

La espiritualidad y su relación con el desempeño docente: estudio empírico en el Ecuador

Spirituality and its relationship with teaching performance: an empirical study in Ecuador

Mercedes Andrea Sánchez-Herrera¹
Universidad Técnica de Machala - Ecuador
masanchezh_est@utmachala.edu.ec

Karen Cristina Pesantez-Juela²
Universidad Técnica de Machala - Ecuador
kpesantez4@utmachala.edu.ec

John Eddson Burgos-Burgos³
Universidad Técnica de Machala - Ecuador
jburgos@utmachala.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2022.6-1.1489

V7-N6-1 (nov) 2022, pp. 144-161 | Recibido: 13 de septiembre de 2022 - Aceptado: 28 de octubre de 2022 (2 ronda rev.)

1 Egresada de la carrera administración de empresas de la Universidad Técnica de Machala
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7636-2644>

2 Egresada de la carrera administración de empresas de la Universidad Técnica de Machala
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7636-2644>

3 de Doctor en Ciencias Económicas. Docente de la Universidad Técnica de Machala
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7487-9984>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

La espiritualidad de los docentes y su relación con el desempeño laboral ha ido tomando notoriedad y mayor interés tanto por los directivos de las instituciones de educación superior como de los investigadores en el campo de la educación. El presente estudio analiza la relación entre el pensamiento estratégico, las cualidades personales con la espiritualidad de los docentes de la Universidad Técnica de Machala y su desempeño laboral. Para ello, se plantea un Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM) donde se miden las relaciones entre constructos e indicadores que según la teoría revisada ayudaron a contrastar las hipótesis. Los resultados muestran que los docentes han desarrollado sus habilidades relacionadas al pensamiento estratégico lo que permite evidenciar físicamente su desempeño laboral a través de las actividades académicas y extracurriculares. Otros hallazgos señalan que las cualidades personales de los docentes aportan a su espiritualidad y al desempeño laboral. En conclusión, el pensamiento estratégico y las cualidades del docente son predictoras del desempeño laboral debido a que los docentes en el cumplimiento de sus funciones sustantivas deben de planificar, organizar, controlar y dirigir las tareas que se propongan realizar en cada periodo académico ligadas al proceso de aprendizaje y enseñanza de manera ética.

Palabras clave: Espiritualidad; desempeño docente; indicadores de evaluación; pensamiento estratégico; cualidades personales

ABSTRACT

The spirituality of teachers and its relationship with job performance has been gaining notoriety and greater interest both by managers of higher education institutions and by researchers in the field of education. This study analyzes the relationship between strategic thinking, personal qualities with the spirituality of teachers at the Technical University of Machala and their job performance. For this, a Structural Equations Model (SEM) is proposed where the relationships between constructs and indicators are measured, which according to the revised theory helped to contrast the hypotheses. The results show that teachers have developed their skills related to strategic thinking, which allows physical evidence of their work performance through academic and extracurricular activities. Other findings indicate that teachers' personal qualities contribute to their spirituality and job performance. In conclusion, strategic thinking and the qualities of the teacher are predictors of job performance because teachers in the fulfillment of their substantive functions must plan, organize, control and direct the tasks that they intend to perform in each academic period linked to the process. learn and teach ethically.

Key words: Spirituality; teaching performance; evaluation indicators; strategic thinking; personal qualities

Introducción

La espiritualidad de los trabajadores y su relación con el desempeño laboral ha ido tomando notoriedad y mayor interés tanto por los directivos o parte empleadora como por los investigadores, de tal forma que en la literatura académica en los últimos años su estudio ha aumentado considerablemente (Javanmard, 2012; Joelle & Coelho, 2019; Gardner, 2020a). Desde un estudio provisto por Gilligan & Furness (2006) los resultados de las encuestas a profesionales y estudiantes indicaron la necesidad de que la educación y la práctica laboral se centren en la espiritualidad. De igual forma, en la vida laboral como una utilidad potencial de las intervenciones religiosas y espirituales. Estas actitudes no tuvieron una varianza significativa entre estudiantes, sin embargo, los trabajadores con altos índices de espiritualidad calificaban como más apropiados en este tipo de intervenciones.

De esta forma la espiritualidad se abre paso en las investigaciones con su relación con lo laboral en búsqueda de un mejor desempeño interno como externo de los trabajadores que tienen relación de dependencia en una organización, de tal forma que logren cambios positivos no solo en su organización sino en su forma de vida (Marques, 2008a). Por otro lado, se han estudiado las causas y efectos del acoso laboral y el acoso escolar entre otras afectaciones psicológicas, dejando a un lado otras circunstancias laborales, que se empiezan a estudiar y demostrar los diferentes beneficios que los indicadores de espiritualidad pueden proveer a las organizaciones de enseñanza de educación superior (Koenig, 2008).

En ese sentido, estudios como el de Joelle & Coelho, (2019) contribuyeron a mejorar la comprensión del concepto de espiritualidad en el trabajo, a partir de los escritos de Maslow, e introduciendo dimensiones como el equilibrio emocional, el ingenio y la paz interior como agentes subjetivos que resultan ser mediadores laborales en su relación con el desempeño y rendimiento. En fin, el estudio mencionado determinó que el ingenio laboral tiene un fuerte

impacto en el desempeño individual y recibe los impactos de la espiritualidad en el trabajo y el compromiso afectivo.

Trabajo similares se han realizado para medir el rendimiento académico de los estudiantes, por ejemplo, existen estudio transversal sobre los factores asociados al malestar psicológico en estudiantes universitarios y su relación con la espiritualidad, considerado a este último como una dimensión diferenciada con características específicas y asociadas a parámetros positivos de personalidad, los investigadores determinaron que la Inteligencia Emocional y la Espiritualidad son parámetros esenciales que influyen en el nivel de salud mental de los estudiantes (Fradelos et al., 2019). Como se nota, existe suficiente literatura como resultados de varios trabajos de investigación referentes a la espiritualidad, sin embargo, son escasas o nulas las investigaciones que estudien las relaciones que existen entre la espiritualidad y el desempeño de un docente, particularmente de la Universidad Técnica de Machala.

Esta realidad se convierte en el problema de investigación de acuerdo con lo expone Gardner, (2020a) quien recomienda que se debe reflexionar sobre la espiritualidad la misma que brinda una ventaja competitiva en el desempeño profesional de los profesores. Esta carencia, constituye un vacío en la literatura de la administración de empresas y que, a pesar de los debates sobre la libertad religiosa, y la educación superior aún proporcionan incertidumbre entre estudiantes y profesores. El estudio de la espiritualidad desde el punto de vista no religioso no se lo está realizando en los últimos años, lo que produce una escasa información sobre este tema y es una de las razones que está induciendo a los grupos de profesionales e investigadores un inusitado interés por conocer los efectos de la espiritualidad en el ámbito de la educación superior.

No así en otros sectores de trabajo, por ejemplo, existen estudios descriptivos sobre la espiritualidad de los trabajadores de la salud, y en sus resultados se discute sobre las implicaciones que tienen estas sobre la calidad de vida de los

trabajadores, y se manifiesta el dominio de la espiritualidad sobre una percepción subjetiva del estado de salud de las personas (Boero et al., 2005). Por tales razones, se justifica esta investigación debido a que sus resultados aportarán, sin duda al conocimiento sobre el tema y al desarrollo de futuras investigaciones. Es espera, además, que con los resultados se puedan desarrollar programas de adiestramiento y estrategias que puedan implementarse en la práctica de realización de las funciones sustantivas de los docentes.

Sobre el desempeño docente se puede acotar que en la República del Ecuador se lo viene evaluando mediante indicadores que son creados por el organismo pertinente conocido como Consejo de Aseguramiento de la Calidad en la Educación Superior (CASES) creado de acuerdo con lo que ordena la Ley de Educación Superior (LOES). Este organismo, para evaluar el desempeño docente lo realiza mediante un proceso llamado heteroevaluación donde participan el propio docente, los directivos de la Institución de Educación Superior (IES) donde labora y los estudiantes. Para ello, se han elaborado varios indicadores que en su mayoría miden productos de características físicas y objetivas.

El desempeño del docente es valorado de acuerdo con sus tres funciones sustantivas como son la docencia la investigación y vinculación con la colectividad. El CASES utiliza indicadores objetivos estandarizados, socializados y aplicados en cada una de las IES del país (Gómez López & Valdés, 2019). A modo de reflexión, se deja a un lado la parte subjetiva del pensamiento estratégico y las cualidades personales del docente, estas habilidades blandas podrían estar influenciados por la espiritualidad, que no necesariamente debe ser religiosa sino entendida como el conjunto de valores que nos llevan a una práctica de entusiasmo, lo que genera altos niveles de motivación y atrae el interés de los estudiantes, convertido al docente en un ejemplo a seguir o a ser imitado (Rodríguez Siu, 2020).

Con base a la revisión bibliográfica

el presente estudio analiza la relación entre el pensamiento estratégico, las cualidades personales con la espiritualidad de los/as profesores/as de la Universidad Técnica de Machala y su desempeño laboral. Para ello, se plantea un Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM) donde se medirán las relaciones entre constructos e indicadores que según la teoría revisada nos ayudarán a contrastar las hipótesis. El (SEM) se está utilizando últimamente en estudios multivariante que analizan diferentes aspectos dentro de las organizaciones, el análisis estadístico se lo realizó en el programa SmartPLS última versión (Barroso et al., 2010; Hair et al., 2019).

A continuación, se narran los descriptores del modelo de estudio como son el pensamiento estratégico del docente, las cualidades personales del docente, la espiritualidad del docente y el desempeño laboral docente y se plantean las hipótesis. Seguidamente se describe la metodología empleada, donde se explica el desarrollo de las medidas, la forma en cómo se recogió la información, así como la justificación de por qué se analizaron los datos en el programa estadístico SmartPLS. Luego se exponen los resultados y para concluir con el estudio se presentan la discusión, las conclusiones y las referencias bibliográficas.

Descriptores del modelo de estudio e hipótesis

El objeto de estudio de la administración de empresa son las organizaciones, las mismas que de forma global las constituyen la empresas públicas, privadas y mixtas. Dentro de esta clasificación encontramos a las empresas prestadoras de servicios y en este grupo a las instituciones educativas. Estas instituciones de educación ya sea de nivel básico, medio, superior o posgrado en los últimos años se viene evaluando el desempeño de los docentes ya sea por disposiciones legales o por motivos de competitividad. En este caso particular, se hace referencia a las instituciones de educación superior del Ecuador (IES), la finalidad de esta evaluación es asegurar su calidad lo que se ha convertido en verdadero reto cultural en las IES (Orozco-Inca et al., 2020).

En ese sentido, como parte de la cultura organizacional donde se exige a las organizaciones tener una estructura funcional donde se detallan las funciones de sus trabajadores y junto a ello los procesos de evaluación mediante indicadores que permiten medir si son eficientes o no (Moreno-Bastidas & Pineda-López, 2021). Con esta lógica, para evaluar el desempeño docente se recurre a indicadores preestablecidos por el organismo de control de calidad de cada una de las IES. En este afán se han creado una serie de indicadores de carácter cuantitativo para medir la producción del docente, es decir, que los docentes dentro de sus actividades diarias deben de ir creando evidencias físicas del desempeño realizado en el semestre el cual esté vinculado a sus actividades sustantivas de docencia, investigación y vinculación con la colectividad (Moreno-Bastidas & Pineda-López, 2021).

Por otro lado, se recurre a las ciencias administrativas que se caracterizan por crear grandes espacios de investigación que no solo están relacionadas a las variables económicas de las empresas sino también a las variables sociales que son muy diversas y que están ligadas al diario vivir y el desempeño de las organizaciones. En ese sentido, se confirma que la nueva gestión de las organizaciones no es la misma que la del pasado, ahora existen variables subjetivas e intangibles las mismas que provocan un cambio de actitud en las personas, específicamente en esta investigación se analizan variables que están más relacionadas con el desempeño de los docentes lo que constituye el crecimiento de la filosofía, las ciencias administrativas y la gestión de la educación (Guerrero-González, 2022).

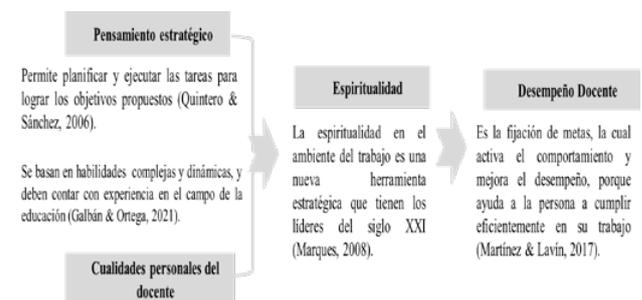
Modelo de estudio

De esta forma, surge el modelo de estudio como se observa en la figura 1, en la que se propone para analizar el pensamiento estratégico que es una variable muy utilizada en estudios donde se demuestra que está ligada al cambio organizacional, en fin, se confirma que por más de una década el pensamiento estratégico en los docentes está basado en la filosofía de las IES donde laboran (De Franco, 2012). Junto a esta variable, emerge otra relacionada a la forma de

tratar y comprender a los estudiantes, la manera de como el docente debe de cumplir con la exigencia de la planificación curricular. Otro punto interesante de análisis es la convivencia entre estudiante y docentes la que permite tener una relación entre personas ofreciendo lo mejor de sí, por lo que se hace imperativa estudiar las cualidades del docente (Prieto et al., 2015a).

Figura 1

Modelo de estudio



Nota: Recopilación de investigaciones anteriores realizada por los autores

Las otras variables consideradas en el estudio son impulsadas por la anteriores, entre ellas se tiene a la espiritualidad que un concepto integral del hombre y se supone que éste no es tan sólo un ser bio-psico-social, sino también espiritual y religioso (Salgado-Lévano, 2017). En ese sentido, se busca analizar la importancia que tiene la espiritualidad para la educación superior. Las tres variables descritas en las últimas décadas han aportado a la comunidad científica, pues se ha visto un número creciente de investigaciones sobre aspectos vinculados a la espiritualidad en la formación de los profesores por ejemplo (Trevisan & Borin, 2018); la espiritualidad en el sistema educación chileno (Prado, 2019) y, la espiritualidad en el trabajo del docente peruano (Calderón-De La Cruz et al., 2020). En resumen, los predictores del modelo de estudio presentado corresponde la recopilación de investigaciones realizadas por los autores.

Pensamiento estratégico

El pensamiento estratégico está siendo estudiado en las últimas décadas de forma potente y sistemática con la intención de

aclarar ciertas dudas sobre su definición en la gestión organizacional (Alburquerque et al., 2013; Figueroa, 2018). Por ejemplo, se dice que el pensamiento estratégico es una analogía de aprendizaje de doble ciclo aplicada en el sector público donde es continuo el cambio organizacional (Herrera-Sosa, 2005). Por otro lado, en la literatura revisada se revela que se debe planificar y ejecutar las tareas para lograr los objetivos propuestos según lo declara Whitehill, (1991) en su libro *Japanese Management* donde proporciona un informe completo de la evolución y las prácticas de la gestión en las empresas japonesas. Por otro lado, se dice que el pensamiento estratégico no es una teoría sino una posición mental de personas que les permite diferenciarse de los demás (Quintero & Sánchez, 2006).

Pero no solo las personas pueden diferenciarse, las instituciones también alcanzan un grado de distinción en el momento de ser sometidas a evaluación. Este es el caso de las IES del Ecuador y de otras latitudes, estas son creadas con el objetivo de formar profesionales con criterio propio de la época y entorno en que se está viviendo y para resolver problemas profesionales. Sin embargo, como todo evoluciona en su formación y en su desempeño hay habilidades y valores que deben desarrollar para convertirse en un docente íntegro capaz de integrarse a la sociedad y contribuir a su desarrollo, donde el pensamiento estratégico y la espiritualidad son dimensiones claves en su diario convivir (Villalobos et al., 2011).

En la misma línea, se puede formar un pensamiento estratégico con una dimensión en la capacidad de interpretar adecuadamente los fenómenos de las distintas realidades, estableciendo relaciones con nuestro espectro de la realidad; igualmente esta capacidad se transluce a través de la lectura y el diálogo con la sociedad, concentrado un conocimiento de criterio que se hace tangible (Roveda, 2007). Con lo antes descrito y argumentado por estudios anteriores se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: El pensamiento estratégico mejora el desempeño laboral de los profesores de la Universidad Técnica de Machala

Hipótesis 2: El pensamiento estratégico fomenta la espiritualidad de los profesores de la Universidad Técnica de Machala

Cualidades personales del docente

El tipo de cualidades y competencias que debe tener un profesor universitario se basan en habilidades complejas y dinámicas (Gibson, 2009). Es decir, los docentes deben contar con experiencia en el campo de la investigación y planificación educativa y con posibilidades de acercarse al estudiante haciendo profundizar su conocimiento (Prieto et al., 2015a). Se demuestra mediante estudios que existen características que le otorgan mayor valor agregado como las estrategias didácticas orientadas al intercambio de ideas, a través del planteamiento de problemas y promoviendo un ambiente de aprendizaje activo y una vinculación con el pensamiento perfectamente equilibrado entre la teoría y la práctica (Galbán & Ortega, 2021).

En la misma línea, el entusiasmo es un componente clave que genera motivación y captura el interés de los estudiantes. Un docente con estas características es razones suficientes para que el alumno lo considere un buen modelo a seguir e influye decisivamente en su perspectiva sobre la profesión; esto es clave igualmente cuando el docente también sabe comunicar con fluidez y claridad los conceptos más complejos con cierto grado de excentricidad para llegar a altos niveles de aprendizaje y retención (Gibson, 2009).

En este proceso, otras cualidades destacables son: madurez emocional, comprensión en sí mismo, cordialidad, confianza, actitudes de profesionalidad y capacidad de resolución de problemas (Prieto et al., 2015b). Las cualidades personales ya descritas y su influencia positiva en los procesos de aprendizaje del alumnado, independientemente del ámbito en que se desarrolle se busca medir la relación con la espiritualidad del docente. En este contexto, y con lo antes descrito y argumentado por estudios anteriores se plantean las siguientes hipótesis:

Hipótesis 3: Las cualidades personales mejoran la espiritualidad de los profesores de la universidad Técnica de Machala

Hipótesis 4: Las cualidades personales mejoran el desempeño laboral de los profesores de la universidad Técnica de Machala

Espiritualidad

Para hacer referencia a esta variable se recurre en primer lugar a la Constitución política del Ecuador (2008) donde en la parte pertinente manifiesta que la educación en el tercer nivel es laica y gratuita. Una parte de esta norma superior se ratifica de la “DISPOSICIÓN GENERAL CUARTA de la Ley Orgánica de Educación Superior (2012). – Donde se ordena que: “Las universidades y escuelas politécnicas son el centro de debate de tesis filosóficas, religiosas, políticas, sociales, económicas y de otra índole, expuestas de manera científica por lo que la educación superior es incompatible con la imposición o práctica religiosa manifiesta”.

En ese sentido, se pretende aclarar que el concepto de la espiritualidad en el desempeño laboral ha sido poco estudiado en Latinoamérica y otras partes del mundo. A pesar de que los países latinos poseen una relevancia religiosa importante, la espiritualidad no ha sido cubierta plenamente. Sin embargo, la espiritualidad está tomando auge en el aspecto internacional, por lo que alrededor del mundo existen algunas investigaciones publicadas que proponen que existe una correlación positiva entre la espiritualidad de los empleados y el éxito de las empresas. En el estudio de Ashmos & Duchon (2016) se destaca el crecimiento del interés de la espiritualidad en el trabajo dentro de las corporaciones de Estados Unidos, destacando un análisis que para muchos recae en que los seres humanos constantemente necesitan mantener un vínculo comunitario que contribuya con sus propósitos de vida.

Otros autores afirman, no tan solo que la inclusión de la espiritualidad en el trabajo es importante, sino que la espiritualidad en el ambiente del trabajo será una nueva herramienta

estratégica que tendrán los líderes del siglo XXI, para lograr ventajas competitivas de sus organizaciones. En este contexto podemos mencionar a Marques (2008), quien establece criterios para relacionar el crecimiento interno de las personas con su potencial de general cambios en el ambiente externo, lo que conllevaría a la generación de un ambiente colectivo de motivación organizacional. En este estudio se reconoce que cada individuo cuenta con un comportamiento espiritual interno que conecta con el espíritu colectivo del trabajo en comunidad y que consecuentemente influye en el carácter de este último. Por otra parte, se observa que en lo académico el concepto de la espiritualidad lleva un ritmo ascendente en años recientes, y cada vez más personas se interesan en su estudio a nivel personal y profesional (Javanmard, 2012). Con lo antes descrito y argumentado por estudios anteriores se plantea la siguiente hipótesis:

Hipótesis 5: La espiritualidad mejora el desempeño laboral de los profesores de la universidad Técnica de Machala

Desempeño laboral docente

El desempeño laboral según (Pedraza et al., 2010) se comprende como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, más que cuando las metas son fáciles. Por otro lado, Martínez & Lavín, (2017), plantean que, el desempeño docente es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Es decir, constituye la estrategia individual para movilizar capacidades profesionales para articular relaciones significativas entre los componentes que impactan en la formación del futuro profesional.

En ese sentido, se asegura que los cambios que se han generado en los diferentes entornos laborales en la actualidad han llevado a las organizaciones a acelerar su ritmo de trabajo para lograr ser competitivas y exitosas (Castro-González & Ríos-Pérez, 2020). Para alcanzar el éxito, las organizaciones deben gestionar

adecuadamente su talento humano, considerando los procesos a que ellos son sometidos dentro de estas instituciones. Uno de los más importantes al respecto, lo constituye la evaluación del docente (Santos-Del Real, 2012). A esto se suma últimamente la evaluación de su desempeño laboral (Gómez López & Valdés, 2019).

Para medir el desempeño de los trabajadores las organizaciones vienen diseñando y aplicando sistemas de evaluación que permiten identificar de manera oportuna y eficaz las limitaciones que registran sus trabajadores para mejorarlas y garantizar el alcance de los objetivos institucionales (Ashmos & Duchon, 2000). En este contexto, hay estudios que identifican los principales factores que incide en el rendimiento laboral, por ejemplo, la remuneración que los trabajadores perciben a cambio de su labor, junto a la estabilidad laboral que ofrece la universidad donde labora (Pedraza et al., 2010).

Por ello, se persigue la creación de un ambiente favorable para el ejercicio y la estabilidad laboral, mediante concursos de mérito y oposición ajustados a las normas legales existentes y que incorporen salarios dignos que satisfagan a los trabajadores y que trasciendan en sus rendimientos (Pérez, 2007). Por lo tanto, se hace necesario precisar el desempeño del profesorado de la Universidad Técnica de Machala, como se ha manifestado, la estabilidad laboral que ofrece la organización y la relación entre ambas variables como parte de un proceso de evaluación y consolidación de la organización (Arias-Gallegos et al., 2013).

Por otro lado, en las creencias de autoeficacia y desempeño Vizcaino et al., (2018) plantean que: “el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un período de tiempo”. Estas conductas, de un mismo o varios individuos en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional (Roso-Sánchez & Flores-Garay, 2019). El proceso de medición y validación del desempeño organizacional terminan siendo resultados que se convierten fácilmente en acciones de aprendizaje

que bien puede ser utilizados como estrategias de crecimiento organizacional (Pérez-Zapata & Cortéz-Ramírez, 2009). En ese sentido, el estudio de estas variables socioafectivas hace que los docentes mejoren su desempeño (Rodríguez-Mateo et al., 2018).

Materiales y métodos

En esta sección se presenta el procedimiento utilizado en esta investigación empírica y cualitativa. Se reviso artículos científicos con publicaciones especializadas en las variables previamente seleccionadas para elaborar el modelo como se puede observar en la figura 1. Luego se diseñó y estructuró un conjunto de preguntas que iban a ser aplicadas a los profesores con relación de dependencia en la Universidad Técnica de Machala (República del Ecuador) durante el primer semestre del 2022. Una vez refinadas, se validaron y analizaron las respuestas de 291 formularios. Cada formulario contenía preguntas que causan cierta influencia en el pensamiento estratégico, cualidades personales, espiritualidad y su relación con el desempeño docente, además, debe especificarse que el cuestionario fue diseñado y validado por expertos quienes aplicaron el método Delphi recomendado para investigaciones cualitativas (García-Valdés & Suarez-Marín, 2013).

En este procedimiento, para contrastar las hipótesis planteadas se encuestó a un grupo de profesores de la universidad Técnica de Machala que cuenta con una planta docente aproximada de 600 profesores. Entre ellos, 288 son titulares y restos son temporales lo que se conoce en el medio como contratados con la finalidad de conocer su percepción a cerca de las variables de estudio y su relación entre estas. En la encuesta se utilizó un cuestionario que se lo probó previamente mediante prueba piloto, el mismo que contenía 40 preguntas entre descriptivas para datos demográficos y de escala para las relaciones entre indicadores y constructos. Se diseñó un formulario con la aplicación Googleform que resulta ser una innovación por el uso de las tecnologías y su alcance como herramienta mediadora del aprendizaje e investigación profesional (Ramírez & Fernández, 2020).

Desarrollo de las medidas

Para determinar las relaciones entre indicadores y constructos, se elaboraron las preguntas con un grupo de profesores y siguiendo estudios previos. En ese sentido, se aplicó una escala Likert para probar y verificar las hipótesis propuestas (Sullivan & Artino, 2013). Es decir, para verificar los factores que impulsan el desempeño de los docentes de la Universidad Técnica de Machala, ubicada en la ciudad del mismo nombre que se encuentra ubicada en el sur de la República del Ecuador, limítrofe con Perú. A los encuestados se les preguntó la frecuencia contra los ítems expuestos, siendo 1) Totalmente en desacuerdo; 2) Nada de acuerdo; 3) Poco de acuerdo; 4) Ni de acuerdo - ni en desacuerdo; 5) De acuerdo; 6) Muy de acuerdo; 7) Totalmente de acuerdo (Biglia & Bonet-Martí, 2009).

En la literatura revisada, hay trabajos similares en la medición de las relaciones que midieron el desempeño de trabajadores y de compradores. Por ejemplo, se verificaron las relaciones entre estas variables exógenas y la variable endógena de la espiritualidad en el lugar de trabajo en la ciudad de Lima (Castro & Ríos, 2020). Asimismo, existen investigaciones relacionadas con las cualidades personales del docente (Prieto et al., 2015a); el pensamiento estratégico en la gestión de las universidades del siglo XXI (Villalobos et al., 2011) y que y como evaluar el desempeño docente (Carlos-Guzmán, 2016).

Recopilación de datos

Una vez diseñado, validado y digitalizado el formulario se conversó con la coordinadora de la Carrera de la Administración de Empresas para que solicitara a la dirección de la tecnología y comunicación de la universidad TIC's que haga llegar por medio de correo electrónico institucional a cada uno de los profesores el formulario en mención. La recogida de datos se dio durante los meses de enero y junio de 2022. Al inicio se creó cierta expectativa e inmediatamente se tuvo la participación de cerca de 40 educadores, por lo que se realizó un insisto, finalmente fueron 291 profesores de las distintas facultades quienes contestaron el formulario.

Procedimiento de análisis de datos

Después de obtener las respuestas se descargó el reporte en Excel para realizar la tabulación de los datos y preparar la base de datos de acuerdo con el formato que acepta el programa estadístico utilizado. El análisis estadístico se lo realizó con el programa Smart PLS que es en la actualidad un instrumento más utilizado en el análisis multivariante en los estudios de las ciencias sociales cuando se modela un sistema ecuaciones estructurales (SEM) (Barroso et al., 2005).

Los modelos de ecuaciones estructurales pueden ser formativos o reflexivos dependiendo del efecto de la causalidad. En este estudio de caso se aplica un modelo reflexivo porque las variables latentes (no observadas) son causadas por variables manifiestas, observadas o indicadores. Se utilizó el SmartPLS por ser uno de los más adecuados para demostrar las relaciones entre variables latentes (Leyva & Olague, 2014; Ringle et al., 2015).

Además, se puede argumentar que en este tipo de estudios existen importantes avances de tal manera que se puede definir un modelo confirmatorio a la hora de comprender las relaciones causales entre variables y exploratorio cuando, a través del razonamiento, se identifican las posibles relaciones entre variables (Finn & Wang, 2014; Valdivieso, 2013; Henseler, 2018). En primer lugar, se presentan los datos demográficos del estudio, que se pueden observar en la Tabla 1.

Tabla 1

Variables demográficas

Cuestionarios Válidos 291	%	Relación laboral	%	Grupos por Edades	%	Facultad	%
				25 a 40 años	30%	Sociales	28%
Caballeros	53%	Titular	47%	41 a 50 años	28%	Empresariales	27%
				51 a 64 años	32%	Química	15%
Damas	47%	Contratado	53%	Mayores de 65 años	10%	Agronomía	16%
						Ing. Civil	13%

Nota: datos obtenidos una vez limpiados los cuestionarios se realizó la tabulación adecuada.

En el refinamiento de los cuestionarios, se validaron 291 que contenían las respuestas a las presuntas realizadas. Esta parte muestra que más participación tuvieron los caballeros. Otro aspecto analizado es la edad, que muestra que la mayoría de los profesores que participaron en el estudio son jóvenes. De igual forma la participación de los profesores se dio relativamente de acuerdo con el número de profesores que tiene cada facultad.

Evaluación del modelo de medición: fiabilidad y validez

La inferencia estadística se obtuvo de acuerdo con los procedimientos cuando se utiliza el programa estadístico SmartPLS. que de acuerdo con expertos primero se valoran las cargas externas, las mismas que presentan valores aceptables, según se muestra en la tabla 2, lo recomendado es (0,700) (Bollen & Long, 1992)

Tabla 2

Cargas externas

Pensamiento estratégico del Docente			Cualidades del Docente		
Preguntas	Cargas	Desviación estándar	Preguntas	Cargas	Desviación estándar
PED-1	0,918	0,364	CPD-1	0,947	0,359
PED-2	0,948	0,331	CPD-2	0,964	0,327
PED-3	0,908	0,412	CPD-3	0,925	0,345
PED-4	0,796	0,537	CPD-4	0,937	0,315
PED-5	0,935	0,323	CPD-5	0,929	0,349
PED-6	0,956	0,283	CPD-6	0,901	0,350
PED-7	0,947	0,331	CPD-7	0,923	0,307
PED-8	0,909	0,377	CPD-8	0,937	0,341
Espiritualidad del Docente			Desempeño laboral del Docente		
Preguntas	Cargas	Desviación estándar	Preguntas	Cargas	Desviación estándar
EDD-1	1,073	0,647	DLD-1	0,965	0,286
EDD-2	0,895	0,350	DLD-2	0,947	0,303
EDD-3	0,872	0,356	DLD-3	0,952	0,276
EDD-4	0,873	0,372	DLD-4	0,928	0,313
EDD-6	0,710	0,528	DLD-5	0,920	0,348
EDD-5	0,913	0,354	DLD-6	0,938	0,315
EDD-7	0,828	0,389	DLD-7	0,976	0,235
EDD-8	0,888	0,417	DLD-8	0,976	0,236

Nota: datos obtenidos de la tabulación, donde muestra las cargas externas de los encuestados.

La validez convergente “es el grado en que los indicadores reflejan el constructo, es decir, si miden lo que pretenden medir”. Al respecto Bollen & Long, (1992), afirma que cuando se aplica un modelo reflexivo “este se considera como un modelo de medición donde los indicadores de la variable latente son competitivos y representativos entre sí mismos y las manifestaciones de las variables latentes sufren un cambio, el mismo se reflejará en todos sus indicadores”

Tabla 3

Validez convergente, fiabilidad compuesta

Constructos C	Alpha de Cronbach	rho_A	Fiabilidad compuesta	Varianza media extraída (AVE)
Pensamiento estratégico Docente	0,976***	0,978	0,977	0,839
Cualidades del Docente	0,982***	0,982	0,982	0,871
Espiritualidad del Docente	0,969***	0,973	0,967	0,786
Desempeño laboral del Docente	0,987***	0,987	0,987	0,903

Nota: en la fiabilidad y validez de los constructos se recomienda un Alpha de Cronbach igual o superior a 0,700 (Taber, 2018). Una rho_A igual o superior al 0,700, de igual forma los valores de la fiabilidad compuesta. No así. La varianza extraída media AVE que debe de tener valores iguales o superiores a 0,50 (Henseler et al., 2016).

Entre los valores observados, el coeficiente alfa de Cronbach es el valor más interesante ya que mide, valora y valida la consistencia interna y del constructo de una escala. En otras palabras, el coeficiente Alfa de Cronbach es una medida de la correlación de los indicadores (preguntas) y el constructo (variables endógenas y exógenas) del modelo propuesto.

Tabla 4

Indicadores de bondad de ajuste en el modelo estructural

	Índices de ajuste	Valor recomendado	Referencia
SRMR	0,044	< .08	Hu y Bentler (1999)
d_ULS	1,024	> .90	Cabello et al. (2010)
d_G	NA	> .80	Hu y Bentler (1999)
Chi-cuadrado	NA	< 5	Hu y Bentler (1999)
NFI	NA	< .90	Bentler y Paul (1996)

Nota: RMSEA: Error cuadrático medio de aproximación de la raíz. d_ULS Criterios de ajuste exacto (elevar al cuadrado la distancia euclidiana). d_G Criterios de ajuste exacto; Chi-cuadrado es la relación entre chi-cuadrado y grados de libertad; NFI: Índice de ajuste normado. Los criterios propuestos se encuentran en su etapa inicial de investigación, no se comprenden completamente (por ejemplo, los valores umbral críticos) y, a menudo, no son útiles para PLS-SEM. NA= No aplica.

Lo mostrado en la tabla 4 son resultados que indican que el modelado tiene un buen nivel de ajuste de acuerdo con la recomendación de los expertos, que valoran la diferencia entre la correlación observada y la correlación pronosticada (SRMR) siglas en inglés. La referencia de un buen nivel de ajuste se cuándo la SRMR da valores por debajo de 0,08. En el caso de este estudio, el nivel de ajuste fue de 0,044. Este sería un buen nivel de ajuste, con lo que se puede decir que esta investigación es confirmatoria (Henseler, 2018).

Tabla 5

Criterio de Fornell-Larcker: Matriz de correlación de constructos y raíz cuadrada de AVE

Validez discriminante Larcker	Criterio de Fornell y Larcker				Mediante la relación Heterotrait-Monotrait (HTMT)					
	Constructos	CPD	DLD	EDD	PED	Constructos	CPD	DLD	EDD	PED
CPD	0,933					CPD				
DLD	0,866	0,950				DLD	0,865			
EDD	0,812	0,753	0,887			EDD	0,805	0,744		
PED	0,890	0,908	0,772	0,916		PED	0,889	0,908	0,761	

Nota: La validez discriminante por los criterios de Fornell y Larcker recomienda que los valores diagonales sean mayores entre los valores verticales y horizontales. De acuerdo con los criterios HTMT, los valores no deben ser mayores de 0,80.

En la tabla 5 se muestra otra prueba que satisface el modelo es validez discriminante propuesta por Fornell & Larcker, (1981) se prueba así que los constructos que no tienen ninguna relación entre sí, es decir, los indicadores empleados (preguntas) miden perfectamente a cada constructo. La observación más sencilla conste en verificar qué los valores en negrita no sean inferiores vertical y horizontalmente.

Resultados

Prueba de hipótesis

En el modelado de ecuaciones estructurales, hay que discernir y evaluar los efectos de las variables que actúan sobre un resultado específico a través de múltiples vías causales. Como tal, el análisis path está sujeto al mismo conjunto de suposiciones que la regresión lineal, así como algunas restricciones adicionales que describen el patrón permitido de relaciones entre variables (Cepeda et al., 2016). En el proceso se tuvieron que realizar varias mediciones para la evaluación hipotética del modelo de ecuaciones estructurales; entre ellos se encuentran los coeficientes de regresión estandarizados. Con ellos, se demuestra la fuerza de las correlaciones entre constructos (coeficientes de trayectoria o betas), el signo algebraico y la magnitud de la significación estadística (valor p) tal como se presenta en la tabla 6.

Tabla 6

Resultado de la hipótesis – evaluación del modelo estructural.

Hipótesis	Relación entre Construcciones	Coefficientes de trayectoria	Importancia	valor t	p-valor
H1	PED-> DLD	0,648	***	10,149	0,000
H2	PED -> EDD	0,235	Ns	1,470	0,142
H3	CPD-> EDD	0,603	***	3,631	0,000
H4	CPD-> DLD	0,244	***	3,448	0,001
H5	EDD -> DLD	0,056	Ns	1,176	0,240

Nota: valores obtenidos después de iniciar el programa SmartPLS en el comando Bootstrapping (Ringle et al., 2015).

Como se observa en los datos de la Tabla 6, la relación preestablecida entre las variables representadas en la hipótesis H1, el pensamiento estratégico de los docentes y su relación con el desempeño laboral del docente ofrece una beta de (0,648) y un valor p muy significativo (0,000). La hipótesis H2 que relaciona el pensamiento estratégico de los docentes con la espiritualidad de los docentes, arroja un valor beta de (0,235) con un valor p (0,142) estos valores nos indican que no es significativa esta correlación.

Los resultados de la hipótesis H3 estudiaron la relación entre las cualidades personales del docente y la espiritualidad del docente. Se mostró con un coeficiente de trayectoria de (0,603) y un valor p (0,000), siendo también altamente significativo. La siguiente comprobación tiene que ver con la hipótesis H4, que mide la relación entre las cualidades personales de los docentes y el constructo desempeño laboral del docente con una beta estadísticamente significativa (0,244) y un valor p (0,001).

Finalmente, se analiza el resultado entre los constructos espiritualidad del docente y el desempeño laboral del docente en la hipótesis H5 con una beta de (0,056) y un valor p de (0,240) dando como resultado que estadísticamente no significativa esta correlación.

En resumen, los resultados muestran que los docentes han desarrollado sus habilidades relacionadas al pensamiento estratégico donde como resultados deben de producir documentos físicos o digitales para demostrar su desempeño laboral a través de las actividades académicas y extracurriculares, en ese sentido se acepta la hipótesis 1 y no se acepta la hipótesis 2.

Por otro lado, las cualidades personales de los docentes afectan positiva y significativamente la espiritualidad de los docentes y de igual manera su desempeño laboral, en conclusión, se aceptan las hipótesis 3 y 4. En el análisis de la

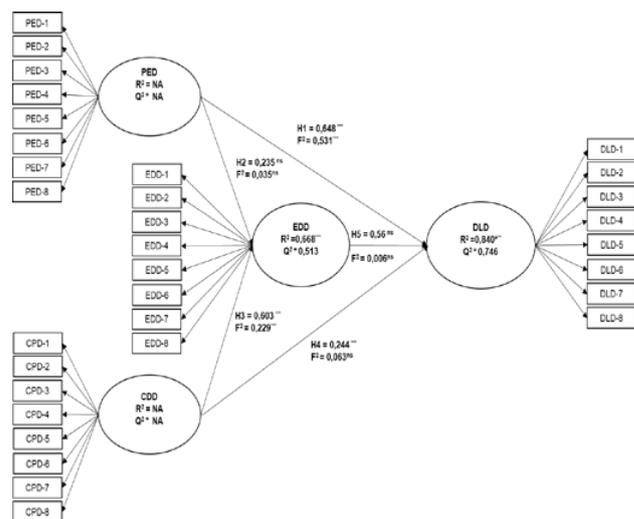
hipótesis 5, los valores dados no satisfacen por lo que no es aceptada. Para concluir con el análisis del modelo estructural, en la siguiente ilustración se presenta los valores referidos a la naturaleza confirmatoria del modelo, así como su calidad.

Evaluación del modelo estructural, análisis de sensibilidad y relevancia confirmatoria

En la ilustración 2, dentro de los constructos que miden los predictores de la espiritualidad y el desempeño laboral del docente, se obtuvo la siguiente lectura: dentro del resumen de la varianza explicada (R^2) el caso de la espiritualidad del docente con una R^2 (668), se confirma el 60% del modelo se basa en este constructo, es decir, su nivel es bueno según (Stern et al., 2017). Por otro lado, el nivel confirmatorio del desempeño laboral del docente, con un valor de R^2 (0,840), es significativo según Streukens & Leroi, (2016), que sugieran al menos un valor mayor o igual a 0,10. Es decir, un valor mínimo se considera el 10% del modelo.

Ilustración 2

Resumen del modelo estructural R^2 , análisis de sensibilidad F^2 y relevancia predictiva Q^2



Nota: En el análisis de sensibilidad (F^2), se buscó demostrar si hubo efectos estadísticamente significativos y relevantes debido a la incorporación de estos constructos en el modelo.

Así, por ejemplo, los efectos entre los constructos pensamiento estratégico del docente

con el desempeño laboral del docente con un valor de (0,531) presentan un efecto fuerte, y con la espiritualidad del docente un valor pequeño de (0,035), es decir, no significativo. Por otro lado, la interacción entre las cualidades del docente y la espiritualidad, con un valor de (0,229), da como resultado un efecto fuerte; y con el desempeño laboral docente un valor de (0,063) es decir, una relación moderada. El efecto, de la espiritualidad con el desempeño laboral docente con un valor de (0,006) no determina que esta relación no es significativa.

Para finalizar la evaluación del modelo estructural, se examinó la relevancia confirmatoria (Q^2), recordando que existe una regla general que indica que un modelo tiene relevancia predictiva siempre que $Q^2 > 0$. Como se puede observar, los resultados de la gráfica 1 indican que todos los valores de los constructos endógenos son mayores que cero; en consecuencia, se concluye que el modelo tiene relevancia confirmatoria.

Conclusión

Con estos resultados, se define que el modelo tiene relevancia confirmatoria, es decir, se confirma que la espiritualidad y el desempeño laboral docente están determinados por el pensamiento estratégico. En ese sentido y de acuerdo con la literatura revisada el pensamiento estratégico es predictor del desempeño laboral debido a que los docentes en sus funciones sustantivas deben de planificar, organizar, controlar y dirigir de mejor manera las tareas que se propongan realizar en cada periodo académico. El pensamiento estratégico tiende a ser asociado de diversas maneras con temas como la innovación y la ventaja competitiva dentro de las organizaciones así se encuentra en la literatura cuando se estudia la cadena de valor que es un tema muy relevante dentro del estudio de las organizaciones (Alburquerque et al., 2013).

Al confirmarse que el pensamiento estratégico es un predictor del desempeño laboral docente, lo que hace es demostrar que esta habilidad es un referente para la toma de decisiones que se viene aplicando en la mayoría

de las organizaciones. En otras palabras, con el desarrollo de esta habilidad se asegura que el ser humano utiliza de forma habitual el pensamiento estratégico y de hecho la creatividad para obtener los resultados esperados sobre determinadas actividades curriculares previamente establecidas. En el contexto educativo al aplicar estas habilidades e instrumentos conjuntamente se obtienen resultados superiores que se reflejan posteriormente en la evaluación del docente, el rendimiento académico de los estudiantes y en la acreditación de la carrera o de la IES.

Sobre las cualidades de los docentes, en este estudio no solo se analizaron ciertas características que permitieron reconocer en un docente el hecho de poseer capacidad intelectual para utilizar estructuras cognitivas como base para desarrollar el proceso de enseñanza aprendizaje. Los docentes participantes de este estudio demostraron que se requiere el cultivo de cualidades personales y profesionales con miras a influir en el estudiante y motivarlo hacia la acción educativa y de una forma general alzar el nombre de la institución en la que labora y ser así referente para otros compañeros de trabajo dentro y fuera de la institución. Es decir, que no basta con parecer ser un buen docente, sino que se tiene que ser, en fin, se consideró que los valores humanos aplicados por el docente en torno a su propia práctica resultan significativos en una investigación educativa.

Con relación al elemento de la espiritualidad, se puede argumentar que los docentes, a pesar de advertir la necesidad de expresar su inclinación espiritual en el lugar de trabajo, perciben que este aspecto de su vida sería fácilmente confundido con una convicción religiosa. Por esta razón, considerando que los convencimientos religiosos no son adecuados para el lugar de trabajo, el docente tiende a no expresar ningún aspecto espiritual y prefiere adaptarse a un comportamiento formal socialmente aceptado.

Además, los profesores no cuentan con los espacios requeridos para expresar su espiritualidad en su lugar de trabajo, ya que, debido a la escasez de estudios científicos

relacionados a esta temática, las autoridades académicas no cuentan con un sustento objetivo para promover la identificación de estos lugares adecuados.

El desempeño laboral del docente está ligado a las estrategias didácticas activas donde se consideran las cualidades y competencias que tiene un profesor las mismas que le permitirán ser bien valorados y reconocidos por los estudiantes. Dentro del ámbito educativo formal hablar sobre el desempeño docente implica abordar un tema que forma parte de la cotidianidad, Es hablar de la función docente, capacidad docente, perfil docente, competencia docente, desarrollo profesional docente, práctica de enseñanza, y protagonismo docente, las misma que constituyen verdaderas dimensiones para ser estudiadas.

En resumen, su eje de sustentación es la cultura que requiere como condición necesaria del pensamiento y de la búsqueda de la verdad, mediante la docencia, vinculación e investigación (Galbán & Ortega, 2021). En el cumplimiento de estas funciones sustantivas se involucra la decencia, la honestidad e integridad de sí mismo que se entiende son valores que hacen que un docente sea consciente de la propia dignidad humana en su rol de formador de profesionales.

Este estudio aporta a las diferentes disciplinas relacionadas con campo de las ciencias sociales y humanas, en el análisis de los fenómenos administrativos y organizacionales. Se recomiendan futuras líneas de investigación que apliquen modelos de estudio comportamentales, como la teoría del comportamiento planificado, a las disciplinas empresariales, como la administración de empresas, los estudios organizacionales, y la educación empresarial, profundizando de tal forma el conocimiento de las dinámicas emocionales en el contexto de las empresas.

Agradecimiento: Esta investigación ha sido parcialmente financiada por el vicerrectorado de Investigación de la Universidad Técnica de Machala adentro del proyecto de investigación “Consumo y Producción Sostenibles: Actitudes ambientales y

conducta sostenible en el Ecuador”, Resolución Nro. 259/2022. Así mismo, se agradece a cada uno de los docentes que participaron en el desarrollo de este estudio, de manera particular en el llenado de los formularios distribuidos a traves de su correo electrónico institucional. Por otra parte, agradecer a la dirección de tecnología y comunicación de la Universidad Técnica de Machala debido a que sin su valioso aporte no hubiera sido posible iniciar este estudio.

Referencias bibliográficas

- Akter, S., Fosso Wamba, S., & Dewan, S. (2017). Why PLS-SEM is suitable for complex modelling? An empirical illustration in big data analytics quality. *Production Planning and Control*, 28(11–12), 1011–1021. <https://doi.org/10.1080/09537287.2016.1267411>
- Alburquerque, A., Barba, A., & Montoya, M. (2013). Pensamiento estratégico: reflexiones, propuestas y evidencias empíricas. *Administración y Organizaciones*, 16(30), 1–14.
- Arias-Gallegos, W. L., Macias-salinas, M., Muñoz-Shimizu, E., & Arpasi-Catacora, S. (2013). Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador. *Revista de Investigación (Arequipa)*, 4(1), 9–33.
- Ashmos, D., & Duchon, D. (2000). Spirituality at Work a conceptualization and mesure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2016). Spirituality at Work: A Conceptualization and Measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Barroso, C., Cepeda, G., & Roldan, J. (2010). Applying maximum likelihood and PLS on different sample sizes: Studies on SERVQUAL model and employee behavior model. In W. H. Esposito Vinzi V., Chin W., Henseler J. (Ed.), *Handbook of Partial*

Least Squares. Springer Handbooks of Computational Statistics (pp. 427–447). Springer Nature. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_20

- Barroso, C., Cepeda, G., & Roldan, J. L. (2005). Investigar en economía de la empresa ¿partial least squares o modelos basados en la covarianza? In J. L. Roldan (Ed.), *XIX Congreso Anual y XV Congreso Hispano Francés de AEDEM* (Issue 4, pp. 1–10). Universidad de Sevilla Departamento de Economía de Empresas.
- Biglia, B., & Bonet-Martí, J. (2009). La construcción de narrativas como método de investigación psico-social. *Prácticas de escritura compartida. Forum: Qualitative Social Research, 10*, 1–25.
- Boero, M. E., Caviglia, M. L., Monteverdi, R., Braida, V., Fabello, M., & Zorzella, L. M. (2005). Spirituality of health workers: A descriptive study. *International Journal of Nursing Studies, 42*(8), 915–921. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2004.11.007>
- Bollen, K., & Long, S. (1992). Tests for Structural Equation Models: Introduction. *Sociological Methods & Research, 21*, 123–131. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002001>
- Calderón-De La Cruz, G. A., Juárez-García, A., Enrique, J., & Terbullino, T. (2020). Consideraciones en el estudio de la espiritualidad en el trabajo: Evidencia preliminar del cuestionario de espiritualidad en el trabajo en docentes peruanos. *Revista Teoría y Práctica, 2*(1), 1–6. <http://revistateoriaypractica.com/index.php/rtyp/index>
- Carlos-Guzmán, J. (2016). ¿Qué y cómo evaluar el desempeño docente? Una propuesta basada en los factores que favorecen el aprendizaje. *Propósitos y Representaciones, 4*(2), 285–358. <https://doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.124>
- Castro-González, S., & Ríos-Pérez, E. (2020). Estrategia gerencial para logra ventajas competitivas en las empresas comerciales: la espiritualidad en el ambiente de trabajo. *Helios, 4*(2), 1–21. <https://doi.org/10.22497/Helios.42.4209>
- Cepeda, G., Henseler, J., Ringle, C., & Roldán, J. L. (2016). Prediction-oriented modeling in business research by means of PLS path modeling: Introduction to a JBR special section. *Journal of Business Research, 69*, 4545–4551. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.03.048>
- de Franco, M. J. (2012). El pensamiento estratégico en los gerentes basado en la filosofía de los institutos autónomos del sector público. *Daena: International Journal of Good Conscience, 7*(3), 46–58.
- Figueroa, A. J. (2018). Pensamiento estratégico y gestión organizacional: claves para el análisis y diagnóstico en un entorno competitivo. *Revista Universitaria Ruta, 20*.
- Finn, A., & Wang, L. (2014). Formative vs. reflective measures: Facets of variation. *Journal of Business Research, 67*(1), 2821–2826. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2012.08.001>
- Fornell, C., & Larcker, D. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research, 18*, 382–388.
- Fradelos, E. C., Kapsiocha, E., Tzavella, F., Kastanidou, S., Tsaras, K., Papagiannis, D., & Papatthasiou, I. v. (2019). Factors Associated with Psychological Distress in University Students and the Relation to Emotional Intelligent and Spirituality: a Cross-sectional Study. *Materia Socio-Medica, 31*(4), 262. <https://doi.org/10.5455/MSM.2019.31.262-267>
- Galbán, S., & Ortega, C. (2021). Cualidades y competencias del profesor universitario: la visión de los docentes. *Revista*

- Panamericana de Pedagogía Saberes y Quehaceres Del Pedagogo*, 31(1), 63–78. <https://orcid.org/0000-0003-2709-2024>
- García-Valdés, M., & Suarez-Marín, M. (2013). El método Delphi para la consulta a expertos en la investigación científica. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 253–267. <http://scielo.sld.cu>
- Gardner, F. (2020). Social work and spirituality: Reflecting on the last 20 years. *Journal for the Study of Spirituality*, 10(1), 72–83. <https://doi.org/10.1080/20440243.2020.1726054>
- Gibson, J. (2009). Cualidades de un docente excelente. *Revista En Educación En Ciencias de La Salud*, 6(1), 51–59. www.udec.cl/ofem/recs
- Gilligan, P., & Furness, S. (2006). The Role of Religion and Spirituality in Social Work Practice: Views and Experiences of Social Workers and Students. *The British Journal of Social Work*, 36(4), 617–637. <https://doi.org/10.1093/BJSW/BCH252>
- Gómez López, L. F., & Valdés, M. G. (2019). La evaluación del desempeño docente en la educación superior. *Propósitos y Representaciones*, 7(2). <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.255>
- Guerrero-González, F. (2022). La filosofía y las ciencias administrativas en la gestión de la educación. Una colaboración ineludible. *Sincronía Revista de Filosofía, Letras y Humanidades*, XXVI(82), 1–18. <https://doi.org/10.32870/sincronia.axxvi.n82>
- Hair, J. J., Hult, T., Ringle, C., Sarstedt, M., Apraiz, J., Cepeda, G., & Roldán, J. L. (2019). *Manual de Partial Least Square Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (OmniaScience Scholar - España, Ed.; Segunda). SAGE Publishing. <https://doi.org/10.3926/oss.37>
- Henseler, J. (2018). Partial least squares path modeling: Quo vadis? *Quality and Quantity*, 52(1). <https://doi.org/10.1007/s11135-018-0689-6>
- Henseler, J., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). Testing Measurement Invariance of Composites Using Partial Least. *International Marketing Review*. <https://doi.org/10.1108/IMR-09-2014-0304>
- Herrera-Sosa, K. (2005). Gestión estratégica para el sector público. Del pensamiento estratégico al cambio organizacional de David Arellano. *Gestión y Política Pública*, XIV(2), 403–412.
- Javanmard, H. (2012). The impact of spirituality on work performance. *Indian Journal of Science and Technology*, 5(1). <http://www.indjst.orgIndianJ.Sci.Technol>
- Joelle, M., & Coelho, A. M. (2019). The impact of spirituality at work on workers' attitudes and individual performance. *International Journal of Human Resource Management*, 30(7), 1111–1135. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1314312>
- Koenig, H. G. (2008). Concerns about measuring “spirituality” in research. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 196(5), 349–355. <https://doi.org/10.1097/NMD.0b013e31816ff796>
- Leyva, O., & Olague, J. (2014). Modelo de ecuaciones estructurales por el método de mínimos cuadrados parciales (Partial least square-PLS). In G. Sáenz, Karla & Tames (Ed.), *Métodos y Técnicas Cualitativas y Cuantitativas Aplicables a la Investigación en Ciencias Sociales* (pp. 480–497). Tirant Humanidades.
- Marques, J. (2008a). Spirituality at Work: internal growth with potential external challenges. *The Journal for Quality & Participation*, 31(3), 24–37. <https://www.researchgate.net/publication/270512154>
- Marques, J. (2008b). Spirituality at Work: Internal Growth With Potential External Challenges. *The Journal for Quality*

- and Participation*, 31(3), 24–27. <https://www.proquest.com/openview/4c21e45a740352fd0454e97806bf17bd/1?pq-origsite=gscholar&cbl=37083>
- Martínez, S., & Lavín, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *Congreso Nacional de Investigación Educativa*, 1–17.
- Moreno-Bastidas, G. R., & Pineda-López, R. del C. (2021). Cultura organizacional y desempeño docente en instituciones públicas de Educación Superior. *Economía y Negocios*, 12(2), 32–51. <https://doi.org/10.29019/eyn.v12i2.853>
- Orozco-Inca, E., Jaya-Escobar, A., Ramos-Azcuy, F., & Gerra-Bretaña, R. (2020). Retos a la gestión de la calidad en las instituciones de educación superior en Ecuador. *Educacion Médica Superior*, 34(2), 1–13. <https://orcid.org/0000-0003-1748-7866><https://orcid.org/0000-0002-0561-6678>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, mayrene. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, XVI(3), 493–505. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28016320010>
- Pérez, J. (2007). Estudio exploratorio sobre el tema de la espiritualidad en el ambiente laboral. *Anales de Psicología*, 23(1), 137–146. www.um.es/analesps
- Prado, C. (2019). Espiritualidad y sistema educacional chileno: un acercamiento urgente. *Revista de Educación Religiosa*, 2(1), 37–60.
- Prez-Zapata, J., & Cortez-Ramirez, Juan. (2009). Medición y validación del desempeño organizacional como resultado de acciones de aprendizaje. *Revista Ciencias Estratégicas*, 17(22), 251–271.
- Prieto, M., Mijares, B., & Llorent, V. (2015a). Cualidades del docente para la planificación curricular desde la perspectiva de los propios docentes y de sus estudiantes. *Revista de Docencia Universitaria*, 13(1), 157–179.
- Prieto, M., Mijares, B., & Llorent, V. J. (2015b). Cualidades del docente para la planificación curricular desde la perspectiva de los propios docentes y de sus estudiantes universitarios. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 13(1), 157–179. <https://doi.org/10.4995/REDU.2015.6439>
- Quintero, J., & Sánchez, J. (2006). La cadena de valor: Una herramienta del pensamiento estratégico The Value Chain: A Strategic Thought Tool. *Telos*, 8(3), 377–389.
- Ramírez, L., & Fernández, J. (2020). Entornos virtuales de aprendizaje: usabilidad y alcance en la formación de competencias profesionales del área educativa. *Revista Digital FILHA*, 15(22), 1–21. <https://orcid.org/0000-0002-8113-2368>
- Ringle, C., Wende, S., & Becker, J. M. (2015). SmartPLS 3.3 Boenningstedt. In *Programa Estadístico SmartPLS*. <http://www.smartpls.com>
- Rodríguez-Mateo, H., García-Silva, D., & Rodríguez-Trueba, J. (2018). Variables socioafectivas y la eficacia en la labor del docente. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2.
- Rodríguez-Siu, J. L. (2020). Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario. *INNOVA Research Journal*, 5(2), 186–199. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Roso-Sánchez, A., & Flores-Garay, A. (2019). Liderazgo organizacional como elemento clave para la dirección estratégica. *AIBI Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 7(2), 62–67.

- Roveda, A. (2007). ¿Es posible la formación de un pensamiento estratégico en las escuelas de comunicación y de periodismo? *Signo y Pensamiento*, 26(51), 99–107. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-48232007000200009&script=sci_arttext&tlng=es
- Salgado-Lévano, A. C. (2017). Espiritualidad y educación: retos y desafíos en la formación universitaria de estudiantes de psicología. . . . Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/322642323_Espiritualidad_y_educacion_ret_Os_y_desafios_en_la_formacion_universitaria_de_estudiantes_de_psicologia *Epistemología de La Espiritualidad.*, 1–27. <https://www.researchgate.net/publication/322642323>
- Santos-Del Real, A. (2012). Evaluación docente. *Educación Química*, 23(2), 200–204. www.sep.gob.mx/es/sep1/C0570511
- Streukens, S., & Leroi-Werelds, S. (2016). Bootstrapping and PLS-SEM: A step-by-step guide to get more out of your bootstrap results. *European Management Journal*, 34(6), 618–632. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2016.06.003>
- Sullivan, G., & Artino, A. (2013). Analyzing and Interpreting Data From Likert-Type Scales. *Journal of Graduate Medical Education*, 5(4), 541–542. <https://doi.org/10.4300/jgme-5-4-18>
- Taber, K. S. (2018). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in Science Education*, 48(6), 1273–1296. <https://doi.org/10.1007/s11165-016-9602-2>
- Trevisan, A., & Borin, L. C. (2018). A espiritualidades na formacao de professores em tempo de catastrophe: consideracoes a partir de Victor Frank. *Conjectura Filosofia e Educação*, 23(especial ética y religión), 78–95. <https://doi.org/10.18226/21784612.v23.especial.3>
- Valdivieso Taborga, C. E. (2013). Comparación de los modelos formativo, reflexivo y de antecedentes de evaluación estudiantil del servicio de docencia. *Revista de Métodos Cuantitativos Para La Economía y La Empresa*, 16(1), 95–120.
- Villalobos, J. G., Lorena Álvarez, A., & Ruesga, J. P. (2011). Espiritualidad organizacional y pensamiento estratégico en la gestión de las universidades del siglo XXI. In *Omnia Año* (Vol. 17, Issue 2).
- Vizcaino, A., López, C., & Klimenko, oleana. (2018). Creencias de autoeficacia y desempeño docente de profesores universitarios. *KATHARSIS*, 25(enero-junio 2028), 75–93. <http://revistas.iue.edu.co/index.php/katharsis>
- Whitehill, A. M. (1991). *Japanesse Management: Tradition and trnsition* (Primera, Vol. 1). Taylor Francis.