

**TRABAJO EN EQUIPO Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
ORGANIZACIONAL DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES COMUNITARIAS DEL
CANTÓN TOSAGUA.****TEAMWORK AND ITS INFLUENCE ON THE ORGANIZATIONAL
PERFORMANCE OF THE COMMUNITY WOMEN'S ASSOCIATION OF THE
CANTON OF TOSAGUA****Recibido:** 02/04/2025 – **Aceptado:** 02/06/2025**Doi:** <https://doi.org/10.56124/corporatum-360.v8i15.012>Espinoza Zambrano, Ana Yessenia¹; Loor Solórzano Jerly María²; Toala Mendoza Susy Tatiana³¹²³Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López – ESPAM
MFL– Ecuador¹**correo1:** ana.espinoza@espam.edu.ec; **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0006-3690-4476>²**correo2:** jerly.loor@espam.edu.ec; **ORCID:** <https://orcid.org/0009-0008-9378-4022>³**correo3:** susy.toala@espam.edu.ec; **ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6570-8574>**Resumen**

El trabajo en equipo es un factor determinante en la optimización del desempeño organizacional dentro del ámbito empresarial. El propósito de esta investigación fue evaluar la influencia del trabajo en equipo en el desempeño organizacional de la Asociación de Mujeres Comunitarias del cantón Tosagua (AMUCOMT). Se utilizó un enfoque mixto, combinando métodos cualitativos y cuantitativos, a través de la revisión bibliográfica y el trabajo de campo. Se aplicaron entrevistas a la directiva y encuestas a socias y empleados de la organización. El análisis de los datos se efectuó mediante el software estadístico SPSS, aplicando pruebas no paramétricas. Los resultados registran una correlación positiva significativa ($r = 0,679$) entre el trabajo en equipo y el desempeño organizacional, demostrando que una cultura de colaboración contribuye directamente a la eficiencia y efectividad institucional. Esto refuerza la necesidad de promover continuamente el trabajo en equipo como eje estratégico para el crecimiento sostenible de AMUCOMT.

Palabras clave: trabajo en equipo, desempeño, liderazgo, competencias.**Abstract**

Teamwork is a key factor in optimizing organizational performance within the business environment. The purpose of this research was to evaluate the influence of teamwork on the organizational performance of the Asociación de Mujeres Comunitarias of cantón Tosagua (AMUCOMT). A mixed-methods approach was used, combining qualitative and quantitative methods through literature review and fieldwork. Interviews were conducted with the board of directors, and structured surveys were administered to members and employees of the organization. Data analysis was carried out using the SPSS statistical software, applying non-parametric tests. The results show a significant positive correlation ($r = 0.679$) between teamwork and organizational performance, demonstrating that a culture of collaboration directly contributes to institutional efficiency and effectiveness. This reinforces the need to continuously promote teamwork as a strategic pillar for the sustainable growth of AMUCOMT.

Keywords: teamwork, performance, leadership, competencies.

1. INTRODUCCIÓN

Al día de hoy, la sociedad ha presenciado cambios significativos en el mundo laboral ante propuestas sumamente productivas enfocadas en el bienestar del trabajador y la interacción entre empleados y directivos (Curi y Ferro, 2022), aspectos fundamentales considerados en organizaciones que buscan generar un ambiente laboral propicio y exitoso, donde se fomenta el respeto y valor hacia sus individuos, factores determinantes para una mayor productividad, compromiso y satisfacción laboral. La gestión acertada en una organización representa la relación de sus miembros para desempeñar una serie de tareas que priorizan un bien común de acuerdo a un objetivo planteado de forma clara.

El trabajo en equipo surge como una estrategia primordial para potenciar el desempeño organizacional, diversos estudios como los de Paravic y Lagos (2021); Suárez (2015), coinciden en que la colaboración constante entre miembros de un equipo permite aprovechar al máximo las capacidades individuales y optimizar el rendimiento y resultado colectivo. No obstante, el trabajo en equipo efectivo requiere tomar en consideración factores internos como formas de comunicación y elaboración de actividades, valores e ideas, ya que se convierten en lazos de convivencia complejos al trabajar de diferentes maneras y tiempos distintos de acuerdo al individuo.

Por otro lado, el desempeño organizacional constituye un pilar fundamental para impulsar el éxito empresarial, es el reflejo de la eficiencia de cada miembro del equipo y la claridad en sus funciones, así como la capacidad de una organización para alcanzar las metas y objetivos establecidos. El desempeño laboral nace cuando los niveles de rendimiento económico, operativo y capital humano son mayores en relación a los previstos (Quezada et al., 2020). La evaluación de este desempeño, indica Chiavenato (2009, como se citó en Chávez y Ruiz, 2021) permitirá a las organizaciones el análisis de las habilidades de sus

colaboradores acorde al cargo correspondiente, y la identificación de áreas de mejora.

Este desempeño de los colaboradores no se limita únicamente al cumplimiento de tareas, sino que implica a su vez una motivación personal por su crecimiento profesional constante que permite a la par un enriquecimiento significativo del capital intelectual de la organización y un compromiso activo con su desarrollo futuro mediante el aporte de ideas innovadoras, la colaboración activa del equipo y una contribución especial para la adaptación de la empresa a cambios del entorno, siendo así, esta unión de aspectos fundamentales para el incremento de la rentabilidad y sostenibilidad a largo plazo.

El trabajo en equipo ha demostrado ser un factor clave para el desempeño organizacional, especialmente en un entorno que requiere adaptabilidad ante desafíos y mayor resiliencia, condiciones necesarias en países donde sus comunidades enfrentan limitaciones de recursos y acceso a oportunidades (Astesiano et al., 2023). A esto, mencionan Maldonado et al. (2020) que, con la presencia de grandes desafíos socioeconómicos, las asociaciones de mujeres comunitarias surgen como agentes esenciales de cambio, que promueven la inclusión económica y social, además de impulsar el desarrollo sostenible en sus comunidades.

Así nace la Asociación de Mujeres Comunitarias de Tosagua (AMUCOMT), un claro ejemplo de cómo la colaboración y el trabajo en conjunto entre sus miembros ha permitido ser el crecimiento e impulso hacia el éxito en su organización. Está compuesta por un gran porcentaje de mujeres emprendedoras que producen materia prima de alta calidad para la elaboración de maní y maíz; productos que han logrado consolidar como referente de excelencia a nivel local, nacional e internacional (AMUCOMT, 2024). Cuentan con su centro de acopio encargado de comercializar su producción a 65 asociados y casi 400 aliados estratégicos que se encuentran distribuidos por distintos cantones como Chone, Bolívar, Sucre, entre otros (Menéndez, 2022).

El estudio tiene como objetivo evaluar la influencia del trabajo en equipo sobre el desempeño organizacional en la Asociación de Mujeres Comunitarias del cantón Tosagua (AMUCOMT).

2. METODOLOGÍA

El presente artículo se llevó a cabo en la Asociación de Mujeres Comunitarias del cantón Tosagua (AMUCOMT), ubicada en la provincia de Manabí. La población objetivo incluye a 60 socios, 8 empleados, 4 administrativos y los directivos de la asociación. La muestra es de 60 socios, se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia, dado el difícil acceso de información ya que se encuentran en zonas rurales dedicados a actividades agrícolas.

El enfoque del estudio fue mixto, utilizando un diseño cualitativo-cuantitativo. Se adoptó un proceso sistemático para la recolección de datos, combinando los métodos de investigación bibliográfica y de campo. La investigación bibliográfica permitió recopilar información relevante sobre la temática a desarrollar, mientras que la investigación de campo proporcionó datos directos desde el lugar de estudio. Para evaluar el trabajo en equipo, se llevó a cabo una entrevista, cuyas preguntas han sido validadas por expertos. Esta técnica permitió obtener información detallada y personalizada de los miembros de la directiva de la Asociación de Mujeres Comunitarias de Tosagua (AMUCOMT), proporcionando una visión clara sobre la situación actual del trabajo en equipo dentro de la organización. Además, se aplicó una encuesta dirigida a socios, empleados y administrativos, utilizando el cuestionario propuesto por Neponuceno (2023) y para medir el desempeño organizacional, se empleó el cuestionario planteado por Zerpa (2014, como se citó en Machado, 2021).

Los datos obtenidos a través de las encuestas estuvieron procesados con el software estadístico SPSS, que facilitó la organización y el análisis de la información recolectada. Finalmente, se empleó el método de correlación de

Spearman, según la normalidad de los datos, para determinar la fuerza de la relación entre las variables de trabajo en equipo y desempeño organizacional, conforme a lo indicado por Sarduy (2007).

Tabla 1. Análisis de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N.º de elementos
Trabajo en equipo	0,882	0,887	10
Desempeño organizacional	0,858	0,867	10

Nota: Se presenta el análisis de confiabilidad del instrumento utilizado para medir las variables trabajo en equipo y desempeño organizacional.

Se evaluó la confiabilidad de los instrumentos utilizados para medir tanto el trabajo en equipo como el desempeño organizacional. Para ello, se calculó el Alfa de Cronbach, un indicador clave que mide la consistencia interna de las escalas. Los resultados fueron positivos: el Alfa de Cronbach para las preguntas relacionadas con el trabajo en equipo fue de 0,887, mientras que para las relacionadas con el desempeño organizacional se obtuvo un valor de 0,88. Ambos valores superan el umbral de 0,7, lo que indica una alta confiabilidad en las mediciones realizadas y valida la calidad de los instrumentos empleados en la investigación.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se implementó un sistema de codificación que facilitó la identificación de la fuente de información y la localización de los fragmentos en cada entrevista, con el fin de respaldar las categorías y subcategorías que surgieron del análisis. En este proceso, se empleó un sistema de codificación cuyas características se detallan en la Tabla 2 de acuerdo a Cantuñi et al. (2025). Los hallazgos de la investigación evidencian el papel del trabajo en equipo en la dinámica organizacional de la Asociación de Mujeres Comunitarias del cantón Tosagua (AMUCOMT). En la tabla 3 se muestra los datos obtenidos mediante entrevistas a la directiva.

Tabla 2. Criterios para la elaboración de la codificación

Criterio de la codificación	Descripción
Dos letras mayúsculas	Inicial del primer nombre de cada investigadora
Cuatro números	Año de la entrevista
Dos letras mayúsculas	Inicial de las letras del cargo
Dos números	Página de la transcripción de la entrevista
Dos números	Párrafo de la entrevista

Nota: La tabla presenta los criterios establecidos para la creación del sistema de codificación de las entrevistas realizadas, con el fin de asegurar la trazabilidad, organización y anonimato de la información recabada en el estudio, metodología propuesta por Cantuñi et al. (2025).

Tabla 3. Codificación de entrevista

CÓDIGO	E: Entrevistadora JD: Junta directiva
	E: ¿Cómo definiría usted el trabajo en equipo de su organización?
AM-2024-JD-01-01	JD: Se considera un elemento esencial para el éxito de la asociación, basado en la colaboración y el apoyo mutuo entre los miembros.
	E: ¿Qué importancia le asigna al trabajo en equipo en el logro de los objetivos de la asociación?
AM-2024-JD-01-02	JD: Mucha importancia para alcanzar los objetivos organizacionales, permitiendo una mayor eficiencia en las tareas y un mejor uso de los recursos.
	E: ¿Cómo se fomenta el trabajo en equipo entre los miembros de su organización?
AM-2024-JD-01-03	JD: A través de reuniones periódicas, comunicación boca a boca y el uso de grupos de WhatsApp para mantener informadas a todas las integrantes.
	E: ¿Ha enfrentado algún reto en su organización en la implementación de un trabajo en equipo efectivo?
AM-2024-JD-01-04	JD: Sí, debido a la naturaleza rural de la comunidad y las múltiples responsabilidades de las mujeres, lo que ha llevado a la asociación a fomentar una participación flexible.
	E: ¿Qué estrategias utilizan para mejorar la comunicación y la colaboración entre los equipos de trabajo?
AM-2024-JD-01-05	JD: Uso de canales de comunicación efectivos, como reuniones presenciales y grupos de mensajería, así como capacitación en liderazgo y comunicación.
	E: ¿Cómo se manejan los conflictos dentro de los equipos de trabajo?
AM-2024-JD-01-06	JD: A través de dialogo respetuoso, buscando soluciones que fortalezcan la unidad del grupo.
	E: ¿Cómo se asegura de que todos los miembros del equipo estén alineados con los objetivos de la asociación?
AM-2024-JD-01-07	JD: Mediante reuniones constantes y asegurando la transmisión clara de los objetivos y actividades a través de diversos medios de comunicación.
	E: ¿Qué rol desempeñan los líderes de equipo en la consecución de los objetivos organizacionales?

AM-2024-JD-01-08	JD: Son claves en la coordinación y motivación de los equipos, además de actuar como enlaces con autoridades locales para obtención de recursos.
	E: ¿Cómo evalúa el desempeño de los equipos de trabajo dentro de su organización?
AM-2024-JD-01-09	JD: A través del seguimiento de proyecto y la efectividad con la que se ejecutan las actividades planificadas.
	E: ¿Qué tipo de capacitación ofrecen para mejorar las habilidades de trabajo en equipo?
AM-2024-JD-01-10	JD: Capacitaciones de liderazgo, comunicación y resolución de conflictos para empoderar a las mujeres en la toma de decisiones.
	E: ¿De qué forma recompensa el trabajo en equipo dentro de la organización?
AM-2024-JD-01-11	JD: Mediante el reconocimiento del esfuerzo colectivo, fortaleciendo el vínculo entre las integrantes fomentando la continuidad del trabajo conjunto.
	E: ¿De qué manera cree que el trabajo en equipo influye en la productividad de la asociación?
AM-2024-JD-01-12	JD: Permitiendo ejecutar proyectos de manera eficiente, optimizar el uso de recursos y generar un sentido de pertenencia y motivación dentro del grupo.

Nota: Esta tabla muestra la codificación aplicada a las entrevistas realizadas a las representantes de la Junta Directiva de la Asociación de Mujeres Comunitarias del cantón Tosagua. La estructura del código (AM-2024-JD-XX-XX) permite identificar la entrevistada, el año, el cargo, la página y el párrafo de la transcripción.

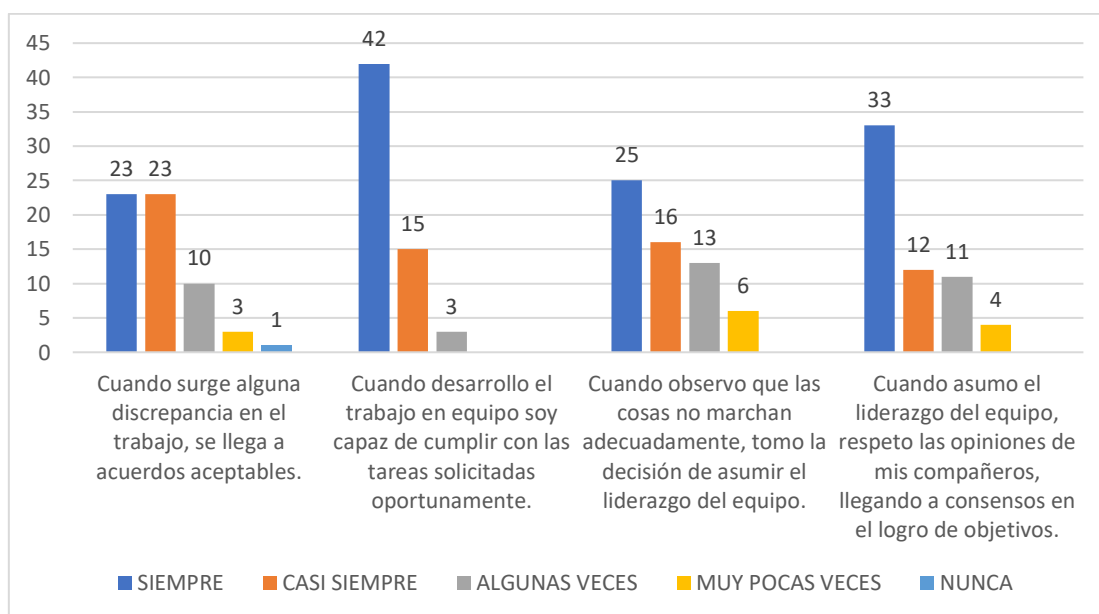
La entrevista ayudó a conocer que el trabajo en equipo es un factor esencial para el éxito de la Asociación de la Mujeres Comunitarias del cantón Tosagua, ya que facilita la colaboración, la comunicación y el logro de objetivos comunes. A pesar de los desafíos derivados del contexto rural y las múltiples responsabilidades de sus miembros, la asociación ha implementado estrategias efectivas para fomentar la participación flexible, gestionar conflictos y fortalecer el liderazgo, además, la capacitación continua y el reconocimiento del esfuerzo colectivo han potenciado la motivación y el sentido de pertenencia, lo que contribuye a la sostenibilidad y productividad de la organización.

Durante este análisis se identificó patrones comunes en las narrativas de las entrevistadas, especialmente en torno a la percepción del liderazgo y el compromiso comunitario. Muchas de las mujeres manifestaron que la confianza entre compañeras y la solidaridad son pilares imprescindibles que refuerzan el sentido de pertenencia en la organización. Esto indica que la dimensión afectiva del trabajo en equipo fortalece la cohesión y actúa como un motor para la sostenibilidad

de los proyectos.

Para comprender el impacto del trabajo en equipo y la comunicación en el desempeño organizacional de la Asociación de Mujeres Comunitarias del cantón Tosagua (AMUCOMT), se llevó a cabo una encuesta dirigida a las socias, empleados y administrativos. El objetivo de este instrumento fue recopilar información clave sobre la percepción del trabajo en equipo, la efectividad de la comunicación, así como su influencia en el desempeño organizacional.

Figura 1. Acuerdos, cumplimiento de tareas, liderazgo y respeto.



Nota: Este gráfico muestra las opciones de respuesta del cuestionario respecto a los Acuerdos, cumplimiento de tareas, liderazgo y respeto.

El gráfico 1 presenta los resultados obtenidos en relación con la capacidad de los encuestados para llegar a acuerdos aceptables, cumplir con las tareas asignadas, asumir roles de liderazgo y respetar la opinión de sus compañeros. En cuanto a la capacidad de llegar a acuerdos aceptables, el 76.7% de los encuestados afirmó que siempre o casi siempre logra consensos efectivos, mientras que el 16.7% indicó que lo hace algunas veces. Un 5% manifestó que lo logra muy pocas veces, y el 1.7% declaró que nunca lo consigue. Estos datos sugieren que, si bien la mayoría de los encuestados percibe una dinámica de

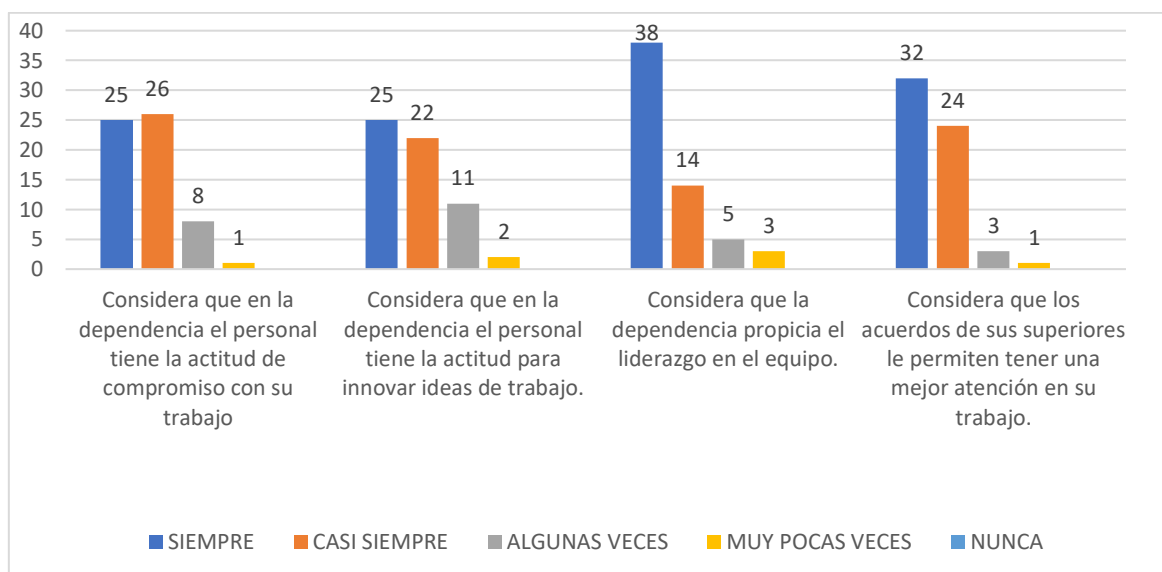
negociación efectiva, existen oportunidades para fortalecer la cohesión grupal y la toma de decisiones conjuntas.

Respecto al cumplimiento de las tareas asignadas, el 95% de los encuestados afirmó que siempre o casi siempre cumple con sus responsabilidades, mientras que el 5% indicó que lo hace solo algunas veces. No se registraron respuestas en las categorías de "muy pocas veces" o "nunca", lo que evidencia un alto grado de compromiso y responsabilidad dentro del equipo.

En cuanto a la disposición para asumir el liderazgo, el 75% manifestó que siempre o casi siempre está dispuesto a asumir este rol, mientras que el 18.3% indicó que lo hace algunas veces y el 6.7% respondió que muy pocas veces. No hubo respuestas en la categoría "nunca", lo que sugiere una actitud positiva general hacia el liderazgo, aunque existe un margen para fomentar una participación más equitativa en la toma de decisiones.

En este sentido, estos datos aportan evidencia concreta sobre el nivel de desarrollo de competencias sociales dentro del grupo de estudio, lo que es imprescindible para diseñar estrategias de intervención orientadas a promover una cultura colaborativa más inclusiva, y equitativa. Los datos como aporte permiten la identificación de brechas: como la menor disposición al asumir liderazgo o las dificultades aisladas para lograr consensos, que podrían abordarse mediante capacitaciones en comunicación asertiva, liderazgo participativo y resolución de conflictos. Este estudio describe el estado actual de la interacción grupal, que genera insumos importantes para la toma de decisiones en contextos organizacionales y comunitarios, donde el fortalecimiento de habilidades socioemocionales es determinante para el logro de objetivos comunes.

Gráfico 2. Compromiso, Innovación de ideas, liderazgo en equipo y acuerdos.



Nota: La figura ilustra la percepción del personal sobre aspectos clave del desempeño organizacional en su dependencia.

El gráfico 2 ilustra los resultados sobre cuatro aspectos clave del desempeño organizacional: compromiso laboral, actitud innovadora, liderazgo en equipo y percepción de los acuerdos con los superiores. El compromiso laboral es altamente valorado por los encuestados, con un 85.83% que considera que el personal demuestra un alto nivel de compromiso (sumando "Siempre" y "Casi siempre"). Un 15% se ubica en una percepción media o baja del compromiso, lo que sugiere la necesidad de estrategias para mejorar la motivación.

En cuanto a la actitud para innovar ideas, el 78.33% percibe una disposición favorable hacia la innovación en el trabajo, mientras que el 21.67% considera que esta actitud no es frecuente. Este resultado indica que, si bien la mayoría tiene una mentalidad abierta a nuevas ideas, existe un segmento que podría beneficiarse de capacitaciones en creatividad e innovación. Respecto al liderazgo en equipo, el 86.67% de los encuestados considera que existe un liderazgo efectivo dentro de la organización. No obstante, un 13.33% opina que esta capacidad no es tan fuerte, lo que indica oportunidades de mejora en la delegación de responsabilidades y capacitación en liderazgo.

En cuanto a la relación con los superiores, el 93.33% de los encuestados considera que los acuerdos con la dirección mejoran su desempeño laboral. Sin embargo, un 6.67% percibe que estos acuerdos no tienen un impacto tan positivo, lo que podría indicar la necesidad de mejorar la comunicación y la claridad en la toma de decisiones. En general, los resultados reflejan un ambiente laboral positivo, con valores entre el 78% y el 93% en los indicadores evaluados. Sin embargo, existen oportunidades de mejora en la motivación, la innovación y el fortalecimiento del liderazgo.

Es así que, el estudio estaría aportando evidencia empírica sobre fortalezas y debilidades entorno al desempeño organizacional. Si bien predominan percepciones positivas en compromiso, liderazgo y relaciones superiores, los datos manifiestan carencias en actitud innovadora y comunicación vertical. En base a esto, es necesario orientar acciones concretas como capacitaciones en innovación, mejora del liderazgo intermedio y estrategias para fortalecer la motivación.

Tabla 4. Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en Equipo	,130	60	,014
Desempeño Organizacional	,103	60	,183

Nota: La tabla muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov con corrección de significación de Lilliefors para las variables Trabajo en Equipo y Desempeño Organizacional.

Se verificó que los datos obtenidos no siguen una distribución normal, lo que es un criterio clave para la selección de pruebas estadísticas. Debido a la ausencia de normalidad, se optó por el uso de estadísticas no paramétricas para garantizar una interpretación adecuada de los resultados.

Tabla 5. Correlación.

			Trabajo en Equipo	Desempeño Organizacional
Rho de Spearman	Trabajo en Equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,679**
		Sig. (bilateral)	.	<,001
		N	60	60
	Desempeño Organizacional	Coefficiente de correlación	,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	<,001	.
		N	60	60

Nota: En la tabla se observa una correlación positiva y significativa entre las variables Trabajo en Equipo y Desempeño Organizacional ($p = ,679$; $p < ,001$), lo que indica que a mayor cohesión y cooperación en los equipos de trabajo, mayor es el nivel percibido de desempeño dentro de la organización.

Los resultados del análisis de correlación muestran una relación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño organizacional (Rho de Spearman = 0.679, $p < 0.001$). Es decir, a medida que el trabajo en equipo dentro de la asociación mejora, también lo hace el desempeño organizacional, esta relación positiva indica que el trabajo colaborativo tiene un impacto directo y favorable en los resultados obtenidos por la asociación AMUCOMT.

La correlación significativa encontrada respalda la necesidad de fomentar entorno colaborativo, donde la cooperación y la cohesión grupal para que así se generen mejores resultados en torno a las organizaciones. Es así que, la investigación respalda la idea de que el trabajo en equipo no solo mejora la dinámica interna, más bien incide directamente en la eficiencia, productividad y cumplimiento de los objetivos estratégicos, convirtiéndose en un factor imprescindible para el desarrollo de organizaciones más sostenibles.

Los datos obtenidos de las entrevistas y el análisis cuantitativo subrayan que el trabajo en equipo es un pilar fundamental para el éxito de la Asociación de Mujeres Comunitarias de Tosagua (AMUCOMT). Este hallazgo se alinea con Puican et al. (2023), quienes mencionan que la colaboración efectiva dentro de las organizaciones mejora la eficiencia operativa y optimiza el uso de recursos. Sin

embargo, Neuhaus et al. (2022) argumentan que en ciertos contextos rurales, el trabajo en equipo puede verse afectado por desigualdades de poder dentro de la comunidad, lo que limita la participación equitativa de todos los miembros y puede generar conflictos internos.

La realidad rural de Tosagua, caracterizada por las múltiples responsabilidades de las mujeres en ámbitos domésticos y agrícolas, presenta desafíos adicionales para la coordinación organizacional. En este contexto, la flexibilidad en la participación y el uso de canales de comunicación informales, como WhatsApp, emergen como estrategias efectivas para superar las limitaciones de tiempo y recursos. Según Mendivil et al. (2024), la comunicación digital facilita la organización de grupos comunitarios al reducir costos y tiempos de traslado, algo especialmente relevante en zonas rurales. No obstante, Kerras et al. (2022) advierten que la dependencia de tecnologías digitales puede excluir a ciertos miembros que no tienen acceso a dispositivos móviles o Internet, lo que podría generar brechas dentro de la organización.

El liderazgo desempeña igualmente un papel crucial en AMUCOMT. Los líderes actúan como coordinadores y motivadores del equipo, facilitando la cohesión y alineación con los objetivos organizacionales. Investigaciones como las de Post et al. (2022) y Yunita et al. (2023) indican que un liderazgo participativo y empático es esencial para mantener la unidad en los equipos de trabajo y asegurar que todos los miembros compartan una visión común. Además, Gupta y Pandey (2024) afianzan que un liderazgo eficaz es fundamental en la atención sanitaria, las pequeñas empresas y la gestión de crisis, y el liderazgo transaccional muestra efectos positivos significativos en el rendimiento organizacional.

Los resultados de este estudio evidencian que el trabajo en equipo tiene un impacto significativo en el desempeño organizacional de AMUCOMT. La correlación positiva encontrada entre ambas variables ($r = 0,679$) refuerza la noción de que una mayor colaboración se traduce en un mejor rendimiento organizacional.

Estudios recientes destacan el impacto significativo del trabajo en equipo en el desempeño organizacional. Puican et al. (2023) encontraron una fuerte correlación positiva ($Rho=82,9\%$) entre el compromiso organizacional y el trabajo en equipo en un municipio peruano. De manera similar, Del Río et al. (2023) reportaron una correlación moderada ($r=0,724$) entre asociatividad y desempeño organizacional en proyectos agroindustriales. Bokaii (2023) enfatizó que las ONG que utilizan métodos colaborativos tienen un mejor desempeño, con una mejor comunicación y planes de compensación que mejoran el desempeño del equipo.

4. CONCLUSIONES

Los resultados de este estudio confirman que el trabajo en equipo es un factor determinante en el desempeño organizacional de la Asociación de Mujeres Comunitarias del cantón Tosagua (AMUCOMT), evidenciando una correlación positiva significativa ($r= 0,679$; Spearman) entre ambas variables. La colaboración efectiva y la comunicación interna han permitido superar limitaciones de tiempo y recursos, favoreciendo la ejecución eficiente de proyectos y el cumplimiento de objetivos.

Factores como la realización de reuniones periódicas, el uso de canales de comunicación accesibles y la resolución de conflictos mediante el diálogo contribuyen a la cohesión y el compromiso del grupo. No obstante, se identificaron áreas de mejora, como la necesidad de fomentar una mayor actitud innovadora y fortalecer el liderazgo en ciertos sectores de la organización. A pesar de estos desafíos, los hallazgos refuerzan la importancia del trabajo colaborativo como pilar estratégico para la sostenibilidad y el crecimiento de la organización.

5. REFERENCIAS

- Asociación de Mujeres Comunitarias de Tosagua -AMUCOMT. (2024). Amucomt.com. <https://www.amucomt.com/>
- Astesiano, G., Lembo, C., Simón, C., Castillo, P., Suárez, A., Leduc, D., Araújo, A. B., Hurtado, J., y Li Ojeda, J. (2023). *PPP Americas 2023: Partnerships with Purpose*. Inter-American Development Bank. <https://doi.org/10.18235/0004980>
- Bokaii, L. (2023). Impact Of Teamwork On The Performance Of The Employees In The Non-Governmental Sector. *The Euraseans: Journal on Global Socio-Economic Dynamics*, 2(39), 45–58. [https://doi.org/10.35678/2539-5645.2\(39\).2023.45-58](https://doi.org/10.35678/2539-5645.2(39).2023.45-58)
- Cantuñi, P., Molina, M., Toala, S. (2025). El control interno en los procesos de contratación pública en la Dirección Distrital 06D05 Guano-Penipe. *Revista ECA Sinergia*, 16(1), 69-83. <https://doi.org/10.33936/ecasinergia.v16i1.5888>
- Chavez, L. A., y Ruiz, J. M. (2021). *El trabajo en equipo y su relación con el desempeño laboral de los empleados de las empresas bancarias en Lima Metropolitana, año 2021* [Tesis de grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)]. <http://hdl.handle.net/10757/666988>
- Curi, R., y Ferro, P. L. (2022). *Habilidades directivas y compromiso organizacional en los trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora 004- Pro Desarrollo Apurímac 2022* [Tesis de Grado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89623>
- Del Río, J., Ruíz, E., Meza, I. y Aguas, M. (2023). El papel de la asociatividad y su relación con el desempeño de las organizaciones. *Ciencia y Tecnología Agropecuaria*, 24(3). https://doi.org/10.21930/rcta.vol24_num3_art:3122

- Gupta, P. y Pandey, D. A. (2024). Review Article on the Role of Effective Leadership in Crisis Management. 1–10.
- Kerras, H., Rosique, M. F., Bautista, S. y Gómez, M. D. (2022). *Is the Rural Population Caught in the Whirlwind of the Digital Divide? Agriculture*, 12(12), 1976. <https://doi.org/10.3390/agriculture12121976>
- Machado, P. M. (2021). *Factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral del personal administrativo de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Cantonales*. Maestría en Administración de Empresas. <https://repositorio.uta.edu.ec/items/ab4e4856-84ea-4793-b8dc-a0ddcf02e42e>
- Maldonado, P., Del Río, C., Noboa, P., y Álvarez, J. (2020). Community-Based Tourism in Ecuador: Community Ventures of the Provincial and Cantonal Networks. *Sustainability*, 12(15), 6256. <https://doi.org/10.3390/su12156256>
- Mendivil, P., Rivera, M., Armendariz, D., Perez, D., Vasquez, C., Regino, L., Tellez, M., Perez, J., Medina, D., Sandoval, V., Murray, C., Aragon, A., Thomas, R. J., Bearer, E. L. y Page, J. (2024). Zoom & WhatsApp digital information and communication technologies (ICTs) enhance community engaged research with women immigrants from Mexico. *Journal of Community Practice*, 32(2), 212–237. <https://doi.org/10.1080/10705422.2024.2351935>
- Menéndez, T. (2022). 58 mujeres de Tosagua se asocian para cultivar maíz y dar empleo. *Primicias*. <https://www.primicias.ec/noticias/sociedad/mujeres-tosagua-maiz-empleo-emprendedoras-manabi-ecuador/>
- Neponuceno, P. (2023). *Trabajo en equipo en el compromiso organizacional de los profesionales de la salud en un Hospital de Huaylas, 2023*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/123401>

- Neuhaus, C., Lutnæs, D. E. y Bergström, J. (2022). Emergence of power and complexity in obstetric teamwork. *PLOS ONE*, 17(6), e0269711. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269711>
- Nurul, H. (2024). Assessing the Work Performance of Nonmanagerial Employees in the Telecommunication Industry: The Influence of Communication, Commitment, Trust, & Teamwork. *Journal of Management & Science*, 22(1). doi:<https://www.researchgate.net/publication/383091285>
- Paravic, T. K., y Lagos, M. E. (2021). Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Ciencia y Enfermería*, 27(41). doi:<http://dx.doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>
- Post, C., De Smet, H., Uitdewilligen, S., Schreurs, B. y Leysen, J. (2022). Participative or Directive Leadership Behaviors for Decision-Making in Crisis Management Teams? *Small Group Research*, 53(5), 692–724. <https://doi.org/10.1177/10464964221087952>
- Puican, V., Torres, F. y García, M. (2023). Relationship of Organizational Commitment to Teamwork in a Municipality From Peru. *International Journal of Professional Business Review*, 8(1), e0693. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i1.693>
- Quezada, M. R., Quevedo, M. R., y Torres, M. M. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 5(3), 748-778. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.920>
- Sarduy, Y. (2007). El análisis de información y las investigaciones cuantitativa y cualitativa. *Cubana de salud pública*, 33(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662007000300020

- Suárez, L. T. (2015). Importancia del Trabajo en Equipo en las Organizaciones [Tesis de Grado, *Universidad Militar Nueva Granada*]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13939/luz%20yolanda%20toro%20suarez%20trabajo%20final.pdf;jsessionid=16A044AC40C3B42807C2E030BCAF79C5?sequence=2>
- Yunita, I., Syam, H., Ulmadevi, U., Zahratul Jannah, N. y Witri Asri, R. (2023). The Role of Leadership in Decision Making and Team Building. *GIC Proceeding*, 1, 256–263. <https://doi.org/10.30983/gic.v1i1.128>