

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado Ciencias Empresariales



Una Institución Adventista

**Modelo integrativo para la efectividad de equipos de trabajo en instituciones
educativas Adventistas de nivel superior:
El rol mediador de la inteligencia emocional**

Tesis para optar el Grado Académico de Doctora en Administración de Negocios

Autor

Mg. Maribel Paredes Saavedra

Asesor

Dra. María Vallejos Atalaya de Cornejo

Lima, diciembre 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

María Vallejos Atalaya de Cornejo, de la Unidad de Posgrado de Ciencias empresariales, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Modelo integrativo para la efectividad de equipos de trabajo en instituciones educativas Adventistas de nivel superior: el rol mediador de la inteligencia emocional”** constituye la memoria que presenta la maestra Maribel Paredes Saavedra para aspirar al Grado Académico de Doctora en Administración de negocios, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 07 días del mes de enero del año 2021



Dra. María Vallejos Atalaya de Cornejo
DNI: 10296061
Asesor|

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE DOCTOR

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los veintiocho días del mes de diciembre del año 2020, siendo las 14:00 horas se reunieron en la sala virtual zoom (<https://adventistas.zoom.us/j/85151715952?pwd=VU9Nc1pEWtN1TDFFaWZ4cjFNMjl2Zz09>) de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Julio César Rengifo Peña y los demás miembros siguientes:

Secretario: Dr. Pedro Armengol Gonzales Urbina
Vocal: Dr. Salomón Huancahuire Vega
Vocal: Dr. Alexander David De La Cruz Vargas
Vocal: Dr. Marcos Enrique Flores González
Asesora: Dra. María Vallejos Atalaya

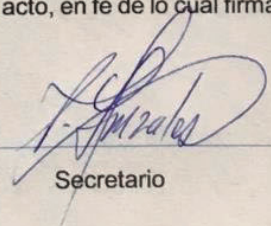
Con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis de posgrado titulada: **"MODELO INTEGRATIVO PARA LA EFECTIVIDAD DE EQUIPOS DE TRABAJO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS ADVENTISTAS DE NIVEL SUPERIOR: EL ROL MEDIADOR DE LA INTELIGENCIA EMOCIONAL"** de la egresada: **Maribel Paredes Saavedra** conducente a obtención del Grado Académico de Doctora en: Administración de Negocios.

El Presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico, invitando a la candidata a hacer uso del tiempo señalado por para su exposición. Concluida la misma, el Presidente del Jurado invitó a los demás miembros a realizar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes que fueron absueltas por el candidato, el acto fue seguido de un receso de quince minutos para las deliberaciones y el dictamen de Jurado. Vencido el tiempo de las deliberaciones, el Jurado procedió a dejar constancia escrita del resultado en la presente acta, con dictamen siguiente:

Aprobado por **UNANIMIDAD** calificación: **APROBADO CON ESCALA VIGESIMAL 17 ESCALA CUALITATIVA CON NOMINACIÓN DE MUY BUENO, CON MÉRITO SOBRESALIENTE.**

El Presidente del Jurado hizo alusión a la doctorando y solicitó al secretario la lectura correspondiente para poner en su conocimiento el resultado, terminado el mismo y sin objeción alguna, el Presidente del jurado dio por concluido el acto, en fe de lo cual firman al pie.

Presidente



Secretario

Candidato

Vocal

Vocal

Dedicatoria

A Dios el omnipotente creador, salvador y sustentador del universo, que a través de sus múltiples bendiciones y amor incondicional me da la oportunidad de vivir este momento.

A mi esposo, mis amados hijos Paulo Moisés y Lucas Aarón, por inspirarme y motivarme al logro de este sueño.

A mis dignos y honorables padres, que en la lejanía doblan sus rodillas para elevar una oración y me brindan palabras de ánimo constante las cuales me apoyaron para lograr este objetivo.

A mis amigos, mil gracias por cada momento de su compañía, ayuda y consejos a lo largo de esta investigación.

Agradecimientos

Mi corazón atesora a muchas personas que me han apoyado en este proceso de tesis y doctorado.

En primer lugar, quiero agradecer a mi asesora Dra. María Vallejos Atalaya de Cornejo, por su continuo apoyo, estímulo y orientación. Fue de gran bendición trabajar con usted.

A mi asesor temático Dr. Pedro Armengol Gonzales Urbina, por motivarme continuamente a equilibrar la pasión y el temor a Dios. Su experiencia y conocimientos inspiran mi gusto por el trabajo en equipo.

Gracias Dr. Salomón Huancahuire Vega por apostar a una completa desconocida y ayudarme a visualizar desde una nueva perspectiva la vida laboral. Admiro su metodología y paciencia para enseñarme en el desarrollo de este trabajo.

Al Dr. Alexander De la Cruz Vargas y al Dr. Marcos E. Flores González, por dictaminar el contenido, formato y estilo de la presente investigación.

Tabla de contenido

Dedicatoria	4
Agradecimientos	5
Tabla de contenido	6
Índice de tablas.....	12
Índice de figuras.....	13
Índice de anexos.....	15
Resumen.....	16
Abstract.....	17
Introducción	18
Capítulo 1	19
Planteamiento del problema.....	19
Descripción de la situación problemática	19
Formulación de la pregunta de investigación.....	22
Problema general.....	22
Problemas específicos	22
Justificación	23
Justificación práctica.....	23
Justificación social	24
Justificación teórica.....	25
Objetivos de la investigación	26
Objetivo general	26
Objetivos específicos	26
Presuposición filosófica	27
Capitulo II	31
Fundamentos teóricos de la investigación.....	31
Antecedentes nacionales	31
Antecedentes internacionales	32
Marco histórico	41

El origen de los equipos de trabajo	41
Bases teóricas para explicar la efectividad de los equipos de trabajo.....	43
Corrientes del pensamiento social que explican la evolución de los equipos de trabajo	43
El pensamiento colectivo	43
El pensamiento individualista	45
El pensamiento interaccionista.....	45
Principales teorías de los equipos de trabajo efectivos	46
Teoría general de sistemas (TGS).....	46
Teoría de los sistemas abiertos (TSA)	48
Teoría de sistemas socio-técnicos (TSA).....	49
Principales modelos que explican los equipos de trabajo	52
Modelo de Gladstein (1984).....	52
Modelo de Gist, Locke y Taylor (1987).....	53
Modelo de Cohén (1994)	53
Modelo de Hambrick (1994).....	54
Modelo IPO (Input – Procesos – Output)	55
Modelo CORE.....	57
Modelo IMOI (Input-Mediador-Outputs-Input)	57
La naturaleza de los equipos de trabajo efectivos.....	60
Definición de equipos de trabajo.....	60
Diferencia entre grupos de trabajo y equipos de trabajo.....	61
El significado de los equipos de trabajo efectivos (ETE)	63
Importancia de los equipos de trabajo efectivos	66
Clasificación de los equipos de trabajo.....	68
Fases de formación y desarrollo de los equipos de trabajo.....	69
Ventajas y desventajas de los equipos de trabajo.....	71
Estrategias para lograr equipos de trabajo efectivos	72
Herramientas para medir la efectividad de los equipos de trabajo.....	74
Factores exógenos que impactan en la efectividad de los equipos de trabajo	78
Cultura organizacional	78
Características de la cultura organizacional.....	80

Principales modelos que explican la cultura organizacional.....	80
Clima laboral.....	84
Enfoques del clima laboral.....	86
Modelos del clima laboral.....	87
Factores endógenos que impactan en los equipos de trabajo efectivos	92
Liderazgo de la persona coordinadora del equipo.....	93
Modelos de liderazgo	94
Principales teorías que abordan el liderazgo.....	96
Sinergia creativa de los equipos de trabajo	100
Efectos de la sinergia creativa en un equipo de trabajo	102
Modelo para permitir sinergia creativa en equipos de trabajo	103
Dimensiones de la sinergia creativa en equipos de trabajo.....	104
Factor interviniente en la efectividad de los equipos de trabajo	110
Inteligencia emocional del equipo de trabajo.....	110
Variables que se relacionan con la inteligencia emocional.....	111
Modelos de la inteligencia emocional en equipos de trabajo.....	113
Marco conceptual.....	115
Definición del modelo teórico para la efectividad de los equipos de trabajo	116
Definición de términos.....	120
Formulación de la hipótesis nula.....	121
Capítulo III.....	122
Diseño metodológico	122
Tipo de investigación	122
Diseño de la investigación.	122
Población y muestra	124
Población.....	124
Muestra.....	125
Método y tipo de muestreo.....	126
Procedimiento de muestreo	127
Criterios de inclusión	127
Criterios de exclusión.....	127

Instrumentos de recolección de datos	128
Cultura organizacional	128
Clima laboral	128
Liderazgo de la persona coordinadora del equipo.....	129
Sinergia creativa en equipos de trabajo.....	129
Inteligencia emocional del equipo	130
Efectividad de los equipos de trabajo.....	130
Juicio de expertos.....	132
Técnicas para la recolección de los datos	133
Técnicas de procesamiento de los datos la prueba piloto	137
Prueba piloto	137
Muestra de estudio	138
Modelo de ecuaciones estructurales (SEM).....	140
Especificación del modelo	144
Identificación del modelo.....	144
Evaluación de la base de datos.....	145
Estimación de parámetros	146
Evaluación de la bondad de ajuste e interpretación	147
Predicción del modelo.....	147
Aspectos éticos.....	148
Capítulo IV	150
Resultados	150
Análisis exploratorio de los datos	150
Precisión de los datos	150
Tamaño de la muestra	151
Datos perdidos.....	151
Valores atípicos	152
Prueba de normalidad.....	154
Linealidad.....	155
Multicolinealidad	156
Fiabilidad.....	158

Perfil de los encuestados	159
Variables de estudio respecto a las características sociodemográficas de los encuestados	160
Análisis de las variables respecto a la institución dónde labora.	160
Análisis de las variables respecto al género de los encuestados.	161
Análisis de las variables respecto al puesto o cargo que ocupa.	162
Análisis de las variables respecto al área de trabajo.	164
Análisis de las variables respecto a la antigüedad en el puesto.	165
Análisis de las variables respecto al número de personas en su equipo.....	166
Resultados de las pregunta de investigación.....	167
Especificación del modelo de medida.....	167
Identificación del modelo de medida.....	169
Estimación del modelo de medida	171
Prueba de la estructura de los instrumentos del modelo de medida.....	173
Prueba de ajuste del modelo.....	175
Modificación del modelo de medida.....	180
Efectos directos del modelo final.....	185
Efectos indirectos del modelo final.....	186
Prueba de hipótesis.....	188
Hipótesis nula (Ho ₁).....	188
Hipótesis nula (Ho ₂).....	189
Hipótesis nula (Ho ₃).....	189
Hipótesis nula (Ho ₄).....	190
Modelo final.....	193
Capitulo V	195
Discusión, implicaciones, conclusiones y recomendaciones	195
Discusión e implicaciones.....	195
Conclusiones	203
Recomendaciones.....	205
A los líderes y/o administradores.....	206
A los académicos.....	209

A futuros investigadores	210
Limitaciones.....	211
Contribución del estudio	213
Referencias bibliográficas	215
Anexos.....	238

Índice de tablas

<i>Tabla 1</i>	Diferencia entre grupos y equipos de trabajo.....	63
<i>Tabla 2</i>	Modelo de Ansoff.....	81
<i>Tabla 3</i>	Modelos de inteligencia emocional.....	113
<i>Tabla 4</i>	Cálculo de la muestra de estudio.....	125
<i>Tabla 5</i>	Resumen de los instrumentos de investigación.....	132
<i>Tabla 6</i>	Análisis del contenido del instrumento.....	133
<i>Tabla 7</i>	Cronograma de visitas para la recolección de datos.....	137
<i>Tabla 8</i>	Prueba de normalidad usando la asimetría y curtosis.....	154
<i>Tabla 9</i>	Test de normalidad usando Kolmogorov-Smirnov.....	155
<i>Tabla 10</i>	Prueba de correlaciones mediante el uso de correlaciones de Pearson.....	157
<i>Tabla 11</i>	Pruebas de multicolinealidad.....	157
<i>Tabla 12</i>	Pruebas de confiabilidad de los Instrumentos.....	159
<i>Tabla 13</i>	Campus universitario.....	161
<i>Tabla 14</i>	Género de los encuestados.....	162
<i>Tabla 15</i>	Puesto o cargo que ocupan los encuestados.....	164
<i>Tabla 16</i>	Área de trabajo al que pertenecen los encuestados.....	165
<i>Tabla 17</i>	Antigüedad en el puesto.....	166
<i>Tabla 18</i>	Número de personas que trabajan en su equipo.....	167
<i>Tabla 19</i>	Resultados de medición del modelo inicial.....	171
<i>Tabla 20</i>	Estimaciones de la relación entre variables y la interacción.....	172
<i>Tabla 21</i>	Índices de ajuste del modelo inicial.....	173
<i>Tabla 22</i>	Resumen de los análisis de ajuste del modelo (n=512).....	180
<i>Tabla 23</i>	Estimación de las relaciones en el modelo modificado (n=512).....	182
<i>Tabla 24</i>	Ponderación de los estimadores de regresión en el modelo final.....	184
<i>Tabla 25</i>	Total, efectos, directos e indirectos estandarizados del modelo final (n=300).....	187
<i>Tabla 26</i>	Resumen de las hipótesis planteadas.....	192
<i>Tabla 27</i>	Sustento de los principales hallazgos con autores.....	201

Índice de figuras

Figura 1. Fundamento filosófico de los equipos de trabajo.....	27
Figura 2. Modelo de ecuaciones estructurales de la efectividad del equipo de trabajo.....	33
Figura 3. Modelo completo de ecuaciones estructurales de la efectividad del equipo con coeficientes estandarizados.....	35
Figura 4. Modelo IMO en hospitales.....	36
Figura 5. Modelo IMO en instituciones industriales.....	36
Figura 6. Clasificación de los sistemas.....	48
Figura 7. Modelo socio técnico de Tavistock.....	50
Figura 8. Modelo I-P-O de Mc. Grath, (1964).....	56
Figura 9. Modelo IMOI.....	58
Figura 10. Modelo de cultura organizacional de Peters & Waterman.....	82
Figura 11. Modelo de Katz y Kahn (1966).....	87
Figura 12. Modelo de Likert.....	88
Figura 13. Modelo de Litwin y Stringer (1968).....	89
Figura 14. Modelo de Schneider y Hall (1972).....	90
Figura 15. Modelo de Robbins (1992).....	90
Figura 16. Modelo de Gibson y Colbs (1987).....	91
Figura 17. Modelo de Barris (1999).....	92
Figura 18. Modelo de Evans.....	92
Figura 19. Modelo de sinergia creativa.....	104
Figura 20. Modelo de inteligencia emocional.....	114
Figura 21. Modelo teórico de la efectividad de los equipos de trabajo.....	118
Figura 22. Diseño de la investigación.....	123
Figura 23. Distribución de la población de estudio.....	124
Figura 24. Fórmula para muestra probabilística estratificada.....	125
Figura 25. Equipos de trabajo de las Instituciones Educativas Adventistas de nivel superior.....	126
Figura 26. Proceso de análisis de la data.....	139
Figura 27. Proceso para desarrollar el modelo de Ecuaciones Estructurales.....	143
Figura 28. Modelo de especificación.....	169
Figura 29. Identificación del modelo de medida.....	170

Figura 30. Modelo modificado de Ecuaciones Estructurales (n=512)	181
Figura 31. Modelo final de Ecuaciones Estructurales (n=300)	185
Figura 32. Modelo final (n=300)	194

Índice de anexos

<i>Anexo 1</i> Operacionalización de las variables de estudio.....	239
<i>Anexo 2</i> Matriz de consistencia.....	246
<i>Anexo 3</i> Carta de consentimiento informado	248
<i>Anexo 4</i> Instrumento para evaluar equipos de trabajo efectivos	249
<i>Anexo 5</i> Juicio de expertos.....	139
<i>Anexo 6</i> Carta comité de ética.....	144
<i>Anexo 7</i> Respuesta - comité de ética.....	145
<i>Anexo 8</i> Comité de jueces para evaluar los instrumentos	146
<i>Anexo 9</i> Fiabilidad de los instrumentos con una prueba piloto.....	139
<i>Anexo 10</i> Análisis factorial de la prueba piloto.....	140
<i>Anexo 11</i> Datos perdidos.....	141
<i>Anexo 12</i> Valores atípicos.....	142
<i>Anexo 13</i> Análisis de la linealidad	143
<i>Anexo 14</i> Análisis de la normalidad multivariante.....	144
<i>Anexo 15</i> Análisis factorial exploratorio de la muestra real.....	144
<i>Anexo 16</i> Análisis del modelo final.....	157

Resumen

Los equipos de trabajo en una institución educativa de nivel superior Adventista representan el equilibrio de la estructura y la filosofía del trabajo. De allí que, la presente investigación tuvo como objetivo principal desarrollar un modelo integrativo para la efectividad de los equipos de trabajo considerando los factores exógenos (cultura organizacional y el clima laboral), factores endógenos (liderazgo de la persona coordinadora del equipo y la sinergia creativa) y el factor emergente (inteligencia emocional). Con enfoque cuantitativo y diseño explicativo siguiendo un método no experimental, transaccional, correlacional-causal y un muestreo probabilístico estratificado, participaron 562 trabajadores que pertenecen por lo menos a un equipo de trabajo del área académica y/o no académica. Se usó la modelización de ecuaciones estructurales (SEM) y los resultados mostraron que el liderazgo de la persona coordinadora y la inteligencia emocional mediadas por la cultura organizacional, el clima laboral y la sinergia creativa explican la efectividad de los equipos de trabajo en un 81%. Permitiendo concluir que la efectividad de un equipo de trabajo no solo está relacionado al rendimiento o la productividad, sino que, dependen de la interacción continua entre diversas variables exógenas y endógenas que se retroalimentan. Por lo tanto se recomienda, planificar y evaluar los resultados para dignificar el trabajo de los miembros del equipo, el logro del objetivo del equipo y el desarrollo de la institución.

Palabras clave: *Equipos de trabajo, inteligencia emocional, liderazgo en equipos de trabajo, ecuaciones estructurales, clima laboral, cultura organizacional, sinergia creativa, instituciones educativas de nivel superior.*

Abstract

The work teams at an Adventist higher education institution represent a balance of structure and work philosophy. Therefore, the main objective of this study was to develop an integrative model for the effectiveness of work teams considering exogenous factors (organizational culture and work environment), endogenous factors (leadership of the team coordinator and creative synergy) and the emergent factor (emotional intelligence) with a quantitative approach and explanatory design following a non-experimental, transactional, correlational-causal method. Using a stratified probabilistic sampling, 562 workers who belong to at least one work team in the academic and/or non academic area participated in the study. Structural equation modeling (SEM) was used and the results showed that the leadership of the coordinator and the emotional intelligence variable mediated by the organizational culture, the work climate and creative synergy explain 81% of the effectiveness of these work teams. This allows us to conclude that the effectiveness of a work team is not only related to performance or productivity, but also depends on the continuous interaction between various exogenous and endogenous variables through feedback. Therefore this study emphasizes the need to plan and evaluate the results to highlight the work of the team members, the achievement of the team's objective and the development of the institution.

Keywords: *Work teams, emotional intelligence, team leadership, structural equations, work climate, organizational culture, creative synergy, higher education institutions*