATÓLICA**
DEL PERÚ

FACULTAD DE LETRAS Y CIENCIAS HUMANAS

Estructura Factorial del Compañero de Trabajo Ideal

TESIS

Tesis para optar al título de Licenciado en Psicología con mención Psicología Social

que presenta el Bachiller:

DANIEL A. PIZARRO DE OLAZABAL

(JORGE YAMAMOTO SUDA)

LIMA - PERU

2014



Resumen

La satisfacción laboral es uno de los componentes de importancia en la elaboración de estrategias para la gestión del capital humano debido al gran impacto que tiene en el crecimiento y desarrollo de las organizaciones. Una de las variables de mayor influencia y poco estudiadas de esta satisfacción, es la satisfacción con los compañeros de trabajo. Por este motivo, el presente estudio busca identificar la estructura factorial del compañero de trabajo ideal, es decir, el conjunto de características esperadas en el colaborador perfecto.

La muestra estuvo compuesta por 60 participantes para la fase cualitativa y 151 participantes para la fase cuantitativa, con un rango de edad entre los 22 y 36 años. El análisis factorial exploratorio encontró cuatro factores: "buenas relaciones personales", "correcto, organizado y seguro de sí mismo", "trabaja en equipo, empático y flexible" y "productivo y que sabe enseñar". No se encontraron diferencias significativas que relacionaran estos factores con alguna variable demográfica de los participantes (género, edad, nivel socio-económico, universidad, tipo de colegio, años de experiencia laboral y tiempo de permanencia en la empresa actual). Estudios previos encontraron que estos factores se relacionan con diversos aspectos de la gestión del comportamiento humano, tales como: productividad, retención de líderes talentosos, compromiso, absentismo, motivación, intención de renuncia y desempeño. Estos resultados contribuyen a la mejora de la satisfacción laboral y la productividad considerando el contexto peruano.

Palabras clave: compañero de trabajo ideal, satisfacción con los compañeros de trabajo, satisfacción laboral, relaciones interpersonales, recursos humanos.

Abstract

The Job satisfaction is one of the most important components in the companies' environment, due to its impact in the growth and development of the organization. Likewise, one of the most influential and poorly researched variable of this satisfaction is the Coworker satisfaction. Thus, the purpose of this study was to examine the factorial structure of the ideal coworker based on the related perceptions of a Peruvian workforce to further investigate the elements of coworker satisfaction within the human resources field.

Participants for this study were 60 who were interviewed during a qualitative phase, and 151 participants interviewed during a quantitative phase, between the age range of 22 to 36 years of age. After an exploratory factor analysis, results indicated the presence of four factors: "good personal relationships", "assertive, organized and self-confident", "team player, empathetic and flexible" and "productive and good teacher". There were no statistical significant differences found between factors and demographic characteristics (gender, age, socio-economic status, education, years of work experience, time working in the current company). Furthermore, previous evidence suggests that these factors are related to different aspects of the human resources management, such as: productivity, retention of talented leaders, employee engagement, absenteeism, turnover intention and employee performance. These results contribute to the improvement of the work satisfaction and productivity in a Peruvian work setting.

Key words: ideal coworker, coworker satisfaction, job satisfaction, work environment, interpersonal relationships, human resources.



TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN	
INTRODUCCIÓN	1
MÉTODO	5
Participantes	5
Medición	5
Procedimiento y Técnica Analítica	6
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	9
Factor 1: Buenas Relaciones Personales	11
Factor 2: Correcto, Organizado y Seguro de Sí Mismo	11
Factor 3: Trabaja en Equipo, Empático y Flexible	12
Factor 4: Productivo y que Sabe Enseñar	13
Diferencias en Variables Demográficas en cada Factor	15
Limitaciones y Estudios a Futuro	16
CONCLUSIONES	19
REFERENCIAS	
ANEXOS	



En la actualidad, las organizaciones están tomando en cuenta la satisfacción laboral con el fin de reducir aspectos negativos en el trabajo tales como el absentismo injustificado (Blau, 1985; Brayfield & Crockett, 1955; Herzberg, Mausner, Peterson, & Capwell, 1957; Inman, 2001; Johns, 1978; Muchinsky, 1977; Porter & Steers, 1973; Scott & Taylor, 1985; Waters & Roach, 1971, 1973; Vroom, 1964), el conflicto laboral (Brady, Kinnaird, & Friedrich, 1980; Inman, 2001), las altas tasas de rotación (Farris, 1971; Inman, 2001; Koch & Steers, 1978; Porter & Steers, 1973; Zedeck, Jackson, & Summers, 1983) y los males de salud como fatiga, dolores de cabeza, entre otros (Burke, 1970; Inman, 2001). Así también, la satisfacción laboral se relaciona con aspectos positivos en la organización como el desempeño laboral de los trabajadores (Inman, 2011; Vroom, 1964), el compromiso con la empresa (Madlock & Booth-Butterfield, 2008; Mahamuda & Kabur, 2011; Mowday, Steers, & Porter, 1979) y la productividad de los colaboradores (Blau, 1981; Glaman, Jones, & Rozelle, 1996; Leiter & Maslach, 1988; Scott & Taylor, 1985).

Locke (1976) define a la satisfacción laboral como: “un estado emocional positivo que resulta de la evaluación de una persona hacia un trabajo o su propio trabajo” (p. 1300). Sin embargo, esta visión no considera el aspecto cognitivo de la satisfacción por lo que, para fines del presente estudio se tomará en cuenta la definición de Brief (1998), quien incorpora una definición integradora de la satisfacción laboral: “estado interno que es expresado por la evaluación afectiva y/o cognitiva de la experiencia favorable o desfavorable sobre un determinado trabajo” (p. 86).

Smith, Kendall y Hulin (1969), describen cinco facetas de la satisfacción laboral: el trabajo, la supervisión, el salario, las oportunidades de promoción y los compañeros de trabajo; siendo esta última considerada como uno de los componentes

más importantes de la satisfacción laboral (Chiaburu & Harrison, 2008; Graen & Hulin, 1968; Inman, 2001; López, 1982; Scarpello & Campbell, 1983; Simon, Judge, & Halvorsen-Ganepola, 2010; Smith, Kendall, & Hulin, 1969; Spector, 1985; Waters & Roach, 1971; Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967). La satisfacción con los compañeros de trabajo es definida como “la percepción del trabajador de que las características de sus compañeros de trabajo cumplen y satisfacen sus necesidades y expectativas” (Smith, Kendall, & Hulin, 1969; citado en Inman, 2001, p.10).

Starcevich (1972) investigó la contribución de dieciocho factores sobre la satisfacción e insatisfacción laboral de los trabajadores en tres niveles ocupacionales: directivos de primer mando, directivos de mando medio y profesionales administrativos; concluyendo que la satisfacción con los compañeros de trabajo es un factor importante al ocupar el cuarto puesto en influencia entre los directivos de primer mando y, el séptimo lugar entre los profesionales administrativos (citado en Inman, 2001).

Asimismo, la literatura sugiere la importancia de los compañeros de trabajo dentro del marco de las relaciones interpersonales, de manera que las buenas relaciones dadas en un ambiente laboral predicen cambios positivos tanto en el bienestar como en la satisfacción con la vida y el trabajo (Simon et al., 2010). Del mismo modo, cuando se les solicita a los empleados que evalúen lo que ellos consideran más deseable en un trabajo, frecuentemente, incluyen aspectos de las relaciones interpersonales entre sus respuestas (Omnia Group, 2001; citado en Simon et al., 2010).

Sin embargo, ninguno de estos estudios se basan en dimensiones de factores que estarían definiendo esta satisfacción con los compañeros de trabajo. Por el contrario, se basan en indicadores que responden de manera general a esta

satisfacción o insatisfacción. Por ejemplo, Simon et al. (2010) utilizan una medida de tres ítems para determinar la satisfacción con los compañeros de trabajo, de los cuales dos fueron extraídos de la prueba “Job Satisfaction Survey” (Spector, 1985): “Hoy día me gustan mucho las personas con las que estoy trabajando” y “Hoy día, disfruté estar con mis compañeros de trabajo”, y el tercero de “The Minnesota Satisfaction Questionnaire” (Weiss et al., 1967): “Hoy día fui bastante amable con mis compañeros de trabajo”.

Adicionalmente, existe evidencia suficiente que demuestra la influencia de la cultura en estudios sobre la satisfacción laboral, el bienestar y el rendimiento laboral (Diener, Oishi & Lucas, 2003; Ng, Sorensen & Yim; 2009; Schimmack, Radhakrishnan, Oishi, Dzokoto & Ahadi, 2002; Spector et al., 2004; Stenberg & Grigorenko, 2005; Suh, Diener, Oishi & Triandis, 1998). Esta influencia impacta no solo en la medición y en los resultados de la investigación; sino también, en el investigador quien diseña e interpreta, el cual puede dirigir el estudio hacia una interpretación subjetiva y errónea de las necesidades y/o percepciones de la población de estudio (Yamamoto & Feijoo, 2007).

Lo expuesto anteriormente sugiere la importancia de estudiar la estructura factorial del compañero ideal y, dado que estos ideales tienen una fuerte influencia cultural, resulta conveniente optar por una visión émica, la cual consiste en aproximarse a la población de estudio sin concepciones previas, tomando como punto de origen la información obtenida en la misma población. Más aún, existe evidencia de las ventajas de aproximaciones émicas ante estudio sobre expectativas y satisfacciones, al alcanzar mayores índices de validez y confiabilidad (Yamamoto, Feijoo, & Lazarte, 2008).

Así, el propósito del presente estudio es identificar la estructura factorial del compañero de trabajo ideal para el trabajador peruano. Para cumplir con este propósito, se realizaron entrevistas con alternativas de respuesta abierta, las cuales fueron procesadas a través de la técnica de análisis de contenido. A partir de esto, se generaron ítems de una prueba psicométrica que permitió un análisis factorial exploratorio.



Método

Participantes

En la fase cualitativa, la muestra estuvo compuesta por 60 participantes, 30 hombres y 30 mujeres, cuyas edades oscilaban entre los 22 y 35 años de edad ($M = 26.95$; $DE = 3.74$); mientras que, para la fase cuantitativa, se obtuvo un total de 151 participantes, 72 hombres y 79 mujeres, entre las edades de 22 y 36 años de edad ($M = 27.30$; $DE = 3.73$). Los participantes tenían como mínimo un año de experiencia laboral ($M = 5.11$; $DE = 3.68$) y, medio año a más de permanencia en la empresa actual ($M = 2.4$; $DE = 2.49$). En ambos grupos, la muestra estuvo constituida por ciudadanos peruanos pertenecientes a la PEA (Población Económicamente Activa) que laboran en distintas empresas de mediana y gran envergadura ubicadas en la ciudad de Lima Metropolitana - Perú.

Medición

El instrumento utilizado para la fase cualitativa fue una entrevista estructurada con alternativas de respuesta abierta, el cual fue elaborado especialmente para este estudio (ver anexo A). Los entrevistados tuvieron que responder las siguientes preguntas: Si tuvieras que elegir a un compañero de trabajo ideal, ¿a quién elegirías? Por favor, no incluyas a tus jefes directos como compañeros de trabajo. ¿Qué características tiene esta persona para que la elijas como el compañero de trabajo ideal?

La primera pregunta permite que el participante identifique un compañero de trabajo ideal pero que a la vez exista en la realidad. Y, la segunda pregunta incide directamente en las características del mejor compañero de trabajo que existe en la realidad.

Esta fase cualitativa permitió obtener información relevante sobre las diversas percepciones de la población de estudio, la cual sirvió únicamente como base para el desarrollo de la fase cuantitativa, cuyos resultados fueron posteriormente evaluados y analizados para los fines de la presente investigación.

Para la fase cuantitativa, se elaboró el cuestionario “El compañero de trabajo ideal” (ver anexo B) de 29 preguntas, provenientes del análisis de contenido de la fase cualitativa. Este cuestionario mide en una escala tipo likert del 1 al 4 la importancia de cada ítem en cuanto a las características del compañero de trabajo ideal. Adicionalmente, se incluyó en ambas fases (cualitativa y cuantitativa) una ficha de datos demográficos (ver anexo C).

Procedimiento y técnica analítica

Para la fase cualitativa, se seleccionó a los participantes a través de la técnica de “bola de nieve” y para la entrevista, se les contactó vía telefónica, registrando todas sus respuestas en una base de datos del formato Excel.

Los candidatos seleccionados fueron contactados a través de compañeros de trabajo y compañeros de estudio del investigador. Estos participantes debían tener entre 22 y 36 años de edad y tener, por lo menos, un año de experiencia laboral, con el fin de tener un perfil homogéneo. Se realizó la técnica analítica de análisis de contenido para obtener las categorías que representan los ideales de compañero de trabajo. Así, de las 49 categorías, solo fueron seleccionadas aquellas que obtuvieron una frecuencia de respuesta mayor a tres.

De esta manera, se elaboró el cuestionario en un formato de encuesta virtual utilizando la herramienta Google docs¹, la cual permite crear una encuesta que es

¹ Google docs es una herramienta virtual del sitio web Google que permite elaborar encuestas virtuales.

visualizada y llenada por la persona que recibe un enlace web². Una vez finalizado el llenado de esta encuesta, automáticamente, se cargan los resultados en una base de datos en formato Excel.

Para la difusión del enlace web, se utilizó el correo electrónico y la red social Facebook³, estrategia que permitió conseguir la mayor cantidad de participantes en el menor tiempo posible. El primer paso consistió en crear un Evento⁴ con el nombre “Encuesta de Tesis: El compañero de trabajo ideal”, el cual fue publicado a las 8:30 p.m. de un día miércoles, presumiendo que a esta hora y día los trabajadores ya estarían de regreso en sus casas y en tiempo de ocio. Asimismo, la fecha de publicación del evento fue actualizada cada tres días para hacer recordar del evento a los usuarios sin llegar a ocasionar molestias por los correos y alertas que eran recibidos luego de cada actualización. También, se utilizaron los muros⁵ y las bandejas de entrada⁶ del Facebook de cada uno de los usuarios para crear mensajes personalizados, los cuales lograban generar mayor compromiso por participar. Finalmente, el investigador solicitó a quince personas cercanas que consiguieran cada uno a diez participantes que pudieran resolver la encuesta.

Los resultados fueron analizados a través del programa estadístico SPSS v.20, con el cual se realizó un análisis factorial exploratorio con extracción Varimax para obtener la estructura factorial de los ítems. Para este análisis, se consideraron únicamente aquellos ítems que obtuvieron una media igual o superior a tres (ver

² Enlace web es un texto o imagen ubicado en la web o correo electrónico que uno puede pinchar para ser direccionado a otra página web, archivo o documento.

³ Facebook es un sitio web de redes sociales utilizado para conectar a los usuarios con otras personas alrededor del mundo.

⁴ Evento es una función del Facebook que consiste en crear una invitación virtual para hacerla llegar a todos los usuarios que el huésped desee. Esta invitación puede ser personalizada de acuerdo con el evento que se desea realizar.

⁵ Muro es un espacio virtual dentro de la página web de Facebook, en donde los contactos del usuario pueden dejar mensajes, los cuales son visualizados por todos los demás usuarios.

⁶ Bandeja de entrada es un espacio virtual dentro de la página web de Facebook, que permite dejar mensajes privados al usuario.

anexo D), dado que, al estar por debajo de la media (en desacuerdo y totalmente en desacuerdo), no constituían ideales de compañero de trabajo importantes en la muestra. De esta manera, se procedió a eliminar los siguientes ítems: ser físicamente atractivo(a) ($M = 1.85$), ser hombre ($M = 1.95$), ser mujer ($M = 2.08$), ser mi amigo ($M = 2.40$) y tener experiencia en el puesto desempeñado ($M = 2.65$). Posteriormente, en el análisis factorial, se eliminaron ítems con una carga menor que .30.

Con respecto al análisis de las diferencias demográficas, se encontró a través del estadístico Kolmogorov – Smirnov, que los factores poseían una distribución no normal (ver anexo E), por lo que se utilizaron los siguientes estadísticos no paramétricos: Para la comparación de grupos según género, se utilizó la prueba de U de Mann-Whitney y, para la comparación de los demás grupos (edad, NSE, tipo de colegio, universidad, años de experiencia laboral, tiempo de permanencia en la empresa actual) se hizo uso de la prueba de Kruskal-Wallis.

Resultados y discusión

La matriz de correlaciones de las preguntas sobre el compañero de trabajo ideal presenta una medida de adecuación muestral de Kaiser – Meyer – Olkin [$KMO = .853$] y una prueba de esfericidad de Bartlett [$Chi-cuadrado = 1223.92; p < .05$] que demuestran tener condiciones adecuadas para una rotación factorial. De esta manera, se procedió con el análisis factorial exploratorio en donde, considerando la extracción de los factores, los coeficientes de confiabilidad y la interpretación psicológica de los mismos, se obtuvo una solución de cuatro factores que explican el 49.412 % de la varianza (ver Tabla 1): “buenas relaciones personales”, “correcto, organizado y seguro de sí mismo”, “trabaja en equipo, empático y flexible” y “productivo y que sabe enseñar” (ver Tabla 2).

Tabla 1

Porcentaje de la Varianza y Porcentaje Acumulado de los Factores del Cuestionario del Compañero de Trabajo Ideal

Factor	% de la varianza	% acumulado
1 Buenas relaciones personales	28.920	28.920
2 Correcto, organizado y seguro de sí mismo	7.819	36.739
3 Trabaja en equipo, empático y flexible	6.945	43.684
4 Productivo y que sabe enseñar	5.728	49.412

Tabla 2

Carga factorial para una solución de cuatro factores con Varimax de los ítems del cuestionario “El compañero de trabajo ideal”

Ítems	Carga factorial
Factor 1: Buenas relaciones personales	
Ser alguien con el que me lleve bien	.789
Ser buena persona	.692
Tener un buen trato conmigo	.647
Ser divertido	.629
Ser confiable	.468
Ser sincero	.443
Factor 2: Correcto, organizado y seguro de sí mismo	
Ser respetuoso	.668
Ser ordenado	.639
Ser responsable	.581
Tener buen liderazgo	.478
Tener paciencia	.471
Ser honesto	.419
Comunicarse adecuadamente	.385
Factor 3: Trabaja en equipo, empático y flexible	
Saber trabajar en equipo	.784
Ser flexible	.772
Ser empático	.536
Saber escuchar	.518
Ser sociable	.393
Factor 4: Productivo y que sabe enseñar	
Ser eficiente	.643
Ser perseverante	.628
Ser proactivo	.621
Ser enfocado	.577
Saber enseñar	.469
Ser inteligente	.459

Nota. Solo las cargas factoriales mayores a .30 han sido consideradas en cada categoría.

Factor 1: Buenas relaciones personales

El primer factor, *buenas relaciones personales* [α de Cronbach = .783], describe a un compañero de trabajo que mantiene un trato agradable con los demás y es considerado una buena persona. Además, es divertido, confiable y sincero con el resto, lo que lo convierte en un buen compañero de trabajo.

Estudios previos coinciden que tener un trato agradable con los compañeros en el trabajo (Omnia Group, 2001; citado en Simon et al., 2010) predice cambios positivos en la satisfacción laboral y el bienestar con la vida y el trabajo. Del mismo modo, Kaul y Lakey (2003) argumentan que llevarse bien con los compañeros de trabajo es un componente que incrementa la satisfacción laboral, debido a su vínculo estrecho con el bienestar físico y mental.

En relación a la confianza, Tan y Lim (2004) también confirmaron su importancia en un estudio previo, en donde demostraron que la confianza interpersonal es un elemento fundamental para establecer buenas relaciones interpersonales en el trabajo; además de facilitar actitudes positivas, sentimientos de seguridad, confort y un buen ambiente laboral (Dotan, 2007; Edwards & Cable, 2009; Ferres, Connell, & Travaglione, 2004).

La importancia de este factor radica además, en la relación positiva con diversos aspectos de la gestión del comportamiento humano, tales como la productividad, retención de líderes talentosos (Coutu, 2007), compromiso, satisfacción laboral (Achor, 2011), absentismo, motivación e intención de renuncia (Basford & Offermann, 2012; Riordan & Griffeth, 1995; Ross, 1997).

Factor 2: Correcto, organizado y seguro de sí mismo

El segundo factor refiere a un compañero de trabajo *correcto, organizado y seguro de sí mismo* [α = .726], el cual describe a un colaborador que mantiene un

trato respetuoso y honesto con sus demás compañeros, además de tener un buen liderazgo y comunicar adecuadamente sus ideas. El factor refiere también a un colaborador ordenado y responsable.

Estudios previos coinciden en la importancia del liderazgo y la comunicación como componentes ideales del trabajador, acuñando el término *co-workership* para referirse al liderazgo de los colaboradores hacia sus demás compañeros de trabajo y supervisores, el cual favorece a la satisfacción y a las buenas relaciones interpersonales (Andersson & Tengblad, 2007). Asimismo, en un modelo normativo del término *co-workership* se destaca la importancia de la confianza, honestidad, comunicación, respeto y responsabilidad como componentes que promueven el desarrollo de actitudes positivas entre colaboradores (Hällsten & Tengblad, 2006).

Del mismo modo, estudios sobre el comportamiento ciudadano organizacional (del término en inglés “*Organizational citizenship behavior*”) coinciden en afirmar que tener una actitud correcta, respetuosa y honesta hacia los demás colaboradores favorecen a la satisfacción laboral y al bienestar personal y organizacional (Organ, 1997; Yafang & Shih-wang, 2010).

Con respecto a la seguridad de sí mismo, estudios previos complementan el hallazgo, sustentando además que dicha cualidad permite a los colaboradores alcanzar exitosamente sus metas y las del equipo de trabajo (Baldoni, 2009).

Factor 3: Trabaja en equipo, empática y flexible

El tercer factor, *trabaja en equipo, empático y flexible* [$\alpha = .752$], presentan a un colaborador que tiene facilidad para interactuar y coordinar con dos o más compañeros de trabajo, con el fin de lograr un mismo objetivo. Es empático y flexible ante los diversos puntos de vista de sus compañeros, evitando imponer sus propias

conclusiones. Además, es un colaborador sociable que sabe escuchar las ideas del resto.

Investigaciones pasadas encontraron que una de las cualidades más solicitadas por los colaboradores era la posibilidad de trabajar en equipos dentro de la empresa, lo cual afectaba positivamente a la satisfacción laboral (Hackman, 1987; Kruse, 1986; Musriha, 2013; Lankau, 1996; Scott, Bishop, & Chen, 2003, Ware & Robinson, 2012). Considerando que uno de los componentes más importantes de esta satisfacción es la satisfacción con los compañeros de trabajo (Graen & Hulin, 1968; Mousavi, Yarmohammadi, Nosrat, & Tarasi, 2012; Inman, 2001; Scarpello & Campbell, 1983; Smith et al., 1969; Spector, 1985; Simon et al., 2010; Chiaburu & Harrison, 2008; López, 1982; Waters & Roach, 1971; Weiss et al., 1967), resulta evidente que los colaboradores soliciten dicha característica como fundamental en el compañero de trabajo ideal.

Con respecto a la empatía, Mousavi (2012) demostró de manera similar, que este componente es necesario en el ambiente laboral, ya que permite entender y valorar las necesidades del resto de compañeros, lo cual favorece tanto a la satisfacción laboral como a la satisfacción con los compañeros de trabajo.

La importancia del factor “trabaja en equipo, empático y flexible” radica en el impacto sobre diversas variables de la gestión humana como la motivación, satisfacción (Lester, Meglino, & Korsgaard, 2002), desempeño (Musriha, 2013) e intención de renuncia (Bayazit & Mannix, 2003).

Factor 4: Productiva y que sabe enseñar

Por último, el factor *productivo y que sabe enseñar* [$\alpha = .725$] refiere a un colaborador eficiente, perseverante y enfocado en su trabajo; alcanzando los objetivos trazados para su puesto y/o área. Es proactivo y propone nuevas ideas que lo llevan a

obtener mejores resultados. Además, es considerado inteligente, pues transmite adecuadamente sus ideas y conocimientos a sus demás compañeros de trabajo.

Respecto a este factor, no se encontró información relevante acerca de la productividad como componente ideal del compañero de trabajo. En vez de ello, investigadores han profundizado sus estudios en evidenciar el impacto de la satisfacción laboral sobre la productividad y el desempeño de los colaboradores (Blau, 1981; Glaman et al., 1996; Leiter & Maslach, 1988; Scott & Taylor, 1985; Wright & Cropanzano, 2007). Sin embargo, siendo los ideales del presente estudio, supuestos necesarios para la satisfacción con los compañeros de trabajo y, por tanto, para la satisfacción laboral; surge la posibilidad de una causalidad inversa (Böckerman & Ilmakunnas, 2012). Defensores de la teoría de la motivación basada en las expectativas, argumentan que la satisfacción es consecuencia de la recompensa (Naylor, Pritchard, & Ilgen, 1980; Vroom, 1964); por lo tanto, un ambiente de trabajo en donde los colaboradores son productivos y, además, comparten sus conocimientos para aumentar la productividad del resto de compañeros, logrará obtener mayores índices de satisfacción laboral.

En relación a la enseñanza, Achor (2011) encontró que los colaboradores que disfrutaban de enseñar y compartir sus conocimientos con los demás trabajadores, tienden a ser considerados buenos compañeros de trabajo, impactando directamente en la satisfacción.

Analizando los cuatro factores en conjunto, se encontró la predominancia de las características sociales y emocionales en la composición del compañero de trabajo ideal, tales como: “Ser alguien con el que me lleve bien”, “ser buena persona”, “tener

un buen trato conmigo”, “ser divertido”, “ser confiable”, “comunicarse adecuadamente”, “ser sincero”, “ser sociable”, “ser empático”, “saber escuchar” y “saber enseñar”. Esto podría asociarse al origen latinoamericano de la población de estudio, caracterizada por su cultura colectivista (Brett y Stroh, 2003; Esteban, 2010; Kagitcibasi, 1994; Markus & Kitayama, 1998; Spector et al., 2004; Triandis, 1995).

Asimismo, los indicadores que subyacen a los cuatro factores han sido asociados positivamente a aspectos tanto de bienestar como de rendimiento. Ng, Sorensen y Yim (2009), realizaron un meta-análisis para examinar la relación entre dichos aspectos, y encontraron que las características de la cultura influyen directamente en el rendimiento y el bienestar laboral. De esta manera, resulta importante destacar el aporte émico del presente estudio que logra entender los deseos de la población para obtener una interpretación fidedigna que sintoniza con sus necesidades.

Diferencias en variables demográficas en cada factor

En el presente estudio se exploraron las diferencias entre los factores del compañero de trabajo ideal y las variables demográficas de los participantes: género, edad, nivel socio-económico (NSE), universidad, tipo de colegio (mixto, solo hombres, solo mujeres), años de experiencia laboral y tiempo de permanencia en la empresa actual.

No se encontraron diferencias estadísticamente significativas ($p > .05$) en ninguna variable, posiblemente a causa de la homogeneidad y características de la población de estudio, compuesta en su mayoría por participantes con un rango de edad y extracción socio-económica bastante similar. Del mismo modo, no se hallaron investigaciones previas que relacionaran las variables demográficas de género, NSE,

universidad, tipo de colegio, años de experiencia laboral y tiempo de permanencia en la empresa actual; con la satisfacción de los colaboradores en el ambiente laboral.

Con respecto a la edad, Avery, McKay y Wilson (2007), encontraron diferencias significativas en la satisfacción según la edad de los colaboradores, en donde aquellos con 65 años a más mostraron mayor insatisfacción y desvinculación con sus compañeros de trabajo de edades similares. A diferencia de esta investigación, la muestra del presente estudio estuvo compuesta por participantes cuyas edades oscilaban entre los 22 a 36 años de edad, lo que no permitió la comparación, en relación a la percepción del trabajador peruano.

Limitaciones y estudios a futuro

El presente estudio se realizó con un grupo de participantes peruanos entre 22 y 36 años de edad que laboran en distintas empresas de mediana y gran envergadura ubicadas en la ciudad de Lima Metropolitana, que mostró resultados homogéneos. Investigaciones futuras deberían trabajar con una muestra más heterogénea, incluyendo un rango de edad más amplio y empresas de distintos sectores y tamaños. Asimismo, se recomienda replicar este estudio en otras culturas, para contribuir al desarrollo de una estrategia global de la gestión humana que contemple las diferencias culturales; en especial, para aquellas empresas transnacionales que poseen sedes y sucursales en distintas ciudades del mundo.

Finalmente, se sugiere realizar estudios en donde, a partir de la estructura factorial realizada, se defina el grado de satisfacción de los colaboradores con sus compañeros de trabajo. Para estos fines, se podrá hacer uso de la prueba “El compañero de trabajo ideal” (ver anexo B) generada como producto de la presente investigación, adicionándole un segundo segmento que incluya las mismas 29 categorías de la encuesta actual, pero dirigiendo la pregunta hacia “¿Cómo son tus

compañeros en la realidad? Esto permitiría realizar el contraste entre la expectativa sobre el compañero de trabajo y la percepción de que esta expectativa se alcanza en su trabajo actual, con lo que se obtendría la satisfacción con los compañeros de trabajo.





Conclusiones

El presente estudio encontró los siguientes cuatro factores asociados al ideal del compañero de trabajo: “buenas relaciones personales” [α de Cronbach = .783], “correcto, organizado y seguro de sí mismo” [α = .726], “trabaja en equipo, empático y flexible” [α = .752] y “productivo y que sabe enseñar” [α = .725].

De acuerdo a la literatura revisada, esta es la primera solución factorial realizada a través de una aproximación émica sobre el compañero de trabajo ideal; presentando información original acerca de aspectos culturales en la gestión de recursos humanos en el Perú. El factor “Buenas relaciones personales” resalta el carácter colectivista de la muestra peruana. Precisa también, que la interdependencia laboral enfatiza las características de ser buena persona, tener buen trato y ser divertido. El factor “correcto, organizado y seguro de sí mismo” añade características personales del buen compañero vinculadas a conductas apropiadas para un buen trabajo como ordenado, responsable y respetuoso. El factor “trabaja en equipo, empático y flexible”, precisa la importancia no solamente de las relaciones interpersonales, sino de la relación grupal con flexibilidad, empatía y escucha. El último, el factor “productivo y que sabe enseñar” añade aspectos de productividad como el ser eficiente, perseverante y proactivo.

Los indicadores que subyacen a los factores han sido asociados positivamente a aspectos tanto de bienestar como de rendimiento. Considerando la influencia de la cultura sobre dichos aspectos, es importante resaltar el aporte émico del presente estudio que ha permitido obtener una visión fidedigna sobre las características del trabajador peruano ideal.

Por otro lado, la forma cómo estos se organizan en los cuatro factores constituye un aporte original, que permite visualizar los mínimos factores, la

composición de cada uno de ellos y el impacto sobre el bienestar del colaborador y su productividad. Además, constituye una guía de cómo la empresa debe gestionar las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo, con importantes implicancias en la selección de personal, en el diseño de procesos de trabajo en equipo y en la gestión del talento humano, considerando la cultura local.

Se deben hacer estudios confirmatorios con muestras más grandes e investigaciones experimentales que permitan ahondar y precisar en el potencial de la gestión de las relaciones interpersonales y de grupo en el espacio laboral, considerando la influencia de la cultura sobre la productividad y el bienestar.



Referencias

- Achor, S. (2011). What Giving Gets You at the Office. *Harvard Business Review*. Extraído de http://blogs.hbr.org/cs/2011/07/what_giving_gets_you_at_the_of.html
- Andersson, T., & Tengblad, S. (2007). Analyzing concepts for work-life transformations – Making the case for co-workership. Documento presentado en *The 19th Nordic Conference on Business Studies*. Agosto, 2007.
- Avery, D. R., McKay, P. F., & Wilson, D. C. (2007). Engaging the Aging Workforce: The Relationship Between Perceived Age Similarity, Satisfaction With Coworkers, and Employee Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1542-1556.
- Baldoni, J. (2009). To Lead More Effectively, Increase Your Self-Confidence. *Harvard Business Review*. Extraído de http://blogs.hbr.org/baldoni/2009/07/to_lead_more_effectively.html
- Basford, T., & Offermann L. (2012). Beyond leadership: The impact of coworker relationship on employee motivation and intent to stay. *Journal of Management & Organization*. 2753-2780.
- Blau, G. (1981). An empirical investigation of job stress, social support, service length and job strain. *Organizational Behavior and Human Performance*, 27(2), 279-302.
- Blau, G. (1985). Relationship of extrinsic, intrinsic, and demographic predictors to various types of withdrawal behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 70(3), 442-450.
- Brady, C., Kinnaird, K., & Friedrich, W. (1980). Job Satisfaction and perception of social climate in a mental health facility. *Perceptual & Motor Skills*, 5(2), 559-543.
- Brayazit, M., & Mannix, E. (2003). Should I stay or should I go? Predicting team members intent to remain in the team. *Small Group Research*, 34 (3), 290-321
- Brayfield, A., & Crockett, W. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52, 396-424. doi: 10.1037/h0045899

Brett, J., & Stroh, L. (2003). Working 61 plus hours a week: Why do managers do it? .

Journal of Applied Psychology, 88, 67-78.

Brief, A. (1998). *Attitudes in and Around Organizations*. Thousand Oaks, California: Sage.

Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2012). The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *Industrial & Labor Relations Review*, 65 (2) 242-262

Burke, R. (1969/1970). Occupational and life strain, satisfaction, and mental health. *Journal of Business Administration*, 1, 35-41.

Chiaburu, D., & Harrison, D. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1082-1103.

Coutu, D. (2007). Making Relationships Work. *Harvard Business Review*. Extraído de <http://hbr.org/2007/12/making-relationships-work/ar/1>

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, R. (2003). Personality, culture and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 404-425.

Dotan, H. (2007). *Friendship ties at work: Origins, evolution and consequences for managerial effectiveness*. Doctoral dissertation, University of California, Los Angeles, Los Angeles: CA.

Edwards, J. & Cable, D. (2009). The value of value congruence. *Journal of Applied Psychology*, 94 (3), 654-677.

Esteban, M. (2010). *Geografías del desarrollo humano: Una Aproximación a la Psicología Cultural* (Primera ed.): Editorial Aresta SC.

Farris, G. (1971). A predictive study of turnover. *Personnel Psychology*, 24, 311-328.

Ferres, N., Connell, J. & Travaglione, A. (2004). Co-worker trust as a social catalyst for

- constructive employee attitudes. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (6), 608-622.
- Glaman, J., Jones, A., & Rozelle, R. (1996). The Effects of Co-Worker Similarity on the Emergence of Affect in Work Teams. *Group & Organization Management*, 21(2), 192-215. doi: 10.1177/1059601196212005
- Graen, G., & Hulin, C. (1968). Addendum to "An empirical investigation of two implications of the two-factor theory of job satisfaction". *Journal of Applied Psychology*, 52, 341-342.
- Hackman, J. (1987). The design of work teams. En J. Lorsch (Ed.), *Handbook of Organizational Behavior*, 315-342. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R., & Capwell, D. (1957). *Job attitudes: Review of research and opinion*: Psychological Service of Pittsburgh.
- Hällsten, F., & Tengblad, S. (2006). *Co-workership in practice*. Lund: Studentlitteratur.
- Inman, J. (2001). *Relationships among employees' job satisfaction, satisfaction with coworkers, and interpersonal relationship styles*. Tesis Doctoral, Florida State University, Florida.
- Johns, G. (1978). Attitudinal and nonattitudinal predictors of two forms of absence from work. *Organizational Behavior and Human Performance*, 22, 431-444.
- Kagitcibasi, C. (1994). A critical appraisal of individualism and collectivism: Theory, method, and applications. *Individualism and collectivism: theory, method, and applications*, 19, 52-65. Thousands Oaks, CA: Sage Publications.
- Kaul, M., & Lakey, B. (2003) Where is the Support in Perceived Support? The Role of Generic Relationship Satisfaction and Enacted Support in Perceived Support's Relation to Low Distress. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 22(1), 59-78.
- Koch, J., & Steers, R. (1978). Job attachment, satisfaction, and turnover among public sector employees. *Journal of Vocational Behavior*, 12(1), 119-128.

- Kruse, S. (1986). An analysis of job characteristics, leadership, teamwork, and job satisfaction in the cooperative extension service. *Dissertation Abstracts International*, 224.
- Lankau, M. L. (1996). An examination of mentoring, peer developmental relationships, and team participation as sources of learning in an organization. *Dissertation Abstracts International*, 177.
- Leiter, P., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308.
- Lester, S., Meglino, B., & Korsgaard, M. (2002). The antecedents and consequences of group potency: A longitudinal investigation of newly formed work groups. *Academy of Management Journal*, 45 (2), 352-368.
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En MD Dunnette (ed), *Handbook of I/O Psychology*, 1297-1349, Chicago: Rand-McNally 1st ed.
- López, E. (1982). A test of the self-consistency theory of the job performance-job satisfaction relationship. *Academy of Management Journal*, 25(2), 335-348.
- Madlock, P., & Booth-Butterfield, M. (2008). *The Effects of Coworker Relational Maintenance Strategies on Employee Outcomes*. Presentado en el Annual meeting of the International Communication Association. Quebec, Canada.
- Mahamuda, M., & Kabur, M. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Australian Journal of Business and Management Research*, 1(9), 113-123.
- Markus, H., & Kitayama, S. (1998). The cultural psychology of personality. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29, 63-87.
- Mousavi, S., Yarmohammadi, S., Nosrat, A., & Tarasi, Z. (2012). The relationship between emotional intelligence and job satisfaction on physical education teachers. *Annals of*

- Biological Research*, 3 (2), 780-788.
- Mowday, R., Steers, R., & Porter, L. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 234-247.
- Muchinsky, P. (1977). Employee absenteeism: A review of literature. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 316-340.
- Musriha, H. (2013) Influence of teamwork, environment on job satisfaction and job performance of the cigarette rollers at clove cigarette factories in East Java, Indonesia. *Developing Country Studies*, 3(2).
- Naylor, J., Pritchard, R., & Ilgen, D. (1980). *A Theory of Behavior in Organizations*. New York: Academic Press.
- Ng, T., Sorensen, K., & Yim, F. (2009). Does the job satisfaction-job performance relationship vary across cultures? *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 40(5), 761-796.
- Organ, D. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10, 85-97.
- Porter, L., & Steers, R. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80, 151-176.
- Riordan, C., & Griffeth, R. (1995). The opportunity for friendship in the workplace: An underexplored construct. *Journal of Business and Psychology*, 10, 141-154.
- Ross, J. (1997). Does friendship improve job performance? *Harvard Business Review*, 75, 8-9.
- Scarpello, V., & Campbell, J. (1983). Job satisfaction: Are all the parts there? . *Personnel Psychology*, 36, 577-600.
- Schimmack, U., Radhakrishnan, P., Oishi, S., Dzokoto, V., & Ahadi, S. (2002). Culture, personality, and subjective well-being: Integrating process models of life satisfaction.

- Journal of Personality and Social Psychology*, 82(4), 582-593.
- Scott, D., Bishop, J., & Chen, X. (2003). An examination of the relationship of employee involvement with job satisfaction, employee cooperation, and intention to quit in U.S. invested enterprise in China. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11 (1), 3-19.
- Scott, D., & Taylor, S. (1985). An examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absenteeism: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 28(3), 599-612.
- Simon, L., Judge, T., & Halvorsen-Ganepola, M. (2010). In good company? A multi-study, multi-level investigation of the effects of coworker relationships on employee well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 534–546. doi: 10.1016/j.jvb.2010.01.006
- Smith, P., Kendall, L., & Hulin, C. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Chicago: Rand McNally.
- Spector, P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693–713.
- Spector, P., Cooper, C., Poelmans, S., Allen, T., O'Driscoll, M., Sanchez, J., Siu, O., Dewe, P., Hart, P., & Lu, L. (2004). A cross-national comparative study of work-family stressors, working hours, and well-being: China and Latin America versus the Anglo world. *Personnel Psychology*, 57(1), 119-142.
- Starcevich, M. (1972). Job factor importance for job satisfaction and dissatisfaction across different occupational levels. *Journal of Applied Psychology*, 56(6), 467-471.
- Sternberg, R. J., & Grigorenko, E. L. (2005). Intelligence and culture: How culture shapes what intelligence means, and the implications for a science of well-being. En F. A. Huppert, N. Baylis & B. Keverne (Eds.), *The science of well-being*, 379-404, Nueva York: Oxford University Press.

- Suh, E., Diener, E., Oishi, S., & Triandis, H. C. (1998). The shifting basis of life satisfaction judgments across cultures: Emotions versus norms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 482-493.
- Tan, H. & Lim, A. (2009). Trust in coworkers and trust in organizations. *The Journal of Psychology*, 143 (1), 45-66.
- Triandis, H. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder: Westview.
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Ware, J., & Robinson, K. (2012). Where Teamwork Thrives in the Money Management Industry. *The Secrets of Great Teams. Harvard Business Review*. Extraído de http://blogs.hbr.org/cs/2012/04/where_teamwork_thrives_in_the.html
- Waters, L., & Roach, D. (1971). Relationship between job attitudes and two forms of withdrawal from the work situation. *Journal of Applied Psychology*, 55, 92-94.
- Waters, L., & Roach, D. (1973). Job attitudes as predictors of termination and absenteeism: Consistency over time and across organizational units. *Journal of Applied Psychology*, 57, 341-342.
- Weiss, D., Dawis, R., England, G., & Lofquist, L. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- Wright, T. Cropanzano, R. (2007). The happy/productive worker thesis revisited. *Research in Personnel and Human Resource Management*, 26, 269–307.
- Yafang, T., & Shih-wang, W. (2010). The relationships between organisational citizenship behavior, job satisfaction and turnover intention. *Journal of clinical nursing*, 19 (23-24), 3564-3574.
- Yamamoto, J., & Feijoo, A. R. (2007). Componentes émicos del bienestar: Hacia un modelo alternativo de desarrollo. *Revista de Psicología*, 15(2), 198-231.

Yamamoto, J., Feijoo, A. R., & Lazarte, A. (2008). Subjective Wellbeing: An Alternative Approach. En J. Copestake (Ed.), *Wellbeing and Development in Peru. Local and Universal Views Confronted*, 61-101. New York: Palgrave McMillian.

Zedeck, S., Jackson, S., & Summers, E. (1983). Shift work schedules and their relationship to health, adaptation, satisfaction, and turnover intention. *Academy of Management Journal*, 26(6), 297-310.



Anexos

Anexo A. Guía de entrevista

Introducción: La siguiente entrevista forma parte de un grupo de entrevistas que realizaré como parte de mi proyecto de Tesis, en el cual busco analizar determinados aspectos que serán útiles dentro del campo de los Recursos Humanos. La entrevista durará aproximadamente 10 minutos, pero en caso surja algún inconveniente me lo comunicas en seguida y damos fin a la entrevista.

Quisiera hacerte recordar que todo lo que se mencione en esta charla se guardará con total confidencialidad y será solamente de uso exploratorio para la investigación. Asimismo, una vez finalizada la investigación te haremos llegar, en caso desees, los resultados del mismo.

¿Tienes alguna consulta o duda con respecto hasta el momento?

A continuación, te haré dos preguntas sobre las preferencias laborales que tengas con respecto a tus compañeros de trabajo. Por favor, contestar las preguntas con total naturalidad y sinceridad ya que lo que buscamos es obtener información más precisa sobre tus preferencias.

1. Si tuvieras que elegir a un compañero de trabajo ideal ¿a quién elegirías? Por favor no incluyas a tus jefes directos como Compañeros de trabajo.
2. ¿Qué características tiene esta persona para que lo elijas como el compañero de trabajo ideal?

Muchas gracias por tu colaboración, de no tener ninguna duda, damos por terminada la entrevista.

Anexo B. Cuestionario “El compañero de trabajo ideal”

Proyecto de tesis: El compañero de trabajo ideal

La siguiente encuesta forma parte de mi proyecto de tesis, el cual tiene por objetivo identificar las características del compañero de trabajo ideal. Además, te recuerdo que la encuesta es anónima y la honestidad de tus respuestas es muy importante.

Un buen compañero de trabajo es un aspecto importante en el trabajo y no hay estudios en el Perú sobre este tema. Y, dado que se sabe que lo que se espera de un buen compañero es distinto, por ejemplo, en Estados Unidos y en Perú, tu colaboración ayudará a desarrollar futuras estrategias de recursos humanos que tengan en cuenta las características de nuestra cultura.

Muchas gracias por tu colaboración

* Required

Datos demográficos

Género *

- Masculino
 Femenino
 Otros

Edad *

Distrito de residencia *

Cercado de Lima

Lugar de nacimiento *

Amazonas

Universidad *

Universidad Nacional del Callao

De no ser de Lima, ¿A qué edad vino a Lima?

Tipo de Colegio *

- Solo hombres
 Solo mujeres
 Mixto

Carrera Universitaria *

Arquitectura

Años de experiencia laboral *

Empresa en la que labora actualmente *

Tiempo de permanencia en la actual empresa *

Cargo desempeñado *

Abogado

Area de trabajo *

Administración

Rubro de la empresa actual *

Agropecuario

Proyecto de tesis: El compañero de trabajo ideal

* Required

A continuación, se te mostrará una serie de preguntas acerca de cómo piensas, EN TÉRMINOS IDEALES, que debe ser un compañero de trabajo.

Para responder utiliza la siguiente escala:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: De acuerdo
- 4: Totalmente de acuerdo

El compañero de trabajo IDEAL debe:

Ser flexible, abierto al cambio y que acepte ideas de otros *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Ser eficiente *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Ser perseverante, empeñoso *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Saber trabajar en equipo *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Ser empático (capaz de ponerse en el lugar del otro) *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Ser respetuoso *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Ser proactivo (capaz de tomar iniciativas y emprender acciones para lograr lo deseado) *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Saber escuchar *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Ser una persona honesta *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Ser una persona responsable *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Ser sociable *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Ser mujer *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Tener experiencia en el puesto que desempeña *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Ser inteligente *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Ser una persona en la que se puede confiar *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Tener un buen liderazgo *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Ser ordenado *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Tener paciencia *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Ser una persona en la que se puede confiar *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Tener un buen liderazgo *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Ser ordenado *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Ser físicamente atractivo(a) *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Expresarse y comunicarse adecuadamente *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Ser divertido, alegre *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Ser alguien con la que me lleve bien *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Ser sincero *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Saber enseñar *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

Ser hombre *

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) De acuerdo
- (4) Totalmente de acuerdo

[« Back](#) [Continue »](#)

Anexo C. Ficha de Datos

Nº: ____

Sexo: Masculino Femenino

Edad: ____

Distrito de Residencia: _____

Lugar de nacimiento: _____

- De no ser Lima, ¿a qué edad vino a Lima?: _____

Colegio de procedencia: _____

Tipo de colegio (Mixto, Solo hombres, Solo mujeres): _____

Universidad (Estudios Pre-grado): _____

Carrera Universitaria: _____

Experiencia laboral: ____ años y ____ meses

Empresa en la que labora actualmente: _____

Tiempo de permanencia en la empresa actual: ____ años y ____ meses

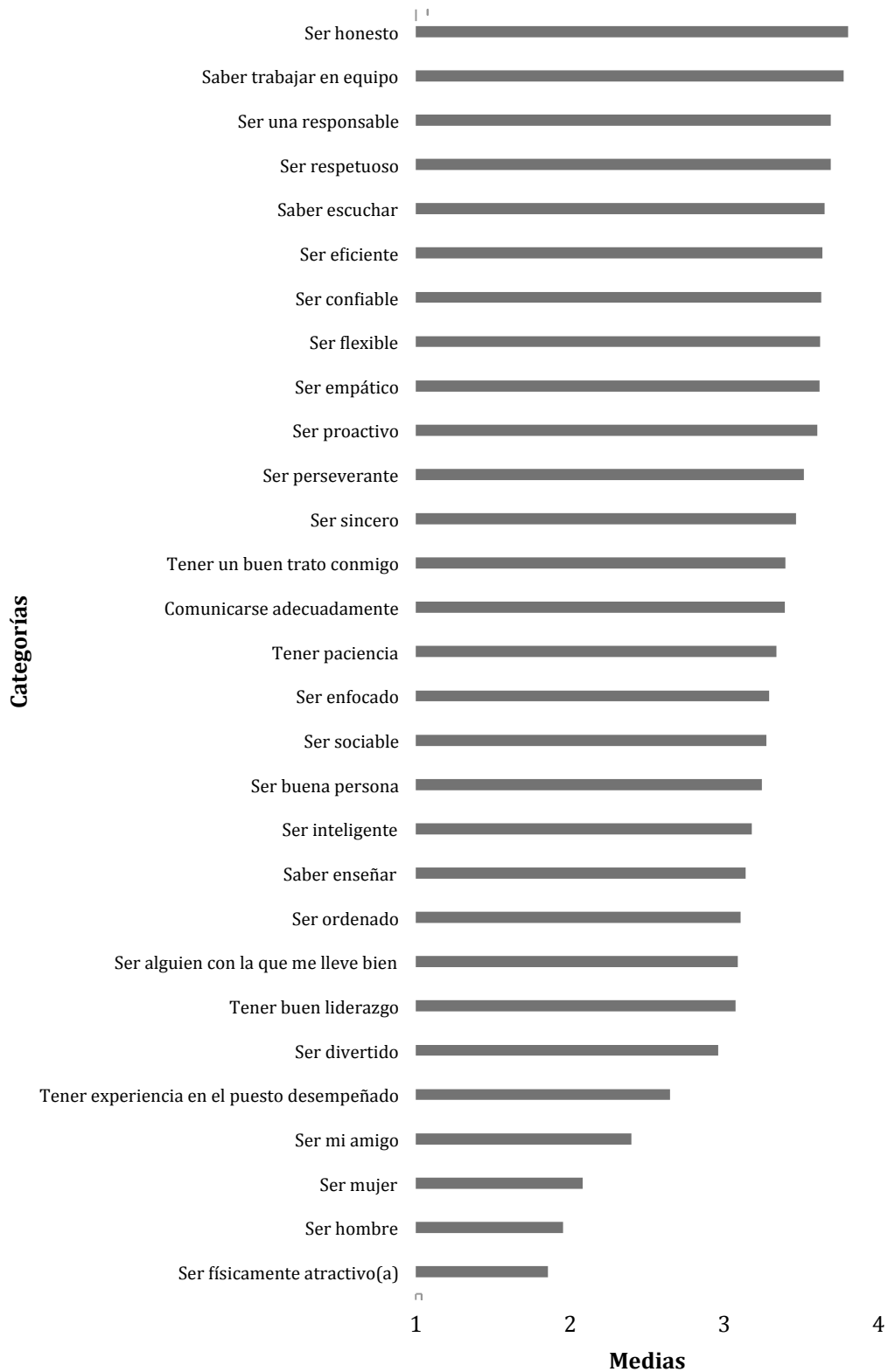
Cargo Desempeñado: _____

Área a la que pertenece: _____

Rubro de la empresa: _____

Anexo D. Media de ítems del cuestionario “El compañero de trabajo ideal”

□



Nota. (1) Totalmente en desacuerdo; (2) En desacuerdo; (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo.

Anexo E. Prueba de Normalidad

Z de Kolmogorov-Smirnov en la distribución de puntajes del total de la muestra

	N	ME	DE	Z
Factores del Compañero de Trabajo Ideal				
Buenas Relaciones Personales	151	3.30	.407	.092*
Correcto, Organizado y Seguro de Sí Mismo	151	3.44	.338	.115*
Trabajo en Equipo, Empático y Flexible	151	3.59	.366	.177*
Productivo y que Sabe Enseñar	151	3.39	.358	.114*

* $p < 0.05$

