



El concepto de trabajo en equipo: percepción de empleados en empresas de Monterrey

Mendoza Gómez, Joel;¹ Salazar Balderas, Brian Oziel²
y Rodríguez Pérez, Esmeralda Guadalupe³

¹Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración
Monterrey, Nuevo León, México, joelmendoza@gmail.com, Av. Universidad S/N
Ciudad Universitaria, (+52) 81 8329 4080

²Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración
Monterrey, Nuevo León, México, ozielsalazarb@gmail.com, Av. Universidad S/N
Ciudad Universitaria, (+52) 81 8329 4080

³Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración
Monterrey, Nuevo León, México, egrodriguez.pr@outlook.com, Av. Universidad S/N
Ciudad Universitaria, (+52) 81 8329 4080

Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex:

Revisión por pares

Fecha de aceptación: 9 de junio de 2019

Fecha de publicación en línea: 31 de julio de 2019

Resumen

Desde la perspectiva del desarrollo de la teoría es importante que los constructos utilizados se vayan reforzando y clarificando a través del tiempo. El trabajo en equipo desde la perspectiva académica se ha estudiado, sin embargo, para seguir clarificándolo como constructo, en esta investigación, por una parte, se ha utilizado el método de análisis de concepto, el cual implica acudir a una revisión de literatura para ir estableciendo una definición del mismo. Por otra parte, es importante identificar una perspectiva de aquellos que lo practican o lo conocen en un contexto de la realidad cotidiana, en ese sentido, también se obtuvo la percepción de empleados en empresas del área metropolitana de Monterrey. Con un enfoque cualitativo mediante un análisis de contenido, se obtuvo como resultado, las definiciones conceptuales y coloquiales del trabajo en equipo, además, se llevó a cabo una comparación entre ambas que arrojó ciertas diferencias entre las mismas.

Palabras clave: trabajo en equipo, análisis de concepto, equipo de trabajo.

Abstrac

From the perspective of theory development, it is important that the constructs used be reinforced and clarified over time. Teamwork from the academic perspective has been studied, however, to further clarify it as a construct, in this research, on the one hand, the method of concept analysis has been used, which involves a literature review to establish a definition of it. On the other hand, it is important to identify a perspective of those who practice it or know it in a context of everyday reality, in this sense, the perception of employees in companies in the metropolitan area of Monterrey was also obtained. With a qualitative approach through content analysis, we obtained as a result, the conceptual and colloquial definitions of teamwork, in addition, a comparison was made between the two that showed certain differences between them.

Key words: teamwork, concept analysis, work team.

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo en equipo está muy presente en las organizaciones mexicanas, debido a que se considera un medio para mejorar la eficiencia operativa de las mismas, lo que conlleva a que obtengan mejores resultados financieros y aumenten su competitividad en el mercado (Franco & Velásquez, 2000). En este estudio se analizó una serie de definiciones teóricas y se examinó un conjunto de definiciones propuestas por empleados de organizaciones en Monterrey, sobre el trabajo en equipo.

Un equipo se define como un grupo de personas que interactúan de manera adaptativa, interdependiente y dinámicamente con el fin de llegar a una meta en común (Salas, Burke & Cannon-Bowers, 2000). Los equipos, a través del trabajo colaborativo, trabajan mejor, ya que tiene un efecto positivo en los empleados, se sienten más satisfechos y motivados, además, promueve que trabajen de manera más eficiente, lo que permite que desarrollen soluciones innovadoras, por lo que se ha incrementado la importancia de los equipos de trabajo (Delarue, Van Hootegem, Procter & Burrige, 2008).

Con esta creciente importancia, existe una abundancia en el estudio del trabajo en equipo, sin embargo, en los diversos estudios que se han hecho, no ha sido posible lograr un consenso entre los estudiosos del tema, en el significado de dicho concepto. En la búsqueda de una aportación a dichos estudios, en este trabajo se revisó una línea de investigación que se ha desarrollado en el tiempo y que ha tenido como meta precisar el concepto.

Además, del estudio teórico, se llevó a cabo, como parte de un proyecto de investigación más amplio, una investigación en organizaciones mexicanas en el contexto del área metropolitana de Monterrey sobre lo que empleados de dichas organizaciones consideran que es el trabajo en equipo.

El propósito de esta investigación es continuar aportando en la definición teórica del trabajo en equipo, por medio de la revisión de literatura teórica de diversos estudios, y también, establecer una definición en base a lo que dijo un grupo de entrevistados sobre su perspectiva del trabajo en equipo, para ello se

aplicó el método de análisis de concepto, que permite sustentar y validar el concepto que se está estudiando (Xyrichis & Ream, 2008).

Por lo tanto, los objetivos de investigación son definir el trabajo en equipo en organizaciones mexicanas y comparar la definición teórica con la encontrada en el contexto mexicano, para definir las diferencias y/o similitudes existentes entre ambas.

El contenido de este documento está dividido en cinco partes, posterior a esta introducción, se encuentra el marco teórico donde se describe teoría relevante al trabajo en equipo y se establece una definición teórica de trabajo en equipo, después se presenta el método que se llevó a cabo y fundamenta los resultados obtenidos de los empleados y la comparación de conceptos, los cuales se presentan en seguida al método, y finalmente, se presentan las conclusiones finales.

2. MARCO TEÓRICO

El método de análisis de concepto

En el área académica de enfermería se ha tenido por varios años, una inquietud por la identificación de conceptos abstractos (Medina, 2005; Xyrichis & Ream, 2008) relacionados con su práctica profesional con el propósito de incrementar su conocimiento. Así, han utilizado un método de análisis de concepto (King, 1988; Risjord, 2009; Penrod & Hupcey, 2005), el cual se relatará de manera breve a continuación.

El concepto es considerado como una abstracción que permite conocer la esencia de los objetos o personas (King, 1988). Los conceptos se comparten mediante las palabras para comunicar ideas mediante el lenguaje. Los conceptos se han considerado como uno de los elementos básicos de la teoría (Whetten, 1989), ya que mediante ellos se establecen las relaciones entre los mismos conceptos, las cuales son otro elemento de la teoría que permite establecer las hipótesis que se prueban en una investigación.

El análisis de concepto es visualizado como un proceso riguroso por medio del cual se explora, clarifica y se define un concepto abstracto para fortalecer la comunicación y el

desarrollo de la teoría (Xyrichis & Ream, 2008). Este proceso tiene varias interpretaciones (Hupcey, Morse, Lenz, & Cerdas-Tasón, 1996), entre ellas se encuentra, la desarrollada por Avant y Walker citada en Baldwin (2008), en la que destacan las siguientes etapas de dicho análisis: seleccionar un concepto, determinar el propósito del análisis, identificar los usos del concepto y los atributos que lo definen para llegar a una definición basada en los atributos esenciales.

Dentro de las mencionadas interpretaciones, en el método de análisis de concepto destaca otra orientación basada en principios epistemológicos, pragmáticos, lingüísticos y lógicos. Mediante estos principios, se busca primero que el concepto esté claramente definido y diferenciado de otros, segundo buscar que el concepto sea aplicable en el campo científico y que pueda ser operacionalizado, en el aspecto lingüístico investigar si el uso del concepto es apropiado dentro de su contexto, por último, examinar si los límites del concepto permiten la integración teórica con otros conceptos (Penrod & Hupcey, 2005).

En la clarificación de este concepto, Risjord (2009) hace una observación sobre el contexto a considerar en este método, ya que señala que si el concepto se analiza en literatura teórica entonces su contexto es dicha literatura. En cambio, si el contexto es, por ejemplo, el área profesional, entonces el resultado del análisis puede identificarse como coloquial. Por lo tanto, es importante establecer con claridad el contexto en el que se desarrolla este método.

En la búsqueda de literatura realizada sobre el análisis de concepto, no apareció en el área de investigación administrativa dicho término, sin embargo, esta inquietud sobre los constructos o variables y sus definiciones la encontramos en Suddaby (2010), quien se enfoca a la claridad del constructo en las teorías de administración y organización. Menciona que una buena definición debe capturar efectivamente las propiedades y características esenciales del concepto, evitar la tautología en la definición y debe tener parsimonia.

De igual manera, en la línea de administración de operaciones, Wacker (2004) propone una teoría de definiciones conceptuales formales para establecer una estructura que permita una medición adecuada de la teoría que pueda ser utilizada en la construcción empírica de la teoría. De esta manera concluye que las definiciones no deben incluir el lenguaje común, que existe una fuerte necesidad de que las definiciones conceptuales permitan obtener una buena medición, se espera que conforme avance el estudio de un concepto, se vaya clarificando para distinguirlo de algunos otros y, por último, las definiciones y sus atributos deben pasar pruebas lógicas antes de cualquier análisis estadístico.

A continuación, se presenta la aplicación del método de análisis de concepto para la identificación de la definición de trabajo en equipo y sus características clave que aportan a la definición. Inicialmente se revisó la literatura de equipo para tener la definición y establecer la base para el estudio del concepto ya mencionado.

Equipo

Para definir el concepto de trabajo en equipo, primero es importante analizar lo que es un equipo, para lograr lo anterior, se presentará de manera evolutiva, como diversos autores han presentado su definición.

Con el paso de los años y la creciente necesidad de equipos, diversos autores han intentado llegar a una definición exacta de lo que son, sin embargo, la definición que predomina en el campo, de acuerdo con Salas, Burke y Cannon-Bowers (2000) es la siguiente: “grupo de 2 o más personas que interactúan adaptivamente, interdependientemente y dinámicamente con el fin de llegar a una meta en común” (p. 341), posteriormente, Salas, Cannon-Bowers y París (2000) agregan a esta definición que los miembros del equipo tienen un rol o una función específica para realizar y además, tienen una membresía limitada de por vida.

Por otro lado, estos autores resaltan la importancia de distinguir a un equipo de un grupo pequeño, las características que lo

distinguen es la interdependencia de tareas, la coordinación entre los miembros, las metas en común, la comunicación intensiva y los roles y responsabilidades especializadas de los miembros.

Posteriormente, Salas, Cooke y Rosen (2008) definen a los equipos como: “entidades sociales compuestas por miembros con alta interdependencia de tareas, objetivos comunes compartidos y valorados” (p. 541), además, estos autores mencionan la necesidad de la coordinación de tareas y la cooperación de los miembros para cumplir su misión como equipo. Por otro lado, desde otro campo de estudio, Xyrichis y Ream (2008) definen a un equipo como: “grupo que comparte metas y objetivos en común, determinados por las necesidades de la comunidad, cuyo logro se basa en la competitividad y habilidades de cada uno de los miembros” (p. 234), estos autores resaltan la diversidad de habilidades y conocimientos como un punto de partida para la formación de equipos, de igual manera, la colaboración interdependiente y la comunicación son factores importantes de los equipos.

Salas, Rosen, Burke y Goodwin (2009) definen a un equipo como: “un conjunto de dos o más individuos que interactúan de manera adaptativa y dinámica a través de roles específicos” (p. 40), de igual manera, estos autores resaltan la importancia de la interdependencia de los miembros como la esencia de un equipo, asimismo, mencionan, al igual que Xyrichis y Ream, que la diversidad de habilidades y conocimientos de los miembros crean el potencial para realizar un trabajo fuera de lo común.

Después, en el 2015, Salas, Shuffler, Thayer, Bedwell y Lazzara, presentan una definición muy parecida a la primera presentada en este apartado, la cual es la siguiente: “grupo de 2 o más personas que interactúan, dinámicamente, interdependientemente y adaptivamente con el fin llegar a una meta/objetivo/misión en común” (p. 600), por otro lado, estos autores mencionan que para que los equipos sean efectivos, los miembros deben realizar tanto tareas individuales como tareas en equipo, ya que, son factores críticos para un desempeño satisfactorio del equipo.

De igual manera, Usheva (2016) menciona que un equipo es un grupo pequeño que constituye una asociación de personas con un objetivo, unidos por el desarrollo de una tarea en particular, excediendo sus habilidades individuales, además, este autor menciona que un equipo significa un alto grado de división de tareas y una coordinación excelente de los miembros, los cuales se sienten parte del equipo. También define a la acción conjunta, la confianza y la unidad como los tres aspectos principales del equipo.

Por lo tanto, con lo anterior, el equipo puede presentar las siguientes características: se conforma por un grupo de dos o más personas, interactúan de manera dinámica y adaptativa, tienen una meta/objetivo/misión en común, existe una alta interdependencia de tareas, comunicación y diversidad de habilidades y conocimientos. La tabla 1 muestra las definiciones de equipo analizadas en este apartado.

Tabla 1. Definiciones de equipo.

Autores	Definición
Salas, Burke, Cannon-Bowers, 2000	Un grupo de 2 o más personas que interactúan adaptativamente, interdependientemente y dinámicamente con el fin de llegar a una meta en común
Paris, Salas, Cannon-Bowers, 2000	Un conjunto distinguido de dos o más personas que interactúan de manera dinámica, interdependiente y adaptativa hacia una meta/objetivo/misión común y valiosa, a quienes se les han asignado roles o funciones específicas para realizar, y quienes tienen una membresía limitada de por vida
Salas, Cooke, Rosen, 2008	Entidades sociales compuestas por miembros con alta interdependencia de tareas, objetivos comunes compartidos y valorados.
Xyrichis, Ream, 2008	Un grupo que comparte metas y objetivos en común, determinados por las necesidades de la comunidad, cuyo logro se basa en la competitividad y habilidades de cada uno de los miembros.
Burke, Goodwin, 2009	Un conjunto de dos o más individuos que interactúan de manera adaptativa y dinámica a través de roles específicos.
Salas, Shuffler, Thayer, Bedwell, Lazzara, 2015	Un grupo de 2 o más personas que interactúan, dinámicamente, interdependientemente y adaptativamente con el fin de llegar a una meta/objetivo/misión en común.
Usheva, 2016	Un grupo pequeño que constituye una asociación de personas con un objetivo, unidos por el desarrollo de una tarea en particular, excediendo sus habilidades individuales.

Fuente: Elaboración propia.

Trabajo en equipo

En las definiciones revisadas de equipo, se pudieron identificar ciertas características que presentan, sin embargo, el trabajo que cada equipo realiza es distinto, debido a la complejidad de su naturaleza, ya que, no todos se crean de la misma manera y los conocimientos, habilidades y pensamientos de cada miembro resultan en una forma única de trabajar y pensar del equipo. En este apartado se presentarán diferentes definiciones de trabajo en equipo de manera evolutiva, para llegar a definir las características similares que presentan.

Salas, Burke y Cannon-Bowers (2000) definen el trabajo en equipo como: “un constructo multidimensional cuya naturaleza dinámica hace que sea difícil de estudiar y colocar en una pila ordenada” (p. 351). De acuerdo con estos autores, el trabajo en equipo se compone de siete principios básicos, el primero de ellos consiste en que el trabajo en equipo es un conjunto de comportamientos, conocimientos y actitudes flexibles y adaptativos, además, el segundo principio menciona que el trabajo en equipo requiere

que los miembros se coordinen y se sientan seguros de dar y aceptar retroalimentación de sus compañeros.

El tercer principio establece que los miembros trabajan en conjunto y cuando se requiera, apoyan a sus compañeros, por otro lado, el cuarto principio menciona que el trabajo en equipo se caracteriza por una comunicación clara y concisa, el quinto principio propone que el trabajo en equipo requiere la coordinación de acciones colectivas interdependientes. Además, estos autores en el sexto principio indican que el trabajo en equipo requiere liderazgo para una mejor dirección, planeación y distribución de actividades, y, por último, el séptimo principio establece que el trabajo en equipo se ve influenciado por el contexto y los requerimientos de las actividades.

De igual manera, en el 2000, Paris, Salas y Cannon-Bowers resaltan que el trabajo en equipo es más que el conjunto de los comportamientos individuales de los miembros, y lo definen como: el “la perfecta integración de competencias cognitivas, conductuales y afectivas específicas que permiten a los miembros del equipo adaptarse

y optimizar su rendimiento” (p. 1069). Además, estos autores proponen que las principales dimensiones del trabajo en equipo se dividen en tres categorías principales, conocimientos, habilidades y actitudes, de las cuales se hablarán con detenimiento en el siguiente apartado.

Posteriormente, Salas, Cooke y Rosen (2008) presentan una definición parecida a la anterior, la cual es la siguiente: “los componentes interdependientes del desempeño necesarios para coordinar eficazmente el rendimiento de los miembros” (p. 541). Igualmente, estos autores resaltan que el trabajo en equipo se compone de un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyen a los procesos dinámicos del desempeño del equipo. También, estos autores mencionan que el desempeño del equipo se ve altamente afectado por los conocimientos compartidos, ya que estos permiten que los equipos se adapten, tomen decisiones compatibles y realicen acciones coordinadas.

Por otro lado, Xyrichis y Ream (2008) definen al trabajo en equipo desde una perspectiva diferente como un proceso dinámico que incluye dos o más profesionales que se complementan con sus experiencias y habilidades, los cuales comparten metas y realizan procesos de planeación y evaluación.

Después, en el 2009, Salas, Rosen, Burke y Goodwin, definen al trabajo en equipo como: “una promulgación dinámica, simultánea y recursiva de mecanismos de procesos que inhiben o contribuyen al desempeño del equipo y al rendimiento de los resultados” (p. 41). Además, estos autores mencionan que los miembros del equipo deben poseer tanto conocimientos, habilidades y actitudes individuales relevantes al desempeño técnico de sus tareas individuales como conocimientos, habilidades y actitudes en las dinámicas sociales del trabajo en equipo, por lo tanto, vuelven a definir las principales dimensiones del trabajo en equipo.

Salas, Shuffler, Thayer, Bedwell y Lazzara (2015) lo definen como: “un proceso adaptativo, dinámico y episódico que abarca

los pensamientos, sentimientos y comportamientos entre los miembros del equipo mientras interactúan hacia un objetivo en común” (p. 600), también, estos autores mencionan que el trabajo en equipo es necesario para un desempeño efectivo del equipo, ya que, este define cómo las tareas y las metas se lograrán en conjunto. Por otro lado, proponen nueve consideraciones que afectan el trabajo en equipo, las cuales son cooperación, conflicto, coordinación, comunicación, liderazgo, conocimientos, composición, contexto y cultura.

Desde un contexto diferente, Usheva (2016) propone que el trabajo en equipo es un proceso que conlleva varias etapas de desarrollo y requiere un gran apoyo de la administración de la empresa, ya que, este es una garantía para la mejora de indicadores como la competitividad, eficiencia y las cuotas del mercado de la empresa.

En conclusión, debido a que se identificaron similitudes en las definiciones revisadas, el trabajo en equipo presenta las siguientes características: es un proceso dinámico y adaptativo, tiene como base una meta en común, se compone de los conocimientos, habilidades y actitudes de los miembros, requiere coordinación y liderazgo, y se ve afectado por el contexto, la composición y la cultura del equipo, resulta necesario para un desempeño eficaz del equipo. En la tabla 2 se muestran las definiciones del trabajo en equipo analizadas en este apartado. De acuerdo con lo anterior, a continuación, se presentará la definición de trabajo en equipo teórica.

Definición de trabajo en equipo teórica/académica derivada de la revisión teórica

El trabajo en equipo es un proceso dinámico y adaptativo, en el cual un grupo de personas comparten una meta y se complementan con sus conocimientos, habilidades y actitudes, a través de la coordinación y el liderazgo para contribuir al desempeño eficaz del equipo.

Tabla 2. Definiciones de trabajo en equipo.

Autor	Definición
Salas, Burke, Cannon-Bowers, 2000	Un constructo multidimensional cuya naturaleza dinámica hace que sea difícil de estudiar y colocar en una pila ordenada.
Paris, Salas, Cannon-Bowers, 2000	La perfecta integración de competencias cognitivas, conductuales y afectivas específicas que permiten a los miembros del equipo adaptarse y optimizar su rendimiento.
Salas, Cooke Rosen, 2008	Los componentes interdependientes del rendimiento necesario para coordinar eficazmente el rendimiento de los miembros.
Xyrichis, Ream, 2008	Un proceso dinámico que incluye dos o más profesionales que se complementan con sus experiencias y habilidades, compartiendo metas .
Salas, Rosen, Burke, Goodwin, 2009	Una promulgación dinámica, simultánea y recursiva de mecanismos de procesos que inhiben o contribuyen al desempeño del equipo y al rendimiento de los resultados.
Salas, Shuffler, Thayer, Bedwell, Lazzara, 2015	Un proceso adaptativo, dinámico y episódico que abarca los pensamientos, sentimientos y comportamientos entre los miembros del equipo mientras interactúan hacia un objetivo en común.
Usheva, 2016	Es una garantía para la mejora de indicadores como competitividad, eficiencia, cuotas de mercado de la empresa.

Fuente: Elaboración propia.

Características del trabajo en equipo

El trabajo en equipo se ha definido y se ha presentado desde diversas perspectivas, cada una dependiente de los conocimientos y pensamientos de los autores, en esta investigación se consideraron ciertas características que se presentaron dos o más veces en la teoría revisada, las cuales se definen a continuación.

Proceso dinámico y adaptativo

El trabajo en equipo se considera un proceso dinámico y adaptativo, debido a que es un mecanismo por medio del cual los miembros se adaptan y ajustan sus tiempos de acción de acuerdo con el entorno de las tareas para satisfacer las demandas de los otros miembros, por lo tanto, resulta en una coordinada y sincronizada acción colectiva (Salas, Burke & Cannon-Bowers, 2000; Salas, Shuffler, Thayer, Bedwell & Lazzara, 2015).

Meta en común

Los miembros del equipo se unen para alcanzar una meta que comparten, ya que, ésta establece las expectativas compartidas que precisan y guían las acciones del equipo, además de que sirve como motivación y les da una orientación a seguir (Salas, Rosen, Burke & Goodwin, 2009). La meta puede estar

establecida de acuerdo a los requerimientos de la empresa o del proyecto a realizar.

Conocimientos, habilidades y actitudes

El trabajo en equipo se compone, de acuerdo con diversos autores, de conocimientos, habilidades y actitudes de los miembros, el desarrollo de cada uno de estos factores es importante para una buena relación interpersonal dentro del equipo, por lo que, se deben seleccionar miembros con buenas habilidades en solución de problemas, colaboración y comunicación para crear equipos más efectivos (Stevens & Campion, 1994). Además, estas tres dimensiones son necesarias tanto para cumplir con las tareas individuales como las del equipo (Salas, Rosen, Burke & Goodwin, 2009).

Los conocimientos o cogniciones consisten en realizar asociaciones con estrategia, identificar las características específicas de los miembros del equipo, formar modelos de tareas compartidas, identificar la misión del equipo, junto con los objetivos, las normas y los recursos. Además, también incluyen establecer la secuencia de tareas, los modelos de tareas y de problemas, es decir, esta dimensión se enfoca en determinar la orientación del equipo (Cannon-Bowers & Salas, 1997; Salas, Burke & Cannon-Bowers, 2000).

Por otro lado, las habilidades o comportamientos incluyen la habilidad para adaptarse y mantenerse conscientes de la situación, además, consisten en fomentar el monitoreo mutuo del desempeño, mantener la motivación de los miembros del equipo, analizar la misión establecida, promover la comunicación, la toma de decisiones, el asertividad, la coordinación interpersonal y la resolución de conflictos (Cannon-Bowers & Salas, 1997; Salas, Burke & Cannon-Bowers, 2000).

Las actitudes incorporan la motivación, la eficacia colectiva, establecer una visión compartida, promover la cohesión de equipo, la confianza mutua y la orientación colectiva, es decir, esta dimensión se enfoca en establecer y compartir importancia del trabajo en equipo (Cannon-Bowers et al, 1995; Salas and Cannon-Bowers, 2000). Estos atributos son esenciales para que un equipo funcione y se complemente de la manera adecuada.

Coordinación y liderazgo

Para que el trabajo en equipo se realice de manera eficiente, se requiere coordinación y liderazgo, por un lado, la coordinación se define como el proceso de organizar la secuencia y el tiempo de las acciones interdependientes, y por el otro lado, el liderazgo se refiere a la habilidad para dirigir y coordinar las actividades de los otros miembros, evaluar el desempeño del equipo, asignar las tareas, desarrollar el conocimiento y las habilidades del equipo, motivar a los miembros del equipo, planear, organizar y establecer una atmósfera positiva (Salas, Sims & Burke, 2005).

Contexto, composición y cultura del equipo

El trabajo que realiza el equipo se ve altamente influenciado por el contexto, la composición y la cultura del mismo, el contexto se refiere a las características situacionales o los eventos que influyen en la aparición y el significado de los comportamientos, de igual manera, se refiere a la manera y el nivel en el cual diversos factores afectan los resultados del equipo, por otra parte, la composición del equipo se define como los factores individuales que son relevantes al desempeño del equipo, es decir, los conocimientos y habilidades de cada miembro y por último, la cultura del equipo se refiere a los valores, creencias y normas de comportamiento social de los miembros (Salas et al., 2015).

Resulta en un desempeño eficaz del equipo

El trabajo en equipo resulta necesario para que el equipo desarrolle un desempeño eficaz, debido a que define cómo las tareas y las metas se cumplirán en el contexto del equipo (Salas, Shuffler, Thayer, Bedwell & Lazzara, 2015). Por lo tanto, los resultados de su desempeño dependen directamente de su trabajo en equipo.

Las características descritas con anterioridad muestran los principales elementos del trabajo en equipo de acuerdo con las definiciones de los autores estudiados, estas características son esenciales para que el equipo se desarrolle correctamente y presente resultados satisfactorios. Las características incluyendo el resultado se identifican en la columna 1 de la tabla 3 y su definición se encuentra en la columna 2 de dicha tabla.

Tabla 3. Características del trabajo en equipo y resultado.

Característica	Definición
Proceso dinámico y adaptativo	Mecanismo por medio del cual los miembros se adaptan y ajustan sus tiempos de acción de acuerdo con el entorno de las tareas para satisfacer las demandas de los otros miembros que resulta en una coordinada y sincronizada acción colectiva (Salas, Burke & Cannon-Bowers, 2000; Salas, Shuffler, Thayer, Bedwell & Lazzara, 2015).
Meta en común	Establecimiento de las expectativas compartidas que precisan y guían las acciones del equipo (Salas, Rosen, Burke & Goodwin, 2009).
Conocimientos, habilidades y actitudes	Los conocimientos consisten en identificar las características específicas de los miembros del equipo, identificar la misión del equipo, establecer la secuencia de tareas y determinar la orientación del equipo. Las habilidades

	incluyen la habilidad para adaptarse y mantenerse conscientes de la situación, además, consisten en fomentar el monitoreo mutuo del desempeño y mantener la motivación de los miembros del equipo. Las actitudes incorporan la motivación, la eficacia colectiva, establecer una visión compartida, promover la cohesión de equipo, establecer y compartir importancia del trabajo en equipo (Cannon-Bowers et al, 1995; Salas and Cannon-Bowers, 2000).
Coordinación y liderazgo	La coordinación se define como el proceso de organizar la secuencia y el tiempo de las acciones interdependientes. El liderazgo se refiere a la habilidad para dirigir y coordinar las actividades de los otros miembros (Salas, Sims & Burke, 2005).
Contexto, composición y cultura del equipo	El contexto se refiere a las características situacionales o los eventos que influyen en la aparición y el significado de los comportamientos. La composición del equipo se define como los factores individuales que son relevantes al desempeño del equipo. La cultura del equipo se refiere a los valores, creencias y normas de comportamiento social de los miembros (Salas et al., 2015).
Resultado: Desempeño eficaz del equipo	El trabajo en equipo define cómo las tareas y las metas se cumplirán en el contexto del equipo (Salas, Shuffler, Thayer, Bedwell & Lazzara, 2015).

Fuente: Elaboración propia.

3. MÉTODO

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo, en el cual se busca conocer la percepción de los empleados de organizaciones de Monterrey sobre qué es el trabajo en equipo. Este método se utiliza recopilando información de los participantes en el estudio y tiene como meta profundizar en la visión que ellos tienen sobre lo que se estudia (Strauss & Corbin, 2002).

La percepción de los empleados se obtuvo mediante el análisis de contenido estableciendo categorías resultantes de la información proporcionada, sobre este procedimiento se obtuvieron resultados plausibles (Krippendorff, 2004), pudiéndose conocer de manera estructurada su percepción sobre el trabajo en equipo. También, para llegar a la definición y características de trabajo en equipo se utilizaron algunos elementos de la teoría fundamentada (Strauss & Corbin, 2002). De esta manera se obtuvo esta definición, la cual se considera coloquial debido a que se obtuvo del contexto en el que se encontraban los participantes de la investigación.

Para poder llevar a cabo la comparación entre las definiciones teórica y coloquial, a la primera se llegó mediante una revisión de literatura que forma parte de un proceso analítico conocido como análisis de concepto (Xyrichis & Ream, 2008). Este método

explicado con anterioridad tiene como objetivo, considerando la teoría como contexto, obtener una definición que pueda ser utilizada para que el concepto vaya madurando en su estudio.

Para poder llegar a los resultados mostrados en la tabla de empleados, primero se tomó lo que estos respondieron en qué consiste el trabajo en equipo en entrevistas realizadas por alumnos de la licenciatura en Administración. De estas entrevistas se recaudaron las respuestas que eran similares, es decir, las que con más frecuencia se mencionaban y se agruparon en diferentes categorías, después se hizo el conteo de las frecuencias de cada categoría tanto del cuadro de los alumnos como el de los empleados. Algunas respuestas de los entrevistados podían utilizarse en más de una categoría, es por ello que la cantidad total de respuestas puede ser mayor que la cantidad de entrevistados.

Datos demográficos de los entrevistados

A continuación, se presentan las características demográficas de los entrevistados.

De los 94 empleados seleccionados, el 52 % fueron hombres y el 48 % mujeres. El promedio de edad de estos fue de 34 años de edad.

La escolaridad a nivel licenciatura fue el criterio requerido para la selección de los

entrevistados. Cabe mencionar que un 61 % contaba con una licenciatura, un 9 % y 16 % respectivamente a técnicos y no mencionaron escolaridad, y, por último, el 9 % estudió para desempeñarse como maestro.

Respecto a la antigüedad laboral de cada entrevistado, el 51 % cuenta con más de 2 años y menos de quince años, el 24 % cuenta con más de quince años; un 9 % cuenta con menos de 1 año y un 7 % no especificó esta información.

En cuanto al puesto de cada entrevistado, el mayor porcentaje se concentró en

empleados (39 %), seguidos por gerentes y ejecutivos (28 % y 15 % respectivamente), los maestros fueron un 7 %. Un 10 % especificó solamente el área a la que pertenecían o no mencionó esta información, por lo tanto, no señaló su puesto.

4. RESULTADOS

De acuerdo con lo mencionado en el método, la estimación de las categorías obtenidas en base a similitudes se presenta en la tabla 4.

Tabla 4. Categorías establecidas en las menciones de empleados.

Categorías	Frecuencia de mención	Porcentaje
Meta en común/Objetivos	43	40.56 %
Realizar/Trabajar	38	35.85 %
Apoyo	19	17.93 %
Participar	3	2.83 %
Capacidades	3	2.83 %
Total	106	100 %

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 4 muestra que la categoría con más frecuencia fue la de “meta en común/objetivos”, ya que, esta representa el 40.56 % del total de menciones, por otro lado, la segunda categoría más mencionada es “trabajar/realizar”, que representa el 35.85 % y la tercera categoría más mencionada es “apoyo” que representa el 17.92 % del total. Las categorías de “participar” y “capacidades” presentan solamente 3 menciones cada una.

Por lo tanto, lo más importante del trabajo en equipo para los empleados entrevistados es cumplir una meta en común, ellos mencionan que la unión del grupo gira alrededor de alcanzar un mismo objetivo o meta. Algunos ejemplos de esta categoría son: “...un grupo de personas que tienen una meta en común...”, “...trabajan en conjunto para lograr una meta...”, “...la unión de integrantes de una organización para llegar a cumplir una meta en común...”, “...se apoyan para llegar a un mismo objetivo o meta...”.

Además, los empleados entrevistados enfatizan el proceso de realizar o trabajar como un elemento clave del trabajo en equipo, ellos mencionan que el grupo se enfoca en realizar una tarea específica. Algunos

ejemplos de esta categoría son: “...realizar una tarea específica en conjunto...”, “...realizar una tarea específica, por medio de un grupo de personas...”, “...realizar cierta actividad y así cumplir con los objetivos...”, “...llevar a cabo una tarea en específico por medio de varios integrantes...”.

Por otro lado, una parte de los empleados entrevistados consideran el apoyo como un elemento esencial de trabajar en equipo, ellos mencionan en que el apoyo consiste en recibir ayuda de los compañeros para llegar a una meta que tienen todos en común, poder rodearse de personas de confianza para que los apoyen en las diligencias que puedan suceder en su jornada laboral. Algunos ejemplos de esta categoría son: “...se apoyan para llegar a un mismo objetivo o meta...”, “...apoyo de varias personas para lograr llegar a una meta específica...”, “...apoyo de unos a otros dentro de un grupo...”.

La participación y las capacidades de los miembros fueron las categorías menos mencionadas por los empleados entrevistados, por lo que, se podría concluir que no son elementos muy importantes al trabajar en equipo en sus organizaciones. No obstante,

algunos ejemplos de estas categorías son: “...participen de manera equitativa para concluir una tarea...”, “...asignar según las habilidades de cada miembro tareas para conseguir un objetivo común...”, “...crear un grupo de personas con diferentes capacidades que se complementen...”.

Las categorías presentadas con anterioridad muestran que el trabajo en equipo en las organizaciones mexicanas, de acuerdo con los entrevistados, se basa principalmente en alcanzar una meta u objetivo en común a través de un trabajo colaborativo, y lo mencionado en el resto de las categorías, excepto la de realizar/trabajar, se encuentran en la columna 1 de la tabla # 4. Por lo tanto, en las siguientes líneas se presenta como conclusión la definición de trabajo en equipo.

Definición de trabajo en equipo de empleados/coloquial

El trabajo en equipo consiste en que un grupo de personas trabajen en conjunto para lograr una meta en común, por medio del apoyo y la participación equitativa de los miembros.

Comparación teórica versus coloquial

Una vez que ya se obtuvieron ambas definiciones, se procedió a hacer una comparación de las mismas, así, se analizaron y compararon las características teóricas del trabajo en equipo con las categorías resultantes de las respuestas de los entrevistados, y se obtuvieron los siguientes resultados:

La característica en la que tanto académicos como empleados más coinciden es la de “meta en común”, ya que, la mayoría de las definiciones analizadas (ver tabla 2) muestra esta característica y, por otro lado, es la categoría que cuenta con más menciones (ver tabla 4). Esta característica se presenta como la base y la guía del trabajo en equipo en este estudio.

La característica de “conocimientos, habilidades y actitudes” tiene una alta importancia en las definiciones analizadas de trabajo en equipo, ya que, es un tema que ha sido ampliamente estudiado por diversos académicos, quienes la consideran como un

elemento clave, sin embargo, la categoría de “capacidades”, la cual muestra similitud con la característica mencionada, tuvo solamente tres menciones, por lo que, se puede concluir que no es un elemento esencial, de acuerdo con los entrevistados, en el trabajo en equipo en las organizaciones mexicanas.

Las características de “contexto, composición y cultura del equipo” y “desempeño eficaz del equipo” no se encuentran mencionadas por los entrevistados, por lo que, no se encontró similitud con las categorías resultantes. Una razón para ello puede ser que, los académicos estudian el trabajo en equipo desde una perspectiva muy amplia, considerando la interacción en el equipo como el eje central de análisis, y al trabajo en equipo como el medio o el proceso en el cual el equipo se desarrolla de acuerdo con los factores individuales de los miembros, el contexto en el que se encuentre y su cultura.

De acuerdo con lo anterior, la característica de “proceso dinámico y adaptativo” no se encuentra en relación con las categorías resultantes, aunque se podría relacionar con la categoría de “realizar/trabajar”, no se considera que consistan en lo mismo. Es importante resaltar que la categoría de realizar/trabajar que también tuvo una frecuencia alta de menciones, no forma parte del trabajo en equipo como se ha estudiado en esta investigación hasta el momento, ya que, se considera más bien que refleja el proceso de actividades que hacen los miembros del equipo para llevar a cabo su tarea encomendada. Lo anterior implica que para aquellos que conocen y viven el trabajo en equipo, su percepción del mismo es mucho más centrada en lo que hacen que la perspectiva teórica de su estudio.

Por último, la característica de “coordinación y liderazgo” tampoco se encontró similitud con lo que dijeron los entrevistados. Por otra parte, ellos ven el trabajo en equipo como una forma de apoyo a través de la participación de todos los miembros, sobre todo el apoyo que se busca en los compañeros puede ser que se deba a que dicho concepto refleje a la cultura mexicana.

En resumen, la definición teórica tiene varias diferencias con la definición coloquial,

debido a que los académicos y los entrevistados tienen una visión distinta, por un lado, los académicos se basan en el estudio del equipo y sus procesos, y los entrevistados en la realización del trabajo colaborativo.

5. CONCLUSIONES

Considerando los resultados anteriores, se puede concluir que se lograron los objetivos de la investigación, debido a que se definió el trabajo en equipo en las organizaciones mexicanas, de acuerdo a lo que mencionaron los entrevistados, además, se comparó esta definición con la definición teórica establecida en base a la revisión teórica. También se presentaron las diferencias y las similitudes existentes entre ambas definiciones.

La aportación teórica de este estudio es el incremento en el conocimiento del trabajo en equipo debido a las definiciones que se obtuvieron por el método de análisis de concepto, tanto la definición teórica como la coloquial.

Por otro lado, la aportación práctica de estos resultados permitirá, por una parte, que los empleadores consideren que los participantes en el trabajo en equipo cuenten con conocimientos, habilidades y actitudes diferentes a las actuales y así como, la diferencia detectada en la comparación de definiciones arroja que la percepción de los empleados incluye aspectos estudiados teóricamente del trabajo en equipo y aspectos de la tarea que tiene que realizar el equipo.

La principal limitación es que se consideró una sola respuesta de los participantes, de tal manera que es probable que se requiera mayor información. Otra limitación es el espacio disponible, el cual no permite desplegar con mayor amplitud la información recopilada y analizada.

Como investigación futura se propone ampliar el análisis de otras respuestas de los participantes. Además de llevar a cabo la investigación en contextos específicos en los que se puedan entrevistar otro tipo de trabajadores.

REFERENCIAS

- Baldwin, M. A. (2008). Concept analysis as a method of inquiry. *Nurse researcher*, 15(2).
- Cannon-Bowers, J. A., & Salas, E. (1997). Teamwork competencies: The interaction of team member knowledge, skills, and attitudes. *Workforce readiness: Competencies and assessment*, 151-174.
- Delarue, A., Van Hootehem, G., Procter, S., & Burridge, M. (2008). Teamworking and organizational performance: a review of survey-based research. *International Journal of Management Reviews*, 10(2), 127-148.
- Franco, C. A., & Velásquez, F. (2000). Cómo mejorar la eficiencia operativa utilizando el trabajo en equipo. *Estudios Gerenciales*, 16(76), 27-35.
- Hupcey, J. E., Morse, J. M., Lenz, E., & Cerdas-Tasón, M. (1996). Wilsonian methods of concept analysis: a critique. *Research and Theory for Nursing Practice*, 10(3), 185.
- Hupcey, J. E., Morse, J. M., & Lenz, E. R. & Cerdas-Tasón, M. (1996). Concept analysis in nursing research: a critical appraisal. *Scholarly Inquiry for Nursing Practice*, 10(3), 253-277.
- King, I. M. (1988). Concepts: essential elements of theories. *Nursing science quarterly*, 1(1), 22-25.
- Krippendorff, K. (2004). *Content analysis: An introduction to its methodology*. Sage.
- Medina, L. S. (2005). Construcción de una definición de enfermería clínica desde una perspectiva investigativa. *Investigación en Enfermería: Imagen y Desarrollo*, 7(1-2), 14-21.
- Paris, C. R., Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2000). Teamwork in multi-person systems: a review and analysis. *Ergonomics*, 43(8), 1052-1075.
- Penrod, J., & Hupcey, J. E. (2005). Enhancing methodological clarity: principle-based concept analysis. *Journal of advanced nursing*, 50(4), 403-409.
- Risjord, M. (2009). Rethinking concept analysis. *Journal of advanced nursing*, 65(3), 684-691.
- Salas, E., Burke, C. S., & Cannon-Bowers, J. A. (2000). Teamwork: emerging principles. *International Journal of Management Reviews*, 2(4), 339-356.
- Salas, E., Cooke, N. J., & Rosen, M. A. (2008). On teams, teamwork, and team performance: Discoveries and developments. *Human factors*, 50(3), 540-547.
- Salas, E., Rosen, M. A., Burke, C. S., & Goodwin, G. F. (2009). The wisdom of collectives in organizations: An update of the teamwork competencies. *Team effectiveness in complex organizations: Cross-disciplinary perspectives and approaches*, 39-79.
- Salas, E., Shuffler, M. L., Thayer, A. L., Bedwell, W. L., & Lazzara, E. H. (2015). Understanding and improving teamwork in organizations: A scientifically based practical guide. *Human Resource Management*, 54(4), 599-622.
- Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a "big five" in team work? Small group research, 36(5), 555-599.
- Stevens, M. J., & Campion, M. A. (1994). The knowledge, skill, and ability requirements for teamwork: Implications for human resource management. *Journal of management*, 20(2), 503-530.
- Strauss, A. L., & Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Medellín: Universidad de Antioquía.
- Suddaby, R. (2010). Editor's comments: Construct clarity in theories of management and organization. *The Academy of Management Review*, 346-357.
- Usheva, M. (2016). Team and teamwork in modern European HR management.
- Wacker, J. G. (2004). A theory of formal conceptual definitions: developing theory-building measurement instruments. *Journal of Operations Management*, 22(6), 629-650.
- Whetten, D. A. (1989). What constitutes a theoretical contribution? *Academy of Management Review*, 14(4), 490-495.
- Xyrichis, A., & Ream, E. (2008). Teamwork: a concept analysis. *Journal of advanced nursing*, 61(2), 232-241.