

TRABAJO EN EQUIPO Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD

-Micro Investigaciones UEP Campus Gutenberg-

Equipo Investigador

Martínez Lugo, Rocío Mabel Leticia

Universidad Evangélica del Paraguay - Campus Gutenberg
rociomartinez123com@gmail.com

Sánchez Candia, Jazmín

Universidad Evangélica del Paraguay - Campus Gutenberg
jazsanchez202254@gmail.com

Asesor y Revisor de la investigación:

Dr. Emilio Iberbuden

Universidad Evangélica del Paraguay - Campus Gutenberg
emilioiberbuden@gmail.com

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la percepción de los participantes sobre la relación entre el trabajo en equipo y la productividad, considerando aspectos relacionados con la comunicación, la colaboración, la coordinación, la distribución de tareas, el aprovechamiento de habilidades y conocimientos y la presencia de conflictos dentro de los equipos de trabajo. Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal. Participaron 50 personas, a quienes se aplicó un cuestionario estructurado de 10 preguntas cerradas mediante un formulario digital. Los resultados fueron analizados mediante frecuencias y porcentajes. Los resultados muestran una percepción favorable respecto de la relación entre trabajo en equipo y productividad. El 64 % de los participantes manifestó que existe una buena comunicación siempre o casi siempre, mientras que el 78 % señaló que los integrantes colaboran siempre o casi siempre para alcanzar los objetivos. Asimismo, el 98 % manifestó estar de acuerdo con que una buena coordinación permite realizar las tareas en menor tiempo y el 98 % consideró que un equipo coordinado logra cumplir sus objetivos con mayor eficiencia. El 98 % también manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que un buen trabajo en equipo contribuye a mejorar la productividad. Se concluye que los participantes perciben una relación favorable entre el trabajo en equipo y la productividad, especialmente cuando existen condiciones adecuadas de comunicación, colaboración y coordinación.

Palabras clave: trabajo en equipo, productividad, comunicación, colaboración, coordinación.

ABSTRACT

Teamwork is an important element within organizations, as it allows individuals to coordinate their knowledge, skills, and efforts to achieve common objectives and may be related to organizational productivity. This study aimed to analyze participants' perceptions of the relationship between teamwork and productivity, considering aspects related to communication, collaboration, coordination, task distribution, the use of skills and knowledge, and the presence of conflicts within work teams. The research followed a quantitative approach, with a non-

experimental, cross-sectional design. The sample consisted of 50 participants who responded to a structured 10-item questionnaire through a digital survey. The results were analyzed using frequencies and percentages. The results show a favorable perception of the relationship between teamwork and productivity. Sixty-four percent of participants reported that good communication exists always or almost always, while 78% indicated that team members always or almost always collaborate to achieve objectives. Likewise, 98% agreed that good coordination allows tasks to be completed in less time, and 98% considered that a coordinated team achieves its objectives more efficiently. In addition, 98% agreed or strongly agreed that effective teamwork contributes to improving productivity, while 96% rated team productivity as high or very high when there is good communication and collaboration. However, 56% reported that problems or conflicts among team members always or almost always affect productivity. It is concluded that participants perceive a favorable relationship between teamwork and productivity, particularly when adequate communication, collaboration, and coordination are present. These findings provide useful information for understanding the importance of strengthening collaborative work within organizations.

Keywords: teamwork, productivity, communication, collaboration, coordination.

INTRODUCCIÓN

El trabajo en equipo constituye un elemento importante dentro de las organizaciones, debido a que permite que las personas coordinen sus conocimientos, habilidades y esfuerzos para alcanzar objetivos comunes. En el ámbito organizacional, las actividades suelen presentar diferentes niveles de interdependencia, por lo que la coordinación entre los integrantes adquiere relevancia para lograr un adecuado desarrollo de las tareas (Robbins & Judge, 2013; Chiavenato, 2009a). La comunicación constituye uno de los principales mecanismos utilizados por los equipos para coordinar sus acciones e intercambiar información necesaria para el cumplimiento de sus objetivos.

La comunicación dentro de los equipos no se limita únicamente a la transmisión de información, sino que también puede contribuir a la coordinación de las actividades y al desempeño colectivo. Una revisión de investigaciones sobre comunicación y desempeño de equipos encontró una relación significativa entre ambos aspectos y señaló que la calidad de la comunicación presenta una relación más fuerte con el desempeño que la frecuencia de comunicación por sí sola (Marlow et al., 2018). Estos resultados permiten considerar la comunicación como un aspecto relevante para comprender el funcionamiento de los equipos.

Asimismo, la coordinación adquiere importancia cuando las tareas requieren la participación conjunta de diferentes integrantes. El funcionamiento de los equipos depende, entre otros aspectos, de la capacidad de sus integrantes para organizar sus actividades, compartir información y coordinar sus esfuerzos hacia objetivos comunes (Katzenbach & Smith, 1993; Thompson, 2017).

Desde la perspectiva de la productividad, el trabajo en equipo puede relacionarse con la manera en que se organizan y desarrollan las actividades dentro de una organización. La administración y la gestión de personas buscan favorecer el desempeño y el cumplimiento de los objetivos organizacionales mediante una adecuada organización de los recursos y de las actividades (Robbins & Coulter, 2014; Dessler, 2020).

En este contexto, aspectos como la comunicación, la colaboración, la coordinación y la adecuada distribución de las tareas adquieren relevancia para comprender cómo los integrantes

perciben el funcionamiento de los equipos de trabajo. El desarrollo de equipos efectivos también requiere considerar las relaciones entre sus integrantes y las posibles dificultades que pueden presentarse durante el trabajo colectivo (Hackman, 2002; West, 2012). Asimismo, los conflictos pueden constituir una dificultad para la cohesión y el funcionamiento de los equipos cuando no son gestionados adecuadamente (Lencioni, 2002).

Por ello, el presente estudio tiene como objetivo analizar la percepción de los participantes sobre la relación entre el trabajo en equipo y la productividad, considerando aspectos relacionados con la comunicación, la distribución de tareas, la colaboración, la coordinación, el aprovechamiento de habilidades y conocimientos y la presencia de conflictos dentro de los equipos de trabajo.

MÉTODO

• Diseño

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y de corte transversal, orientado a describir la percepción de los participantes sobre la relación entre el trabajo en equipo y la productividad. La información fue recolectada en un único momento mediante la aplicación de un cuestionario estructurado, y los resultados fueron organizados mediante frecuencias y porcentajes.

• Participantes

La investigación contó con la participación de 50 personas. En cuanto a la edad, el 26 % de los participantes se encontraba entre 18 y 25 años, el 44 % entre 26 y 33 años y el 30 % entre 34 y 45 años. Respecto al sexo, el 78 % correspondió al femenino y el 22 % al masculino.

En relación con la ocupación, el 58 % de los participantes manifestó trabajar en una empresa privada, el 26 % indicó ser emprendedor/a, el 10 % señaló no tener una ocupación actualmente y el 6 % correspondió a funcionarios/as públicos. Respecto a la antigüedad laboral, el 24 % indicó tener menos de un año de antigüedad, el 24 % entre 1 y 3 años, el 28 % entre 4 y 6 años y el 24 % más de 6 años.

• Instrumento

Para la recolección de los datos se utilizó un cuestionario estructurado compuesto por 10 preguntas cerradas, orientadas a conocer la percepción de los participantes sobre diferentes aspectos relacionados con el trabajo en equipo y la productividad.

Las preguntas abordaron aspectos como la comunicación entre los integrantes, la distribución de tareas, la colaboración, la coordinación, los factores asociados a la productividad, el aprovechamiento de habilidades y conocimientos, los conflictos y la relación percibida entre trabajo en equipo y productividad.

Para las preguntas correspondientes se utilizaron escalas de frecuencia y de acuerdo, incluyendo opciones como “Siempre”, “Casi siempre”, “A veces”, “Casi nunca” y “Nunca”, así como “Totalmente de acuerdo”, “De acuerdo”, “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “En desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo”.

• Procedimiento

La recolección de datos se realizó mediante una encuesta digital en Google Forms. La participación fue voluntaria y anónima. Los datos cuantitativos fueron procesados mediante estadística descriptiva.

El cuestionario fue aplicado a los participantes mediante un formulario digital. Una vez finalizado el período de recolección, se obtuvieron 50 respuestas, las cuales fueron organizadas para su posterior análisis.

Los datos fueron analizados mediante frecuencias y porcentajes, permitiendo identificar las principales tendencias en las respuestas de los participantes. Posteriormente, los resultados fueron interpretados de acuerdo con los objetivos establecidos para la investigación.

RESULTADOS

Los resultados obtenidos muestran una percepción mayoritariamente favorable respecto al funcionamiento de los equipos y su relación con la productividad.

En relación con la comunicación, el 64 % de los participantes manifestó que existe una buena comunicación siempre o casi siempre. Asimismo, el 44 % identificó la buena comunicación como el factor más importante para lograr un equipo de trabajo productivo.

Respecto a la colaboración, el 78 % señaló que los integrantes de un equipo colaboran siempre o casi siempre para alcanzar los objetivos.

En cuanto al aprovechamiento de habilidades y conocimientos, el 94 % manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que el trabajo en equipo permite aprovechar mejor las habilidades y conocimientos de cada integrante.

La coordinación presentó resultados particularmente elevados. El 98 % de los participantes manifestó algún grado de acuerdo con que una buena coordinación permite realizar las tareas en menor tiempo. Asimismo, el 98 % consideró que un equipo que trabaja de manera coordinada logra cumplir sus objetivos con mayor eficiencia.

Respecto a la productividad, el 96 % calificó como alta o muy alta la productividad de un equipo cuando existe buena comunicación y colaboración entre sus integrantes.

En relación con los conflictos, el 56 % manifestó que los problemas o conflictos entre los integrantes afectan siempre o casi siempre la productividad.

Finalmente, el 98 % de los participantes manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que un buen trabajo en equipo contribuye a mejorar la productividad.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos permiten observar una percepción favorable de los participantes respecto a la relación entre el trabajo en equipo y la productividad. En particular, la comunicación aparece como un elemento relevante dentro del funcionamiento de los equipos, ya que el 64 % de los participantes manifestó que existe una buena comunicación siempre o casi siempre. Asimismo, la buena comunicación fue identificada por el 44 % de los encuestados como el factor más importante para lograr un equipo de trabajo productivo. Estos resultados permiten considerar que la comunicación constituye un componente importante para facilitar la coordinación y el cumplimiento de los objetivos dentro de los equipos (Robbins & Judge, 2013; Chiavenato, 2009a).

En relación con la colaboración, el 78 % de los participantes señaló que los integrantes de un equipo colaboran siempre o casi siempre para alcanzar los objetivos. Este resultado muestra una percepción mayoritariamente positiva sobre la disposición de los integrantes para trabajar de manera conjunta. La colaboración también se relaciona con el aprovechamiento de las capacidades individuales, debido a que el 94 % de los participantes manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que el trabajo en equipo permite aprovechar mejor las habilidades y conocimientos de cada integrante. Esta importancia de la participación conjunta y de las capacidades de los integrantes se relaciona con los planteamientos sobre equipos y desempeño organizacional desarrollados por Katzenbach y Smith (1993).

Otro resultado relevante se encuentra en la relación entre coordinación y productividad. El 98 % de los participantes expresó algún grado de acuerdo con que una buena coordinación permite

realizar las tareas en menor tiempo. De manera similar, el 98 % consideró que un equipo que trabaja de manera coordinada logra cumplir sus objetivos con mayor eficiencia. Estos resultados muestran que, desde la percepción de los participantes, la coordinación constituye un elemento relacionado con el uso eficiente del tiempo y con el cumplimiento de los objetivos organizacionales. Esta relación entre organización del trabajo, desempeño y resultados puede vincularse con los enfoques de administración y comportamiento organizacional planteados por Robbins y Coulter (2014).

La comunicación y la colaboración también presentan una relación importante con la percepción de productividad. El 96 % de los participantes calificó como alta o muy alta la productividad de un equipo cuando existe una buena comunicación y colaboración entre sus integrantes. Este resultado coincide con la importancia atribuida al funcionamiento de los equipos y a las condiciones que favorecen su desempeño, abordadas por Hackman (2002) y West (2012). Asimismo, Thompson (2017) aborda de manera específica la productividad, la comunicación y la gestión de conflictos dentro de los equipos.

Sin embargo, los resultados también muestran la existencia de factores que pueden afectar el funcionamiento de los equipos. En este sentido, el 56 % de los participantes señaló que los problemas o conflictos entre los integrantes afectan siempre o casi siempre la productividad. Este dato permite observar que, aunque existe una valoración positiva del trabajo colaborativo, los conflictos pueden constituir una dificultad para mantener un funcionamiento eficiente del equipo. En este sentido, Lencioni (2002) aborda las dificultades que pueden presentarse dentro de los equipos y su relación con la cohesión y los resultados colectivos.

En conjunto, los resultados muestran una relación percibida entre comunicación, colaboración, coordinación y productividad. La mayoría de los participantes identifica estos elementos como aspectos favorables para el desarrollo de las actividades y el cumplimiento de los objetivos. No obstante, los resultados corresponden a las percepciones de los participantes y, por lo tanto, no permiten establecer por sí solos una relación causal entre el trabajo en equipo y la productividad. Aun así, proporcionan evidencia descriptiva relevante para comprender cómo los participantes perciben la importancia del trabajo conjunto dentro de las organizaciones.

CONCLUSIÓN

La presente investigación permitió analizar la percepción de los participantes sobre la relación entre el trabajo en equipo y la productividad. A partir de los resultados obtenidos, se observa una valoración mayoritariamente favorable del trabajo colaborativo y de los elementos que contribuyen a su funcionamiento.

La comunicación se destacó como uno de los principales factores relacionados con el trabajo en equipo, tanto por la percepción de su presencia dentro de los equipos como por haber sido seleccionada por el 44 % de los participantes como el factor más importante para lograr un equipo productivo. Asimismo, la colaboración obtuvo una valoración favorable, ya que el 78 % indicó que los integrantes colaboran siempre o casi siempre para alcanzar los objetivos.

Los resultados también evidencian una fuerte percepción de la importancia de la coordinación. El 98 % de los participantes manifestó algún grado de acuerdo con que una buena coordinación permite realizar las tareas en menor tiempo y el mismo porcentaje consideró que un equipo coordinado logra cumplir sus objetivos con mayor eficiencia. Además, el 94 % señaló que el trabajo en equipo permite aprovechar mejor las habilidades y conocimientos de sus integrantes.

En cuanto a la relación directa entre trabajo en equipo y productividad, el 98 % de los participantes manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo con que un buen trabajo en equipo

contribuye a mejorar la productividad. De igual manera, el 96 % calificó como alta o muy alta la productividad de un equipo cuando existe una buena comunicación y colaboración entre sus integrantes.

No obstante, la investigación también permitió identificar la presencia de conflictos como un aspecto que puede afectar el desempeño de los equipos, debido a que el 56 % de los participantes manifestó que los problemas o conflictos afectan siempre o casi siempre la productividad. Por ello, además de promover la colaboración, resulta importante prestar atención a la comunicación, la coordinación y la gestión de los conflictos dentro de los equipos de trabajo.

En conclusión, los resultados permiten señalar que los participantes perciben el trabajo en equipo como un elemento estrechamente relacionado con la productividad, especialmente cuando existe una adecuada comunicación, colaboración y coordinación entre sus integrantes. Estos hallazgos aportan información útil para comprender la importancia de fortalecer el trabajo colaborativo dentro de las organizaciones y pueden servir como base para futuras investigaciones que profundicen en esta relación.

BIBLIOGRAFÍA DE RESPALDO

- Adair, J. (1986). *Effective teambuilding*. Gower.
- Belbin, R. M. (2010). *Team roles at work (2nd ed.)*. Butterworth-Heinemann.
- Buckingham, M., & Coffman, C. (1999). *First, break all the rules: What the world's greatest managers do differently*. Simon & Schuster.
- Chiavenato, I. (2009a). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones (2.ª ed.)*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009b). *Gestión del talento humano (3.ª ed.)*. McGraw-Hill.
- Covey, S. R. (2004). *The 7 habits of highly effective people: Restoring the character ethic*. Free Press.
- Deming, W. E. (1986). *Out of the crisis*. Massachusetts Institute of Technology, Center for Advanced Engineering Study.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management (16th ed.)*. Pearson.
- Drucker, P. F. (2006). *The effective executive*. Collins.
- Fisher, R., Ury, W., & Patton, B. (2011). *Getting to yes: Negotiating agreement without giving in (3rd ed.)*. Penguin Books.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence*. Bantam Books.
- Hackman, J. R. (2002). *Leading teams: Setting the stage for great performances*. Harvard Business School Press.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento organizacional*. Cengage Learning.
- Katzenbach, J. R., & Smith, D. K. (1993). *The wisdom of teams: Creating the high-performance organization*. Harvard Business School Press.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial (14.ª ed.)*. McGraw-Hill.
- Lencioni, P. (2002). *The five dysfunctions of a team: A leadership fable*. Jossey-Bass.
- Marlow, S. L., Lacerenza, C. N., Paoletti, J., Burke, C. S., & Salas, E. (2018). *Does team communication represent a one-size-fits-all approach? A meta-analysis of team communication and performance*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 144, 145–170. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2017.08.001>
- Mullins, L. J., & Christy, G. (2016). *Management and organisational behaviour (11th ed.)*. Pearson.

- Pink, D. H. (2009). *Drive: The surprising truth about what motivates us*. Riverhead Books.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administración (12.^a ed.)*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Comportamiento organizacional (15.^a ed.)*. Pearson.
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). *Organizational culture and leadership (5th ed.)*. Wiley.
- Senge, P. M. (2006). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization (Rev. and updated ed.)*. Doubleday/Currency.
- Thompson, L. L. (2017). *Making the team: A guide for managers (6th ed.)*. Pearson.
- West, M. A. (2012). *Effective teamwork: Practical lessons from organizational research (3rd ed.)*. Blackwell Publishing.