

## FACTORES PREDICTORES DEL DESEMPEÑO LABORAL EN UN GRUPO DE DOCENTES DE ESCUELAS MEXICANAS PRIVADAS

## PREDICTIVE FACTORS OF TEACHING PERFORMANCE IN A GROUP OF PRIVATE MEXICAN SCHOOL TEACHERS

Primitivo Sánchez Pacheco  
Universidad de Montemorelos, México  
[primo@um.edu.mx](mailto:primo@um.edu.mx)  
<https://orcid.org/0000-0003-2669-9799>

Manuel Muñoz Palomeque  
Universidad de Montemorelos, México  
[manuelmp@um.edu.mx](mailto:manuelmp@um.edu.mx) \*  
<https://orcid.org/0000-0003-0816-8169>

\* e-mail para correspondencia

### RESUMEN

*La presente investigación tuvo como objetivo conocer si el grado de motivación laboral, el grado de capacitación, el grado de cumplimiento de la misión institucional, el grado de práctica religiosa y el grado de satisfacción laboral son predictores del desempeño laboral autopercebido por los docentes participantes en el estudio. La muestra estuvo conformada por 145 docentes de instituciones educativas privadas de varios estados mexicanos. Para el análisis, se utilizó la regresión lineal múltiple por pasos sucesivos. Se encontró que el predictor más fuerte fue la motivación laboral que explica el 69.9% de la varianza del desempeño laboral. En un segundo paso, se encontró que dos de las variables —motivación laboral y capacitación— constituyen importantes predictores del desempeño laboral; juntas explican un 74.5% de su varianza. Con base en lo anterior, se afirma que, en la medida en que los docentes de la población estudiada mejoren su grado de motivación laboral y reciban un mayor grado de capacitación, mejorará la calidad de su desempeño.*

*Palabras clave:* motivación laboral, satisfacción laboral, práctica religiosa, capacitación docente, misión institucional, desempeño docente

### ABSTRACT

*The objective of this research was to determine whether the degree of work motivation, the degree of training, the degree of fulfillment of the institutional mission, the degree of religious practice, and the degree of job satisfaction are predictors of the self-perceived job performance of the teachers*

## PREDICTORES DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

*participating in the study. The sample comprised 145 teachers from private educational institutions in several Mexican states. For the analysis, step-wise multiple linear regression was used. It was found that the strongest predictor was work motivation, explaining 69.9% of the variance in work performance. In the second step, two variables —job motivation and training— were important predictors of job performance; together, they explain 74.5% of its variance. Based on the above, it is affirmed that, provided that the teachers in the population studied improve their degree of work motivation and receive a higher degree of training, their performance quality will improve.*

*Keywords:* work motivation, job satisfaction, religious practice, teacher training, institutional mission, teacher performance

### Introducción

La evaluación del desempeño docente es esencial para mejorar continuamente la educación. Puede ayudar a identificar áreas de fortaleza y aquellas que necesitan desarrollo. En este contexto, se utilizan diversos métodos para medir la cantidad y calidad del trabajo, la responsabilidad, la asistencia y el dominio de las tareas, entre otros aspectos (Chiang Vega et al., 2007).

La medición del desempeño de los trabajadores ofrece valiosa información sobre cómo se desenvuelven y trabajan en sus roles. Según Franklin Fincowsky y Krieger (2011), esta evaluación contribuye a determinar si todos los miembros de la organización están desempeñando sus funciones de manera efectiva y si están alcanzando los objetivos establecidos.

En este contexto, Urdaneta Quintero y Urdaneta Quintero (2013) sostienen que “la evaluación del desempeño debe convertirse en un instrumento fundamental en las organizaciones. Su utilidad radica en mejorar las habilidades de los trabajadores, lo que a su vez puede conducir al desarrollo de ventajas competitivas en el ámbito de prestación de servicios” (p. 673).

Es importante destacar que, en el grupo de escuelas privadas donde tra-

bajan los participantes de este estudio, no se han realizado investigaciones previas acerca de la motivación laboral, la capacitación, la interiorización de la misión institucional, la práctica religiosa y la satisfacción laboral como posibles predictores del desempeño laboral autopercebido por los docentes. Por lo tanto, este estudio proporciona a los directivos de estas escuelas información valiosa sobre los factores que influyen sobre el desempeño docente y, en última instancia, sobre la mejora de la calidad educativa.

### Antecedentes teóricos

#### Motivación laboral

La motivación laboral es un estado interno que ayuda a alcanzar los objetivos de la empresa y a que sus empleados sean más participativos (Arias Galicia y Heredia Espinosa, 2006; Griffin et al., 2010). Vadillo Bueno (2011) considera que la motivación laboral es un fenómeno que está relacionado con las emociones. Por su parte, Griffin (2011) cataloga la motivación laboral como las fuerzas que ocasionan que las personas se comporten de diferentes maneras en su trabajo y Münch (2010) sostiene que la motivación laboral mueve, conduce e impulsa a las personas a la acción y

ayuda a las personas a lograr los objetivos de la institución.

### **Capacitación**

La finalidad de la capacitación consiste en que los empleados adquieran un entendimiento eficaz de sus roles laborales y desarrollen las habilidades necesarias para alcanzar un rendimiento óptimo (Chiavenato, 2011). El propósito de la capacitación radica en potenciar los saberes y las habilidades de los trabajadores (Böhrt, 2000; Chiavenato, 2011). Además, ayuda a fortalecer las principales deficiencias en términos de conocimientos (Piélago Fraga, 2018), pues se adquieren nuevos (Robbins et al., 2013). Alles (2015) afirma que, con la capacitación, la actividad educativa mejora y crece. Ibáñez Machicao (2011) señala que hay un cambio de mentalidad en los trabajadores. Dessler y Varela Juárez (2017) creen que la capacitación permite que los trabajadores adquieran nuevas habilidades. También la capacitación mejora la calidad del trabajo (Robbins y Coulter, 2010) y aumenta las capacidades de los empleados (Stoner et al., 2009).

### **Interiorización de la misión institucional**

La misión representa la razón de ser de las empresas (McKee, 2012; Williams, 2008). La misión institucional “es uno de los principales documentos de la filosofía y su objetivo fundamental es dirigir, estimular y guiar la búsqueda de oportunidades con el fin de reforzar el compromiso y la trayectoria de la organización” (Maragno Coral et al., 2014, p. 467). La misión institucional está conformada por las metas de la institución (Chiavenato, 2011). De acuerdo con Mussoi et al. (2011), la declaración de misión constituye el primer

paso de la planificación y, junto con los valores, ayuda a plantear las metas de la empresa. Por otra parte, Mullane (2002) comenta que la mayoría de las empresas tienen una misión y la defienden ante cualquier situación. Se considera que la misión institucional ayuda a cualquier institución a la supervivencia, al crecimiento y al éxito (Bartkus et al., 2006; Williams, 2008).

### **Práctica religiosa**

La práctica de la religión implica una vivencia espiritual resultante de una convicción (Almanza Muñoz et al., 1999). Según Nervi Vidal (2011), la práctica religiosa se describe como un sistema o enfoque concreto para conectarse con lo divino. Por su parte, García Alandete (2002) expone que la práctica de lo religioso puede también interpretarse como la interacción del ser humano con lo divino. Zwingmann et al. (2008) indican que practicar lo religioso abarca actitudes, valores y prácticas relacionadas con una entidad divina.

### **Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral es una de las variables muy estudiadas dentro de las organizaciones. Hay satisfacción laboral sencillamente cuando el empleado se siente feliz con su trabajo. Robbins y Coulter (2010) y Chiang Vega et al. (2007) describen la satisfacción como la actitud del trabajador hacia su puesto de trabajo, mientras que Aguirre Raya (2009) la describe como un estado emocional positivo del trabajador hacia su empleo y Paris y Omar (2008) como una experiencia de bienestar en su trabajo.

### **Desempeño laboral autopercebido**

El desempeño laboral es definido como la calidad y la cantidad de trabajos

realizados por un empleado (Schermerhorn, 2010), el resultado del comportamiento de los colaboradores frente al contenido de su puesto (De Faria Mello, 2004), el rendimiento del empleado en su puesto de trabajo (Landy y Conte, 2005), el cumplimiento con el compromiso del puesto asignado (Espinosa Aguilar et al., 2016) o el grado de des-  
 involucramiento del trabajador durante su jornada de trabajo (Chiavenato, 2011).

### Relación entre variables

**Motivación laboral y desempeño laboral.** La motivación laboral es uno de los factores que influyen en el desempeño. El comportamiento del empleado responde a su grado de motivación (García Rubiano y Forero Aponte, 2014). Los trabajadores que poseen una motivación elevada tienen un buen desempeño (Robbins, 2004). Un grado óptimo de motivación de los empleados implica buenos resultados (Perry y Wise, 1990). Burga Vásquez y Wiese Eslava (2018) encontraron una relación significativa de grado moderado ( $r = .604$ ) entre las variables motivación laboral y desempeño laboral, mientras que Abeh y Muñoz Palomeque (2021) hallaron que la variable motivación laboral es un predictor significativo medio del desempeño autopercebido ( $\beta = .305, p < .001$ ). Por su parte, Castro Aponte (2017) encontró que la motivación se relaciona directamente ( $Rho = .975, p < .001$ ) con el desempeño en los trabajadores.

**Capacitación y desempeño laboral.** Sherman et al. (2002) afirmaron que las empresas requieren de cierto tipo de capacitación continua, con el fin de mantener un desempeño eficaz en sus empleados. Numerosos estudios recientes encontraron evidencia empírica de

una relación significativa estrecha entre el grado de capacitación y el nivel de desempeño de los empleados (Abeh y Muñoz Palomeque, 2021; Castagnola Sánchez et al., 2020; Nuñuvero Cueva, 2019; Rojas Santos, 2018).

**Interiorización de la misión y desempeño laboral.** Abeh y Muñoz Palomeque (2021) encontraron que la interiorización de la misión institucional resultó ser un predictor significativo bajo del desempeño laboral ( $\beta = .112, p = .000$ ). Por su parte, Vasconcelos Filho y Pagnoncelli (2001) afirmaron que la misión ayuda a aumentar la productividad de las empresas, aunque O’Gorman y Doran (1999) observaron que la filosofía de la empresa y la misión institucional no mejoran el desempeño de una empresa. Tampoco Omran et al. (2002) hallaron que la misión afecte el desempeño. Anloui y Karami (2002) estudiaron el desarrollo de compañías multinacionales en el Reino Unido y observaron que cada vez se relaciona más positivamente el desarrollo de las misiones institucionales con el desempeño de las empresas.

**Práctica religiosa y desempeño laboral.** Krishnakumar y Neck (2002) comentan que la práctica de la espiritualidad produce mayor creatividad, honestidad, confianza, sentido de logro personal y compromiso individual, rasgos que favorecen un mejor desempeño en lo laboral. Anzola M. (2003) comenta que “con el fin de educar a los trabajadores en una entrega sin límites a su oficio, paralelo a la coacción religiosa y en estrecha relación con ésta, la educación religiosa se constituye en un complemento decisivo para los fines productivos” (p. 203).

**Satisfacción laboral y desempeño laboral.** Varios estudios han hallado el efecto positivo que tiene la satisfacción laboral sobre el desempeño del empleado (Argüelles et al., 2020; Delgado-Bello et al., 2021; Patterxon et al., 2004; Rodríguez M. et al., 2011).

### Método

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, transversal y predictivo. Procuró determinar si el grado de motivación laboral, el grado de capacitación docente, el grado de interiorización de la misión institucional, el grado de práctica religiosa y el grado de satisfacción laboral son predictores significativos del grado de desempeño laboral autopercebido en las instituciones educativas.

### Participantes

Para recoger los datos, se realizó un muestreo no probabilístico, por conveniencia, en un grupo de docentes de escuelas mexicanas privadas. La muestra estuvo conformada por 145 docentes, que representan el 20.71% de la población ( $N = 700$ ). El 71.7% son mujeres; el promedio de edad de la muestra total fue de 37.34 años; el promedio de los años de servicio fue de 10.36 años. En cuanto al nivel que enseña la mayor frecuencia es el nivel primario ( $n = 67$ ); respecto del tipo empleo la mayor frecuencia es por contrato ( $n = 127$ ); el 84.1 manifestó ostentar tener una licenciatura ( $n = 122$ ); la mayor frecuencia con respecto al salario mensual percibido es de entre 6,000.00 y 8,600.00 pesos mexicanos ( $N = 108$ ) y con respecto a donde estudió la licenciatura, la mayor frecuencia fue en instituciones universitarias adventistas ( $n = 61$ ).

### Instrumentos

**Motivación laboral.** Para medir la variable motivación laboral se utilizó la Escala de Motivación Laboral (EML), creada y validada en población mexicana por Enríquez Loredó (2014). La escala está conformada por 19 criterios. Se trata de una escala tipo Likert de cinco puntos, cuyo rango va desde pésimo hasta excelente. La escala obtuvo un alfa de Cronbach de .934.

**Capacitación docente.** Para medir la variable capacitación docente se utilizó la Escala de Capacitación (ECD), diseñada y validada en población mexicana por Ramírez Amado (2014), conformada por 15 criterios. Es una escala Likert de cinco opciones, que van desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo. La confiabilidad, medida con el coeficiente alfa de Cronbach, fue de .918.

**Interiorización de la misión institucional.** Para medir la variable misión institucional, se utilizó la Escala de Misión Institucional (EMI). La escala formada por 23 criterios fue elaborada y validada en población mexicana por Del Valle López (2016). Se trata de una escala Likert de cinco puntos, que van desde pésimo a excelente. El instrumento obtuvo un alfa de Cronbach de .972 en la población estudiada.

**Práctica religiosa.** Para medir la variable práctica religiosa, se adaptó la Escala de Práctica Religiosa (EPR), elaborada y validada en población mexicana por Mendoza Melgoza (2020), formada por 17 criterios. Es una escala tipo Likert de cinco puntos, cuyo rango

# PREDICTORES DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

se extiende desde nunca hasta siempre. La confiabilidad fue medida con el alfa de Cronbach y obtuvo un valor de .889.

**Satisfacción laboral.** Para medir la variable satisfacción laboral, se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral (ESL), elaborada y validada en población salvadoreña por Lazo Melgar (2020), formado por 24 criterios. Se trata de una escala tipo Likert de cinco puntos, que van desde totalmente insatisfecho hasta totalmente satisfecho. La confiabilidad fue medida con el alfa de Cronbach y obtuvo un valor de .948.

**Desempeño laboral autopercibido.** Para medir la variable desempeño laboral, se utilizó la Escala de Desempeño laboral (EDL), elaborada y validada en población mexicana por Enríquez Loredó (2014). Está conformada por 48 criterios. Es una escala Likert de cinco puntos, que se extienden desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo, con un alfa de Cronbach de .959.

## Resultados

En la Tabla 1, se muestran los descriptivos de los constructos utilizados en el estudio. Se observa que los constructos mejor evaluados por los docentes fueron el desempeño laboral y la motivación laboral autopercibidos, mientras la satisfacción laboral obtuvo la menor valoración.

## Regresión lineal múltiple

**Supuestos de regresión.** De acuerdo con Hair et al. (1999), para realizar una regresión múltiple, los datos deben cumplir con cinco supuestos. Los cinco supuestos son los siguientes: la linealidad del fenómeno, la normalidad de

residuos estandarizados, la independencia de los términos de error, la varianza constante del término de error (homocedasticidad) y la inexistencia de multicolinealidad.

**Tabla 1**

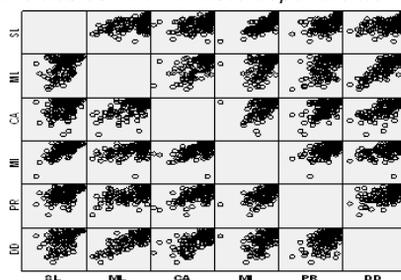
*Estadísticos descriptivos de los constructos del estudio*

Constructo	M	DE
Satisfacción laboral	3.70	.655
Desempeño laboral	4.62	.310
autopercibido		
Motivación laboral	4.62	.379
Capacitación docente	4.57	.422
Interiorización de la misión institucional	4.24	.639
Práctica religiosa	4.44	.430

Se buscó la linealidad de las cinco variables independientes con la variable dependiente o criterio. De acuerdo con lo mostrado en la Figura 1, se observó una relación lineal positiva donde los puntos forman una línea recta ascendente (ver Figura 1).

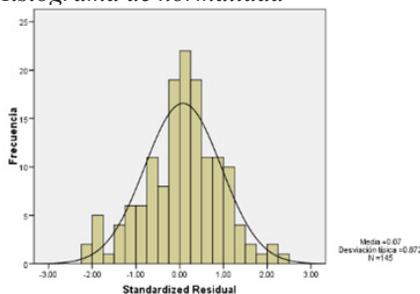
**Figura 1**

*Linealidad de las variables independientes con la variable dependiente*

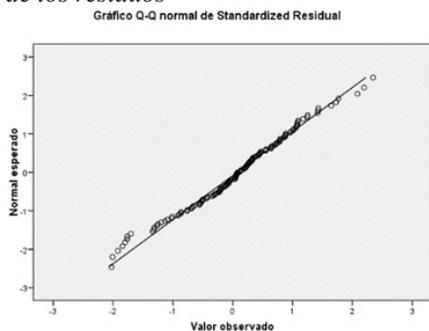


Para determinar la normalidad de los residuos, se utilizó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov. Se observó que la distribución de los residuos es normal ( $Z = .066$ ,  $p = .200$ ) (ver Figuras 2 y 3).

**Figura 2**  
*Histograma de normalidad*



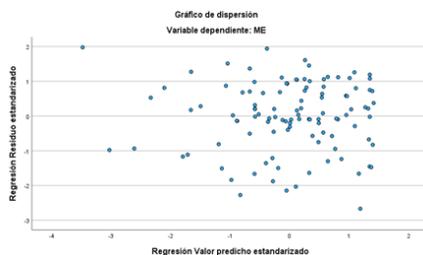
**Figura 3**  
*Representación gráfica de normalidad de los residuos*



Para observar la independencia de los errores se utilizó la prueba Durbin-Watson, que es una prueba estadística que contrasta la presencia de autocorrelación en los residuos de una regresión. El valor obtenido muestra que no existe autocorrelación de los residuos (Durbin-Watson = 2.029).

Se usa el criterio de homocedasticidad cuando en un grupo de datos la varianza del modelo respecto de las variables explicativas o independientes se mantiene constante. En la Figura 4 se observó que no hay relación lineal entre los residuos y los errores (ver Figura 4).

**Figura 4**  
*Representación gráfica de la homocedasticidad*



En el criterio de multicolinealidad, se busca que las variables independientes no estén correlacionadas entre sí. De acuerdo con los factores de inflación de la varianza (FIV) observados (FIVML = 1.737, FIVCA = 1.737), se encontró que entre las variables explicativas no se presenta relación, ya que los valores son menores a 4.

### Prueba del modelo propuesto

Se buscó conocer si el grado de motivación laboral, el grado de capacitación, el grado de interiorización de la misión institucional, el grado de práctica religiosa y el grado de satisfacción laboral son predictores del desempeño laboral autopercebido por los docentes participantes. Para el análisis de esta hipótesis, se utilizó la técnica estadística de regresión lineal múltiple por el método de pasos sucesivos. Las variables independientes fueron el grado de motivación laboral, el grado de capacitación, el grado de interiorización de la misión institucional, el grado de práctica religiosa y el grado de satisfacción laboral y, como variable dependiente, el desempeño laboral autopercebido por los docentes.

Al realizar el análisis de regresión por el método de pasos sucesivos, se

## PREDICTORES DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

encontró que la mejor variable predictora fue la motivación laboral ( $R = .836$ ), explicando el 69.9% de la varianza de la variable dependiente desempeño laboral. Juntas, las variables motivación laboral y capacitación son buenos predictores del desempeño laboral ( $R = .865$ ), explicando un 74.9% de su varianza. El valor del coeficiente estandarizado  $\beta$  para la variable motivación laboral fue igual a  $.836$  y para la variable capacitación fue igual a  $.293$ .

### Análisis bivariado

Como tres de las variables independientes del estudio —interiorización de la misión institucional, práctica religiosa autopercebida y satisfacción

laboral— no mostraron aportes estadísticamente significativos dentro de la ecuación del análisis de regresión múltiple, posiblemente debido a interacciones entre ellas, se analizaron las correlaciones bivariadas entre las variables independientes y las de cada una de ellas con la variable dependiente desempeño laboral. La matriz de estas correlaciones puede observarse en la Tabla 2. Si bien las correlaciones con el desempeño laboral más altas se dieron con cada una de las variables del mejor modelo predictor —motivación laboral y capacitación—, las correlaciones con las tres restantes se mostraron igualmente altamente significativas ( $p < .001$ ).

**Tabla 2**

*Correlaciones bivariadas entre las variables del estudio (N=145)*

Variable	1	2	3	4	5	6
1.Satisfacción laboral	—					
2.Desempeño docente	.446**	—				
3.Motivación laboral	.439**	.836**	—			
4.Capacitación	.366**	.714**	.651**	—		
5.Interiorización de la misión	.744**	.538**	.519**	.559**	—	
6.Práctica religiosa	.459**	.552**	.550**	.621**	.595**	—

\*\*  $p < .001$

### Discusión

En el presente estudio se encontró que el grado de motivación laboral fue el mejor predictor del grado de desempeño laboral autopercebido. En este sentido, Griffin (2011) señala que la motivación laboral es la fuerza que ocasiona que las personas se comporten de diferentes maneras en su trabajo. La motivación laboral es uno de los factores que influyen en el desempeño laboral (García Rubiano y Forero Aponte, 2014). Los trabajadores con una motivación elevada tienen un buen desempeño (Perry y Wise, 1990;

Robbins, 2004). Estudios realizados indican que la motivación laboral es predictora del desempeño (Abeh y Muñoz Palomeque, 2021; Burga Vásquez y Wiesse Eslava, 2018; Castro Aponte, 2017).

En cuanto a la capacitación docente, Dessler y Varela Juárez (2017) consideran que esta ayuda a los trabajadores a adquirir nuevas habilidades. En el presente estudio, la capacitación fue un predictor significativo del desempeño. Sherman et al. (2002) sostienen que con la capacitación continua se mantiene un desempeño muy eficaz de los

empleados. Estudios recientes indican que la capacitación es un predictor significativo del desempeño laboral (Abeh y Muñoz Palomeque, 2021; Castagnola Sánchez et al., 2020; Nuñuvero Cueva, 2019).

En esta investigación, el grado de interiorización de la misión institucional no resultó ser un predictor significativo del desempeño laboral autopercebido en la ecuación de la correlación múltiple, pero sí cuando se la analiza por separado en una correlación bivariada, resultado que se alinea con los hallazgos de Anloui y Karami (2002), quienes observaron una progresiva relación del desarrollo de las misiones institucionales con el desempeño en las empresas. Igualmente, hay evidencia de que la misión ayuda a aumentar la productividad de las empresas (Vasconcelos Filho y Pagnoncelli, 2001).

En cuanto a la práctica religiosa, en la ecuación de la regresión múltiple no resultó ser un predictor significativo del desempeño laboral, aunque sí lo fue en una correlación bivariada entre ambas variables. Krishnakumar y Neck (2002) afirman que la espiritualidad produce mayor creatividad, honestidad, confianza, sentido de logro personal y compromiso individual, lo cual traerá un mejor desempeño en lo laboral. Argandoña (2014) señala que la práctica de la religión puede aportar un mayor compromiso de los empleados con su desempeño en el trabajo, con beneficios para la empresa, los clientes, los colegas

y la sociedad.

Respecto de la satisfacción laboral, esta no resultó ser un predictor significativo del desempeño al ser estudiada en un análisis de correlación múltiple, aunque están significativa y positivamente correlacionadas en un análisis bivariado. Existen estudios previos que observaron el efecto positivo de este predictor sobre el desempeño (Argüelles et al., 2020; Delgado-Bello et al., 2021; Patterson et al., 2004; Rodríguez M. et al., 2011).

En el presente estudio se encontró que la motivación laboral y la capacitación docente son predictores significativos del desempeño laboral en los docentes participantes. Una limitación de este estudio consistió en no contar con una muestra probabilística, ya que se optó por una seleccionada por conveniencia.

En conclusión, en la medida en que los docentes y las instituciones participantes mejoren la motivación laboral y los docentes sean capacitados en el quehacer educativo, mejorará su desempeño laboral.

Es importante medir el desempeño de los docentes porque esto puede garantizar una educación de calidad, además de promover la rendición de cuentas, impulsar el desarrollo profesional y tomar decisiones informadas en el ámbito educativo. Sin embargo, es importante que cualquier sistema de evaluación sea justo, equitativo y esté diseñado teniendo en cuenta las complejidades y desafíos del entorno educativo.

## Referencias

- Abeh, P. y Muñoz Palomeque, M. (2021). Factores predictores del desempeño de un grupo de docentes universitarios. *Revista Internacional de Estudios en Educación*, 21(1), 21-30.  
<https://doi.org/10.37354/rie.2021.209>
- Aguirre Raya, D. A. (2009). Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería. Factores que la afectan. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(4), 1-11.  
<https://revhabanera.sld.cu/index.php/rhab/article/view/1587/1375>
- Alles, M. A. (2015). *Dirección estratégica de recursos humanos*. Granica.

## PREDICTORES DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

- Almanza Muñoz, J., Monroy Puente, M. Bimbela, A. y Holland, J. C. (1999). La incorporación de la espiritualidad en el cuidado de los enfermos y sus familias. *Revista de Sanidad Militar*, 53(5), 336-344. <https://www.imbiomed.com.mx/articulo.php?id=9948>
- Anloui, F. y Karami, A. (2002). CEOs and development of the meaningful mission statement. *Corporate Governance*, 2(3), 13-20. <https://doi.org/10.1108/14720700210440044>
- Anzola M., O. L. (2003). Influencia de lo religioso en la vida y la cultura corporativa. La sociedad de los testigos de Jehová: Hogar Betel, Facativivá, Colombia. *Cuadernos de Administración*, 16(26), 129-160. [https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos\\_admon/article/view/5442](https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/5442)
- Argandoña, A. (2014). *La espiritualidad en la empresa y la religión*. <https://blog.iese.edu/antonioargandona/2014/03/27/la-espiritualidad-en-la-empres-y-la-religion/>
- Argüelles Ma, L. A., Quijano García, R. A., Fajardo, M. J., Medina Blum, F. y Cruz Mora, C. E. (2020). El éxito en las MiPyMES a través del desempeño laboral y la satisfacción de los trabajadores. *Revista de Alta Tecnología y Sociedad*, 12(1), 8-13. <https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/5ffe00147d3f5a618711b354/1610481684610/02+ArguellesMa+CML139+ATS+V12N1+8-13.pdf>
- Arias Galicia, F. y Heredia Espinoza, V. (2006). *Administración de recursos humanos para el alto desempeño*. Trillas.
- Bartkus, B. R., Glassman, M. y McAfee, B. R. (2006). Mission statement quality and financial performance. *European Management Journal*, 24(1), 86-94. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2005.12.010>
- Böhrt, M. R. (2000). Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. *Ciencia y Cultura*, 4(8), 123-131. <https://cienciaycultura.ucb.edu.bo/a/article/view/671>
- Burga Vásquez, G. y Wiesse Eslava, S. J. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque* [Tesis de maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio de Tesis USAT. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1108>
- Castagnola Sánchez, V. R., Castagnola Rossini, G. M., Castagnola Rossini, A. C. y Castagnola Sánchez, C. G. (2020). La capacitación y su relación con el desempeño laboral en un hospital infantil público de Perú. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 4(3), 188-198. <https://doi.org/10.37956/jbes.v4i2.6>
- Castro Aponte, P. C. (2017). *Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao en el año 2016* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8520>
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M. y Núñez Partido, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital Tipo 1. *Theoria*, 16(2), 61-76. <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/194/v/v16-2/a5.pdf>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones* (8ª ed.). McGraw-Hill.
- De Faria Mello, F. A. (2004). *Desarrollo organizacional: enfoque integral*. Limusa.
- Del Valle López, J. A. (2016). *Modelo asociativo entre factores determinantes del desempeño organizacional y la satisfacción de los públicos en instituciones educativas* [Tesis doctoral, Universidad de Montemorelos]. Repositorio Institucional. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/195>
- Delgado-Bello, C. A., Veas-González, I. A., Avalos-Tejeda, M. R. y Gahona-Flores, O. F. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información Tecnológica*, 32(1), 169-178. <https://doi.org/10.4067/50718-07642021000100169>
- Dessler, G. y Varela Juárez, R. A. (2017). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación.
- Enriquez Loredó, P. C. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México* [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos]. Repositorio Institucional. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/99>
- Espinosa Aguilar, A., Gibert Lamadrid, M. P. y Oria Saavedra, M. (2016). El desempeño de los profesionales de enfermería. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(1). <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823/155>
- Franklin Fincowsky, E. B. y Krieger, M. J. (2011). *Comportamiento organizacional: enfoque para América Latina*. Pearson Prentice Hall.
- García Alandete, J. (2002). *Actitudes religiosas, valores y razonamiento moral* [Tesis doctoral, Universidad de Valencia]. Repositorio Institucional. <https://www.tesisenred.net/handle/10803/10211#page=1>

- García Rubiano, M. y Forero Aponte, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como facilitadores del cambio organizacional: una explicación desde las ecuaciones estructurales. *Psicogente*, 17(31), 120-142. <https://doi.org/10.17081/psico.17.31.1474>
- Griffin, R. W. (2011). *Administración* (10a ed.). Cengage Learning.
- Griffin, R. W., Moorhead, G., Treviño Rosales, M. E., de Porras Cárdenas, V. y García Álvarez, C. (2010). *Comportamiento organizacional: gestión de personas y organizaciones*. Cengage Learning.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. y Black, W. C. (1999). *Análisis Multivariante*. Prentice Hall Iberia.
- Ibáñez Machicao, M. (2011). *Gestión del talento humano en la empresa*. San Marcos.
- Krishnakumar, S. y Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17, 153-164. <https://doi.org/10.1108/02683940210423060>
- Landy, F. J. y Conte, J. M. (2005). *Psicología industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional*. McGraw-Hill.
- Lazo Melgar, M. A. (2020). *Grado de satisfacción y niveles de desempeño de los maestros adventistas de la Asociación Metropolitana y la Misión Central de El Salvador* [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos]. Repositorio Institucional. <https://dspace.um.edu.mx/discover>
- Marago Coral, S., de Souza, P. y Lunkes, R. J. (2014). Misión institucional: análisis de los principales elementos propuestos por Pearce II (1982) presentes en las misiones de los hoteles de Santa Catarina, Brasil. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 23(3), 467-483. <https://www.cieturisticos.com.ar/wp/wp-content/uploads/V23/N03/v23n3a03.pdf>
- Mckee, A. (2012). *Management: A focus on leaders*. Pearson Prentice Hall.
- Mendoza Melgoza, Y. A. (2020). *El impacto de la religiosidad en el comportamiento ético de consumo* [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos]. Repositorio Institucional. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1266>
- Mullane, J. V. (2002). The mission statement is a strategic tool: When used properly. *Management Decision*, 40(5), 448-455. <https://doi.org/10.1108/00251740210430461>
- Münch, L. (2010). *Administración: gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. Pearson Educación.
- Mussoi, A., Lunkes, R. J. y Da Silva, R. V. (2011). Missão institucional: uma análise da efetividade e dos principais elementos presentes nas missões de empresas brasileiras de capital aberto. *Revista de Gestão*, 18(3), 361-384. <https://doi.org/10.5700/rege431>
- Nervi Vidal, M. A. (2011). Espiritualidad, religiosidad y bienestar. Una aproximación empírica a las diferencias entre espiritualidad y religiosidad y su relación con otras variables. Reduciendo la controversia. *Psiquiatría.com*, 64(15), 1-15. <http://psiqui.com/1-4024>
- Nuñuero Cueva, M. (2019). *Nivel de capacitación y el desempeño laboral de los colaboradores del área de contrataciones del Gobierno Regional La Libertad-Año 2017* [Tesis de maestría, Universidad de Trujillo]. Repositorio Institucional. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17551>
- O’Gorman, C. y Doran, R. (1999). Mission statements in small and medium-sized businesses. *Journal of Small Business Management*, 37(4), 59-66.
- Omran, M., Atrill, P. y Pointon J. (2002). Shareholders versus stakeholders: Corporate mission statements and investor returns. *Business Ethics: A European Review*, 11(34), 318-327. <https://doi.org/10.1111/1467-8608.00291>
- Paris, L. y Omar, A. (2008). Predictores de satisfacción laboral en médicos y enfermeros. *Estudios de Psicología*, 13(3), 233-244. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2008000300006>
- Patterson, M., Warr, P. y West, M. (2004). Organizational climate and company productivity: The role of employee affect and employee level. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(2), 193-216. <https://doi.org/10.1348/096317904774202144>
- Perry, J. L. y Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367-373.
- Piélago Fraga, E. R. (2018). *Capacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22282>
- Ramírez Amado, A. (2014). *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas* [Tesis de maestría, Universidad de Montemorelos]. Repositorio Institucional. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/98>
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional* (10ª ed.). Prentice-Hall.
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2010). *Administración* (10ª ed.). Pearson.

## PREDICTORES DEL DESEMPEÑO LABORAL DOCENTE

- Robbins, S. P., DeCenzo, D. A. y Coulter, M. (2013). *Fundamentos de administración* (8ª ed.). Pearson Educación.
- Rodríguez M., A. A., Paz Retamal, M. P., Lizana, J. N. y Cornejo, F. A. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud & Sociedad*, 2(2), 219-234.
- Rojas Santos, F. J. (2018). *Capacitación y desempeño laboral* [Tesis de licenciatura. Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.ousjal.org/handle/20.500.12032/398877>
- Schermerhorn, J. R. (2010). *Administración* (2ª ed.). Limusa Wiley.
- Sherman, A., Bohlander, G. y Snell, S. (2002). *Administración de recursos humanos*. Thomson.
- Stoner, J., Freeman, E. y Gilbert, D. (2009). *Administración* (8a ed.). Prentice Hall.
- Urdaneta Quintero, O. R. y Urdaneta Quintero, M. V. (2013). Evaluación del desempeño y motivación del personal en los institutos de investigaciones de salud. *Revista de Ciencias Sociales*, 19(4), 672-682. <https://doi.org/10.31876/rcs.v19i4.25655>
- Vadillo Bueno, S. A. (2011). *Empresas exitosas, personas exitosas: secretos de la empresa triunfadora*. Trillas.
- Vasconcelos Filho, P. y Pagnoncelli, D. (2001). *Construindo estratégias para vencer: um método prático, objetivo e testado para o sucesso da sua empresa* (10a ed.). Campus.
- Williams, L. S. (2008). The misión statment: A corporate reporting tool with a past, present and future. *The Journal of Business Communication*, 45(2), 94-119. <https://doi.org/10.1177/0021943607313989>
- Zwingmann, C., Müller, C., Körber, J. y Murken, S. (2008). Religious commitment, religious coping and anxiety: A study in German patients with breast cancer. *European Journal of Cancer Care*, 17(4), 361-370. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2354.2007.00867.x>



Recibido: 28 de abril de 2023  
Revisado: 9 de mayo de 2023  
Aceptado: 30 de mayo de 2023