

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales



Una Institución Adventista

Engagement, incentivos, espiritualidad y autoeficacia laboral como factores asociados a la productividad de docentes de una Universidad Privada de Juliaca

Tesis para obtener el Grado Académico en Administración de Negocios con Mención en Gestión Empresarial

Autor:

Julio Samuel Torres Miranda

Asesor:

Mg. Oscar Javier Mamani Benito

Lima, diciembre del 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Yo **Oscar Javier Mamani Benito**, de la Escuela de Posgrado, Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales , de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Engagement, incentivos, espiritualidad y autoeficacia laboral como factores asociados a la productividad de docentes de una Universidad Privada de Juliaca, 2020”** constituye la memoria que presenta el Licenciado Julio Samuel Torres Miranda para aspirar al Grado Académico de Maestro 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 Juliaca, a los 15 días del mes de diciembre del año 2020.



ACTADE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los quince 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. Marcos Enrique Flores González
Asesor: Mg. Oscar Javier Mamani Benito
Vocal: Dr. Luis Edie Cotacallapa Subia
Vocal: Mg. Ruth Gladys Choque Pilco

Con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis de posgrado titulada: "**Engagement, incentivos, espiritualidad y autoeficacia laboral como factores asociados a la productividad de docentes de una Universidad Privada de Juliaca, 2020**" del egresado: Julio Samuel Torres Miranda conducente a obtención del Grado Académico de Maestro en Administración de Negocios con mención en Gestión Empresarial.

El Presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico, invitando al candidato 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 18 ESCALA CUALITATIVA CON NOMINACIÓN DE MUY BUENO, CON MÉRITO SOBRESALIENTE.**

El Presidente del Jurado hizo alusión al maestrando 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

Candidato

Vocal

Vocal

Secretario



Dedicatoria

Con mucho amor a Lilian mi esposa amada, amiga
y confidente en cada sueño emprendido,
su apoyo constante y dedicación la hace especial;
y a mis regalos del cielo Cristel, Zoe y Samuel.

A mis queridos padres Valerio y Ruth por el apoyo
incondicional para seguir creciendo profesionalmente y
como buen ciudadano, a mis hermanas Karen y Katia
que también forman parte de este sueño.

Agradecimientos

Primeramente a mi buen Dios, que desde el vientre de mi madre tenia un hermoso plan para mi vida.

Agradezco a mi esposa e hijos por que en momentos dificiles supieron darme la tranquilidad y paz que necesitaba para pasar las pruebas dificiles.

Agradezco a mis padres por haber confiado en la educacion adventista para formar a sus hijos no solo para esta vida si no para la eternidad

Mi profundo agradecimiento y cariño sincero a mi asesor Mg. Oscar Mamani Benito, quien con su experiencia y mucha paciencia supo guiarme desde el principio en este camino hermoso de la investigación, su forma de trabajo me ha dejado grandes lecciones y por sobre todo me ha motivado a ser investigador.

De la misma manera a los dictaminadores Dr. Luis Eddie Cotacallapa Subia y Mg. Ruth Choque Pilco, por que con sus acertadas opiniones y observaciones hicieron que la investigación tenga la consistencia necesaria.

Agradezo de manera especial a todo el personal de la UPG de Ciencias Empresariales de la Escuela de Posgrado en la persona del Dr. Julio Cesar Rengifo Peña, quienes apoyaron en el proceso con un espiritu de servicio incomparable.

Finalmente a la administracion de la UPeU Campus Juliaca por darme la oportunidad de trabajar en un lugar tan especial y amado, me refiero a Chullunquiiani.

Tabla de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Tabla de contenido	iv
Indice de tablas	viii
Indice de figuras	ix
Indice de anexos.....	x
Resumen.....	xi
Abstract	xii
Capitulo I.....	11
El problema	11
1. Planteamiento del Problema.....	11
1.1 Descripción de la situación problemática.....	11
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema general.....	14

1.2.2. Problemas específicos.	14
2. Justificación y Viabilidad.....	14
3. Objetivos de investigación	16
3.1. Objetivo General	16
3.2. Objetivos Especificos	16
4. Hipotesis de investigacion	16
4.1. Hipotesis general.....	16
4.2. Hipotesis especificas.....	17
Capitulo II	18
Bases Teoricas.....	18
2.1 Antecedentes de Investigación	18
2.1.1 Internacionales.....	18
2.1.2 Nacionales	20
2.1.3 Locales	22
2.2 Bases teóricas	22
2.2.1 Engagement	23

2.2.2 Incentivos	25
2.2.3 Espiritualidad.....	31
2.2.4 Autoeficacia laboral	36
2.2.5 Productividad laboral.....	40
Capitulo III.....	41
Materiales y métodos	52
3.1 Tipo de investigación	52
3.2 Diseño de la investigación.....	52
3.3 Población y muestra	52
3.3.1 Población.....	52
3.3.2 Muestra.....	52
3.4 Operacionalización de variables.....	53
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	56
Capitulo IV.....	54

Resultados y discusión.....	54
4.1 Analisis demografico	54
4.2 Analisis decriptivo	57
4.3 Analisis de correlación	58
4.4 Analisis de Regresión.....	59
4.5 Discusión	60
Capitulo V.....	64
Conclusiones y recomendaciones.....	64
4.1 Conclusiones.....	64
4.2 Recomendaciones.....	65
Referencias.....	66
Anexos	72

Indice de tablas

Tabla 1. Características de la población en función de la variable sexo.....	52
Tabla 2. Características de la población en función de la variable edad.....	52
Tabla 3. Características de la población en función de la variable años de experiencia en la docencia	53
Tabla 4. Características de la población en función de la variable estado civil	53
Tabla 5. Características de la población en función de la variable lugar de residencia	54
Tabla 6. Características de la población en función de la variable condición laboral de los docentes	54
Tabla 7. Características de la población en función de la variable grado académico de los docentes	55
Tabla 8. Características de la población en función de la variable Escuela Profesional a la que pertenecen los docentes	55
Tabla 9. Análisis descriptivo de Incentivos laborales, Engagement laboral, espiritualidad en el trabajo, autoeficacia profesional y productividad.	55
Tabla 10. Análisis descriptivo de Incentivos laborales, Engagement laboral, espiritualidad en el trabajo, autoeficacia profesional y productividad.	56
Tabla 11. Análisis de correlación de Incentivos laborales, Engagement laboral, espiritualidad en el trabajo, autoeficacia profesional y productividad.	56
Tabla 12. Coeficientes de correlación múltiple R, R ² , R ² corregida, EE, F.	57
Tabla 13. Coeficientes de regresión múltiple B (no estandarizados), β (estandarizados) y test ...	57

Indice de figuras

Figura 1. Modelo de demandas y recursos laborales (Schaufeli & Bakker, 2004).....	23
Figura 2. Estimulo de la espiritualidad en el trabajo	33
Figura 3. Desarrollo de la carrera laboral en los que la autoeficacia profesional es una variable imprescindible	36
Figura 4. Esquematización de la triada propuesta por Bandura (1994)	37
Figura 5. Formula de la productividad	39
Figura 6. Dimensiones de la Productividad según (Cequea, Nuñez, 2011)	42

Indice de anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	72
Anexo 2. Cuestionarios	76
Anexo 3. Confiabilidad de instrumentos	82
Anexo 4. Validación del instrumentos	94
Anexo 5. Indice de acuerdo de Jueces	95
Anexo 6. Autorizacion de Comité de etica UPeU	96
Anexo 7. Autorización de la UPeU Campus Juliaca	97

Resumen

El objetivo del estudio fue determinar si el engagement, la espiritualidad, los incentivos, y la autoeficacia laboral influyen significativamente en la productividad laboral de los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020. Corresponde a una investigación de enfoque cuantitativo, alcance explicativo y diseño no experimental, que contó con la participación de 149 docentes universitarios de 9 escuelas profesionales, a quienes se les aplicó el cuestionario denominado (UWES-17), una escala de percepción sobre incentivos laborales, el cuestionario de espiritualidad en el trabajo (CET) y una escala breve sobre la percepción de la autoeficacia laboral (AU-10), todos válidos y confiables. Los análisis se realizaron en base a un nivel de significancia del 5% y nivel de confianza del 95%. Los resultados nos muestran que existe correlaciones significativas entre productividad y engagement ($r=-.219$, $p<.05$), productividad y espiritualidad ($r=-.196$, $p<.05$). Sin embargo, no se hallaron asociaciones estadísticamente significativas entre productividad e incentivos laborales, así como con autoeficacia profesional. Sumado a esto, el modelo de regresión lineal múltiple según el coeficiente de determinación $R^2 = .383$ indica que la variable espiritualidad y engagement explican el 38.3% de la varianza total de la variable criterio productividad. Un valor mayor del coeficiente de determinación múltiple, indica un mayor poder explicativo de la ecuación de regresión y, por lo tanto, mayor poder de predicción de la variable dependiente. La R^2 corregida, explica el 35.8%. El valor F de ANOVA ($F = 3.265$, $p = .000$) indican que existe una relación lineal significativa entre las variables predictoras (espiritualidad y engagement) y la variable de criterio (productividad). Se concluye que la productividad laboral de los docentes universitarios es explicada por la espiritualidad y el engagement, ambos factores determinantes que podrían ser claves para mejorar la productividad por ende un mejor servicio educativo, esto nos lleva a la reflexión que los docentes consideran el ambiente ético cristiano como

motivo de mejorar su rendimiento, así mismo mientras más comprometidos se encuentren con la institución mayor será su productividad.

Palabras clave: engagement, incentivos, productividad, autoeficacia laboral y espiritualidad

Abstract

The objective of the study was to determine if work engagement, spirituality, incentives, and self-efficacy significantly influence the labor productivity of teachers of a Private University of the City of Juliaca, 2020. It corresponds to a quantitative approach research, scope explanatory and non-experimental design, which had the participation of 149 university teachers from 9 professional schools, to whom the questionnaire called (UWES-17), a perception scale on work incentives, the questionnaire of spirituality at work (CET) and a short scale on the perception of work self-efficacy (AU-10), all valid and reliable; The analyzes were performed based on a significance level of 5% and a confidence level of 95%. The results show us that there are significant correlations between productivity and engagement ($r = -.219, p < .05$), productivity and spirituality ($r = -.196, p < .05$). However, no statistically significant associations were found between productivity and work incentives, as well as with professional self-efficacy. Added to this, the multiple linear regression model according to the coefficient of determination $R^2 = .383$ indicates that the spirituality and engagement variables explain 38.3% of the total variance of the productivity criterion variable. A higher value of the coefficient of multiple determination indicates a greater explanatory power of the regression equation and, therefore, greater predictive power of the dependent variable. The corrected R^2 explains 35.8%. The F value of ANOVA ($F = 3.265, p = .000$) indicate that there is a significant linear relationship between the predictor variables (spirituality and engagement) and the criterion variable (productivity). It is concluded that the labor productivity of university teachers is explained by spirituality and engagement, both determining factors that could be key to improving productivity, therefore a better educational service, this leads us to the reflection that teachers consider the ethical environment Christian as a reason to improve their performance, likewise the more committed they are with the institution, the greater their productivity.

Keywords: engagement, incentives, productivity, work self-efficacy and spirituality

Capítulo I

El problema

1. Planteamiento del Problema

1.1 Descripción de la situación problemática

A través de los años, ha sido muy importante el abordaje del tema de productividad laboral, y una de las organizaciones a nivel mundial que mejor ha contribuido al desarrollo de la misma es la OIT (Organización Mundial del Trabajo) quien se ha encargado de establecer bases sólidas para que la productividad a nivel organizacional tenga resultados positivos. Ahora bien, la productividad según la OIT (2019) es la relación de la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos usados para obtenerla, sin embargo, en este proceso es vital la calidad, es decir más allá del concepto personal de expertos, la calidad está inherente en el proceso, lo que en números se traduce como desarrollo económico.

Al hablar de productividad laboral también se hace necesario comprender y contextualizar el tema en el campo académico, específicamente a la labor realizada por la educación superior universitaria, en este aspecto, las Universidades son reconocidas como instrumentos de desarrollo de ciudades, regiones y países, y están consideradas como un factor clave para incrementar la competitividad y calidad de vida de sus ciudadanos (Coronado, 2018). Por lo tanto, el desafío para las instituciones de Educación Superior es el de enfrentar un mundo en el cual los sistemas productivos están en permanente transformación, situación que abre nuevas perspectivas para la docencia y la investigación universitarias (Banco Mundial, 2017).

El panorama de la educación superior universitaria en Latinoamérica se encuentra hoy ante desafíos de gran envergadura, el crecimiento cuantitativo de las Universidades ha conllevado

a reflexionar en la calidad de las mismas y su profunda ausencia de procesos de investigación claros y contundentes para la formación de nuevos ciudadanos capaces de afrontar este nuevo entorno global cada vez más cambiante. En este camino se ha identificado la dificultad de distinguir entre profesionales bien formados y aquellos que no tienen la capacidad de llevar el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como la producción científica. Esto claramente lo describe en su informe anual la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2019).

La situación actual en nuestro país no es ajena al panorama que se vive a nivel de Iberoamérica, con solo mencionar que somos uno de los países con menos índices de productividad en docencia universitaria, esto, tomando en cuenta que un factor de calidad en las universidades, son sus docentes (García, 2018). Antes de la promulgación de la ley universitaria 30220 en el Perú existían alrededor de 140 universidades y el 64% eran privadas, en este contexto, se hace muy útil analizar la fuerza laboral de estas instituciones a la que algunos llaman industrias del conocimiento, pues respecto a los docentes se encontró que el 78% son contratados a tiempo parcial. Por otra parte, la revista América Economía (2015) hizo un recuento respecto a los docentes y su actividad académica en las instituciones privadas llegando a representar solo el 17% de profesores ordinarios (planta) y el 78% son docentes contratados, muy por el contrario, sucede en las instituciones estatales, donde docentes ordinarios llegan a representar el 76% y solo el 18% son contratados, este es un panorama sin duda no alentador. Este es un factor clave que debe cambiar si se busca que las universidades ejerzan la investigación y realicen publicaciones. Por lo que no es casualidad que el Ranking de América Economía revista especializada en índices de desarrollo económico y social, muestra que las universidades con más docentes con doctorados (PhD) son la PUCP (21%), UPCH (20.1%) y UNMSM (15.7%), mientras que las que tienen docentes a tiempo completo son la UNMSM (48.8%), Piura (43.8%) y PUCP (25.3%).

Finalmente, en publicaciones científicas el ranking lo lideran la UPCH y la PUCP (America Economía, 2015).

En la misma línea, la Superintendencia Nacional de Educación Superior - SUNEDU (2019) en su informe bienal sobre la realidad universitaria peruana hace referencia a los recursos universitarios y dentro de ellos podemos encontrar al recurso humano (docentes) y sus características, en cuanto a los recursos humanos dedicados a realizar labores de investigación en las universidades, estas reportan para el 2015 un total de 3 586 entre investigadores, técnicos y personal de apoyo. Al respecto nótese que la cantidad de investigadores en centros de investigación de universidades públicas y privadas es similar mientras que el personal técnico y de apoyo es mayoritario en las universidades públicas respecto a sus pares privadas. Aunado a esta discusión, Masias (2017) en un artículo publicado en el diario Gestión indicó que aquellas universidades que tengan una mayor producción científica con publicación en revistas indexadas, y que tengan una mayor cantidad de docentes ordinarios a tiempo completo, con maestría, doctorado, y con grados obtenidos en el exterior en entidades de primer nivel, van a tener un mayor número de años de licencia institucional; por lo tanto, esto orienta a valorar la productividad de los docentes universitarios, pues dependerá de ellos alcanzar ciertos estándares en cuestión de calidad universitaria.

Ahora, centrándonos en las funciones y productos de los docentes universitarios, la literatura científica asocia la productividad laboral de trabajadores con algunas variables como el engagement y la autoeficacia laboral (Lozano-Paz & Reyes-Bossio , 2017) así también con variables como la espiritualidad en el trabajo (Silva & Ferreira, 2015) y los incentivos económicos (Leal et al, 1998). Al respecto, aunque los estudios hasta ahora realizados con docentes universitarios se enfocan mas en relacionar la productividad académica con la

calidad de la enseñanza (Acevedo, Montero y Duran, 2016) clima social y satisfacción laboral (Restrepo & Lopez, 2013), exigencias laborales (Sanchez & Martinez, 2014) calidad de vida laboral (Peñaherrera, Cardenas-Cobo y Cedillo-Fajardo, 2015), desgaste ocupacional (Fuster-Guillén et al., 2019) y factores de riesgo psicosocial (Mnroy-Castillo & Juarez-Garcia, 2019); creemos conveniente centrarnos en aquellos factores determinantes de la producción de docentes universitarios en el contexto de una universidad confesional, en este caso las variables propuestas son engagement, espiritualidad, incentivos y autoeficacia laboral.

Es por todo lo mencionado que la presente investigación orienta a plantearse las siguientes interrogantes:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

- ¿El engagement, la espiritualidad, los incentivos, y la autoeficacia laboral influyen en la productividad laboral de los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020?

1.2.2. Problemas específicos.

- ¿El Engagement que evidencian los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020 se asocia a la productividad laboral?
- ¿La Espiritualidad que evidencian los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020 se asocia la productividad laboral?
- ¿La satisfacción respecto a los incentivos que expresan los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020 se asocia a la productividad laboral?
- ¿La autoeficacia laboral que evidencian los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020 se asocia a la productividad laboral?

2. Justificación y viabilidad

2.1. Justificación

Respecto a la justificación teórica, el estudio de productividad laboral en docentes es esencial en tiempos de reforma universitaria tales como el licenciamiento y la acreditación, procesos a cargo de la SUNEDU y SINEACE. En tal sentido, sabiendo que la labor del docente tiene que ver con la labor profesional y de investigación, su productividad revelará en que medida se cumplan estándares académicos de calidad; no obstante, en el Perú la calidad universitaria aún es deficiente por lo que analizar factores asociados a este fenómeno permitirá comprender dinámicas desde el ámbito administrativo que pudieran ser viables como estrategias de solución.

Por su relevancia metodológica la presente investigación se justifica en el sentido de que ésta será abordada desde un diseño explicativo, donde el modelo a probar implica que el engagement, la espiritualidad, los incentivos y la autoeficacia académica son predictores de la productividad laboral de docentes en este caso, en una universidad que a diferencia del resto incluye una orientación confesional, en la cual se hace énfasis en la espiritualidad, y por delimitación geográfica (provincia) evidencia limitaciones tanto administrativas como académicas. En suma, el hecho de que se proponga cuatro variables rompe el esquema de estudio correlacionales (demasiados usados a nivel de Posgrado)

Respecto a la justificación práctica y social esta investigación, pretende ser un aporte para la gestión universitaria y administrativa para la institución en cuestión. Esto, en la medida que se reconozca que todas las universidades peruanas están sujetas a mejoras continuas que actualmente ésta viene impulsando sin embargo debería ser la propia institución la principal interesada en demostrar eficacia, calidad universitaria, asegurar que sus egresados cumplan con el perfil requerido por el mercado laboral.

2.2. Viabilidad

La investigación es viable puesto que, se tiene recursos financieros para su ejecución, recursos humanos disponibles para las encuestas, procesamiento de datos; además de contar con el apoyo administrativo para la gestión de los permisos correspondientes.

3. Objetivos de Investigación

3.1. Objetivo General

- Determinar si el engagement, la espiritualidad, los incentivos, y la autoeficacia laboral influyen significativamente en la productividad laboral de los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020

3.2. Objetivos Específicos

- Determinar si el engagement se asocia de manera significativa con la productividad laboral de los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020
- Determinar si la espiritualidad se asocia de manera significativa con la productividad laboral de los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020
- Determinar si los incentivos se asocia de manera significativa con la productividad laboral de los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020
- Determinar si la autoeficacia laboral se asocia de manera significativa con la productividad laboral de los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020

4. Hipotesis de Investigación

4.1. Hipótesis General

- El engagement, la espiritualidad, satisfacción con los incentivos y la autoeficacia laboral influyen significativamente en la productividad laboral en los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020

4.2. Hipotesis Especificas

- El Engagement que evidencian los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca se asocia de manera significativa con la productividad laboral.
- La Espiritualidad que evidencian los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca se asocia de manera significativa con la productividad laboral.
- La satisfaccion con los incentivos que evidencian los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca se asocia de manera significativa con la productividad laboral.
- La autoeficacia laboral que evidencian los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca se asocia de manera significativa con la productividad laboral.

Capítulo II

Bases teóricas

2.1. Antecedentes de Investigación

2.1.1 Internacionales

En Bogotá, Gonzales (2013) realizó una investigación con el objetivo de identificar los factores que impactan en la productividad de los asesores comerciales de la empresa Helm Bank oficina Word Trade Center, el método usado corresponde a un estudio explicativo de enfoque cuantitativo, lo cual implicó trabajar con 12 colaboradores que laboran en el área de ventas a quienes se le aplicó un cuestionario que consta de 10 ítems y fue llevado a cabo de forma virtual, los resultados obtenidos del estudio fueron que los niveles de productividad deben ser medidos por parte de las organizaciones, no solo en metas comerciales sino que hay que tener en cuenta, que es lo que hace que el empleado tenga mejores resultados; qué le motiva, qué lo desmotiva, qué tan comprometido está con la organización y qué debe hacer la empresa por mejorar las falencias que tiene frente a su capital humano, reconociendo que es un grupo fundamental para la operatividad de la empresa y es primordial para la generación de valor en la misma.

En Rio de Janeiro, Silva y Ferreira (2015) realizaron una investigación con el objetivo de investigar la capacidad de predicción de la espiritualidad en el trabajo sobre el bienestar laboral en trabajadores de organizaciones privadas y públicas del estado de Rio de Janeiro, el método usado corresponde a un estudio descriptivo correlacional, lo que implicó trabajar con 344 trabajadores (hombres y mujeres) a quienes se les aplicó diferentes instrumentos, entre ellos la Escala de Espiritualidad en el Trabajo, una Escala de Compromiso Organizacional Afectivo, una Escala de Satisfacción General en el Trabajo y una Escala de Afectos Positivos

en el Trabajo, los resultados obtenidos en este estudio fueron que cuando se satisfacen las necesidades espirituales de los colaboradores de una institución, se genera una mayor vinculación emocional con la misma.

En Ecuador, Aguilar & Ortiz (2016) realizaron una investigación con el objetivo de determinar la influencia de los incentivos laborales sobre el desempeño de los colaboradores de la empresa MARCIMEX de la ciudad de Milagro, el método usado corresponde a un estudio exploratorio aplicado, lo que implicó trabajar con 12 colaboradores, a quienes se les aplicó un cuestionario y como resultado del estudio se obtuvo que los incentivos no salariales están relacionados a la conducta del colaborador y por otro lado la capacitación es un factor determinante para una gestión adecuada de incentivos.

En Cuba, Vizcaino, Lopez y Klimenko (2017), realizaron una investigación con el objetivo de explorar las relaciones entre Autoeficacia y el desempeño docente de la Universidad de Sancti Spiritus, el método usado corresponde a un estudio descriptivo de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental, esto implicó trabajar con 250 docentes seleccionados al azar, a quienes se les aplicó el Cuestionario de Autoeficacia docente del profesorado universitario, el instrumento aplicado consta de 44 ítems y está diseñada con escala de Likert, así también tiene 5 dimensiones: planificación de la enseñanza, implicación de los alumnos en el aprendizaje, interacción y creación de un clima positivo en el aula, evaluación del aprendizaje y autoevaluación de la función docente, los resultados obtenidos del estudio fueron que la relación que se manifiesta entre las creencias de autoeficacia docente de los profesores universitarios y su desempeño varía de unas dimensiones a otras.

En Ecuador, Peña (2018) realizó una investigación con el objetivo de evaluar los factores que influyen en la productividad y el crecimiento personal de los empleados de la empresa Franto Super Mass, el método corresponde a un tipo de estudio de campo y descriptivo, esto implicó

trabajar con 15 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario sobre productividad y los resultados obtenidos fueron que los factores que influyen en la productividad y el crecimiento son los factores motivacionales.

2.1.2 Nacionales

En Lima, Macavilca (2018) realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre las variables compromiso organizacional y desempeño docente en instituciones del distrito de Huarochiri, el método corresponde a un estudio correlacional descriptivo, de diseño no experimental y de corte transversal, la cual implicó trabajar con una población de 120 docentes, a quienes se les aplicó dos cuestionarios tipo escala de Likert para ambas variables. Los resultados obtenidos permitieron aceptar que existe relación significativa entre el compromiso organizacional y el desempeño docente, al encontrar que el valor de $p = ,000$ lo cual es menor al nivel de significancia de 0,05 lo que permitió rechazar la hipótesis nula, además de encontrar que el coeficiente de Rho de Spearman = .356.

En Lima, Lozano-Paz & Reyes-Bossio (2017) realizaron una investigación con el objetivo de comprender cómo se presenta la autoeficacia general y el engagement laboral en docentes de la carrera profesional de Psicología de una universidad privada de Lima metropolitana, el método corresponde a un enfoque cualitativo ya que se realizaron entrevistas a profundidad a 7 docentes, 4 hombres y 3 mujeres. Los resultados obtenidos del estudio fueron que los docentes son autoeficaces debido a que recurren a su entorno para cumplir sus objetivos, así también se encuentran comprometidos con su labor debido a la relación con sus estudiantes, esto permite la constante actualización en su campo profesional.

En Arequipa, Arias, et al. (2013) realizaron una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la espiritualidad y la felicidad en un contexto laboral en trabajadores de la

Universidad Católica San Pablo, el método usado corresponde a un estudio de tipo descriptivo correlacional con enfoque cuantitativo, lo que implicó trabajar con una muestra de 72 trabajadores (40 docentes y 24 administrativos) a quienes se les aplicó el cuestionario de Espiritualidad en el trabajo (CET) que consta de 15 ítems y la Escala de felicidad de Lima que consta de 27 ítems, los resultados obtenidos muestran altos niveles de espiritualidad y en general la relación entre la espiritualidad y la felicidad son mayores y más fuertes entre los trabajadores administrativos que entre los profesores.

En Lima, Trujillo (2016) realizó una investigación con el objetivo de establecer la relación entre incentivos no económicos y el desempeño profesional de los docentes de una institución educativa, el método usado corresponde a un estudio de tipo exploratorio con enfoque cuantitativo, lo que implicó trabajar con una muestra de 30 docentes de nivel básico (hombres y mujeres) a quienes se les aplicó un instrumento validado por juicio de expertos, el mismo que contiene dimensiones como desarrollo profesional, responsabilidad ante el cliente, reconocimiento y prestigio, participación docente en decisiones, idealismo, infraestructura y materiales didácticos adecuados, los resultados obtenidos determinaron que en la institución se promueven el desarrollo profesional, responsabilidad ante el cliente, reconocimiento y prestigio, participación docente en decisiones, idealismo, infraestructura y materiales didácticos adecuados, y se promueve menos tener instalaciones óptimas como infraestructura y espacios físicos adecuados.

En Lima, Drinot (2012) realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre autoeficacia docente y la calidad del manejo de aula en su práctica pedagógica en dos instituciones educativas, una privada y otra estatal, el método usado corresponde a un estudio de tipo descriptivo correlacional, esto implicó trabajar con 30 docentes y 301 alumnos, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, el primero fue la Escala de Eficacia percibida por lo

maestros (Tschannen-Moran y Woolfolk, 2001) y la Escala del Modelo instruccional de situación Educativa-MISE de (Rivas, Descals y Gómez-Artiga, 2003), los resultados obtenidos del estudio indican que los docentes que poseen un mayor sentido de autoeficacia reportaron también un mejor manejo de aula en su práctica pedagógica, asimismo, los docentes, tanto del colegio público como del privado, evaluaron mejor la calidad de su manejo de aula de lo que lo hicieron sus propios estudiantes.

En Trujillo, Jimenez (2019) realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la productividad desde la perspectiva humana y el rendimiento laboral. La metodología corresponde a un estudio descriptivo correlacional, de diseño no experimental, lo cual implicó trabajar con una población de 53 trabajadores de la Gerencia del SIS, a quienes se les aplicó una escala para medir productividad y otra para medir su rendimiento. Los resultados indican que el 60.4% de los encuestados revela un nivel de productividad alto y solo el 3.8% bajo, no obstante, el análisis de correlación indica que efectivamente la productividad y el rendimiento académico se asocian significativamente.

2.1.3 Locales

En Puno, Sucasaca (2018) realizó una investigación con el objetivo de determinar si existe relación entre el engagement y la productividad laboral de la empresa Ricos Pan de Juliaca, el método corresponde a un tipo de investigación descriptivo correlacional con un diseño no experimental-transversal y el enfoque es cuantitativo. Para la obtención de datos se aplicó dos cuestionarios, el primero la Utrecht Work Engagement Scale (UWEST) y el segundo es una adaptación del cuestionario sobre productividad; los resultados obtenidos son los siguientes: el 2.2 % de los colaboradores tiene un engagement muy bajo, el 8.9% bajo, el 57.8% promedio, el 26.7% alto y el 4.4% muy alto, el nivel de productividad de los colaboradores fue 8.9% bajo, 37.8% promedio y el 53.3% alto. Mediante la prueba Chi-Cuadrado de

Pearson se aceptó la hipótesis alterna. La investigación permitió conocer que existe relación significativa entre ambas variables.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Engagement

2.2.2 Definición

A lo largo del tiempo, 30 años aproximadamente, se han venido incluyendo diferentes conceptos respecto al engagement laboral y su relación con otros factores de tipo laboral, en este contexto podemos encontrar algunos muy importantes.

Para Kahn (1990), indica que el engagement laboral consiste en el grado de implicación de los colaboradores de una organización con respecto al logro de los objetivos organizacionales. Implica también que las personas se comprometan con el desarrollo de la organización, y mantengan un nivel de satisfacción laboral alto. Por otro lado, Maslach & Leiter (1997) manifiestan que el engagement está estrechamente relacionado con la energía - vitalidad, implicación - compromiso y eficacia que los colaboradores de una empresa manifiestan en su entorno laboral, a través de actividades diarias.

2.2.3 Características

De acuerdo a Sandoval y Schaufeli (2004), se muestra tres dimensiones en el engagement.

- a. **Vigor:** Esta dimensión del engagement está relacionada con el nivel de energía que presentan los colaboradores de una organización durante el desarrollo de sus actividades laborales, hace mención al grado de disposición que muestran los colaboradores para realizar las funciones y objetivos encargados por la empresa. La

dimensión vigor implica también que las tareas asignadas sean hechas de manera persistente y con una actitud positiva, para el cumplimiento eficiente de los objetivos empresariales (Sandoval y Schaufeli, 2004).

- b. **Dedicación:** Esta dimensión se encuentra relacionada al tiempo usado con eficacia y eficiencia en las funciones asignadas en el cargo ocupado, también implica un componente afectivo y se evidencia en un sentimiento de pertenencia alto por parte de los colaboradores, implica también entusiasmo, inspiración y orgullo en las actividades que realizan, se suma a esto la motivación como factor clave para lograr los retos propuestos en el trabajo diario de la organización (Sandoval y Schaufeli, 2004).
- c. **Absorción:** Esta dimensión hace referencia a la relación del engagement con el grado de concentración que muestran los colaboradores cuando realizan sus actividades diarias en el trabajo, se puede decir que es un componente cognitivo y se evidencia en un estado de fascinación al realizar las tareas asignadas, un trabajador que presente un nivel de absorción siente que el tiempo pasa volando. (Sandoval y Schaufeli, 2004).

2.2.4 Modelo teórico

Schaufeli y Bakker (2003) después de un estudio profundo crean el modelo Job Demand – Resources en 2004, el cual implica dos categorías para su aplicación. El primero es denominado energético, y es donde se encuentran las demandas laborales que van agotando la energía de los trabajadores a través del estrés. El segundo es la motivación que va naciendo por los recursos laborales brindados por la empresa y que llevan al engagement.

Las tareas asignadas al trabajador por parte de la empresa se entienden como demanda laboral y para cumplirlos el trabajador debe realizar un esfuerzo constante en el tiempo que conlleva desgastes fisiológicos y psicológicos, generados, por ejemplo, por la presión laboral,

las relaciones emocionales que se generan entre compañeros de trabajo o con clientes y proveedores. Los continuos requerimientos o demandas realizadas a los trabajadores pueden ocasionar que no logren los resultados esperados ya que no se les estaría brindando el tiempo adecuado para que se recuperen del desgaste.

La atenuación del esfuerzo requerido por el trabajador es interpretada como los recursos laborales. Estimular su crecimiento personal y profesional, brindarle aprendizaje y desarrollo, ser consecuentes con los objetivos del trabajo realizado compensa el esfuerzo requerido para cumplir con las tareas. Esta atenuación disminuye el nivel de estrés experimentado por los trabajadores y ayuda a incrementar su nivel de engagement con la empresa. Se puede decir, que en la medida que los recursos laborales compensen el esfuerzo requerido por la demanda laboral, se podrá señalar que existe un mayor nivel de engagement en la organización. Este modelo señala que el engagement se divide en tres dimensiones, el vigor, la dedicación y la absorción, explicados anteriormente en el apartado de definiciones. Los resultados de pruebas realizadas al modelo concluyen que los recursos laborales son en efecto los principales predictores del engagement laboral.

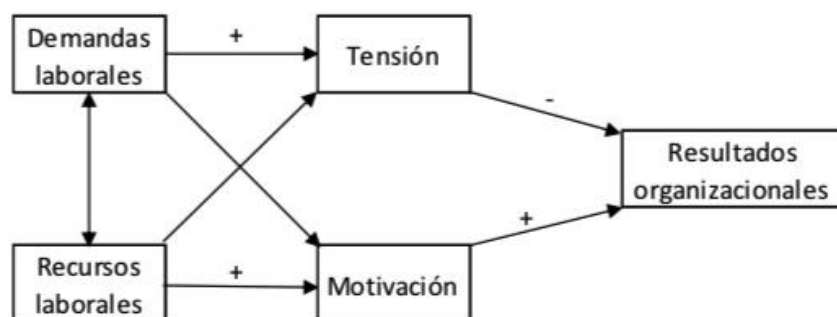


Figura 1. Modelo de demandas y recursos laborales (Schaufeli & Bakker, 2004)

2.2 Incentivos

2.2.1 Definición

Chiavenato (2009) indica que los incentivos son la gratificación tangible o intangible a cambio de la cual las personas se hacen miembro de la organización y una vez en ella contribuyen con el tiempo, esfuerzo, u otros recursos válidos. Cualquiera sea su propósito, el producto o la tecnología de la organización, la balanza de las inducciones, contribuciones deben ser fundamentalmente mantenidas.

Por otro lado, Dessler (2015) señala que los incentivos se ven incluidos en las diversas teorías de motivación de personal. Los incentivos pueden servir para motivar a los empleados, pero solo funcionan si este incentivo satisface las necesidades que tiene el trabajador. Se motiva al empleado si el incentivo que se le ofrece satisface una necesidad y surge otra de mayor jerarquía. De esta forma, el incentivo es de gran ayuda para motivar al personal, pero únicamente si es utilizado eficientemente.

2.2.2 Tipos de Incentivos

Existen dos tipos de incentivos: los económicos que se refieren al aumento de los sueldos o cualquier otro beneficio monetario; y los no económicos que trabajan a nivel de desarrollo personal y perfeccionamiento profesional.

A. Incentivos Economicos:

Sherman & Chruden (1999) indican que no se puede asumir que un aumento de dinero traerá como consecuencia mayor productividad y satisfacción en el trabajo. Sin embargo, los sistemas de incentivos financieros que relacionan de modo directo los salarios con la producción son especialmente efectivos para estimular a ésta si se

formulan estándares adecuados y el sistema es administrado con eficacia. Entre los incentivos económicos existen variados programas que las organizaciones utilizan para recompensar a sus trabajadores, a continuación, se mencionan algunos de ellos:

- **Bonos sobre producción:** Son aquellos que se le ofrecen al trabajador por haber superado el número de unidades de producción que la entidad le solicita, el trabajador adicionalmente de su sueldo base recibe un bono.
- **Compensación por conocimientos especializados:** Son aquellos que por su naturaleza se constituyen en un estímulo al empleado para reconocer el esfuerzo que ha llevado a cabo para adquirir destrezas o conocimientos relacionados con el puesto que desempeñan o el ramo de la empresa, alta especialización.
- **Comisiones:** Son aquellas que se le otorga a un trabajador, especialmente un porcentaje de la cantidad total de la transacción del negocio, éstas están ligadas mayormente con el departamento de ventas, puesto que dependerá de lo que cada trabajador venda.
- **Plan de estándares por hora:** Este tipo de incentivo es la recompensa al empleado por medio de un porcentaje de salario como premio, que equivale al porcentaje en que su desempeño superó el nivel de producción. El plan supone que el trabajador cuenta con una tarifa base garantizada. La diferencia con el plan por destajo radica en que el incentivo se expresa en términos de tiempo y no en términos monetarios.
- **Bonos individuales:** Es un ingreso extra que se le otorga al trabajador cuando éste realiza una labor extra a lo encomendado, es decir, cuando el trabajador individualmente se esfuerza mucho más para desempeñar sus labores establecidas este recibirá un pago adicional a su sueldo fijo

B. Incentivos no Económicos:

Llamados también incentivos no financieros, al respecto Chiavenato (2009) indica que este tipo de incentivos son de fortalecimiento emocional, es decir estos incentivos están relacionados al crecimiento personal y profesional, dentro de ellos los que usan con más frecuencia las organizaciones son los siguientes:

- **Asistenciales:** Su propósito es ofrecer al trabajador y su familia cierto grado de seguridad en casos de presentarse situaciones imprevistas, estos son: Asistencia médica, hospitalaria, asistencia odontológica, seguro de accidentes.
- **Recreativos:** El objetivo es ofrecer diversión, medios de descanso, recreación e higiene mental, al empleado, y en algunas situaciones a su familia.
- **Supletorios:** Buscan brindar al trabajador medios que faciliten al trabajador y este se sienta cómodo, comedor en el trabajo, transporte, estacionamiento, horarios móviles, cooperativas de consumos, agencias bancarias en el lugar de trabajo.
- **Adiestramiento:** Este tipo de incentivos también son considerados como significativos para los trabajadores puesto la misma empresa le ofrece al trabajador medios para que este se prepare con el fin de que este se desempeñe de manera más eficiente en su trabajo, se podría mencionar especializaciones, diplomados, maestrías, etc.

2.2.3 Modelo teórico

2.2.3.1 Teoría de la Jerarquía de las Necesidades:

Maslow (1943) planteó que todas las necesidades humanas no poseen la misma fuerza o imperatividad para ser satisfechas. Mencionó que en cada persona se encuentra un ordenamiento particular de cinco necesidades fundamentales. Se trata de un sistema o pirámide de necesidades que van desde las necesidades primarias a las necesidades secundarias. Las cuales describimos a continuación:

- a. **Básicas o Fisiológicas:** Se refieren principalmente al hambre, sed, las necesidades de abrigo, sexo y otras de carácter orgánico.
- b. **Seguridad:** Necesidades relativas a la defensa y protección de daños físicos y emocionales; a la ausencia de peligro físico y de miedo ante la pérdida de posesiones, alimento y refugio, la seguridad avala que las necesidades básicas estarán satisfechas tanto tiempo como sea posible.
- c. **Sociales (De afiliación o pertenencia):** Se refiere a que los seres humanos somos seres sociales, necesitan ser admitidos por otros. Estas necesidades apuntan a lo afectivo, la pertenencia y la participación social.
- d. **Estima:** Este tipo de necesidad produce satisfacciones como poder, prestigio, estatus y autoconfianza.
- e. **Autorrealización o autoactualización** Esta es la máxima necesidad dentro de la jerarquía y se refiere al deseo de convertirse en lo que se es capaz, es decir, maximizar el potencial propio y lograr resultados mediante el aprovechamiento del talento personal. En la medida en que una necesidad queda razonablemente satisfecha, la siguiente se vuelve imperativa (Maslow, 1943).

Ninguna necesidad queda satisfecha plenamente, sin embargo, si está suficientemente satisfecha, deja de ser una fuente de motivación personal (Robbins, 2004).

2.2.3.2 Teoría de los dos factores de Herzberg:

Herzberg (1959) desarrolló un modelo teórico de motivación que incluyen dos factores. Sus investigaciones se fundamentan principalmente en lo que las personas pretenden encontrar en su entorno laboral, es así que los participantes indicaron los momentos en que habían sentido satisfechos en su entorno laboral y cuándo particularmente insatisfechos, así también se solicitó que puedan detallar las condiciones que produjeron dichos sentimientos.

De este modo se pudo descubrir que las personas identificaban distintos tipos de condiciones de felicidad y satisfacción. Sin embargo algunas condiciones producían sentimientos favorables, la falta de éstas fue rara vez citada como una causa de malestar o insatisfacción. También se pudo identificar que la ausencia de algunas condiciones generaba desmotivación en las personas y la presencia de esas mismas condiciones no necesariamente motivaba a los empleados en la misma proporción. Los resultados indican que, lo opuesto de la satisfacción no necesariamente es la insatisfacción, eliminar las características insatisfactorias de un entorno laboral no genera satisfacción en el puesto laboral.

Herzberg (1959) afirma que existe una dualidad interviniente, donde lo opuesto de "satisfacción" es la "no satisfacción" y lo opuesto de "insatisfacción" es la "no insatisfacción". Entonces indica la existencia de dos grupos de factores separados que influyen directamente en la motivación y en la satisfacción de las personas en su entorno laboral. Entonces se identificó que factores generaban ó causaban insatisfacción entre las personas cuando éstos no existían, es así que, su presencia lleva a las personas solo a un estado neutral, es decir, no son factores extremadamente motivantes. A estos se denominó factores de higiene o factores de mantenimiento, y tiene relación con las condiciones que rodean a las personas cuando trabajan. Involucra a las condiciones físicas y ambientales del entorno laboral, entre los más principales: la remuneración, beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima laboral, los reglamentos internos, las oportunidades existentes.

- a. Factores higiénicos:** Es denominado también el entorno donde las personas realizan su trabajo, se considera una variable ajena al control de los empleados, dentro de los principales factores higiénicos podemos mencionar: la remuneración, beneficios sociales, supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos

internos. Estos factores fueron considerados en la motivación de los empleados, considerando que el trabajo es una realidad desagradable y para lograr que las personas de desenvuelvan de forma eficiente, se hace necesario incentivar salarialmente, es decir, se incentiva al trabajador a llevar a cabo un cambio en el trabajo. Herzberg afirma que cuando los factores higiénicos son eficientes evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son deficientes provocan insatisfacción. Se hace un paralelismo con el campo de la salud, por ejemplo un medicamento detiene el dolor de cabeza, puede combatir con el dolor pero no mejora la salud.

- b. Factores motivacionales:** Estos factores son aquellos que se encuentran bajo el control de las personas, éstos tienen una relación directa con las labores desempeñadas. Estos factores son emociones positivas relacionados con el desarrollo personal, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización propias de su actividad laboral. La administración de personal debe velar para que los puestos y sus funciones cumplan con los principios de eficiencia y de beneficio económico; así también, se debe priorizar las necesidades de motivación de las personas, generando espacios de desarrollo intrínseco, crecimiento integral basado en innovación constante. En este contexto las organizaciones que no atienden las necesidades del personal conduciran a perder la motivación y esto generará intenso desinterés en las actividades y funciones. Según Herzberg, estos factores intervienen directamente en el comportamiento de las personas y tienen mayor efecto cuando son estables y profundos. Por otro lado afirma que los factores responsables de la satisfacción de las personas están desligados y son distintos de los factores de la insatisfacción. Para él “el opuesto de la satisfacción profesional no sería la insatisfacción sino ninguna satisfacción”

2.3 Espiritualidad

2.3.1 Definición

De acuerdo a la Real Academia Española (2019) cuando nos referimos a la espiritualidad estamos hablando de un “conjunto de ideas referentes a la vida espiritual”, así también como la “cualidad de las cosas espiritualizadas o reducidas a la condición de eclesiásticas”. La palabra espiritualidad proviene del vocablo latino *spiritus*, el cual significa aliento de vida.

Por otro lado, Hodge (2001) define la espiritualidad como una relación con Dios o una entidad que se considere superior que provee un significado, propósito y misión de vida. Esta relación produce estados emocionales afectivos, tales como el altruismo, amor y el perdón, que tienen un efecto significativo en las relaciones del individuo consigo mismo, con las otras personas, la naturaleza y lo que se considere como una entidad superior. La Espiritualidad no es una parte de la vida, es la vida misma. Todo ser humano posee vida espiritual, una espiritualidad que dada su condición de totalidad no se puede separar de su corporalidad, ya que cuerpo y alma forman una unidad indisoluble.

Entrando al campo social, específicamente en el entorno empresarial, se ha encontrado a Ureña, Barrantes y Solís (2014) que indican que la espiritualidad es el reconocimiento de que los empleados poseen una vida interior que alimenta y a la vez es alimentada por un trabajo pleno de sentido en un contexto de comunidad. Así mismo consideran que la espiritualidad se asocia a afectos positivos como la felicidad, alegría, gozo, además de valores como la solidaridad, la honestidad y la responsabilidad; condiciones humanas que inciden en el ámbito laboral que afecta el funcionamiento de las organizaciones (altos niveles de eficiencia y desempeño de los trabajadores).

2.3.2 Características

Para Krishnakumar & Neck (2002) el concepto de espiritualidad se divide en tres perspectivas:

A. Perspectiva de origen intrínseco

Este punto de vista argumenta que la espiritualidad es un principio originado en el interior del individuo, definida como nuestra propia consciencia y que aquello que es espiritual viene de más adentro que nuestras creencias y valores. Una de las características más observadas de esta perspectiva es que la espiritualidad es algo que va más allá de las reglas de la religión

Graber (2001) afirma que “la espiritualidad evita las connotaciones formales y ceremoniales de la religión; no es sectaria, jerárquica, ni eclesiástica. La espiritualidad implica una búsqueda interior de significado o satisfacción que puede ser emprendido por cualquier persona independientemente de su religión”.

Por su parte, Mitroff & Denton (1999) definen la espiritualidad como “el sentimiento básico de estar conectado con uno mismo, con otros y con el universo entero”, ya que aunque la perspectiva intrínseca habla predominantemente sobre el poder que se origina en el interior del individuo, este a menudo envuelve un sentimiento de conexión con el trabajo y con los demás.

B. Perspectiva religiosa

La religión consiste en creencias, acciones, e instituciones que asumen la existencia de entidades sobrenaturales con poder de acción o poder impersonal, o procesos dotados de propósito moral (Bruce, 1996).

Por tanto la visión religiosa de la espiritualidad es aquella específica de una religión particular. Por ejemplo, los cristianos creen que la espiritualidad es “la llamada para el

trabajo”. Los hindús creen que su espiritualidad reside en hacer el trabajo con máxima devoción. Para ellos uno de los principios más importantes es que el esfuerzo hacia la meta es más importante, y los resultados se supone que serán provistos por dios. En la visión Budista el trabajo duro y la devoción son las herramientas usadas para modificar la vida del individuo y de la institución como un todo, que finalmente resulta en un enriquecimiento total de la vida y el trabajo.

La ética del trabajo protestante está muy bien expresada en la visión de Martin Luther King, que dice que Dios está continuamente creando, y nos invita, a los seres humanos a participar. Otras visiones religiosas como el Taoismo y Confucionismo también proponen visiones espirituales que pueden ser interpretadas en el contexto del sentimiento inexplicable de conexión con los demás y con el universo. Así, parece ser que las perspectivas Taoistas y Confucianistas sobre la espiritualidad en el trabajo pondrían importancia en el trabajo en equipo y la unidad. (Naylor et al., 1996).

C. Perspectiva existencialista

Esta visión de la espiritualidad es la más conectada con conceptos como la búsqueda de sentido en el lugar de trabajo (Naylor et al., 1996). La “búsqueda de significado” ha sido una de las frases más citadas por la gente que deja su trabajo para vivir una vida más enriquecedora espiritualmente.

Algunas de las preguntas existenciales que surgen:

- ¿Por qué estoy haciendo este trabajo?
- ¿Cuál es el significado del trabajo que estoy haciendo?
- ¿Hacia dónde me lleva?
- ¿Hay una razón para mi existencia y la de la organización?

Estas preguntas asumen importancia cuando las personas están envueltas en trabajos inmensamente repetitivos y aburridos. La falta de sentido, significado o propósito puede llevar a “enfermedades existenciales” o a la “separación de uno mismo”. Esto puede reducir enormemente la productividad y puede dar lugar a frustración de los empleados (Naylor et al., 1996).

2.3.3 Beneficios de la espiritualidad en el trabajo

Es necesario mencionar en esta sección que los beneficios están referidos a aspectos psicológicos, considerando que la parte económica es parte vital e importante tanto para trabajadores y empleadores, aunque este a su vez sea la consecuencia natural de que el trabajador perciba una mejora de la calidad de vida al sentirse satisfecho y emocionado por su trabajo.

Dicho esto, en relación a la espiritualidad y la conducta laboral, se establece que altos niveles de espiritualidad en el individuo están relacionados a diversas actitudes como conductas altruistas, compromiso con la organización y el grupo de trabajo, o mayor tolerancia a los fracasos en el trabajo; y a preferencias organizacionales como a los liderazgos democráticos. El apoyo a estrategias organizacionales que estimulen la espiritualidad tiene beneficios en varios campos: creatividad, honestidad, confianza, satisfacción personal y compromiso. Esto llevará a su vez a un aumento del rendimiento organizacional (Krishnakumar & Neck, 2002).

- **Intuición y creatividad.** La espiritualidad cultiva conocimiento, lo que a su vez lleva a la creatividad. También enriquece personalmente a los trabajadores aportando felicidad y satisfacción, lo que aumenta también la creatividad. Todo esto conllevará un aumento del rendimiento organizacional y financiero.

- **Honestidad y confianza.** Dentro de una organización espiritualmente activa se estimula la confianza entre la dirección y los empleados, cuyo rol es primordial en el futuro organizacional, sobre todo en momentos de decrecimiento en los que a la empresa no le va muy bien. Por contra, la desconfianza puede traer consigo problemas de comunicación dentro de la organización, y esto a su vez reducir la cooperación entre los empleados y la dirección.
- **Satisfacción personal.** Fomentar la espiritualidad llevará a los trabajadores a sentirse completos cuando vayan a trabajar. Esto produce un alto grado de satisfacción personal e incrementa la moral, además de conducir a mejores resultados organizacionales.
- **Compromiso.** La espiritualidad crea un clima de confianza que aumenta el compromiso entre colaboradores. Esta cualidad puede verse diferenciada en dos perspectivas diferentes, que para más claridad veremos de forma
- **Rendimiento organizacional.** Muchos autores muestran que el fomento de la espiritualidad sirve a las organizaciones para experimentar mayores beneficios y éxito. De hecho, de acuerdo con Thompson (2000) “en algunos casos las compañías más espiritualizadas superan a las demás en un 400-500 por ciento, en términos de salarios netos, retorno de inversión y valor para el accionista”. Se puede extraer por tanto, que el enriquecimiento espiritual en el trabajo conduce al aumento del rendimiento organizacional y éxito financiero.

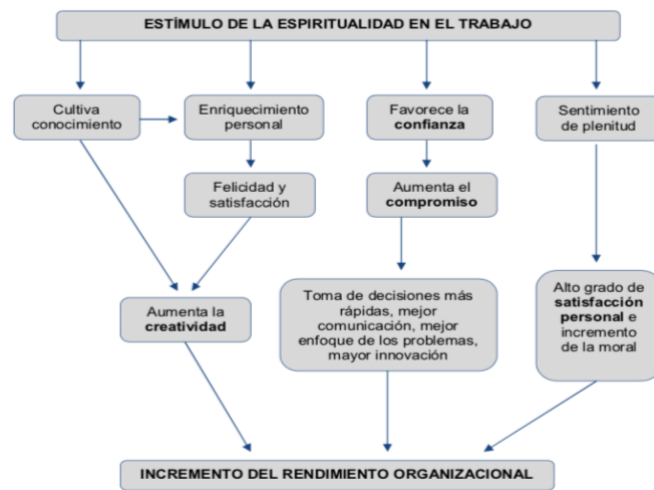


Figura 2. *Estímulo de la espiritualidad en el trabajo*

2.3.4 Modelo teórico

La espiritualidad para Mitroff y Denton (1999) tiene un enfoque social, así lo afirman en su estudio, se requiere acciones de integración donde la espiritualidad tenga un espacio junto a la gestión empresarial, considerando que ninguna empresa podrá sobrevivir en un mundo moderno y cambiante sin espíritu y sin alma. A pesar de que actualmente no se tengan mecanismos claros de involucramiento de la espiritualidad en la gestión empresarial, es imperante un análisis exhaustivo de cómo cohesionar con todos los elementos de la gestión empresarial.

Se hace preponderante que la gestión empresarial entienda la acción vital de la espiritualidad en todos sus procesos por varias razones. La primera es que contribuye a la gestión del conocimiento y en el plano académico y profesional, la segunda es que provee de herramientas al área de GTH para un mejor entendimiento de la espiritualidad y su relación con el bienestar de los trabajadores y finalmente entender la dimensión espiritual del trabajo sin proselitismo religioso. El presente trabajo suma a los distintos trabajos de investigación respecto a la espiritualidad en un entorno laboral, tanto en empresas con y sin fines de lucro.

Actualmente las empresas que tienen un alto sentido de identificación con la espiritualidad tienen asegurado a empleados sin temor evidente a la organización, menores probabilidades

de comprometer valores, creencias y particularidades de comportamiento en el entorno laboral, así también perciben su organización más eficiente y afirman el aporte significativo que, sí ser puede generar en su entorno laboral, considerando la creatividad y la inteligencia, cualidades que la organización necesita para tener éxito en un ambiente de alta competencia.

2.4 Autoeficacia laboral

2.4.1 Definición

Según Omrrod (2005) la autoeficacia (o también la percepción de la eficacia) es la confianza en la propia capacidad para lograr los resultados pretendidos. La autoeficacia, afecta a todos los ámbitos de la actividad humana. Mediante la determinación de las creencias que una persona tiene con respecto a su poder de afectar situaciones, que influye fuertemente en la alimentación de una persona que realmente tiene para enfrentar los retos de manera competente y las opciones que una persona tiene más probabilidades de hacer. Estos efectos son particularmente evidente y convincente, con respecto a los comportamientos que afectan la salud.

Por otro lado, Bandura (1977) define la autoeficacia como la percepción personal de llevar a cabo un curso de acción requerido para enfrentar, con efectividad, una demanda del ambiente. La autoeficacia puede ser definida como un conjunto de juicios que posee una persona sobre sus capacidades para organizar y ejecutar acciones encaminadas al logro de determinados resultados, así lo indica en la teoría cognitivo social.

Así también la autoeficacia influye en los sentimientos, pensamientos y conductas de los individuos. En cuanto a los sentimientos, una alta autoeficacia es indicador de la seguridad que una persona puede tener respecto a sí misma y a su rendimiento. En relación a los pensamientos, una baja percepción de competencia interfiere en los procesos cognitivos, así

como en su rendimiento. En ambos casos, se observará que tanto sentimientos, como pensamientos influirán en su conducta de forma negativa o positiva. A la hora de actuar las personas con alto nivel de autoeficacia, elegirán tareas desafiantes, a diferencia de las personas que tienen una baja autoeficacia, en donde probablemente la autopercepción y la disminuida confianza en sí mismos interferirán en la realización de la tarea (Grimaldo, 2005).

Desde el enfoque de la Psicología Organizacional se ha utilizado el término de Autoeficacia profesional que puede definirse como el conjunto de creencias que poseen los trabajadores de sus propias capacidades para llevar a cabo, de manera exitosa, actividades asociadas a su profesión. Estas creencias de eficacia juegan un papel modulador entre los estresores o demandas del trabajo y la conducta de afrontamiento puesto que en contextos de estrés, las personas con un buen nivel de autoeficacia utilizan más conductas de afrontamiento activo enfocadas en la solución del problema que las personas con niveles bajos de autoeficacia las cuales se enfocan más en sus emociones o en sí mismos (Salanova et al., 2005).

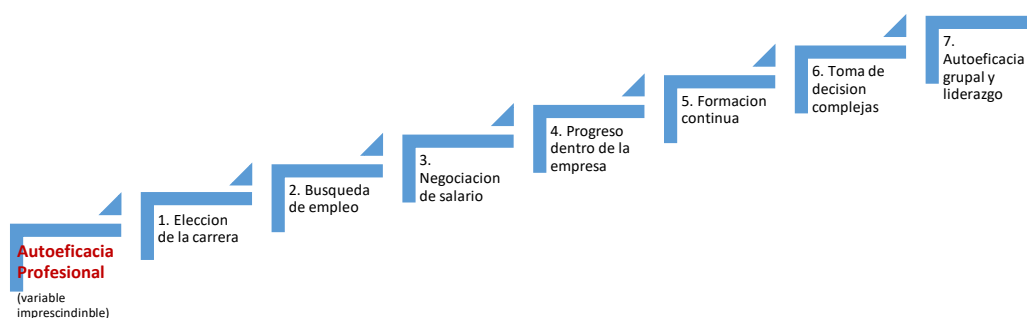


Figura 3. Desarrollo de la carrera laboral en los que la autoeficacia profesional es una variable imprescindible

2.4.2 Características

Según Maffei et al., (2012) las percepciones de autoeficacia son generadas a una temprana edad de la persona, quien vive y afronta diferentes experiencias y situaciones, y estas

percepciones continúan desarrollándose durante todas las etapas de su vida. Es así como las percepciones de autoeficacia se generan a partir de cuatro factores:

- a) **Logros de ejecución:** Todas las experiencias previas son una fuente de información de autoeficacia, pues permiten comprobar el dominio real de la persona. Es así como el éxito repetitivo en tareas específicas aumenta la percepción positiva de autoeficacia, mientras que el fracaso continuo la disminuye.
- b) **Experiencia vicaria u observación:** El modelado tiene una alta importancia, debido a que permite a las personas tener una idea certera del mejor modo de llevar a cabo sus actividades académicas. Del mismo modo, genera en la persona una confianza de contar con las capacidades necesarias para un desempeño exitoso. Esta fuente de autoeficacia logra una mayor importancia en las situaciones de individuos con poca experiencia en las tareas propuestas.
- c) **Persuasión verbal:** La persuasión verbal es una esencial fuente de la autoeficacia, sobre todo en los casos que la persona posea las habilidades necesarias, pero necesita de un empuje de confianza para iniciar su labor y alcanzar el éxito esperado. En muchos casos, esta persuasión puede convertirse en el 8 factor determinante del éxito en el logro de los objetivos establecidos.
- d) **Estado fisiológico del individuo:** En muchas ocasiones, puede darse que indicadores como el dolor corporal y la fatiga son, sean interpretados por la persona como muestras de su propia incompetencia. Las personas tienden a interpretar la ansiedad como una evidencia de vulnerabilidad y bajo rendimiento. Del mismo modo, los estados emocionales tienen impacto en la interpretación de sus propias experiencias.

2.4.3 Modelo teórico

La teoría se enmarca en la teoría social cognitiva propuesta por Bandura (1977), quien afirma que el funcionar del ser humano se basa en tres factores: su comportamiento, sus pensamientos y condiciones de su entorno. Éstas tienen una influencia recíproca entre sí, a lo cual Bandura denomina determinismo recíproco; es decir, aquello que se entiende como la interacción de estos factores sobre el individuo, quien es capaz de actuar sobre su ambiente y el ambiente sobre él mismo.

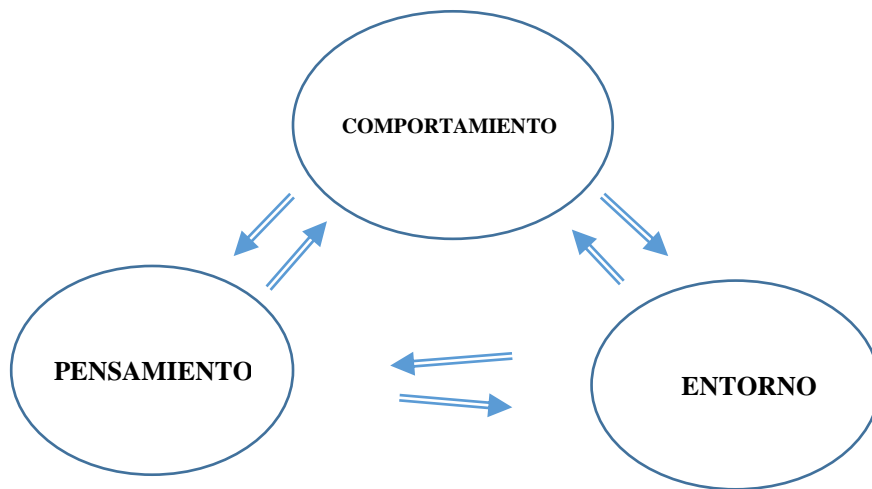


Figura 4. Esquemmatización de la triada propuesta por Bandura (1994)

Por otro lado, el autor sostiene que los beneficios de una intervención adecuada y eficiente que busque la modificación del comportamiento humano, debiera ser concebida desde la perspectiva del modelo de autoeficacia, que incluye cuatro variables, las cuales están dirigidas a alterar cada uno de los tres componentes determinantes de acción propuesto por la Teoría Cognitivo-Social.

El primer elemento, es el componente informativo, el mismo que se relaciona a la distribución de información sobre el tema tratado, este componente procura concientizar a las personas de su vulnerabilidad frente a una enfermedad y todo lo que implica desde la transmisión, desarrollo y sus características. Así mismo pretende mantener informado a las

personas sobre las conductas de riesgo para su salud y cuáles no, las formas para desarrollar comportamientos equilibrados y seguros, la importancia de contar con buena salud, que beneficios se obtienen por tener un comportamiento saludable y las ventajas de poder regular su comportamiento.

La teoría de la autoeficacia plantea que las personas desarrollan percepciones acerca de sus capacidades, y como éstas, sirven como un medio para el logro eficiente de sus objetivos y metas, además tiene el control sobre su capacidad de realizar cualquier actividad. Es decir, una persona con adecuados niveles de autoeficacia es capaz de enfrentarse a los retos a partir de la autopercepción, considerándose capaz, seguro y confiado para superar diversos obstáculos o situaciones que se le presentan (Grimaldo, 2005).

2.5 Productividad laboral

2.5.1 Definición

La productividad tiene diversos enfoques, según la Real Academia Española (2019) la productividad es la capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, superficie de tierra cultivada, equipo industrial, así también la relación entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía.

Para la OIT (2019) la productividad es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos: trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información, todo esto para la producción de diversos bienes y servicios. Una productividad mayor significa la obtención de más con la misma cantidad de recursos, o el logro de una mayor producción en volumen y calidad con el mismo insumo. Esto se suele representar con la fórmula:

$$\frac{\text{Producto}}{\text{Insumo}} = \text{Productividad.}$$

Figura 5. Formula de la productividad

Según Cequea y Nuñez, (2011) el concepto de productividad con una naturaleza multidimensional en la que influyen ciertas características del individuo, y que dicha influencia implica procesos psicosociales complejos de cuantificar que constituyen los factores humanos. Entre dichos factores se encuentran la motivación, la satisfacción laboral, la participación, el aprendizaje y la formación, la comunicación, los hábitos de trabajo, el clima laboral, la toma de decisiones, el manejo de conflictos, el liderazgo y estilo gerencial, la cultura organizacional, la comunicación, la capacitación y las recompensas.

Para Prokopenko (2001), la productividad puede significar cosas diferentes para diferentes personas, sin embargo el concepto básico es siempre la relación entre la cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados para producirlos. Por otro lado, manifestó que la productividad laboral es una medida que suele emplearse para conocer que tan bien se están utilizando sus recursos de las organizaciones. Dado que la administración de operaciones se concentra en hacer el mejor uso posible de los recursos que están a disposición de la institución educativa, teniendo en cuenta dos factores para que la productividad en el docente sea eficiente, eficaz mediante los factores higiénicos y los factores motivacionales.

Finalmente, Robbins (2004) indica que la definición más acercada es el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción. En la fabricación, la productividad evalúa el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y la mano de obra. Además, la productividad está limitada

por el mejoramiento tanto de las habilidades del talento humano como de los medios de producción.

2.5.2 Ventajas

A. Ventajas de tener altos niveles de productividad laboral

- Mayores utilidades, ya sea por mayor margen de utilidad, o por un mayor volumen de ventas.
- Ingresos mayores para los empleados.
- Mayor margen de seguridad en el mercado, es decir, mayor competitividad.
- Inmejorables oportunidades de expansión.
- Prestigio social.

B. Ventajas de medir la productividad laboral:

- Evaluar la eficiencia en la conversión de recursos.
- Simplificar la conversión de recursos.
- Otorgar prioridades a objetivos reales.
- Modificación paulatina y acertada de las metas de productividad.
- Definir estrategias de mercado, crecimiento y desarrollo.

- Planear niveles de utilidad.
- Negociaciones salariales efectivas y realistas.
- Evaluar niveles de competitividad en la empresa.

2.5.3 Errores sobre el concepto de productividad

A continuación, mostraremos algunos errores frecuentes cuando nos referimos al concepto de productividad

1. La productividad no es solamente la eficiencia del trabajo o «la productividad del trabajo», aun cuando las estadísticas sobre la productividad del trabajo siguen constituyendo datos útiles para establecer políticas. La productividad es actualmente mucho más que la sola productividad del trabajo y debe tener en cuenta el aumento del costo de la energía y de las materias primas, junto con la mayor preocupación por el desempleo y la calidad de la vida de trabajo. (Aguirre, 2016)
2. Otro error encontrado está relacionado a la posibilidad de medir el rendimiento simplemente por el producto. Este último puede aumentar sin un incremento de la productividad si, por ejemplo, los costos de los insumos se han elevado en forma desproporcionada. Además, en los aumentos del producto en comparación con años anteriores se deben tener en cuenta los incrementos de los precios y la inflación. Ese enfoque se debe a menudo a que se adopta una orientación hacia los procesos, a costa de prestar menos atención a los resultados finales, y esto es corriente en cualquier sistema burocrático. (Aguirre, 2016).
3. Por otro lado existe la confusión entre la productividad y la rentabilidad. Las empresas pueden obtener ganancias debido a la recuperación de los precios, aun cuando la productividad haya descendido. A la inversa, una productividad elevada no siempre va acompañada de altos beneficios, puesto que los bienes que se producen con eficiencia no son forzosamente demandados.
4. Respecto a los costos, se cree que, las reducciones de los mismos siempre mejoran la productividad, y no se considera que cuando se llevan a cabo de manera indiscriminada, a la larga pueden empeorar la situación (Aguirre, 2016).

2.5.4 Modelo teórico

Después de haber revisado basta información respecto a productividad, queremos centrarnos en un modelo teórico muy interesante que propone un enfoque humano para explicar este fenómeno.

Cequea & Rodríguez-Monroy (2012) destacan en sus investigaciones que las personas difieren tanto en su capacidad como en su voluntad para trabajar, y la buena voluntad de trabajar está afectada por la satisfacción en el empleo. Así también, la motivación es básica en todo comportamiento humano y, por lo tanto, también en los esfuerzos para mejorar la productividad, y que, para estimular y mantener la motivación, se debe tener en cuenta la construcción de un conjunto de valores favorables al aumento de la productividad, para provocar cambios de actitud en los trabajadores.

Es así que se identificó dos dimensiones de la actuación de las personas al actuar individualmente o como parte de un grupo en la organización, que inciden en la productividad: una dimensión psicológica y una dimensión psicosocial. Entre los aspectos psicológicos más significativos e importantes en el comportamiento de las personas en la organización se identificó la autoeficacia, percepción de equidad, claridad del rol, conflicto del rol, sobrecarga de trabajo, instrumentalidad, conciencia de resultados, conciencia de responsabilidad sobre los resultados, conciencia de significación del trabajo, percepción de apoyo social (Quijano, 2006). Asimismo, en la organización, se manifiestan procesos que afectan o inciden en los individuos y en los grupos, y están determinados por su marco estratégico. Entre los aspectos psicosociales se identificaron la cultura organizativa, el cambio organizacional, el liderazgo, el nivel de desarrollo grupal, la participación, el poder, el conflicto, la toma de decisiones, los procesos de negociación y el clima organizacional.

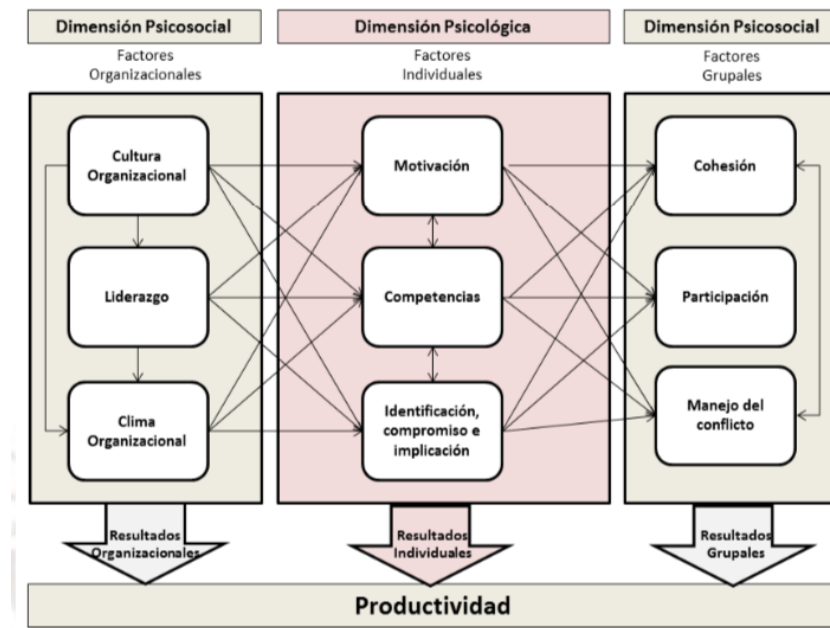


Figura 6. Dimensiones de la Productividad según (Cequea, Nuñez, 2011)

A. Dimensión Individual: Se refiere a la persona con necesidades de satisfacción. Las percepciones personales se relacionan directamente con el bienestar, satisfacción, motivación hacia el trabajo, compromiso con la organización, actitud hacia el aprendizaje y adaptación al cambio (Robbins & Judge, 2013).

- **Motivación:** Se relaciona a la vitalidad y el empeño que se requiere para satisfacer un objetivo o sueño, esto dependerá del nivel de intensidad y del tiempo en que se presentan las necesidades en los colaboradores. Por otro lado, los colaboradores intensifican su deseo de satisfacción, y la contraparte indica que los directivos estarán prestos a motivar al colaborador y así lograr modificación de conducta según el requitimiento empresarial.
- **Satisfacción laboral:** Se refiere a un estado emocional positivo, que no es otra cosa que la experiencia del trabajo realizado y las situaciones vivenciales en el transcurso de realizar la tarea. La satisfacción laboral es percibida como un conjunto de actividades relacionada con las expectativas de los colaboradores, su desempeño y la compensación que recibe.

- **Identificación:** Implica niveles altos de compromiso con la organización, llamadas también dimensiones psicológicas por que se relacionan con el comportamiento positivo hacia el trabajo y en consecuencia deterioran la productividad y los resultados de las organizaciones. Son aspectos muy internos de la persona relacionados al campo psicológico y su disposición hacia el cumplimiento de metas, incluye el grado en que la persona valora su actividad como vital e importante y de la vinculación emocional que se desarrolle.
- **Competencias:** Están referidas a las características intrínsecas de las personas o conjunto de aptitudes, tipos de personalidad y conocimientos específicos que producen una productividad eficaz en el entorno laboral y como resultado el cumplimiento de los objetivos o metas. Puntualmente, las competencias son individuales, producto de las habilidades, conocimiento y actitudes, las cuales representan un recurso estratégico capaz de dotar de flexibilidad y adaptabilidad a su micro y macro entorno.

B. Dimensión Grupal: están referidas a la actuación de las personas asociadas con otros para satisfacer necesidades comunes.

- **Cohesión:** Al respecto se entiende como un conjunto de fuerzas que empujan a los individuos a permanecer en grupo y como éstas incluyen directamente en la productividad de los grupos y equipos de trabajo. Así también es usado muy a menudo para tomar decisiones muy importantes en la organización. Por otro lado esta dimensión de tipo psicosocial se evidencia en los grupos a través de comportamientos de vínculos afectivos y unidad para el cumplimiento de objetivos comunes. Este elemento está relacionado a la productividad y

eficiencia por que existe una fuerte y robusta cohesión, conocido tambien como nivel de desarrollo grupal. (Robbins y Judge, 2009).

- **Participación:** Se refiere a la importancia que se da a la opinion y sugerencias de parte de los individuos, a esto se denomina proceso grupal y se relaciona con la toma de decisiones. Conocido tambien como un proceso psicosocial, y se evidencia cuando un individuo tiene ingerencia en la toma de decisiones permitidas por la organización. Entonces se afirma que las politicas de participacion bien implementadas traerian consigo una estrecha relacion con la productividad y rendimiento.
- **Conflicto:** Este elemento es concebido como aquellas situaciones de diferencia o desacuerdo entre los intereses personales y grupales de los miembros, entendiendo estas reacciones como relaciones socio-afectivas. El conflicto es parte de todo proceso que se implantan en los grupos y equipos. Sin embargo un adecuado abordaje y tratamiento efectivo del conflicto en las organizaciones tendran como resultado la reduccion de costos laborales y los indicadores de productividad seguiran siendo eficientes. (Robbins y Judge, 2009).

C. Dimensión Organizacional: Referida a aquellos procesos provistos por la organización y que influyen a las personas.

- **Cultura organizacional:** Este elemento se refiere al conjunto de patrones de conductas practicados en la organización, los mismos que son particularidades y características de sus miembros. Esto involucra distintas prácticas que van desde principios, políticas, procedimientos, valores, esquemas de autoridad y responsabilidad, entre otras. Son tambien llamadas rutinas, normas, comportamientos y rituales que proporciona

respaldo al actuar de sus miembros. La cultura organizacional se refiere a las múltiples creencias que le dan sentido al accionar de los trabajadores, así mismo direccionan el trabajo de manera natural considerando actitudes permitidas y cuales no, hasta como llevar a cabo una tarea, entre otros.

- **Liderazgo:** Este elemento cobra mayor importancia en la organización por que tiene la responsabilidad de interpretar un futuro deseado e indicar los mecanismos necesarios para llegar a la meta, definiendo el camino a seguir y las estrategias a usar, teniendo en cuenta el entorno próximo y sus características, de modo que pueda ser influyente en los grupos e individuos para los propósitos de la organización. Una característica clave es la capacidad que tiene el líder para motivar y guiar a sus trabajadores a un máximo de productividad, su incidencia sobre los grupos e individuos es tal que se ve reflejado en los resultados, así también establece vínculos emocionales positivos con las personas y es un modelo a seguir e imitar. (Robbins y Judge, 2009).
- **Clima organizacional:** Se refiere a las percepciones que tiene el trabajador en relación a la política y procedimientos, formales e informales, las que son factores exclusivos de un grupo y tiene relación directa con el comportamiento y actitudes de los trabajadores. El clima organizacional es importante por que direcciona ciertas decisiones de una organización. Así también mantener un nivel adecuado de clima o un nivel bajo de clima organizacional, estará relacionado con los resultados positivos o negativos de la organización. Entre los resultados positivos se hace necesario mencionar el logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación; por otro lado las consecuencias

negativas, se evidencian en: inadaptación, alta rotación, absentismo, poca innovación, baja productividad. El clima organizacional entonces es la forma en cómo los individuos perciben el entorno laboral en su totalidad. (Venutolo, 2009).

3. Definición de términos

- **Productividad Laboral:** Chiavenato (2009), explica que la productividad es la relación insumos productos en cierto periodo con especial consideración a la calidad.
- **Eficiencia:** es el "nivel de logro en la realización de objetivos por parte de un organismo con el menor coste de recursos financieros, humanos y tiempo, o con máxima consecución de los objetivos para un nivel dado de recursos (financieros, humanos, etc.)
- **Efectividad:** Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, o sea nos permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados.
- **Eficacia:** Valora el impacto de lo que hacemos, del producto o servicio que prestamos.
- **Motivación:** Chiavenato (2009), define la motivación como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que él desarrolla.

Capítulo III

Materiales y métodos

3.1 Tipo de investigación

Esta investigación pertenece a un enfoque cuantitativo de alcance explicativo, pues se pretende identificar causas a los fenómenos observados, es decir determinar el grado de influencia de las variables independientes sobre la variable dependiente (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2014).

3.2 Diseño de la investigación

Pertenece a un diseño de investigación no experimental y de corte transversal, pues no se pretende manipular alguna de las variables, y la recolección de datos sucederá una vez en la línea del tiempo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población.

La población estuvo conformada por 189 docentes de ambos sexos de una universidad privada de Juliaca, pertenecientes a las facultades de Educación y Ciencias Humanas, Ciencias Empresariales, Salud e Ingeniería y Arquitectura.

3.3.2 Muestra.

Debido a que la población es accesible, alcanzable y puede ser conocida en su totalidad es que en la presente investigación prescindiremos de una muestra representativa, es decir, se trabajará con el 100% de la población.

3.4 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables de estudio

Título	Dimensión	Indicador	Fuente de información	Técnica / Instrumento
Engagement	Vigor	Niveles de energía	UWES – 17 (Schaufeli y Bakker, 2003)	Encuesta / Utrecht Work Engagement Scale
	Absorción	Significado del trabajo		
	Dedicación	Concentración		
Incentivos	Incentivo Monetario	Capacitación Bonos Aumento de sueldo	Cuestionario (Richar Jim Dulce Airac, 2018)	Cuestionario con escalas de Likert.
	Incentivo no Monetario	Estabilidad laboral Reconocimientos Flexibilidad en los horarios.		
	Incentivo por equipo	Metas logradas Tiempo		
Espiritualidad	Individual	Percepción individual del trabajo	Cuestionario de Espiritualidad en el Trabajo - CET 15 (José Armando Pérez, Arnaldo Cruz, Carlos Galindo y Osvaldo Guzmán, 2007)	Cuestionario
	Grupal / laboral	Percepción grupal del trabajo		
Autoeficacia laboral	Unidimensional	Unidimensional	Cuestionario AU - 10	Cuestionario escala de Likert

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1 Engagement

El cuestionario propuesto por Schaufeli y Bakker, el Utrecht Work Engagement Scale (UWES) sirve para medir el nivel de compromiso, la primera versión del UWES estaba conformada por veinticuatro preguntas, después de la evaluación psicométrica en dos diferentes muestras de empleados y estudiantes se decidió eliminar siete preguntas del

cuestionario, para el presente estudio se ha tomado la version corta en español que consta de 17 ítems con una escala tipo Likert con 7 respuestas: 0 = Ninguna vez. 1 = Pocas veces al año. 2 = Una vez al mes o menos. 3 = Pocas veces al mes. 4 = Una vez por semana. 5 = Pocas veces por semana y 6 = Todos los días.

El UWES consta de tres dimensiones: el Vigor, la Dedicación y la Absorción. Cada una de estas dimensiones se compone de tres ítems o preguntas que buscan medir el nivel de la dimensión en el trabajador. Para la calificación del cuestionario deben sumarse los resultados de los 17 ítems. Respecto a la confiabilidad del instrumento se usó el coeficiente alpha de cronbach que indica un 0.84, demostrando una confiabilidad adecuada y pertinente. (Anexo 3)

3.5.2 Incentivos

Para la variable incentivos se utilizará un cuestionario elaborado por Richar Jim Dulce Airac en el año 2018, este instrumento consta de 20 ítems distribuidos en 3 dimensiones: Incentivo monetario, incentivo no monetario e incentivo por equipo, la valoración de las preguntas esta distribuida en 5 alternativas de respuesta: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca; y su nivel de confiabilidad con el coeficiente alpha de cronbach es de 0.89 considerado aceptado y pertinente.

3.5.3 Espiritualidad

El Cuestionario de Espiritualidad en el Trabajo (CET) fue construida por José Armando Pérez, Arnaldo Cruz, Carlos Galiano y Osvaldo Guzmán el año 2007 en Puerto Rico. Cuenta con 8 preguntas sobre la importancia de la espiritualidad en la vida y 20 preguntas sobre la espiritualidad en el trabajo, que se valoran en cuatro alternativas de respuesta: Completamente de acuerdo, Parcialmente de acuerdo, Parcialmente en desacuerdo y Completamente en

desacuerdo. Sin embargo, dado que algunos de los ítems no cuentan con índices de validez superiores a 0.20, se trabajó con una versión resumida de 4 ítems para la dimensión de espiritualidad en la vida y 11 ítems para la dimensión de la espiritualidad en el trabajo. Es decir, sólo se consideraron los ítems que cuentan con índices aceptables de validez, en base al método ítem-test. Asimismo, el índice de consistencia interna del cuestionario, tras estas modificaciones fue de 0.77 para nuestra muestra. Sin embargo para el presente estudio se tomará la versión adaptada del CET validada por Mg. Walter Arias, docente de la UCSP de Arequipa en el año 2011. Respecto al índice de consistencia interna del instrumento fue de 0.77 según el alpha de cronbach, rango aceptado en las ciencias sociales.

3.5.4 Autoeficacia laboral

El cuestionario de Autoeficacia profesional (AU-10) es una versión resumida del modelo de autoeficacia General de Schwarzer (1999), este instrumento fue validado en Argentina el año 2012 por Luis Maffei, Carlos Spontón, Marcos Spontón, Estanislao Castellano y Leonardo Adrián Medrano. El AU-10 es un instrumento de autoinforme y examina las creencias que poseen los trabajadores de sus propias capacidades para llevar a cabo, de manera exitosa, actividades asociadas a su profesión. Consta de 10 ítems y es unidimensional ($\alpha = .95$). Su sistema de calificación (por ejemplo, "Estoy seguro/a de que podré alcanzar mis metas en el trabajo"). Los examinados deben responder a los ítems utilizando una escala de siete puntos, de 0 (incapaz de poder hacerlo) a 6 (seguro de poder hacerlo). Respecto a la confiabilidad del instrumento, se ha obtenido el coeficiente alpha de cronbach, el cual indica un 0.858, aceptable para este tipo de estudios.

3.5.5 Productividad laboral

Respecto a la variable productividad usaremos datos del reporte del desempeño profesional docente, este reporte es una evaluación de tipo cualitativa que se realiza cada ciclo académico durante las últimas semanas (4 meses) el método usado es Focus Group, en el cual cada alumno del tercio superior emite un juicio de valor. Para dicho fin se ha gestionado los permisos correspondientes con la administración central de la Universidad para el uso exclusivo de la información con fines académicos, las dimensiones de esta evaluación son: Dominio de la materia y experiencia, programación de sesiones de aprendizaje, uso de recursos y estrategias y aspecto espiritual, la escala de calificación es del 1 a 3, siendo 1 “necesita mejorar”, 2 “bueno” y 3 “muy bueno”.

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico SPSS versión 22. En cuanto al análisis inferencial, se realizó primero el análisis de correlación entre las variables de estudio mediante el coeficiente Rho de Spearman; posteriormente, para evaluar el grado de influencia y si las variables independientes son determinantes de la variable dependiente, se usó el análisis de regresión múltiple.

Capítulo IV

Resultados y Discusión

4.1 Análisis sociodemográfico

En la tabla 1, se puede apreciar que la mayoría de docentes que participaron de la investigación pertenecen al sexo masculino y representan el 67.8% de los encuestados, por su parte, el sexo femenino representa el 32.2%,

Tabla 1
Características de la población en función de la variable sexo

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	101	67,8
Femenino	48	32,2
Total	149	100,0

En la tabla 2, se puede apreciar que la mayoría de docentes que participaron de la investigación tienen una edad que oscila entre los 36 años y los 45 años, lo que representa un 37.6% de los encuestados, así también, el rango de 46 a 55 años de edad representa el 30.9%. El rango de 27 a 35 años de edad representa el 24.2% y con un 7.4% se encuentran los de 56 años de edad a más. Estos resultados nos indican que los docentes con edades entre 36 a 55 representan el 68.5% y son ellos los que se encuentran en una etapa de productividad por la experiencia con la que cuentan, esta información es importante para la institución.

Tabla 2
Características de la población en función de la variable edad

Rangos de edad	Frecuencia	Porcentaje
27 a 35 años	36	24,2
36 a 45 años	56	37,6
46 a 55 años	46	30,9
56 a mas años	11	7,4
Total	149	100,0

En la tabla 3, se puede apreciar que la mayoría de docentes que participaron de la investigación cuentan con experiencia académica que oscila entre los 6 años y los 10 años, lo que representa un 43.6% de los encuestados, así también, el rango de hasta 5 años de experiencia representa el 28.2%, por otro lado, el rango de 11 a 20 años de experiencia académica representa el 26.2% y con un solo 2% se encuentran los de 21 años de experiencia a más. Estos resultados nos indican que los docentes con experiencia menor o igual a 10 años representan el 71.8% lo que es una ventaja para la institución debido a que estos docentes con poca experiencia podrían ser más productivos.

Tabla 3
Características de la población en función de la variable años de experiencia en la docencia

Rango de experiencia laboral en años	Frecuencia	Porcentaje
Hasta 5 años	42	28,2
6 a 10 años	65	43,6
11 a 20 años	39	26,2
21 a mas años	3	2,0
Total	149	100,0

En la tabla 4, se puede apreciar que la mayoría de docentes que participaron en la investigación son de condición civil, casados, lo que representa un 70.5% de los encuestados, así también, los solteros(as) representa el 28.2% y con una representación del 1.3% aparecen los divorciados(as).

Tabla 4
Características de la población en función de la variable estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado	105	70,5
Soltero	42	28,2
Divorciado	2	1,3
Total	149	100,0

En la tabla 5 se puede apreciar que la mayoría de docentes que participaron de la investigación proceden de la Sierra lo que representa un 79.9% de los encuestados, así también los docentes que proceden de la Costa representa el 13.4% y por último con menor representación son los docentes que provienen de la Selva con un 6.7%.

Tabla 5

Características de la población en función de la variable lugar de residencia

Región	Frecuencia	Porcentaje
Costa	20	13,4
Sierra	119	79,9
Selva	10	6,7
Total	149	100,0

En la tabla 6, se puede apreciar que la mayoría de docentes que participaron de la investigación tienen una condición laboral de contratado, lo que representa un 51.7% de los encuestados, así también, la condición de empleado representa el 36.9% y por último con menos representación se encuentran los docentes de condición misionero con un 11.4%. Estos resultados nos indican que los docentes con la condición laboral de contrato representan gran parte de la fuerza laboral y que de ellos dependería los niveles aceptables de productividad.

Tabla 6

Características de la población en función de la variable condición laboral de los docentes

Condición laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratado	77	51,7
Empleado	55	36,9
Misionero	17	11,4
Total	149	100,0

En la tabla 7, se puede apreciar que la mayoría de docentes que participaron de la investigación tienen el grado académico de Magister lo que representa un 61.7% de los encuestados, así también, los docentes con grado de Bachiller representan el 18.1%. Respecto a los docentes que tienen el grado de Licenciado representa el 14.8%, y por último, se encuentran los docentes con

el grado de Doctor que representa el 5.4%. Estos resultados nos muestran una fortaleza debido a que muchos de los docentes cuentan con experiencia académica.

Tabla 7

Características de la población en función de la variable grado académico de los docentes

Grado académico alcanzado	Frecuencia	Porcentaje
Bachiller	27	18,1
Licenciado	22	14,8
Magister	92	61,7
Doctor	8	5,4
Total	149	100,0

En la tabla 8, se puede apreciar que la mayoría de docentes que participaron de la investigación pertenecen a la EP de Administración lo que representa un 20.8% de los encuestados, por su parte la EP de Contabilidad tiene una representación del 13.4%, así también, los docentes de la EP de Ingeniería Civil representan el 16.1%, la EP de Ingeniería de Sistemas representa el 9.4%, a su vez, la EP de Ingeniería Ambiental representa el 6% y la EP de Ingeniería de alimentos representa el 6%. Seguidamente, la EP de Educación representa el 12.8%, la EP de Psicología representa un 11.4% y finalmente se encuentra la EP de Enfermería con un 4%. Estos resultados nos indican que los docentes de la Facultad de Ciencias empresariales y Facultad de Ingeniería con sus respectivas Escuelas Profesionales representan el 71.7%.

Tabla 8

Características de la población en función de la variable Escuela Profesional a la que pertenecen los docentes

Escuela profesional	Frecuencia	Porcentaje
Administración	31	20,8
Contabilidad	20	13,4
Ingeniería de sistemas	14	9,4
Ingeniería civil	24	16,1
Ingeniería ambiental	9	6,0
Ingeniería de alimentos	9	6,0
Educación	19	12,8
Psicología	17	11,4
Enfermería	6	4,0
Total	149	100,0

4.2 Análisis descriptivo de las variables

La Tabla 9 presenta los estadísticos descriptivos de las variables de estudio. El valor de la media para los puntajes de incentivos laborales es de 74.08, 104.40 para Engagement, 50.26 para Espiritualidad, 59.54 para Autoeficacia profesional y 2.75 para productividad laboral.

Tabla 9

Análisis descriptivo de Incentivos laborales, Engagement laboral, espiritualidad en el trabajo, autoeficacia profesional y productividad.

	Media	Desviación estándar	Asimetría	Curtosis
Incentivos laborales	74.0872	16.66844	-.845	.945
Engagement	104.4094	9.70582	-.747	.413
Espiritualidad	50.2685	10.96963	-2.005	3.231
Autoeficacia profesional	59.5436	9.73881	-1.682	4.615
Productividad	2.7557	.36454	-1.699	3.273

Respecto a la comparación de medias (Tabla 10), se encontró que no hay diferencias significativas en los incentivos laborales, Engagement, Espiritualidad, Autoeficacia profesional; excepto productividad ($p < .05$), entre varones y mujeres. Asimismo, se calculó el tamaño del efecto mediante la d de Cohen encontrando que para las variables Engagement, Espiritualidad y Autoeficacia profesional no es nada despreciable ($d > .32$).

Tabla 10

Análisis descriptivo de Incentivos laborales, Engagement laboral, espiritualidad en el trabajo, autoeficacia profesional y productividad.

	Varones		Mujeres		t	p	d
	M	DS	M	DS			
Incentivos laborales	74.39	18.10	73.43	13.28	.327	.744	.06
Engagement	105.56	9.17	101.97	10.41	2.13	.035	.36
Espiritualidad	49.22	12.27	52.45	7.14	-1.69	.093	-.32
Autoeficacia profesional	60.88	8.42	56.72	11.65	2.47	.015	.40
Productividad	2.75	.32	2.75	.44	.131	.896	.00

4.3 Análisis de correlación

La tabla 11 da cuenta del análisis de correlación entre las variables de estudio, así, se observan correlaciones significativas entre productividad y engagement ($r=-.219$, $p<.05$), productividad y espiritualidad ($r=-.196$, $p<.05$). Sin embargo, no se hallaron asociaciones estadísticamente significativas entre productividad e incentivos laborales, así como con autoeficacia profesional.

Tabla 11

Análisis de correlación de Incentivos laborales, Engagement laboral, espiritualidad en el trabajo, autoeficacia profesional y productividad.

		Productividad	Incentivos laborales	Engagement	Espiritualidad	Autoeficacia profesional
Productividad	r	1				
	Sig.					
Incentivos L.	r	-.104	1			
	Sig.	.208				
Engagement	r	.219**	.187*	1		
	Sig.	.007	.022			
Espiritualidad T.	r	.196*	.516**	.057	1	
	Sig.	.017	.000	.488		
Autoeficacia P.	r	-.075	.080	.411**	.025	1
	Sig.	.362	.330	.000	.761	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

4.4 Análisis de regresión

Se aprecia en la tabla 12, el coeficiente de determinación $R^2 = .383$ indica que la variable espiritualidad y engagement explican el 38.3% de la varianza total de la variable criterio productividad. Un valor mayor del coeficiente de determinación múltiple, indica un mayor poder explicativo de la ecuación de regresión y, por lo tanto, mayor poder de predicción de la variable dependiente. La R^2 corregida, explica el 35.8%. El valor F de ANOVA ($F = 3.265$, $p = .000$) indican que existe una relación lineal significativa entre las variables predictoras (espiritualidad y engagement) y la variable de criterio (productividad).

Tabla 12

Coefficientes de correlación múltiple R, R2, R2 corregida, EE, F.

Modelo	R	R2	R2 corregida	EE	F	Sig
1	.288(a)	.383	.358	.353	3,265	.013(a)

a. Variable dependiente: Productividad

b. Predictores: (Constante), espiritualidad y engagement

La Tabla 13, muestra los coeficientes de regresión no estandarizados (B), coeficientes de regresión estandarizados (β) y los estadísticos relacionados con la variable predictora. El coeficiente β (.429) indica que las variables espiritualidad y engagement (variable predictora) predicen significativamente la productividad laboral (variable criterio). El valor t de los coeficientes de regresión beta de la variable predictora es significativo ($p < 0.05$).

Tabla 13

Coefficientes de regresión múltiple B (no estandarizados), β (estandarizados) y test t

Modelo	B	EE	β	t	Sig
Productividad	3.862	.339		11.378	.000
Incentivos laborales	.001	.002	.043	.450	.653
Engagement	-.008	.003	-.222	-2.500	.014
Espiritualidad	-.007	.003	-.206	-2.207	.029
Autoeficacia profesional	.001	.003	.018	.204	.839

a. Variable dependiente: Productividad

4.5 Discusión

Respecto a la hipótesis general podemos mencionar que los resultados evidencian que solo las variables Espiritualidad y engagement predicen de manera lineal y significativa la variable dependiente denominada productividad en un 38.3%, así mismo se evidencia el resultado para Productividad y espiritualidad con ($r=-.196$, $p<.05$), lo mismo para productividad y engagement con ($r=-.219$, $p<.05$) y las otras variables independientes denominadas incentivos laborales y autoeficacia profesional no sucede lo mismo. Los resultados encontrados nos indican que existe similitud en estudios realizados en nuestro país como los de Jimenez (2019), quien realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre la productividad desde la perspectiva humana y el rendimiento laboral de los trabajadores de la Gerencia del SIS de la ciudad de Trujillo, hallando que efectivamente existe relación significativa entre ambas variables. Una explicación con la teoría existente como respaldo nos indica que la productividad laboral está determinada por distintos factores, uno de ellos y quizá el más importante es la productividad desde el enfoque humano, que pretende explicar

que la productividad laboral responden a dos aspectos, uno es el psicologico (personal) y el otro psicosocial (grupo y empresa). (Cequea, 2012)

Respecto a la primera hipotesis especifica podemos mencionar que los resultados encontrados muestran que la variable dependiente productividad y la variable independiente engagement guardan una relacion significativa con ($r=-.219$, $p<.05$). Los resultados encontrados nos indican que existe similitud con otros estudios realizados, este es el caso de Sucasaca (2018) quien realizo una investigacion con el objetivo de determinar si existe relación entre el engagement y la productividad laboral de la empresa Ricos Pan de Juliaca, encontrandose que existe una relacion directa y significativa entre ambas variables. Por otro lado podemos mencionar que la teoria existente alrededor de la variable engagement es clara al indicar que cuando un trabajador se encuentra comprometido con la organización sus niveles de productividad podrían ser mejores. (Schaufeli y Bakker, 2003)

f como es el caso de Silva y Ferreira (2015) quienes realizaron una investigacion con el el objetivo de explicar la predicción de la espiritualidad en el trabajo sobre el bienestar laboral en trabajadores de organizaciones privadas y públicas del estado de Rio de Janeiro, los resultados obtenidos en este estudio fueron que cuando se satisfacen las necesidades espirituales de los colaboradores de una institución, se genera una mayor vinculacion emocional con la misma, esto nos demuestra la importancia de la productividad en un contexto empresarial basado en la espiritualidad. Asi también la teoría existente alrededor de la variable espiritualidad da cuenta de que el quehacer empresarial deberia estar intimamente ligado al lado espiritual, esto podría generar mayores niveles de productividad y mayor bienestar para los trabajadores, entonces podriamos afirmar que a mayor interes por parte de la organización por el lado espiritual, mayor será la productividad lo cual se verá reflejado en los resultados globales de la organización. Mitroff y Denton (1999).

Respecto a la tercera hipótesis específica podemos mencionar que los resultados encontrados nos muestran que la variable dependiente productividad y la variable satisfacción con los incentivos no evidencian una relación significativa, es decir que para los docentes no es importante el tema de los incentivos en su entorno para ser productivos, por otro lado estos resultados no coinciden con estudios realizados, como es el caso de Trujillo (2016) quien realizó una investigación con el objetivo de establecer la relación entre incentivos económicos y el desempeño profesional de los docentes de una institución educativa, los resultados obtenidos determinaron que en la institución se promueven el desarrollo profesional, responsabilidad ante el cliente, reconocimiento y prestigio, participación docente en decisiones, idealismo, infraestructura y materiales didácticos adecuados, y se promueve menos tener instalaciones óptimas como infraestructura y espacios físicos adecuados, esto nos indica una correlación directa y significativa entre ambas variables. Por otro lado, la teoría existente respecto a esta variable nos indica que los incentivos se ven incluidos en las diversas teorías de motivación de personal. Los incentivos pueden servir para motivar a los empleados, pero solo funcionan si este incentivo satisface las necesidades que tiene el trabajador. Se motiva al empleado si el incentivo que se le ofrece satisface una necesidad y surge otra de mayor jerarquía. De esta forma, el incentivo es de gran ayuda para motivar al personal, pero únicamente si es utilizado eficientemente. (Dessler, 2015).

Respecto a la cuarta hipótesis específica podemos mencionar que los resultados encontrados nos muestran que la variable dependiente productividad y la variable independiente autoeficacia profesional no evidencian una relación significativa con un $(r=-.075)$, es decir las creencias que poseen los docentes sobre su autoeficacia no determina su productividad. Por otro lado estos resultados no coinciden con los encontrados por Drinot (2012), quien realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación entre autoeficacia docente y la calidad del manejo de aula en su práctica pedagógica en dos instituciones educativas, una

privada y otra estatal, los resultados obtenidos del estudio indican que los docentes que poseen un mayor sentido de autoeficacia reportaron también un mejor manejo de aula en su práctica pedagógica, asimismo, los docentes, tanto del colegio público como del privado, evaluaron mejor la calidad de su manejo de aula de lo que lo hicieron sus propios estudiantes. Respecto a la teoría existente de la variable autoeficacia profesional existen autores La teoría de la autoeficacia plantea que las personas desarrollan percepciones acerca de sus capacidades, y como éstas, sirven como un medio para el logro eficiente de sus objetivos y metas, además tiene el control sobre su capacidad de realizar cualquier actividad. Es decir, una persona con adecuados niveles de autoeficacia es capaz de enfrentarse a los retos a partir de la autopercepción, considerándose capaz, seguro y confiado para superar diversos obstáculos o situaciones que se le presentan (Grimaldo, 2005).

Capítulo V

Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

Respecto al objetivo general se ha encontrado evidencia de que la variable dependiente denominada productividad es explicada por dos variables de las cuatro propuestas, en este caso Productividad y espiritualidad con ($r=-.196$, $p<.05$), lo mismo para productividad y engagement con ($r=-.219$, $p<.05$), para la otras variables no se ha encontrado una relación significativa, en relación a la hipótesis general dado que solo dos variables independientes predicen la variable dependiente productividad laboral, entonces se acepta la hipótesis nula.

Respecto al primer objetivo específico podemos mencionar que los resultados encontrados muestran que la variable dependiente productividad y la variable independiente engagement guardan una relación significativa con ($r=-.219$, $p<.05$), con estos resultados se acepta la primera hipótesis específica alterna.

Respecto al segundo objetivo específico podemos mencionar que los resultados encontrados nos muestran que la variable dependiente productividad y la variable independiente espiritualidad en el trabajo evidencian una relación significativa con ($r=-.196$, $p<.05$), con estos resultados se acepta la segunda hipótesis específica alterna.

Respecto al tercer objetivo específico podemos mencionar que los resultados encontrados nos muestran que la variable dependiente productividad y la variable satisfacción con los incentivos no evidencian una relación significativa, es decir que para los docentes no es importante el tema de los incentivos en su entorno para ser productivos, entonces con los resultados se rechaza la tercera hipótesis específica

Respecto al cuarto objetivo específico podemos mencionar que los resultados encontrados nos muestran que la variable dependiente productividad y la variable independiente autoeficacia profesional no evidencian una relación significativa con un $r = -.075$, es decir las creencias que poseen los docentes sobre su autoeficacia no determina su productividad, entonces con los resultados se rechaza la cuarta hipótesis específica

5.2. Recomendaciones

Como primera recomendación a la administración de la institución educativa es, fortalecer la cultura organizativa con acciones concretas y objetivas enmarcadas dentro del plan estratégico, de modo que el trabajador mantenga su sentido de pertenencia y por sobre todo su compromiso, lo que va a permitir mejorar sus niveles de productividad laboral, por consiguiente la visibilidad de la institución en mejores escenarios académicos a nivel nacional e internacional.

Como segunda recomendación se hace indispensable el fomento de capacitaciones especializadas en publicación científica en revistas de alto impacto, redacción científica con fines de publicación, entre otros, lo que va a permitir fortalecer las habilidades investigativas de los docentes lo que podría mejorar de manera sustancial la productividad laboral.

Como tercera recomendación es necesario contar con un sistema de incentivos basados no en el aspecto económico, considerando que los trabajadores en estos contextos difíciles aprecian con mucho valor el tiempo con la familia y experiencias relacionadas a ese aspecto.

Referencias

Acevedo, Montero y Duran. (2016). Análisis de la Productividad Académica de Profesores del Área de Ingeniería. *Formación universitaria*.

Aguilar & Ortiz. (Mayo de 2016). *Analisis de Incentivos laborales y su influencia en el desempeño de los empleados de la empresa de Electrodomesticos Marcimex S.A. de la ciudad de Milagro*. Ecuador, Milagro, Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.

Aguirre, M. (21 de Agosto de 2016). *Haciendo Empresa - UDEP*. Obtenido de Haciendo Empresa - Boletín Empresarial: <https://haciendoempresa.pad.edu/como-motivar-la-productividad-en-los-colaboradores-sin-ser-cortoplacista/>

America Economía. (2015). *Ranking de Universidad en el Perú*. Lima: America Economía.

Arias, et al. (2013). *Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador*. Revista de Investigación, 9 - 33.

Banco Mundial. (17 de Mayo de 2017). Obtenido de www.bancomundial.org:
<https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2017/05/17/higher-education-expanding-in-latin-america-and-the-caribbean-but-falling-short-of-potential>

Bandura, A. (1977). *Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change*. Psychological Review, 191 - 215.

- Bruce, S. (1996). *Religion in the Modern World*. Gran Bretaña: Oxford University.
- Cequea & Rodriguez-Monroy. (2012). *Productividad y factores humanos. Un modelo con ecuaciones estructurales*. Interciencia, 10 - 20.
- Cequea, Nuñez. (2011). *Factores humanos y su influencia en la productividad*. Revista Venezolana de Gerencia, 116 - 137.
- Cequea, Rodriguez, Nuñez. (2011). *La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores*. Intangible Capital, 37.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mexico: MC Graw Hill.
- Coronado, D. M. (2018). *El rol de las universidades peruanas frente a la investigación y el desarrollo tecnológico*. Propósitos y Representaciones, 703 - 737.
- Dessler, G. (2015). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Pearson Educación.
- Drinot, M. C. (Enero de 2012). *La Autoeficacia docente en la práctica pedagógica*. Tesis. Lima, Lima, Perú: PUCP.
- Fuster-Guillén et al. (2019). *Desgaste ocupacional en docentes universitarios mediante el modelo factorial confirmatorio*. Propósitos y Representaciones, 198 - 230.
- García, A. d. (2018). *Panorama de la educación superior en Iberoamérica a través de los indicadores de la Red INDICES*. Análisis, Observatorio CTS, Mexico.

Gonzales. (01 de Agosto de 2013). Factores del Capital Humano que Influyen en la Productividad de los Asesores comerciales de Helm Bank Oficina World Trade Center. *Factores del Capital Humano que Influyen en la Productividad de los Asesores comerciales de Helm Bank Oficina World Trade Center*. Bogota, Colombia, Colombia.

Grimaldo, M. P. (2005). *Validez y confiabilidad de la Escala de Autoeficacia General de Baessler y Schwarzer*. Revista de la Asociación de docentes de la Universidad de San Martín de Porres, 213 - 229.

Hernandez, Fernandez y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill.

Herzberg, F. I. (1959). *One More Time, How Do You Motivate Employees?* Nueva York: Case Western Reserve University.

Hodge, D. (2001). *Spirituality assessment: A review of major qualitative methods and a new framework for assessing spirituality*. Social Work, 203 - 214.

Jimenez, R. M. (01 de Junio de 2019). Análisis de la productividad desde la perspectiva humana y su relacion con el rendimiento laboral en las UDR que conforman la Macro Regional Norte del SIS. *Tesis de Posgrado*. Piura, Piura, Perú.

Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *The Academy of Management Journal*, 692-724.

Krishnakumar & Neck. (2002). The "what", "why" and "how" of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 153 - 164.

Leal et al. (1998). Remuneración y productividad: el caso de la Fundación Hospitalaria del Estado de Minas Gerais, Brasil, 1992–19951. *Revista Panamericana Salud Publica*, 112 - 120.

Lozano-Paz & Reyes-Bossio . (2017). Docentes universitarios: Una mirada desde la Autoeficacia general y engagement laboral. *Revista Digital en Investigacion en Docencia Universitaria*, 134-148.

Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago: Rand McNally.

Macavilca, S. T. (Septiembre de 2018). Compromiso organizacional y desempeño docente en las instituciones educativas del distrito de Huarochirí, 2018. *Tesis de posgrado*. Lima, Huarochiri, Perú: UCV.

Maffei at el. (2012). Adaptación del cuestionario de autoeficacia profesional a la poblacion de trabajadores cordoveces. *Pensamiento Psicologico*, 51 - 62.

Masias, L. (09 de Octubre de 2017). Universidades con mayor producción científica podrán ampliar licencia hasta 10 años. *Gestión*, págs. 1 - 3.

Maslach & Leiter. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. California: Jossey-Bass.

- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*,, 370–396.
- Mitroff, I. I. (2003). Do not promote religion under the guise of spirituality. *Organization*, 375-382. .
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. . (1999). A Study of Spirituality in the Workplace. *MIT Sloan Management Review*, 83 - 96.
- Mnroy-Castillo & Juarez-Garcia. (2019). Factores de riesgo psicosocial laboral en académicos de instituciones de educación superior en Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Propósitos y Representaciones*, 248 - 272.
- Muchinsky, P. (2011). *Psychology applied to work*. EEUU: Bertrams.
- Naylor et al. (1996). *The Search for meaning in the workplace*. Nashville: Abintong Press.
- OCDE. (10 de Septiembre de 2019). *Mejores políticas para una vida mejor*. Obtenido de www.ocde.org:
<https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/laeducacionsuperiordebeintensificarsus esfuerzosparaprepararalosestudiantesconvistasalfuturo.htm>
- OIT, O. I. (2019). *Perspectivas Social y del empleo en el mundo: Tendencias 2019*. Ginebra: OIT.
- Ormrod, J. (2005). *Aprendizaje humano 4. ° Edición*. Madrid: Pearson Educacion.

Paico, J. (25 de Agosto de 2014). *UDEP Hoy*. Obtenido de www.udep.edu.pe:

<http://udep.edu.pe/hoy/2014/las-personas-felices-trabajan-mejor-y-tienen-mayor-productividad/?shared=email&msg=fail>

Peña. (01 de Octubre de 2018). Evaluación de los factores que influyen en la productividad y el crecimiento personal de los empleados en la empresa Franto Super Mass, S.R.L., enero - junio, 2018. *Evaluación de los factores que influyen en la productividad y el crecimiento personal de los empleados en la empresa Franto Super Mass, S.R.L., enero - junio, 2018*. Santo Domingo, Santo Domingo, Santo Domingo.

Peñaherrera, Cardenas-Cobo y Cedillo-Fajardo. (2015). PERCEPCIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS DOCENTES UNIVERSITARIOS . *Universidad, Ciencia y Tecnología*, 166 - 173.

Prokopenko, J. (2001). *La Gestión de la productividad*. Ginebra: Copyright © .

Real Academia Española. (5 de Abril de 2019). Obtenido de www.rae.es: www.rae.es

Restrepo & Lopez. (2013). Percepciones del entorno laboral de los profesores universitarios en un contexto de reorganización flexible del trabajo. *Cuadernos de Administración*, 55 - 63.

Robbins & Judge. (2013). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Pearson.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional. (13ª Ed.)*. Mexico: Pearson Educacion.

Robles, E. (2011). Implicaciones de la espiritualidad en la administración de empresas.

Revista empresarial Inter Metro, 29.

Sabino, C. (1986). *El proceso de investigación*. Texas: El Cid Editor.

Salanova et al. (2005). Antecedentes de la autoeficacia en profesores y estudiantes universitarios: un modelo causal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 159 - 176.

Salazar. (23 de Marzo de 2018). Factores que influyen en la productividad laboral de los docentes en la Red 6 de San Juan de Lurigancho en el año 2018. *Tesis de Posgrado*. Lima, Lima, Perú.

Sanchez & Martinez. (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. *Salud y trabajo.*, 19 - 28.

Sandoval y Schaufeli. (2004). *El engagement de los empleados*. Holanda.

Sherman & Chrudden. (1999). *Administración de Personal*. Mexico: Editorial Continental.

Silva & Ferreira. (2015). Impacto de la Espiritualidad en el Trabajo Sobre el Bienestar Laboral. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 1171-1187.

Sucasaca. (29 de Noviembre de 2018). Engagement y productividad laboral de la empresa ricos pan de la ciudad de juliaca- 2018 . *Engagement y productividad laboral de la empresa ricos pan de la ciudad de juliaca- 2018* . Puno, Puno, Perú.

SUNEDU. (2019). *Informe Bienal: Sobre la Realidad Universitaria Peruana*. Lima:

SUNEDU.

Thompson, W. D. (2000). Can you train people to be espiritual? *Training and Development*, 18 - 19.

Trujillo, H. N. (Enero de 2016). Incentivos no económicos promovidos en una institución educativa privada de lima para motivar el desempeño docente. *Tesis*. Lima, Lima, Perú: PUCP.

Ureña, Barrantes y Solis. (2014). 155 - 175.

Venutolo, E. (2009). Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas: el transporte vertical en la ciudad autónoma de Buenos Aires. *Tesis*. Buenos Aires, Argentina: Universidad Politécnica de Valencia.

Vizcaino, Lopez y Klimenko. (2017). Creencias de autoeficacia y desempeño docente de profesores universitarios . *KATHARSIS* , 75 - 93.

ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Cuestionarios
3. Confiabilidad de instrumentos
4. Validación del instrumentos
5. Índice de acuerdo de Jueces
6. Autorizacion de Comité de etica UPeU

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e Indicadores	Diseño metodológico
<p>¿El engagement, la espiritualidad, los incentivos, y la autoeficacia laboral influyen en la productividad laboral de los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿El Engagement que evidencian los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020 se asocia a la productividad laboral? - ¿La Espiritualidad que evidencian los docentes de una Universidad 	<p>Determinar si el engagement, la espiritualidad, los incentivos, y la autoeficacia laboral influyen significativamente en la productividad laboral de los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020</p> <p>Objetivos Especificos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar si el engagement se asocia de manera significativa con la productividad laboral de los docentes de una Universidad Privada de la 	<p>El nivel de engagement, espiritualidad, satisfacción con los incentivos y el grado de autoeficacia son determinantes de la productividad laboral en los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020.</p> <p>Hipótesis Especificas</p> <ul style="list-style-type: none"> - El Engagement que evidencian los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca se asocia de manera significativa con 	<p>Engagement</p> <p>Vigor Absorción Dedicación</p> <p>Espiritualidad</p> <p>Individual Grupal</p> <p>Incentivos</p> <p>Monetario No monetario Por equipo</p> <p>Autoeficacia laboral</p> <p>Unidimensional</p>	<p>Tipo de estudio Investigacion de tipo explicativa</p> <p>Diseño de investigación No experimental, transeccional</p> <p>Poblacion y muestra La poblacion es el total de docentes que asciende a 149. Tipo de muestreo no probabilistico</p> <p>Tecnicas: Encuestas</p> <p>Instrumentos: Engagement – UWES Espiritualidad – CET Autoeficacia – AU 10 Incentivos – Escala de likert</p>

<p>Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020 se asocia a la productividad laboral?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿La satisfacción con los incentivos que evidencian los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020 se asocia a la productividad laboral? - ¿La autoeficacia laboral que evidencian los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020 se asocia a la productividad laboral? 	<p>Ciudad de Juliaca, 2020</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar si la Espiritualidad se asocia de manera significativa con la productividad laboral de los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020 - Determinar si la satisfacción con incentivos se asocia de manera significativa con la productividad laboral de los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020 - Determinar si la autoeficacia se asocia de manera significativa con la productividad 	<p>la productividad laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La Espiritualidad que evidencian los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca se asocia de manera significativa con la productividad laboral. - La satisfacción con los incentivos que evidencian los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca se asocia de manera significativa con la productividad laboral.. - La autoeficacia profesional que evidencian los docentes de una Universidad 	<p>Productividad</p> <p>Datos de la evaluación cualitativa de desempeño docente según reporta sistema academico.</p>	
--	--	---	---	--

	laboral de los docentes de una Universidad Privada de la Ciudad de Juliaca, 2020	Privada de la Ciudad de Juliaca se asocia de manera significativa con la productividad laboral.		
--	--	---	--	--

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO EN ADMINISTRACIÓN – MBA

Apreciado docente, reciba un cordial saludo, a continuación les presentamos un estudio respecto a la percepción del Engagement, espiritualidad, incentivos laborales y autoeficacia laboral. Estamos usando Instrumentos validados por expertos en el campo científico. De antemano agradecer por la honestidad de sus respuestas.

1. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

1. Género: Masculino () Femenino ()
2. Edad: _____
3. Estado civil: Soltero () Casado () Divorciado () Extranjero ()
4. Lugar de procedencia:
5. Condición laboral: Misionero () Técnico () Tiempo completo () Tiempo parcial ()
6. Grado académico: Bachiller () Magister () Doctor ()
7. Antigüedad: _____ años.
8. Facultad: FCE () FIA () FCS () FACHIED ()
9. EP: Administración () Contabilidad () Psicología () Enfermería ()
Ing. Civil () Ing. Sistemas () Ing. Alimentos () Ing. Ambiental () Educacion ()

CUESTIONARIO

BIENESTAR Y TRABAJO (UWES - 17)

El presente cuestionario tiene por objetivo evaluar los sentimientos de los trabajadores en un centro laboral. Este instrumento fue desarrollado por Schaufeli y Bakker en el año 2003, los resultados de la presente investigación tienen fines exclusivamente académicos y de investigación. Agradecemos su ayuda.

Este cuestionario contiene 17 ítems. Lea cada una y decida cuál lo describe mejor en relación a sus sentimientos dentro de la institución. Sea honesto consigo mismo. El propósito del cuestionario es ayudarlo en su autoevaluación, no es una prueba y no existen respuestas correctas/equivocadas, es solo una cuestión de percepción.

ITEMS		Nunca	Casi Nunca	Algunas veces	Regularmente	Bastante veces	Casi siempre	Siempre
		0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía.							
2	Mi trabajo tiene sentido y propósito.							
3	El tiempo “vuela” cuando estoy trabajando.							
4	Soy fuerte y vigoroso en mi trabajo.							
5	Estoy entusiasmado con mi trabajo.							
6	Cuando estoy trabajando “olvido” todo lo que pasa alrededor de mí.							
7	Mi trabajo me inspira.							
8	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir a trabajar.							
9	Soy feliz cuando estoy concentrado en mi trabajo.							
10	Estoy orgulloso del trabajo que hago.							
11	Estoy inmerso en mi trabajo.							
12	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo.							
13	Mi trabajo es retador.							
14	Me “dejo llevar” por mi trabajo.							
15	Soy muy persistente en mi trabajo.							
16	Me es difícil “desconectar” del trabajo.							
17	Incluso cuando las cosas no van bien, continúo trabajando.							

CUESTIONARIO SOBRE ESPIRITUALIDAD EN EL TRABAJO (CET)

José Armando Pérez, Arnaldo Cruz, Carlos Galindo y Osvaldo Guzmán

Instrucciones

Líneas abajo Usted encontrará una serie de afirmaciones con las que puede estar de acuerdo, o en desacuerdo. Lea detenidamente cada afirmación y luego utilice la **Escala** para indicar su grado de aceptación o de rechazo a cada una de las frases. Marque su respuesta con **X**. No hay respuestas buenas ni malas, sea sincero. Gracias.

Escala

Completamente de acuerdo (CA) 4

Parcialmente de acuerdo (PA) 3

Parcialmente en desacuerdo (PD) 2

Completamente en desacuerdo (CD) 1

01	Las organizaciones deben permitir que los empleados expresen su espiritualidad en el trabajo.	CA	PA	PD	CD
02	La alta gerencia debe de apoyar el desarrollo de la espiritualidad en el ambiente de trabajo.	CA	PA	PD	CD
03	Las personas altamente espirituales tienen un mejor desempeño en su trabajo.	CA	PA	PD	CD
04	El trabajo que realizo apoya o refleja mis creencias y valores espirituales.	CA	PA	PD	CD
05	Debe prohibirse en las áreas de trabajo que las personas tengan objetos, cuadros o artículos relacionados con alguna creencia religiosa.*	CA	PA	PD	CD
06	Se debe atender la dimensión espiritual del ser humano en el ambiente laboral.	CA	PA	PD	CD
07	En mi lugar de trabajo se promueve el desarrollo de la espiritualidad de los empleados.	CA	PA	PD	CD
08	Una persona que es altamente espiritual lo demuestra a través de sus acciones.	CA	PA	PD	CD
09	Un alto nivel de espiritualidad es una cualidad que debe tener todo líder.	CA	PA	PD	CD
10	Las políticas de mi organización fomentan el desarrollo de la espiritualidad en el trabajo.	CA	PA	PD	CD
11	Los programas de ayuda al empleado deben considerar la dimensión espiritual del individuo.	CA	PA	PD	CD
12	El supervisor debe permitir que se hable sobre el tema de la espiritualidad en el trabajo.	CA	PA	PD	CD
13	Debe proveerse tiempo a los empleados para realizar actividades que permitan el desarrollo de la espiritualidad en el trabajo (meditar, orar, reflexionar).	CA	PA	PD	CD
14	Es política de mi organización ofrecernos tiempo de trabajo para asistir a funerales de compañeros o visitar a los que están enfermos.	CA	PA	PD	CD
15	Hablar de espiritualidad humana es lo mismo que hablar de religión.	CA	PA	PD	CD

CUESTIONARIO DE AUTOEFICACIA PROFESIONAL – (AU-10)

(Schwarzer, 1999)

INDICACIONES:

Estimado participante, a continuación le presentamos los siguientes enunciados en el cual usted podrá responder de acuerdo a la siguiente escala:

Nunca	Casi nunca	Raramente	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5	6	7

ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1. Seré capaz de encontrar lo que quiero en mi trabajo aunque alguien se me oponga.
2. Seré capaz de resolver problemas difíciles en mi trabajo si lo intento.
3. Estoy seguro/a de que podré alcanzar mis metas en el trabajo.
4. Seré capaz de manejar eficazmente acontecimientos inesperados en mi trabajo.
5. Gracias a mis cualidades y recursos podré superar situaciones imprevistas en mi trabajo.
6. Cuando tenga dificultades en mi trabajo, estaré tranquilo/a porque tengo las habilidades necesarias para manejar situaciones difíciles.							
7. Pase lo que pase en mi trabajo, seré capaz de manejarlo adecuadamente.
8. Podré resolver la mayoría de los problemas en mi trabajo, si me esfuerzo lo necesario.							
9. Cuando me encuentre en una situación laboral difícil, confío en que se me ocurrirá qué debo hacer.
10. Cuando tenga que hacer frente a un problema en mi trabajo, confío en que se me ocurrirán varias alternativas para resolverlo.							

ENCUESTA DE INCENTIVOS LABORALES

Richar Jim Dulce Airac

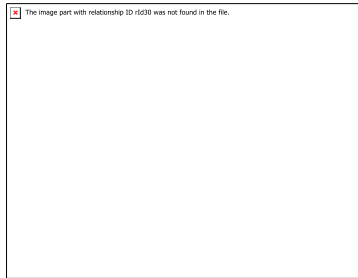
Instrucciones: Marque con un aspa (X) o encierre con un circulo (O) la alternativa que considere conveniente.

Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
1	2	3	4	5

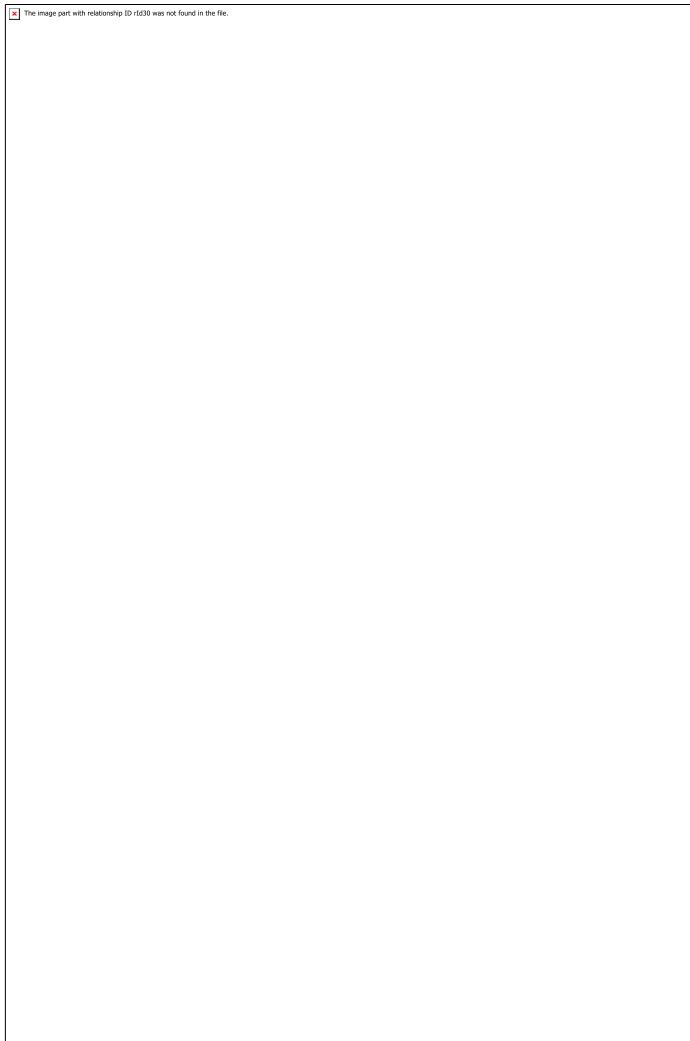
N ^a	ITEM	1	2	3	4	5
1	¿La Institución ha realizado cursos de formación o capacitación para sus trabajadores?					
2	¿La Institución se hace responsable de los costos de la capacitación externa e interna de los trabajadores?					
3	¿Su persona ha recibido en un periodo de tiempo alguna bonificación o compensación adicional por la labor realizada en la Institución?					
4	¿La Institución reconoce con bonos salariales su trabajo realizado?					
5	¿La compensación laboral que se le otorga en la Institución, está de acuerdo con las responsabilidades que usted realiza en su puesto de trabajo actual?					
6	¿Usted ha recibido un aumento de sueldo por la labor realizada en la Institución?					
7	¿La remuneración que percibe Usted ¿responde al trabajo realizado?					
8	¿En la Institución se percibe positivamente la estabilidad del empleo?					
9	¿La Institución brinda posibilidad de crecimiento y desarrollo profesional?					
10	¿Se siente comprometido con la Institución donde trabaja?					
11	¿Se siente orgulloso de la labor que realiza en la Institución?					
12	¿La Institución brinda espacios para que el personal pueda comer?					
13	¿Existe en la Institución la flexibilidad en los horarios para cualquier tipo de requerimiento por parte del trabajador?					
14	¿La Institución realiza celebraciones y festividades para promover la integración de los colaboradores?					
15	¿Ha recibido usted reconocimientos (resolución, carta de felicitación), durante el tiempo que viene laborando en la Institución?					
16	¿La Institución le ha dado algún reconocimiento público no monetario por años de servicio, calidad en la labor, puntualidad?					
17	¿Considera usted que los equipos de trabajo son más eficientes para el logro de los objetivos de la Institución?					
18	¿Considera Ud. que sus compañeros de área están comprometidos con el logro de las metas establecidas por la Institución?					
19	¿Considera Ud. que el tiempo por cada actividad o tarea ejecutada está acorde los resultados esperados por la Institución?					
20	¿Se esfuerza de manera continua para lograr ser cada vez más eficiente en su área de trabajo?					

Anexo 3: Confiabilidad de instrumentos

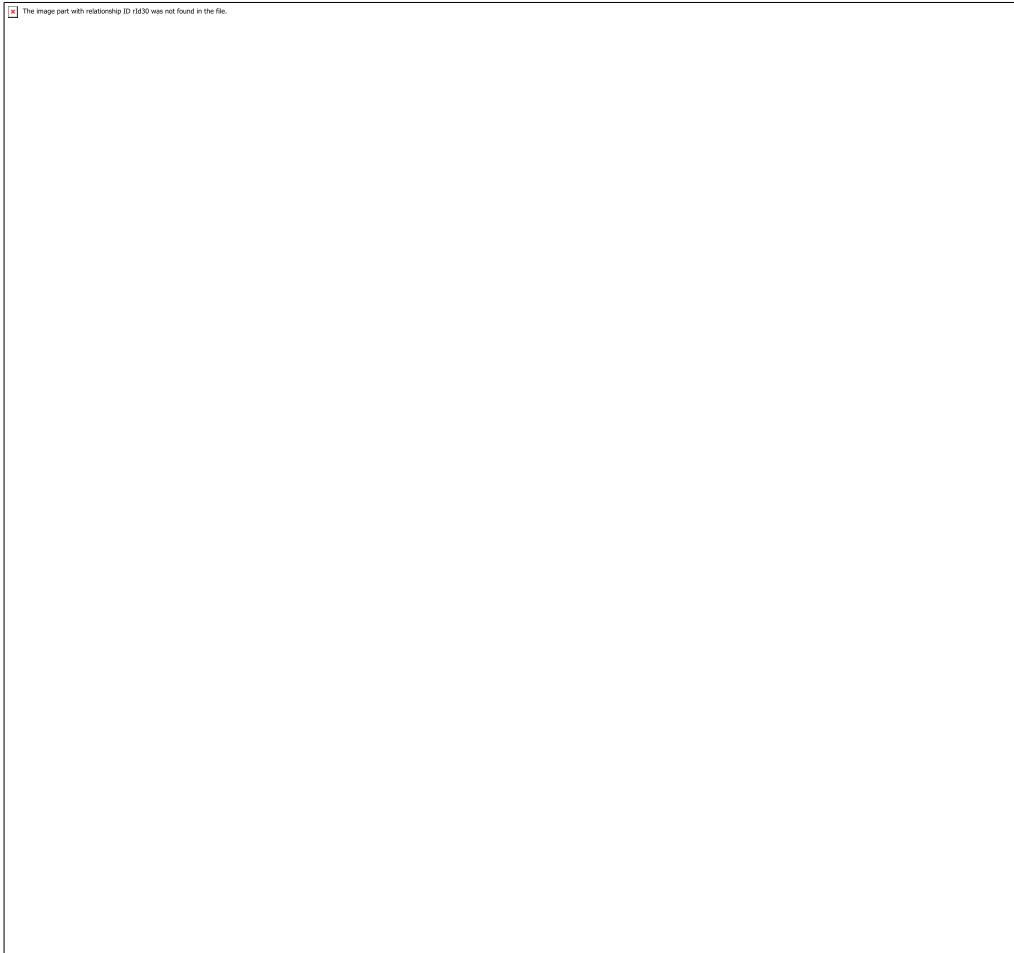
3.1. Cuestionario de Bienestar y Trabajo (uwes - 17)



3.2 Cuestionario de incentivos



3.3. Cuestionario de Autoeficacia Laboral (AU-10)



Anexo 4: Validación de Instrumentos por Jueces expertos

 The image part with relationship ID r1c330 was not found in the file.

 The image part with relationship ID r1530 was not found in the file.

 The image part with relationship ID r1c30 was not found in the file.

 The image part with relationship ID r5d30 was not found in the file.

 The image part with relationship ID r5530 was not found in the file.

 The image part with relationship ID 4550 was not found in the file.

 The image part with relationship ID r620 was not found in the file.

 The image part with relationship ID r5C30 was not found in the file.

 The image part with relationship ID r1d30 was not found in the file.

 The image part with relationship ID r1d30 was not found in the file.

 The image part with relationship ID r1530 was not found in the file.

 The image part with relationship ID r1530 was not found in the file.

Anexo 5

Respecto al índice de acuerdo de jueces, debemos considerar que a > 0.7 se considera el instrumento adecuado y a < 0.7 se considera instrumento inadecuado, a continuación mostramos el resumen del índice.

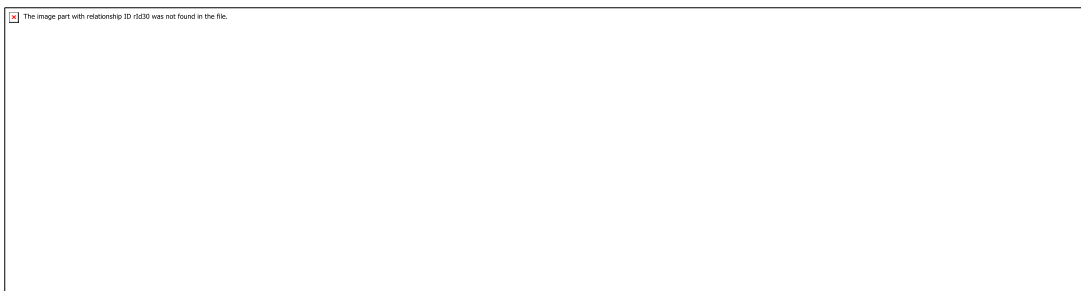
5.1. Instrumento de Incentivos Laborales



5.2 Instrumento de Engagement



5.3. Instrumento de Espiritualidad laboral



5.4 Instrumento de Autoeficacia laboral



Anexo 6

 The image part with relationship ID r1530 was not found in the file.

Anexo 7

 The image part with relationship ID r1630 was not found in the file.