



ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo y desempeño en equipos de proyecto: validez incremental de la escala de desarrollo grupal



José Navarro^{a,b,*}, Rocío Meneses^a, Miquel Nadal^a y Edwald Landsberger^a

^a *Departamento de Psicología Social, Facultad de Psicología, Universitat de Barcelona, Barcelona, España*

^b *Grup de Recerca en Psicologia Social, Ambiental i Organitzacional (2014SRG992), Universitat de Barcelona, Barcelona, España*

Recibido el 21 de enero de 2016; aceptado el 02 de marzo de 2016

PALABRAS CLAVE

Equipos de trabajo;
Desarrollo del grupo;
Desempeño
del equipo;
Validez incremental

Resumen Se presenta un estudio acerca de cómo el desarrollo alcanzado por un grupo es un determinante clave en el desempeño de equipos de proyecto. Se aplicó la Escala de Desarrollo del Grupo (EDG) y el *Group Development Questionnaire* (GDQ) a 30 equipos de proyecto y utilizando diferentes criterios subjetivos para evaluar el desempeño de los mismos (i. e. valoración de eficacia, satisfacción de necesidades, funcionamiento interno y mantenimiento). Mediante la realización de un estudio transversal, y controlando por el tamaño del grupo, el desarrollo grupal se mostró capaz de predecir algunos de estos criterios de desempeño, como la valoración de eficacia (23% de varianza explicada) y la satisfacción de necesidades (53% de varianza explicada). Igualmente, y respecto a una medida global de desempeño del equipo, el desarrollo grupal explicó el 40% de su varianza. Además, la EDG mostró validez incremental respecto al GDQ ($F = 5,84, p < 0,01$) para predecir el desempeño. Se discute también cómo contribuir al desarrollo grupal como vía para lograr equipos más efectivos.

© 2016 Universitat de Barcelona. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Todos los derechos reservados.

KEYWORDS

Teams;
Group development;
Team performance;
Incremental validity

Development and performance in team projects: Incremental validity of the group development scale

Abstract We carry out a study about how the development achieved by a group is a key determinant of the performance in project teams. The group development scale (EDG) and the group development questionnaire (GDQ) were applied to 30 project teams using different subjective criteria to evaluate their performance (i.e. self-reported effectiveness, satisfaction of needs' members, internal operations and maintenance). By carrying out a cross sectional study, and controlling for group size, group development was able to predict some of these criteria of performance such as self-reported effectiveness (23% of explained variance) and the satisfaction of needs (53% of variance explained). Similarly, with regard to an overall measure of team performance, group development accounted for 40% of its variance. In addition, the EDG

*Autor para correspondencia.

Correo electrónico: j.navarro@ub.edu (J. Navarro).

<http://dx.doi.org/10.1016/j.anpsic.2016.06.002>

0066-5126 © 2016 Universitat de Barcelona. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Todos los derechos reservados.

showed incremental validity relative to GDQ ($F = 5,84, p < .01$) to predict team performance. Finally, we also discuss how to contribute to group development as a way to achieve more effective teams.

© 2016 Universitat de Barcelona. Published by Elsevier España, S.L.U. All rights reserved.

El constructo 'desarrollo del grupo' ha sido ampliamente investigado y posee un amplio respaldo empírico (Wheelan, 1999, 2005). Ha sido propuesto en los clásicos modelos de fases (e.g., Tuckman y Jensen, 1977; Wheelan, 1994) y utilizado también por una línea de investigación distinta centrada en mostrar qué características permiten diferenciar un auténtico grupo de meros agregados sociales (Meneses, Ortega, Navarro y De Quijano, 2008). Según este último enfoque, que llamaremos sencillamente 'desarrollo grupal' (DG), este desarrollo se caracteriza por cuatro elementos básicos: interrelación entre sus miembros, identificación con el grupo, coordinación de comportamientos, recursos, esfuerzos y herramientas, y orientación del comportamiento hacia la consecución de metas compartidas (e.g., Arrow, McGrath y Berdhal, 2000; Lickel et al., 2000; Meneses et al., 2008). A mayor presencia de estas propiedades mayor desarrollo muestra el grupo y mayor puede ser su efectividad (Meneses y Navarro, 2015; Navarro, Meneses, Miralles, Moreno y Loureiro, 2015). Para ambos enfoques el desarrollo está relacionado con otros procesos y con el desempeño.

La relación entre procesos grupales, entre ellos el desarrollo, y el desempeño ha sido bastante estudiada y, aunque no todos los resultados coinciden, múltiples investigaciones la avalan (e.g., Gully, Incalcaterra, Joshi y Beaubien, 2002; LePine, Piccolo, Jackson, Mathieu y Saul, 2008; Srivastava, Bartol y Locke, 2006). Específicamente, en relación con el desarrollo del grupo diferentes autores han encontrado que este se relaciona positivamente tanto con el desempeño como con la efectividad del equipo (e.g. Navarro et al., 2015; Wheelan, 2009). Por ejemplo, en la investigación desarrollada por Navarro et al. (2015) el desarrollo del grupo predijo el desempeño del grupo, así como los niveles de absentismo dentro del equipo y el orden de materiales e higiene en equipos de producción de la industria automovilística. Además, para el caso de los equipos de proyecto en los que aquí nos centraremos el desarrollo alcanzado se ha mostrado particularmente importante para determinar el desempeño de los equipos. En efecto, tras los estudios desarrollados por Gersick (1988, 1989) sabemos que, en este tipo de equipos, que se organizan en torno a la realización de unas tareas orientadas al logro de un proyecto y en los que hay una fecha de finalización, el desarrollo no sigue un proceso lineal sino que muestra un salto cualitativo importante justo al atravesar la vida media del grupo a partir del cual el equipo se centra más en la tarea y consigue entonces desempeñarse con más eficacia. Por otro lado, en un meta-análisis realizado considerando 93 estudios, Stewart (2006) aporta evidencia clara sobre cómo algunos procesos grupales, por ejemplo la coordinación, es determinante en el desempeño de estos equipos.

Nuestro objetivo en la presente investigación será estudiar la capacidad que tiene el desarrollo grupal (DG) para explicar resultados en equipos de proyecto. A continuación, describiremos los modelos teóricos que utilizaremos, el mo-

delo de fases de Wheelan y el modelo de DG de Meneses et al., para pasar después a describir los objetivos específicos perseguidos en esta investigación.

Modelo de desarrollo de fases de Wheelan

El modelo de desarrollo de fases de Wheelan (1994, 2005) ofrece una visión global y lineal del desarrollo del equipo, describe patrones de cambio normativos que implican una progresión a través de etapas consecutivas definidas en función de la proporción de tiempo que un grupo invierte en resolver los aspectos característicos de cada etapa e independientemente de otras características del grupo (e.g., tamaño, composición, etc.). Cada etapa se define según los comportamientos predominantes durante ese lapso específico, no estableciéndose límites precisos entre una fase y la siguiente (Chang, Bordia y Duck, 2003; Chang, Duck y Bordia, 2006).

Este modelo señala también el carácter dinámico y continuo del desarrollo, ayudando a comprender los cambios en la estructura y procesos del grupo. De acuerdo con su autora, los grupos pasarán por cinco etapas, cada una caracterizada por un determinado patrón de comportamiento y procesos grupales. En general, los grupos pueden desarrollarse, retroceder o detenerse; y pueden comportarse en forma saludable y madura o patológica y destructiva. Siguiendo las propuestas de Wheelan (e.g., Wheelan, 2005, 2009; Wheelan y Hochberger, 1996) las características más relevantes de cada fase serían:

Etapla I: Dependencia e inclusión. Los grupos dirigen su energía principalmente hacia asuntos relacionados con la dependencia, seguridad e inclusión. A menudo, sus miembros sienten tensión, ansiedad e inseguridad, en relación con sí mismos, al grupo y a su estructura, por lo nuevo e indefinición de la situación. Se sienten dependientes del líder y tienden a estar de acuerdo con las propuestas del grupo. La comunicación entre los miembros y sus actividades enfatizan encontrar sentido a la nueva situación que supone el grupo. El nivel de productividad suele ser bajo, el grupo aún no está listo para trabajar y sus miembros necesitan adquirir seguridad dentro éste para pasar a la etapa siguiente.

Etapla II: Contra-dependencia y lucha. Los miembros se centran en cuestiones relativas al conflicto y la contra-dependencia. Son frecuentes los desacuerdos entre ellos y en relación con el líder, a las metas grupales, normas y procedimientos. Tratan de clarificar sus roles y el grupo busca reafirmar su independencia frente al líder. Pueden surgir subgrupos y coaliciones. Si se manejan adecuadamente los conflictos aumenta la confianza y el compromiso con el grupo, la cohesión y la cooperación. La comunicación se hace más abierta y más orientada a la tarea; comienzan a establecerse valores y normas compartidas.

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/946574>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/946574>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)