

El desempeño de un equipo está positivamente relacionado con el nivel de confianza entre sus miembros

Trust and team performance: A meta-analysis of main effects, moderators, and covariates (De Jong, B. A., Dirks, K. T., & Gillespie, N., 2016).

Este metanálisis examina 112 estudios diferentes que analizan, entre todos, un total 7.763 equipos de trabajo. El interrogante fundamental es si la confianza entre los miembros de un equipo se relaciona con el desempeño colectivo del equipo y, de ser así, cuál es la magnitud de esa relación. En segundo lugar el estudio se orienta a averiguar cuáles son los factores principales que potencian la confianza entre los miembros de un equipo y las condiciones bajo las cuales esta se vuelve particularmente importante para el desempeño colectivo.

El interés por llevar a cabo este estudio surge de la importancia que últimamente se está dando al tema de la confianza en el mundo académico, lógico en un escenario donde se tiende a estructuras organizativas cada vez más planas, y donde prolifera el trabajo en equipo y por proyectos.

Después de aislar el efecto que ejercen la confianza en el líder y el desempeño pasado en el desempeño presente de un equipo, este meta-análisis revela que la confianza intragrupal tiene un impacto moderado ($p = .30$) sobre el desempeño de los equipos. Los resultados también sugieren que esa relación entre la confianza entre los miembros del equipo y el desempeño del grupo está sujeta a la influencia de varios factores:

Interdependencia de tareas

En primer lugar, en un contexto de trabajo en equipo donde la interdependencia de las tareas es alta y, por tanto, las interacciones entre sus miembros deberían ser más frecuentes, la relación entre el nivel de confianza intragrupal y desempeño del equipo tiende a ser más fuerte.

Diferenciación de la autoridad

En segundo lugar, cuando los niveles de autoridad están claramente diferenciados entre los miembros del equipo, la confianza intragrupal también resulta más importante para un buen desempeño del equipo, por la confianza que depositan quienes tienen autoridad en otros miembros del equipo cuando delegan en ellos la realización de ciertas actividades, y por la confianza que necesitan tener los miembros del equipo de que aquellos investidos de autoridad tomarán las decisiones correctas.

Capacidades diferenciadas

En tercer lugar, cuando las habilidades de los distintos miembros del equipo están muy diferenciadas, la confianza intragrupal es más determinante para el desempeño colectivo del equipo, ya que cada miembro tiene que fiarse de los conocimientos y habilidades del resto de integrantes del equipo para alcanzar las metas del grupo.

Estos hallazgos tienen implicaciones en la práctica, pues demuestran que la confianza intragrupal es un predictor válido del desempeño de un equipo.

Además, este metanálisis aporta evidencias a directivos y profesionales de RR.HH. sobre cuándo la confianza intragrupal es más crítica para el desempeño de un equipo: cuando los niveles de autoridad están diferenciados, cuando sus miembros cuentan con capacidades distintas, y cuando trabajan de forma altamente interdependiente.

Adicionalmente, el estudio también muestra que la influencia del nivel de confianza intragrupal sobre el desempeño de los equipos se observa tanto en equipos de nueva

creación como en equipos más consolidados, y que la confianza intragrupal contribuye al éxito colectivo por encima del rendimiento pasado.

Referencia

De Jong, B. A., Dirks, K. T., & Gillespie, N. (2016). Trust and team performance: A meta-analysis of main effects, moderators, and covariates. *Journal of Applied Psychology*, 101(8), 1134.