

# Influencia de la presión temporal en el trabajo en grupo en función del tipo de tarea y del canal de comunicación

Francisco J. Gracia, J. L. Arcos y A. Caballer  
Universidad de Valencia

En este trabajo, se pretende estudiar el efecto modulador del tipo de tarea y el canal de comunicación en la influencia de la presión temporal sobre la calidad del desempeño. Para ello se llevó a cabo un experimento con 124 sujetos, que fueron distribuidos aleatoriamente en las seis condiciones creadas (3\*2 canal de comunicación\*presión temporal) en grupos de 4 personas. Los resultados muestran la importancia del tipo de tarea y del canal de comunicación para comprender la relación entre presión temporal y calidad del desempeño grupal. Se sugiere que futuros trabajos deberán introducir variables del ambiente o individuales como moduladoras para comprender la relación entre presión temporal y calidad del desempeño grupal, cuyos resultados en la literatura a menudo son contradictorios.

*Time pressure influence on group work by task type and communication channel.* The aim of this paper is to study the modulator effects of task type (intellective, creative and bargaining) and communication channel on the influence of time pressure on group performance quality. For this reason, it was carried out an experiment using a sample of 124 subjects, that were randomly assigned into the six different experimental conditions (3\*2 -communication channel\*time pressure) in four-person groups. The results showed the relevance of type of task and communication channel in understanding the relation between time pressure and group performance quality. It is suggested that future research will must take into account environmental or individual variables as modulators to reach a better understanding of the relation between time pressure and group performance quality, whose literature results are often contradictory.

## Planteamiento teórico

Las restricciones temporales son un componente importante de las tareas de muchos grupos de trabajo. Todo el desempeño de los grupos tiene lugar dentro de un contexto temporal, ya sea por la presencia de fechas tope para la realización de las tareas o por las expectativas de los miembros del grupo sobre cuándo dichas tareas deben estar acabadas. Sin embargo, a pesar de la importancia de las restricciones temporales sorprendentemente pocos investigadores han dedicado esfuerzo a la comprensión de los efectos de la presión temporal sobre el desempeño grupal (Kelly y Karau, 1993), a pesar del reconocimiento de que se pueden hacer contribuciones muy importantes en este área (Svenson y Maule, 1993).

La presión temporal tiene lugar cuando el tiempo necesario para llevar a cabo una o varias tareas o actividades es superior al tiempo disponible. Sin embargo, es importante señalar que en última instancia la percepción de que una persona trabaja bajo presión temporal es una cuestión subjetiva y como tal sometida a la variabilidad humana. Tradicionalmente la presión temporal ha sido considerada como un estresor, cuyas consecuencias para el de-

sarrollo y el resultado del trabajo eran vistas de manera negativa. Desde nuestro punto de vista esta postura es absolutamente insuficiente. No siempre la presión temporal afecta negativamente al trabajo sino que depende de ciertas variables el que esto se produzca o no (Gracia, Peiró y Ramos, 1996).

En este trabajo pretendemos explorar la relación existente entre presión temporal y calidad del desempeño. Como afirman Karau y Kelly (1993), la relación entre presión temporal y calidad del trabajo realizado dista de estar clara. Por una parte, toda una serie de estudios encuentran una relación lineal entre ambas variables, de manera que cuanto mayor es el tiempo disponible para la realización de la tarea mejor es la calidad del desempeño (Davis, 1969; Karau y Kelly, 1992; Kelly y McGrath, 1985; Yukl, Malone, Hayslip y Pamin, 1976). Sin embargo, otros estudios muestran que la relación sería curvilínea, de manera que el desempeño sería óptimo cuando la presión temporal es moderada y se vería afectado cuando la presión temporal es muy alta o muy baja (Isenberg, 1981; Karau y Kelly, 1992; Lanzetta, 1955). Por último, Kelly y Karau (1993) no encuentran diferencias significativas en la creatividad y viabilidad de las soluciones dadas en una tarea de generación de usos inusuales por grupos que trabajaron en tres condiciones diferentes: escasez de tiempo, tiempo adecuado y abundancia de tiempo. Es posible que la falta de coherencia entre estos resultados se deban al hecho de que se están obviando variables que pueden ser importantes para explicar la relación entre presión temporal y desempeño.

En este sentido, una variable clave puede ser el tipo de tarea. Se ha prestado poca atención al papel que el tipo de tarea puede de-

---

Correspondencia: F. J. Gracia  
Facultad de Psicología  
Universidad de Valencia  
46010 Valencia (Spain)  
E-mail: Francisco.Gracia@uv.es

sempeñar como modulador entre la presión temporal y el desempeño. Pocas veces se tiene en cuenta el tipo de tarea a la hora de explicar resultados, siendo las más de las veces simbólica la referencia a la tarea que los sujetos experimentales tuvieron que realizar. Sin embargo, es posible que la presión temporal afecte de manera diferente a distintos tipos de tareas.

El único trabajo en que se ha estudiado la relación entre calidad del desempeño y presión temporal en tareas intelectivas es el de Davis (1969). Se trata de una tarea de solución de problemas tipo Eureka. En este trabajo se obtiene que cuanto mayor es el tiempo disponible para la realización de la tarea mejores son los resultados.

El trabajo de Yukl et al. (1976) es el único que explora dicha relación en tareas de negociación. Encuentran que la presión temporal llevaba a disminuir el tiempo en llegar a un acuerdo, pero disminuía la calidad del acuerdo alcanzado.

Finalmente, hay mayor número de trabajos que han explorado dicha relación en tareas creativas, aunque los resultados son bastante contradictorios. Kelly y McGrath (1985) encuentran una relación positiva entre tiempo disponible para la tarea y calidad del desempeño grupal. Kelly y Karau (1992) pone a prueba esta relación en tres condiciones diferentes: escasez de tiempo, tiempo adecuado y tiempo abundante. Los resultados pueden considerarse un apoyo a la relación curvilínea, ya que la calidad es inferior en los sometidos a presión temporal, pero la abundancia de tiempo no siempre conduce a mejores resultados, sino que muchas veces es el grupo de tiempo adecuado el que obtiene los mejores resultados. Por último, Kelly y Karau (1993) no encuentran diferencias entre los tres grupos en creatividad ni en viabilidad de las propuestas.

En este trabajo pretendemos estudiar la relación existente entre presión temporal y calidad del desempeño en tres tipos de tareas diferentes: intelectivas, de negociación y creativas. El primer objetivo de nuestro trabajo es estudiar cómo afecta la presión temporal a la calidad del desempeño grupal en tareas intelectivas, de negociación y creativas. En base a los resultados obtenidos en los estudios comentados sobre estas líneas:

*H1. Esperamos que el tipo de tarea module la relación entre presión temporal y calidad del desempeño, es decir, que la relación entre presión temporal y calidad del desempeño varíe en función del tipo de tarea.*

Pero, además el diseño de nuestro estudio incluye una variable que hasta ahora no se había estudiado en relación con la presión temporal. Se trata del canal de comunicación. Como se verá con detalle en el apartado de metodología, las mismas tareas fueron realizadas por distintos sujetos en tres canales de comunicación distintos: cara a cara, videoconferencia y correo electrónico. Por ello nuestro segundo objetivo consiste en explorar también si el canal de comunicación incide en la relación entre presión temporal y calidad del desempeño para cada una de las tareas, o si por el contrario la relación entre presión temporal y calidad del desempeño encontrada en cada tipo de tarea es independiente del canal de comunicación, es decir, es generalizable a todos los canales. Aunque no existen trabajos previos creemos que el canal de comunicación incidirá en la relación entre presión temporal y calidad del desempeño grupal en la medida en que cambian de manera considerable las condiciones en que va a tener lugar el trabajo (Peiró, Prieto y Zornoza, 1993). Por ello,

*H2. Esperamos que el canal de comunicación module la relación entre presión temporal y calidad del desempeño y que ade-*

*más el sentido de estas modulaciones sea distinto en función del tipo de tarea.*

## Metodología

### *Descripción de la muestra*

En el estudio participaron 124 estudiantes de 3º curso de Psicología pertenecientes a la Universitat de València y a la Universitat Jaume I de Castellón. A la hora de seleccionar la muestra, un aspecto que se controló fue el hecho de que los alumnos no hubieran participado con anterioridad, en ningún experimento llevado a cabo por la unidad de investigación, por si este hecho pudiera dar lugar a una mayor familiaridad con el entorno de trabajo del presente estudio. Por otra parte, también se les pidió que se comprometieran por escrito a asistir a todas las sesiones experimentales (8 sesiones), por la relevancia que este aspecto tiene para toda la investigación. Así, se elaboró un contrato en el que se comprometían a asistir a las sesiones y a cambio se les convalidaba por la asistencia a uno de sus módulos de prácticas. A los participantes se les informaba de que formaban parte de un equipo que debía competir con otros durante el proceso de resolución de las diferentes tareas planteadas, de manera que los dos grupos que mejor rendimiento obtuvieran recibirían un premio en metálico. Con todo ello se pretendía asegurar la continuidad del grupo y la implicación de los participantes en el desarrollo de la tarea.

### *Diseño*

El presente estudio se ha planteado como un experimento de laboratorio con un diseño factorial (2\*3) con observaciones repetidas. Los sujetos fueron organizados en 31 grupos de 4 miembros cada uno. Los grupos eran asignados aleatoriamente a cada una de las tres condiciones experimentales que formaban el diseño según el canal de comunicación empleado (cara a cara con apoyo de ordenador, videoconferencia y correo electrónico). La mitad de los grupos en cada una de estas condiciones fue asignado aleatoriamente a una de las dos situaciones ambientales de trabajo que se diseñaron (sin presión temporal o con presión temporal). Los grupos que participan en las condiciones experimentales sin presión, no tienen límite de tiempo para la ejecución de las tareas. Por otra parte, a aquellos grupos que lo hacen en la condición de presión temporal, se les dio un tiempo limitado para la ejecución de las mismas.

Cada uno de los grupos experimentales se reúne un total de ocho sesiones, teniendo que resolver en cada una de estas sesiones una tarea diferente (cuatro de carácter intelectual, dos de generación de ideas y dos de negociación). Para evitar que el efecto de la práctica contaminara los resultados en función del tipo de tarea, las tareas se alternan entre sí en las diferentes sesiones. Así, en las dos primeras y en las dos últimas sesiones los grupos realizaron una tarea de carácter intelectual. En la tercera y la quinta sesión dos tareas de generación de ideas. Y en la cuarta y la sexta los grupos llevaron a cabo dos tareas de negociación.

Los 124 participantes se agruparon aleatoriamente dando lugar a 31 grupos participantes de 4 personas cada uno. Estos grupos fueron asignados también de manera aleatoria a cada una de las condiciones experimentales existentes, correspondiendo 10 grupos a la condición de comunicación cara a cara con apoyo de ordenador, 10 a la de correo electrónico y 11 grupos a la de videoconferencia.

Por tanto, el diseño experimental de nuestro estudio está definido por *seis condiciones experimentales* resultantes del cruce entre *tres condiciones de comunicación* (cara a cara con apoyo de ordenador, videoconferencia y correo electrónico) y *dos situaciones ambientales de trabajo* (con presión temporal y sin presión temporal).

*Variables*

Las variables utilizadas en el presente estudio son:

*Canal de comunicación.* Los grupos que participaron en el estudio eran asignados aleatoriamente a tres situaciones de comunicación diferentes: cara a cara con apoyo de ordenador, videoconferencia y correo electrónico.

*Presión temporal.* La mitad de los sujetos que trabajaron en cada canal de comunicación lo hicieron sin presión, mientras que los otros lo hicieron bajo presión temporal. Los que trabajaron bajo presión temporal debían llevar a cabo la tarea en un tiempo un 25% menor a la media del tiempo empleado en la ejecución de la tarea por los grupos sin presión temporal en cada uno de los canales de comunicación. El hecho de que se encuentren diferencias significativas en la presión temporal percibida (medida de autoinforme) entre los sujetos que llevaron a cabo sus tareas bajo presión temporal y los que trabajaron sin dicha presión ( $p < 0,001$ ) confirman que la condición experimental creada ha funcionado adecuadamente. Las personas que han trabajado en la condición de presión temporal realmente han percibido dicha presión en mayor medida que el grupo de sujetos de la condición de sin presión temporal.

*Tipo de tarea.* Cada uno de los grupos realizaba tres tipos distintos de tareas: intelectivas, de creatividad y de negociación, según el modelo de clasificación de tareas elaborado por McGrath (1984; Argote y McGrath, 1993), el cual integra los esfuerzos de clasificación de tareas elaborados por otros autores (Shaw, 1976; Steiner, 1972).

*Calidad del desempeño.* La calidad del desempeño fue evaluada de manera diferente para cada uno de los tipos de tareas. Para las tareas intelectivas, se tenía en cuenta la solución correcta en cada una de las cuatro tareas. Las tareas de creatividad se medían de acuerdo a los juicios realizados por dos jueces independientes entrenados previamente. En caso de falta de acuerdo, se recurría a un tercer juez. La fiabilidad interjueces es de 0,734. Finalmente para las tareas de negociación se tenían en cuenta el grado en que habían cooperado más que competido para la resolución de la tarea. Posteriormente todas las puntuaciones se estandarizaron transformándolas en puntuaciones típicas T, con una media de 50 y una desviación típica de 10.

Resultados

El resultado del análisis de varianza realizado para ver si existían diferencias significativas en calidad del desempeño grupal en función de la presión temporal no es significativo. Cuando tomamos en consideración las ocho tareas conjuntamente, las personas que trabajaron bajo presión temporal y las que lo hicieron sin ninguna presión obtienen rendimientos grupales similares ( $F = 0,795$ ;  $p = 0,374$ ).

Llevamos a cabo el mismo análisis pero para cada uno de los tres tipos de tareas. Los resultados de dichos análisis se presentan en la Tabla 1.

*Tabla 1*  
Análisis de varianza de la calidad del desempeño grupal en tareas intelectivas, de negociación y creativas en función de la presión temporal

	CON PRESIÓN	SIN PRESIÓN
TAREAS INTELECTIVAS	47,80 F= 19,30	52,35 p< 0,001
TAREAS DE NEGOCIACIÓN	52,10 F= 11,68	47,75 p= 0,001
TAREAS CREATIVAS	51,14 T= 2,92	48,78 p= 0,090

Como puede contemplarse, se obtienen diferencias significativas en calidad del rendimiento grupal en función de la presión temporal en las tareas intelectivas y en las de negociación, y cercanas al nivel de significación estándar en las tareas creativas. Además, la observación de las medias nos revela que la dirección de esas diferencias no es la misma en todos los tipos de tareas. Concretamente, en las taras intelectivas el rendimiento grupal es mejor en el grupo de personas que trabajaron sin presión temporal, mientras que en las tareas de negociación, el rendimiento es más alto en los jóvenes que trabajaron con presión temporal. También los jóvenes bajo la condición de presión temporal obtienen mejor desempeño grupal en las tareas creativas, aunque en este caso las diferencias no son significativas.

Para explorar la incidencia del canal de comunicación en la relación entre presión temporal y calidad del desempeño grupal se llevaron a cabo análisis de varianza para cada una de las tareas por separado, tomando como variables dependientes el desempeño grupal en esa tarea y como variables independientes, la interacción del canal de comunicación y la presión temporal. Los resultados de dichos análisis se presentan a continuación (Ver Tabla 2).

Se hallan diferencias significativas en función de la interacción canal \* presión en las tareas intelectivas y en las creativas, aunque no en las de negociación. La representación gráfica de las medias nos ayuda a comprender los resultados.

Respecto a las tareas intelectivas, se observa que aunque el desempeño mejora en todos los canales de comunicación cuando trabajan sin presión temporal, esta mejora es mucho mayor en el caso del correo electrónico y de cara a cara que en videoconferencia (ver Gráfico 1). Dicho de otra manera, en la realización de tareas intelectivas, la presión temporal afecta de manera más negativa a

*Tabla 2*  
Análisis de varianza de la calidad del desempeño grupal en tareas intelectivas, de negociación y creativas en función de la interacción canal \* presión

	CON PRESIÓN			SIN PRESIÓN		
	CAC	VC	CE	CAC	VC	CE
TAREAS INTELECTIVAS	46,36	53,25	42,69	51,53	55,19	50,32
	F= 3,98			p=0,021		
TAREAS DE NEGOCIACIÓN	54,42	51,71	50,25	49,34	49,13	44,79
	F= 0,54			p=0,584		
TAREAS CREATIVAS	45,21	56,08	51,15	48,29	47,58	50,47
	F= 7,45			p=0,001		

las condiciones de correo electrónico y de comunicación cara a cara que a la de videoconferencia. Por otra parte, como puede contemplarse en el Gráfico 1, la presión temporal acentúa las diferencias en desempeño grupal en función del canal.

En cuanto a las tareas de negociación no encuentran diferencias significativas en función de la interacción canal \* presión. Con independencia del canal, el desempeño es más alto cuando los sujetos trabajan bajo presión temporal.

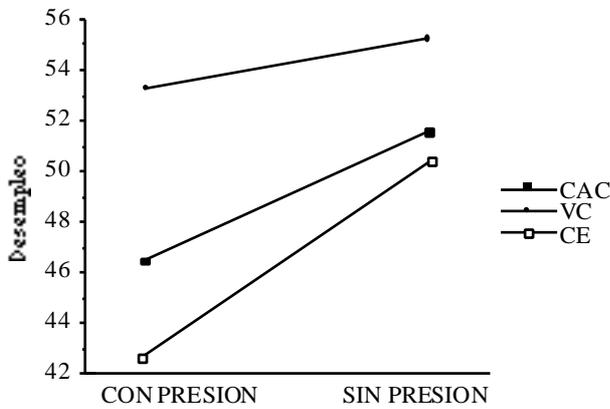


Gráfico 1. Desempeño en tareas intelectivas en función de la interacción canal \* presión

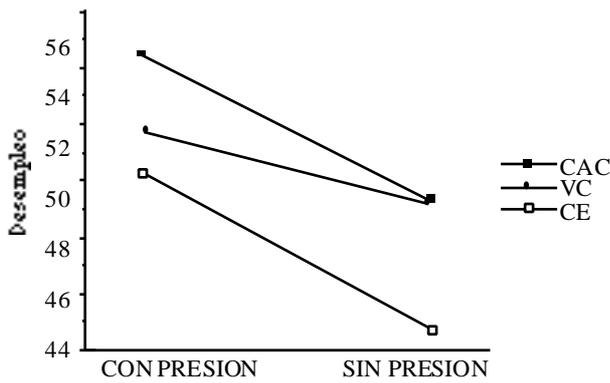


Gráfico 2. Desempeño en tareas de negociación en función de la interacción canal \* presión

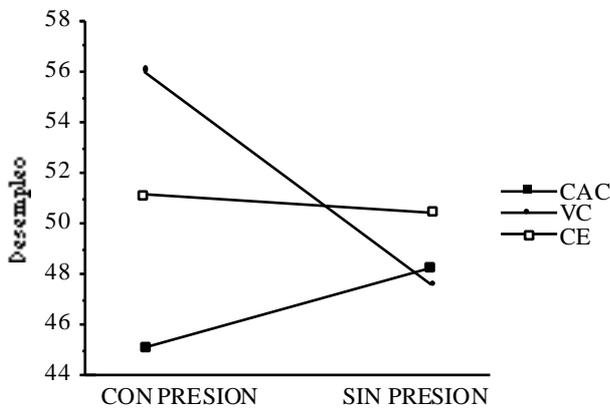


Gráfico 3. Desempeño en tareas creativas en función de la interacción canal \* presión

Finalmente, en cuanto a las tareas creativas, la significación de las diferencias consiste en que mientras que en correo electrónico y sobre todo en videoconferencia el desempeño es mejor en situaciones de presión temporal, en cara a cara el rendimiento es más alto cuando no existe presión temporal para la realización de la tarea.

Discusión

Los resultados encontrados suponen un apoyo rotundo a la necesidad de considerar el tipo de tarea como variable moduladora en la relación entre la presión temporal y la calidad del desempeño grupal. No se encuentran diferencias significativas en la calidad del desempeño grupal cuando consideramos de manera conjunta las ocho tareas. Sin embargo, sí aparecen resultados significativos y de gran interés cuando diferenciamos por tipos de tareas. Por otra parte, en este trabajo introducíamos una variable cuya relación con la presión temporal y el desempeño no se había puesto a prueba hasta el momento. Se trata del canal de comunicación. Los resultados hallados ponen de manifiesto que la presión temporal puede afectar al desempeño de manera diferente en función no sólo del tipo de tarea sino también del canal de comunicación empleado en la ejecución de la misma. Estos resultados, que pasamos a explicar con detalle, confirman las dos hipótesis planteadas.

Concretamente, en las tareas intelectivas la presión temporal conduce a soluciones de menor calidad. En este tipo de tareas en las que existe una solución correcta, el tiempo parece ser una variable importante para alcanzar esa solución. Este resultado es así, independientemente del canal, aunque la presión temporal afectaría en mayor medida cuando el medio de comunicación empleado para realizar la tarea es el correo electrónico o el cara a cara. Estos resultados son consistentes con el trabajo de Davis (1969), en el que se encuentra que la calidad del desempeño en tareas intelectivas desciende cuanto mayor es la presión temporal.

Por el contrario, en las tareas de negociación, la calidad del desempeño es mayor en el grupo sometido a presión temporal. Posiblemente la escasez de tiempo lleva a las personas a una actitud más cooperativa, para obtener resultados al menos aceptables. Cuando el tiempo disponible es ilimitado, los participantes en la negociación pueden entretenerse en tratar de conseguir el resultado más favorable para su grupo. Sin embargo, cuando el tiempo disponible es escaso los participantes en la negociación pueden percibir que la falta de colaboración puede evitar la consecución de sus objetivos, lo que les llevaría a cambiar de estrategia, y buscar soluciones de «todos ganan» más que de «nosotros ganamos-vosotros perdéis». Estos resultados tienen lugar con independencia del canal de comunicación empleado en la realización de la tarea, y son contrarios a los encontrados por Yukl et al. (1976). Sin embargo, hay que tener en cuenta que la situación experimental planteada en aquel trabajo difiere en gran medida de la nuestra. En concreto, las parejas de sujetos en la condición de presión temporal, tenían 30 minutos para llegar a acuerdos, y cada minuto que pasaba de esos 30 era un punto menos. Es decir, se premiaba terminar cuanto antes como manera de inducir presión temporal. Sin embargo, el potencial motivador de esos puntos puede llevar a querer cerrar el trato cuanto antes porque se ve incluso más deseable que el alcanzar una buena solución, por lo que se explicarían los resultados alcanzados. Creemos que la situación experimental planteada por nuestro equipo con un tiempo límite para realizar la tarea, salva esta limitación, planteando por otra parte una situación más real en el mundo laboral.

Finalmente, en las tareas creativas, las diferencias son cercanas al nivel de significación, y de nuevo favorables para los grupos que trabajaron bajo presión temporal. Nuevamente debemos buscar la interpretación de los resultados en la naturaleza de las tareas. La escasez de tiempo conduciría a las personas a expresar más rápidamente sus ideas, sin censurarse y disminuyendo el tiempo de reflexión previa, condiciones que fomentan la creatividad. Es decir, la presión temporal crearía el caldo de cultivo adecuado para la aparición de soluciones creativas. No obstante, la falta de tiempo para elaborar mejor cada una de las propuestas podría estar explicando la ausencia de diferencias significativas entre los dos grupos. Sin embargo, el canal de comunicación empleado es una variable importante que impide generalizar estos resultados. Realmente, la presión temporal condujo a mejores resultados en las condiciones de correo electrónico y sobre todo de video conferencia, pero no en la de comunicación cara a cara. Cuando el canal de comunicación empleado para la realización de la tarea es el cara a cara, el desempeño se ve deteriorado ante situaciones de presión temporal. Apoyo a este resultado se encuentra en los trabajos de Kelly y McGrath (1985) y Kelly y Karau (1992), quienes encontraron que el desempeño en tareas creativas empeora cuanto mayor es la presión temporal.

En síntesis, si consideramos solamente los resultados de la condición de comunicación cara a cara que es la única que hasta el momento se ha estudiado, observamos que la presión temporal conduce a un desempeño de menor calidad en tareas intelectivas, y en tareas creativas, pero mejora el rendimiento en tareas de negociación.

Estos resultados nos permiten interpretar y comprender la contradicción que existe en los resultados de los estudios que han abordado la relación entre presión temporal y calidad del desempeño. Es absolutamente necesario introducir otras variables que pudieran estar influyendo de manera significativa en dicha relación. Entre esas variables algunas tienen que ver con las condiciones ambientales, como es el caso del tipo de tarea o el canal de comunicación empleado. Otra variable interesante son las diferencias individuales. Tal y como indicamos, la percepción de presión temporal es una cuestión subjetiva, por lo que ante la misma restricción temporal diferentes personas pueden percibir diferentes niveles de presión. Así por ejemplo, Heaton y Kruglanski (1991) encuentran que introvertidos y extrovertidos se comportan de manera diferente ante la presión temporal. También existe numerosa

evidencia empírica respecto a los efectos diferenciales de la presión temporal sobre personas con el patrón de conducta tipo-A y tipo-B (ver p. ej. Burnam, Pennebaker y Glass, 1975). Finalmente, la calidad del desempeño en situaciones de presión temporal puede variar también en función de las estrategias que los grupos ponen en marcha para afrontar la tarea. Numerosos estudios, algunos con un enfoque individual y otros con un enfoque grupal, muestran que la presión temporal lleva a los sujetos a adoptar determinadas estrategias para la resolución de tareas. Sin embargo, estos estudios no relacionan el desempeño con las estrategias adoptadas, es decir, no dicen nada sobre si esas estrategias son las más adecuadas en situaciones de presión temporal. Esa limitación general es salvada en el trabajo de Karau y Kelly (1992), en el que se encuentra que en los grupos sometidos a presión temporal existe una relación significativa entre la creatividad de la solución y centrarse en la tarea. Esto quiere decir que centrarse en la tarea es una estrategia válida para obtener un mejor resultado en condiciones de presión temporal. Los grupos en esta condición experimental obtienen mejores resultados cuanto más se centran en la tarea. Futuros trabajos deberían ir en esta línea, buscando variables individuales y ambientales que podrían estar modulando la relación entre presión temporal y calidad del rendimiento en el trabajo grupal.

En la medida en que se avance en dicha línea, las implicaciones para la práctica profesional son obvias, ya que permitirá a gerentes, directivos, supervisores o jefes de equipo, asignar exigencias temporales más o menos duras en función del tipo de tarea y de otras variables situacionales, de las personas que han de llevarlas a cabo y de la calidad de los resultados que se pretenda conseguir.

No obstante, nuestro trabajo no está exento de limitaciones y éstas deberían salvarse en futuros estudios. En primer lugar, se plantea un diseño experimental con una muestra de estudiantes lo que dificulta su generalización al contexto laboral. Si bien es cierto que se crearon ciertas condiciones que permitieran crear una situación lo más cercana posible a la del mundo laboral (p. ej. trabajar juntos a lo largo del tiempo y no sólo en una ocasión, inducir motivación mediante recompensas económicas), estos resultados necesitan confirmarse en contextos más cercanos a la realidad laboral. En segundo lugar, aunque los resultados muestran que la tarea y el canal de comunicación pueden modular la relación entre presión temporal y calidad del desempeño grupal, no disponemos de marcos teóricos que nos permitan aventurar la dirección de la modulación ni interpretar alguna de las relaciones encontradas.

## Referencias

- Argote, L. y McGrath, J. (1993). Group processes in organizations: continuity and change. En C.L. Cooper y I.T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 8, 333-389. New York: John Wiley & Sons.
- Burnam, M.A.; Pennebaker, J.W. y Glass, D.C. (1975). Time consciousness, achievement striving and the Type A coronary-prone behavior pattern. *Journal of Abnormal Psychology*, 84, 76-79.
- Davis, J.H. (1969). Individual-group problem solving, subject preference, and problem type. *Journal of Personality and Social Psychology*, 13, 362-374.
- Gracia, F.J.; Peiró, J.M. y Ramos, J. (1996). Aspectos temporales del trabajo. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds.), *Tratado de Psicología del Trabajo (vol. I): la actividad laboral en su contexto*, 125-168. Madrid: Síntesis.
- Heaton, A.W. y Kruglanski, A.W. (1991). Person perception by introverts and extroverts under time pressure: Effects of need for closure. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 161-165.
- Isenberg, D.J. (1981). Some effects of time-pressure on vertical structure and decision-making accuracy in small groups. *Organizational Behavior and Human Performance*, 27, 119-134.
- Karau, S.J. y Kelly, J.R. (1992). The effects of time scarcity and time abundance on group performance quality and interaction process. *Journal of Experimental Social Psychology*, 28, 542-571.
- Kelly, J.R. y Karau, S.J. (1993). Entrainment of creativity in small groups. *Small Group Research*, 24, 179-198.
- Kelly, J.R. y McGrath, J.E. (1985). Effects of time limits and task types on task performance and interaction of Four-Person Groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 395-407.

- Lanzetta, J.T. (1955). Group behavior under stress. *Human Relations*, 8, 29-52.
- McGrath, J. (1984). *Groups interaction and performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Peiró, J.M.; Prieto, F. y Zornoza, A. (1993). Nuevas tecnologías telemáticas y trabajo grupal: Una perspectiva psicosocial. *Psicothema*, 5(Supl.), 287-305.
- Shaw, M.E. (1976). *Group dynamics: The Psychology of small groups*. New York: McGraw Hill.
- Steiner, I.D. (1972). *Group process and productivity*. New York: Academic Press.
- Svenson, O. y Maule, A.J. (1993). *Time pressure and stress in human judgment and decision making*. New York: Plenum.
- Yukl, G.A.; Malone, M.P.; Hayslip, B. y Pamin, T.A. (1976). The effects of time pressure and issue settlement order on integrative bargaining. *Sociometry*, 39, 277-281.

Accepted el 19 de julio de 1999