

## LA GRATITUD Y LA PERCEPCIÓN DE EQUIDAD EN EL TRABAJO COMO PREDICTORES DE LA MOTIVACIÓN LABORAL EN UNA AGENCIA BANCARIA DE AREQUIPA

### GRATITUDE AND EQUITY PERCEPTION AT WORK AS PREDICTORS OF LABOR MOTIVATION IN A BANK AGENCY AT AREQUIPA

*Carla F. Menautt Champi, Stephano A. Checa Cano y Walter L. Arias Gallegos*  
Universidad Católica San Pablo, Arequipa, Perú

#### **Resumen**

En el presente estudio se analizan las relaciones entre la gratitud, la percepción de equidad en el trabajo y la motivación laboral, además de valorar los efectos de las dos primeras variables en la tercera. Se trabajó con una muestra de 52 trabajadores de una agencia bancaria de la ciudad de Arequipa, y se aplicaron tres instrumentos: la Escala de gratitud de Alarcón, un Cuestionario de Percepción de la Equidad en el trabajo, especialmente diseñada y validada para este estudio, y el Inventario de Motivación Laboral diseñado sobre la base de la teoría de Antonio Pérez López. Los resultados indican que la gratitud no se relaciona con la motivación laboral y solo se relaciona de manera débil con la percepción de equidad. El análisis de regresión determinó que dos dimensiones de la gratitud predicen la motivación laboral trascendente.

*Palabras clave: Gratitud, percepción de equidad, motivación laboral, conducta organizacional positiva.*

#### **Abstract**

*In the present study we analyzed the relationship between gratitude, perception of equity at work and labor motivation, in addition are valued the effects of the first two variables in the third. We worked with a sample of 52 workers of a bank agency located in Arequipa city and three instruments were applied: The Scale of Gratitude of Alarcón, a Questionnaire for Perception of Equity at Work, especially designed and validated for this study and the Inventory*

*of Labor Motivation designed on the basis of the theory of Antonio Pérez López. The results indicate that the levels of gratitude is not related with the labor motivation and only relates in a weak way to the perception of equity. The regression analysis determined that the two dimensions of the gratitude predict the transcendent labor motivation.*

*Key words: Gratitude, perception of equity, labor motivation, positive organizational behavior.*

## **Introducción**

El surgimiento de la psicología positiva en el siglo XXI, ha traído consigo, una estela de, cada vez más numerosas investigaciones, sobre temas que ha promovido esta nueva corriente psicológica. En este contexto, la gratitud ha sido un fenómeno que ha capturado la atención de varios investigadores, que se han avocado a su análisis en función del bienestar subjetivo (Wood, Froh & Geraghty, 2010), la psicoterapia (Bono & McCullough, 2006), la espiritualidad (Thurackal, Corveleyn & Dezulter, 2016), la salud (Wood, Maltby, Gillett, Linley & Joseph, 2008), entre otros temas. De hecho, la gratitud se ha relacionado positivamente con diversas emociones positivas como la felicidad (Watkins, Woodward, Stone & Kolts, 2003), la inteligencia emocional (Salvador, 2014), el perdón (Bono & McCullough, 2006), el sentido de coherencia (Lambert, Graham, Finchman & Stillman, 2009), la conducta prosocial (McCullough, Kilpatrick, Emmons & Larson, 2001), etc.; e inversamente con emociones negativas como la depresión (Sin, Della Porta & Lyubomirsky, 2011), la ansiedad (Niven, 2011) y diversos desórdenes psicopatológicos (Fredrickson, 2009).

Las primeras referencias sobre la gratitud provienen del campo de la filosofía clásica y la teología patristica (Echavarría, 2008), sin embargo, solo recientemente, se ha investigado la gratitud siguiendo criterios rigurosos en términos de medición y comprobación empírica de los supuestos en torno a los cuales se aborda este tema. Existen en ese sentido, diversos criterios a través de los cuáles se puede medir la gratitud, como son su intensidad, frecuencia, amplitud y densidad (Moyano, 2011).

A nivel global, los pioneros en este campo han sido Robert Emmons y Michael McCullough (McCullough, Emmons, & Tsang, 2002), mientras que a nivel nacional, si bien Walter Blumenfeld publicó el primer trabajo sobre gratitud en 1962 (citado por Alarcón, 2014), el principal promotor de los estudios sobre gratitud ha sido Reynaldo Alarcón. De hecho, en los últimos años, solo hay tres artículos nacionales publicados sobre este tema (véase, Caycho, 2011; Alarcón, 2014; Alarcón & Caycho, 2015), y ninguno sobre la gratitud en contextos laborales. En ese sentido, el presente artículo de investigación aborda el tema de la gratitud desde un contexto organizacional, y en relación con dos variables:

la percepción de equidad y la motivación laboral; con las que se pretende vincular la gratitud como variable predictora de la motivación. Por tanto, este trabajo se ubica dentro del enfoque conocido como Conducta Organizacional Positiva (Salanova, Martínez y Llorens, 2005). Aunque en Lima, existen diversos estudios sobre psicología positiva, éstos han versado predominantemente sobre la felicidad y fuera del terreno de la psicología organizacional (véase Alarcón, 2009); en cambio en Arequipa, los estudios realizados sobre la felicidad, se han orientado más por temáticas propias del ámbito laboral (véase Gamero, 2013; Arias, Masías, Muñoz & Arpasi, 2013; Arias, Masías & Justo, 2014).

El presente estudio, constituye por tanto el primer trabajo de investigación publicado en Arequipa que toca el tema de la gratitud en general, y dentro de un contexto organizacional, de manera más particular. A continuación, se hará una breve revisión de cada una de las variables de estudio.

## **Gratitud**

La gratitud puede ser definida como una emoción positiva e intensa que implica el reconocimiento de un beneficio dado, por un ser ajeno a la persona que es beneficiada (Fredrickson, 2009). Este ser puede tener una naturaleza muy diversa, es decir que, puede ser un animal, una persona humana o una persona divina (Dios). Ubicada en la categoría de los afectos, la gratitud se puede manifestar en tres niveles: como emoción, como rasgo afectivo y

como estado anímico o humor (Moyano, 2011). La teoría de Fredrickson (2004) por ejemplo, señala que al ser la gratitud una emoción positiva, favorece la ampliación de los recursos emocionales de la persona, lo que le permite desarrollar una visión más optimista y benevolente del mundo. Un estudio recientemente hecho en Perú, con estudiantes universitarios, reportó que la felicidad se relacionaba con la gratitud y que la reciprocidad predice significativamente la felicidad (Alarcón y Caycho, 2015).

En ese sentido, la gratitud se ha relacionado con la inteligencia emocional, de modo que la regulación emocional, como componente de la inteligencia emocional, predice de manera positiva la gratitud (Salvador, 2014). Otros autores, consideran la gratitud como un afecto moral que cumple tres funciones moralmente relevantes: barómetro moral, motivador prosocial y refuerzo moral (Emmons & Sheldon, 2002).

Según Peterson y Seligman (2004) la gratitud es una fortaleza ubicada dentro de la virtud de la trascendencia, junto con la esperanza, el humor, la espiritualidad y la apreciación de la belleza. Como tal, es un componente del carácter, un rasgo de la personalidad que distingue a unas personas de otras. En ese sentido, diversos estudios han encontrado que las personas agradecidas, tienen una visión más optimista de la vida y conciben lo que poseen como un regalo, lo que hace que tengan mayor desprendimiento de las cosas materiales, y por tanto

sean más generosas (Caycho, 2011). Sin embargo, la generosidad no debe confundirse con la gratitud, ya que la primera es una conducta prosocial que propicia el bienestar de los demás, es decir, no tiene condicionantes previos, simplemente ocurre como un acto de altruismo. Mientras que la dinámica de la gratitud debe cumplir ciertas condiciones: a) la persona agradecida recibe un beneficio, b) la persona que ha sido beneficiada con algo, debe poder reconocer el agente que le ha beneficiado, y c) el beneficio recibido debe ser percibido como regalo. Por el contrario, si la persona no recibe nada, no puede reconocer a su benefactor, o si percibe que detrás de la dádiva, hay intereses subrepticios; la gratitud no se manifiesta como tal.

Alarcón (2014) señala que la gratitud es más intensa si la persona que recibe la dádiva tiene mayor necesidad, si el benefactor tiene menos obligación de brindar la ayuda recibida, y cuando la dádiva implica un costo mayor. Estas manifestaciones de la gratitud, implican dos cosas: por un lado, su vinculación con diversos fenómenos cognitivos, como percepción, razonamiento y memoria. La percepción está presente en el acto de reconocer e identificar tanto a la dádiva como al benefactor, mientras que el razonamiento comprende la toma de conciencia de los componentes involucrados en la gratitud. La memoria en cambio, se relaciona con la extensión del sentimiento de gratitud en el tiempo, aún después de haber dado muestras de agradecimiento (Seligman, 2006), y se vivencia como una obligación moral.

En ese sentido, y como segunda consideración, la teoría de Alarcón (2014) propone que la gratitud es una reacción emocional, es decir que aparece solo cuando se da un beneficio, dádiva o regalo a alguien, cumpliendo los criterios previamente mencionados. Asimismo, el autor, distingue tres componentes de la gratitud: 1) la reciprocidad, que implica un estado emocional de corresponder a la persona de quien se recibe un beneficio o favor, 2) la obligación moral, que se define como un deber que tiene que cumplirse cuando se dé la oportunidad adecuada, y 3) la cualidad sentimental, que hace referencia a un sentimiento positivo en términos de deuda, pacto, convenio o contrato.

Son diversas las teorías que podrían brindar sustento teórico al intercambio que se produce como parte de la dinámica de la gratitud. Por un lado, las teorías sociales de la reciprocidad se basan en el equilibrio entre el liderazgo y la cohesión de grupo (Moliner, Martínez-Tur, Peiró, Ramos y Cropanzano, 2012), mientras que por otro lado, las teorías sistémicas toman como base la dinámica de las lealtades familiares, motivadas por los vínculos que se establecen entre los miembros de la familia (Boszormenyi-Nagy & Spark, 2003). Estas condiciones del intercambio y la reciprocidad propias de la gratitud, también pueden darse en contextos organizacionales; y dentro de un marco de la conducta organizacional positiva, ya registra algunas contribuciones en la gestión de los recursos humanos (Page, Govindji, Carter & Linley, 2008). Chan (2011) por ejemplo, ha reportado que la

gratitud puede reducir el síndrome de burnout en profesores de escuelas públicas de Hong Kong a la par que aumenta la satisfacción con la vida. Buote (2011) también ha señalado que la gratitud tiene efectos positivos en la satisfacción laboral y el sentido de comunidad entre los trabajadores. Sin embargo, una inquietud que motiva el presente estudio, es determinar si la gratitud y la percepción de la equidad laboral tienen efectos mensurables sobre la motivación laboral, dado que pueden darse diversas condiciones de injusticia tanto horizontal como verticalmente, lo cual también tendría un impacto directo en la motivación laboral.

### **Percepción de equidad en el trabajo**

Stacy Adams formuló la teoría de la equidad laboral para explicar la motivación del trabajador y su satisfacción laboral (Adams, 1963a). Esta teoría plantea que cuando un trabajador percibe que no hay equidad en el trabajo, como por ejemplo, con los sueldos, es decir, que un trabajador recibe más dinero que otro, a pesar de cumplir las mismas funciones y tener las mismas demandas laborales, el trabajador que se percibe como "afectado", empieza a desmotivarse y merma su nivel de satisfacción en el trabajo (Adams, 1963b). La inequidad empero, puede manifestarse de muy diversas formas, y no solo a través de los sueldos recibidos, ya que puede haber diversos motivos para hacer distinciones entre los trabajadores, como inequidad de género, discriminación racial, preferencias personales, favoritismos políticos, nepotismo, etc.

El fenómeno de la inequidad en el trabajo se relaciona con dos temas muy importantes en el contexto organizacional: la justicia y la corrupción. Estos dos aspectos forman parte del tema conocido como civismo organizacional, que es promovido cada vez más en las empresas, a raíz del impacto que ha tenido la promoción de la responsabilidad social corporativa (Altamirano-Velásquez, Rendón-Salazar & Sánchez-Riofrío, 2015). Vale decir, que el tema de la equidad en el trabajo, es una cuestión nuclear en el marco de los valores morales y de la ética en la empresa.

En ese sentido, no se puede obviar que las acciones empresariales se encuentran enmarcadas dentro de un contexto cultural que responde a dinámicas de políticas de poder que también se expresan en el entorno organizacional (Beltrán, 2012), o sea que las empresas muchas veces terminan reproduciendo los valores de una determinada sociedad, como expresión de la cultura. Sin embargo, las autoridades de la empresa o las figuras de poder, son las responsables de administrar las políticas organizacionales con justicia. Existen tres tipos de justicia en la empresa: la procedimental, la distributiva y la interaccional (Fernández, 2009). Estas implican que los procedimientos o acciones de la gestión empresarial son iguales para todos, que los bienes o beneficios se distribuyen de manera equitativa, y que el trato hacia los trabajadores es el mismo, sin importar de qué persona se trata.

Existen sin embargo, ciertos dinámicos, propios de las interacciones

sociales y de la estructura organizacional, que hacen poco probable que todas estas condiciones se cumplan en la empresa. Lo más importante empero, es promover conductas éticas en el trabajo como parte de una cultura cívica organizacional, ya que estas brindan un clima de trabajo apropiado, que reduce a su mínima expresión los celos y rivalidades entre los trabajadores.

Al respecto, es importante distinguir entre la equidad y la igualdad, pues por equidad se entiende, que «el reparto es justo cuando se percibe una cierta proporcionalidad entre lo que uno pone y lo que espera recibir, en comparación con los demás miembros que participan de una situación similar» (Barberá, Pastor, Martínez, & Castaño, 1990, p. 482). La igualdad en cambio, considera justo repartir por igual entre todos los sujetos implicados en un proceso de comparación social, con independencia de esfuerzos y aportaciones personales. Es este caso, una norma de justicia usada para el reparto justo es la necesidad.

Ahora bien, quienes están encargados de gestionar de manera equitativa las políticas, las normas y los procedimientos organizacionales, son las personas que ostentan el poder en la empresa, vale decir, los gerentes, los directivos y los jefes. El poder puede ser definido como el control que tiene una persona sobre los demás, sobre sí mismo, sobre recursos materiales y económicos en la empresa (Rodríguez-Bailón, Moya & Yzerbyt, 2006). Sin embargo, las decisiones mediadas por el poder, que se adopten en la empresa, deben darse

de cara a la visión-misión que orienta y anima la organización.

Nadie duda que el poder es crucial en el manejo de las organizaciones, pero este se legitima y se percibe de manera más justa, cuando se ejerce con autoridad, la misma que viene dada por la buena ejecución de las tareas organizacionales y el liderazgo de las autoridades (Robbins, 1999). Por esta razón, los empresarios no solo deben poseer un conocimiento técnico en materia de gestión de empresas, sino que este conocimiento debe legitimarse en la práctica, lo cual supone demostrar y promover una conducta ética, ya que las características organizacionales no solo impactan en las acciones propiamente empresariales, sino también en la identidad colectiva de los trabajadores y su motivación para trabajar (Beltrán, 2012).

Un estudio reciente, reportó que el *engagement*, constructo que hace referencia al compromiso del trabajador, media entre la justicia y la ciudadanía organizacional; es decir, que cuando las personas perciben que son tratadas de forma justa se fomenta el *engagement*, lo que a su vez impacta favorablemente en la conducta ética de los trabajadores (Rodríguez, Martínez & Salanova, 2014).

Entre los factores que afectan la percepción de equidad en el trabajo, se tiene el poder, ya que los trabajadores aceptarán las decisiones que se adopten, si vienen dadas por las figuras de autoridad (Mayoral, Gangloff & Romero, 2011); pero serán acatadas de manera apropiada si las

personas encargadas de tomar decisiones, exhiben una conducta ética (Lisbona, Moriano y Palací, 2005) o mejor aún, si se promueve la participación de los trabajadores en ciertas decisiones que afectan a la empresa, lo que se conoce como *empowerment* (Lacouture, 1996).

La cultura y las representaciones sociales también afectan la percepción de equidad. Un estudio reciente en el ámbito de la psicología política, que evaluó la ideología política y la justificación de la inequidad en sectores socioeconómicos opuestos, encontró que los grupos sociales menos favorecidos llegan a legitimar algunas formas de iniquidad, por considerarlas «naturales» (Molina & Rottenbacher, 2015). Otros estudios señalan que la percepción de equidad interna tiene mayor impacto en los trabajadores que la percepción de equidad externa (Rahimi, Hashim, Tashsildari & Khodakarami, 2013), vale decir, que, hasta cierto punto, la empresa representa un microcosmos con su propia cultura, que se desenvuelve con sus propias reglas y procedimientos, de manera relativamente independiente del entorno en el que está instalada.

En ese sentido, la percepción de equidad también se ve afectada por la cultura organizacional, las políticas empresariales, el liderazgo y la posición jerárquica que ocupa el trabajador en la estructura organizacional (Topa y Palací, 2005). Aquí, es importante comprender, que estos aspectos se encuentran engranados dentro de la maquinaria de poder que da movilidad a las empresas, ya que el poder también viene dado por

el liderazgo, que implica las relaciones del líder con los colaboradores, y está inmersa en la cultura organizacional, que está determinada por las estructuras organizacionales, que a su vez, son resultado del contexto político de la organización (Rodríguez, 1992).

Asimismo, un aspecto que se relaciona con la percepción de justicia en el trabajo, y que agrava más todavía los efectos de la percepción de la inequidad, es la impunidad. Cabrera (2001) enfatiza que la impunidad podría generar una visión fatalista de la injusticia, que se acompaña de emociones negativas y hasta desesperanza. En consecuencia, es necesario valorar las relaciones entre la percepción de equidad y la motivación de los trabajadores.

### **Motivación laboral**

La motivación laboral, es uno de los fenómenos más estudiados en el ámbito organizacional. Existen diversas teorías que explican la motivación del trabajador, y todas ellas hacen alusión a la satisfacción de las necesidades de los trabajadores. Por eso, motivación y satisfacción laboral son fenómenos íntimamente relacionados (Gómez, Benítez, Guillén, Gala & Lupiani, 2000). Entre las teorías que más se han difundido y/o estudiado, tenemos la teoría de las necesidades de Maslow, la teoría de la motivación de logro de McClelland, el modelo bifactorial de Herzberg, el modelo tripartito de Alderfer y la teoría de la equidad de Adams (Jahan & Abdullah, 2007). Sin embargo, una tipología

de la motivación muy utilizada, es la que diferencia la motivación extrínseca de la motivación intrínseca (Lacouture, 1996). La primera, se relaciona con diversos agentes externos que refuerzan la motivación (salario, reconocimiento, poder, etc.), la segunda por otra parte, se concentra en los aspectos internos que conllevan a la satisfacción emocional del trabajador (aprendizaje, vocación, autonomía, desarrollo personal, etc.).

Hoy en día, los trabajadores están más motivados por factores intrínsecos, de modo que, aunque tradicionalmente se consideraba el factor económico, como un potente motivador, a los trabajadores del siglo XXI les mueven más otros aspectos, como el poner en práctica sus habilidades, el aprender nuevas cosas, asumir desafíos laborales, etc. Estos cambios en la mentalidad de los trabajadores, han sido promovidos por varios fenómenos, como los entornos cambiantes en el trabajo, la globalización de los mercados, la aplicación de la tecnología digital y el mayor nivel de estudios de los trabajadores (Muñoz, 2003).

Aunque los modelos empresariales que responden a estos factores, recién se están configurando en la sociedad peruana, hay estudios en Lima, que señalan que la motivación intrínseca se relaciona con la dimensión de aprendizaje del modelo de orientación a la meta y la dimensión de responsabilidad del modelo de los cinco factores de la personalidad. Asimismo, la dimensión de desempeño de la variable orientación a la meta no se relacionó con la

motivación laboral intrínseca como se esperaba (Solf, 2006). Otro estudio, esta vez, a nivel local, reportó que las dimensiones del clima organizacional de flexibilidad y reconocimiento se relacionan con la satisfacción de los trabajadores (Arias & Arias, 2014), lo que supone, que son los factores extrínsecos, los que tienen mayor relación con la motivación. Sin embargo, en ambos casos, se trata de investigaciones con muestras pequeñas, que solo pueden generalizar sus hallazgos a los contextos organizacionales de los cuales provienen los trabajadores evaluados, siendo mYPES del sector privado.

Otros estudios realizados fuera del país, han reportado que los trabajadores de empresas públicas tienen mayor motivación que los de empresas privadas y que las recompensas tienen un impacto favorable en la motivación del trabajador (Khalizani, Hanisah & Siew-Phaik, 2011). Sin embargo, en nuestro contexto parece ser que los trabajadores del sector privado son los más motivados, dadas las condiciones de trabajo en cada uno de estos sectores. En ese sentido, en América Latina, son pocas las empresas que se preocupan por cubrir el amplio rango de necesidades de los trabajadores, además de que estas varían de un trabajo a otro, así como en función del sector y de la empresa que se trate. Palmieri y De Oliveira (2015) han llevado a cabo una investigación cualitativa, en la que evidencia que el significado que atribuyen los empleados sindicalistas a su trabajo, se relaciona con las categorías donde presentan más



necesidades, tanto a nivel salarial, como de salud, seguridad, educación y recreación. Esto sugiere que los trabajadores tienen motivos tanto intrínsecos como extrínsecos; y que en la medida que se satisfagan sus demandas, su motivación se tornará más óptima.

Por nuestra parte, en la presente investigación nos basaremos en el modelo motivacional de Juan Antonio Pérez López, que parte de una aproximación antropológica trascendente (Pérez, 2000). De acuerdo con este modelo, se pueden distinguir tres tipos de motivación, la extrínseca, la intrínseca y la trascendente; siendo esta última, aquella que se orienta por la satisfacción de las necesidades de otras personas (Ferreiro & Alcázar, 2002). Este modelo es acorde con nuestras variables de estudio, ya que la motivación trascendente abarca la conducta prosocial y el civismo organizacional que sirve de marco para la percepción de la equidad en el trabajo, mientras que la gratitud, en tanto virtud trascendente, puede ser un potenciador de la motivación. Waters (2012) ha reportado que la vivencia de la gratitud en contextos organizacionales, contribuye con la satisfacción laboral de los trabajadores, mientras que Chan (2011) encontró que la gratitud reduce las manifestaciones del síndrome de burnout en profesores y aumenta la satisfacción con la vida. Buote (2011) también ha señalado que la gratitud tiene efectos positivos en la satisfacción laboral y el sentido de comunidad entre los trabajadores.

El presente estudio se centra en trabajadores de una agencia bancaria de la

ciudad de Arequipa, que forma parte de la corporación financiera más importante del país, con una existencia que se remonta a finales del siglo XIX. En la actualidad, dicha institución cuenta con 420 oficinas, 2,876 cajeros automáticos, 1,800 agentes y 14,311 empleados en todo el territorio nacional; así como bancos corresponsales en todo el mundo. Refiriéndonos directamente a la agencia donde se recolectó la muestra, es una de las más representativas e importantes de la ciudad de Arequipa, caracterizada por ser la segunda agencia con más colaboradores en la ciudad (53 colaboradores), y por tener un margen de contribución que asciende a un 29%, que es el más alto de Arequipa.

Así, el presente estudio, pretende responder a las siguientes preguntas de investigación: 1) ¿Cuál es el grado de correlación entre la gratitud, la percepción de la equidad y la motivación reportada por los trabajadores de una agencia bancaria de Arequipa? 2) ¿Cuál es la influencia, tanto positiva o negativa, que tienen la gratitud y la percepción de equidad en la motivación laboral?

## **Método**

### **Muestra**

La muestra está conformada por 52 trabajadores de una de las agencias de un banco que cuenta con sedes en todo el territorio nacional. Se seleccionó a los trabajadores de manera no probabilística, según la técnica de grupos intactos, de modo que se evaluó a todos los trabajadores

de la agencia bancaria. El 40.39% fueron mujeres y el 59.61% fueron varones. La edad promedio fue de 28 años con una desviación estándar de  $\pm 4.9$ , dentro de un rango de 21 a 45 años. Con respecto al estado civil, el 65% son solteros, 25% son casados y el 10% restante son convivientes. El 65% no tiene hijos y el 35% restante tiene entre 1 y 3 hijos. Se ubican asimismo en un nivel socioeconómico medio y medio alto. En cuanto a su formación, el 5.7% tiene estudios superiores técnicos, el 19.3% estudios universitarios incompletos y el 75% tiene estudios universitarios concluidos.

En función al cargo, la mayoría de los trabajadores se desempeña como asesor de ventas (32.69%) y promotor de servicios (38%), mientras que otros cargos son de auxiliares, supervisores, jefaturas, funcionarios y gerentes. Asimismo, el 51.9% se ubica en el área comercial y el 48.1% restante en el área comercial. Finalmente, con respecto a los ingresos que perciben, el 21.15% gana no más de mil soles mensuales, el 30.76% entre mil y dos mil soles, el 19.23% recibe entre dos mil y S/. 3,500 soles, el 25% entre S/. 3,500 y S/. 5,000 soles, y solo el 3.84% ( $n=2$ ) gana más de S/. 5,000.

### **Instrumentos**

*Ficha de datos sociolaborales.* Se aplicó una ficha de datos sociolaborales que comprende la edad, el sexo, el grado de instrucción, el estado civil, el número de hijos, el lugar de residencia, el cargo, el área en que trabajan y los ingresos que reciben mensualmente.

*Escala de gratitud.* Este instrumento fue diseñado y validado por Reynaldo Alarcón (2014). Cuenta con 18 ítems distribuidos en una escala de Likert que va de Totalmente de acuerdo (5) a Totalmente en desacuerdo (1). Tiene tres factores ( $KMO = .930$ ): Reciprocidad que comprende 9 ítems y explica el 41.23% de la varianza, Obligación moral contiene 7 ítems y explica el 8.07% de la varianza, y Calidad sentimental que abarca 2 ítems que explican en 5.9% de la varianza total. La prueba cuenta con altos coeficientes de correlación ítem-test y con valores alfa de Cronbach adecuados para cada una de las dimensiones aludidas:  $\alpha = .86$ ,  $\alpha = .82$  y  $\alpha = 0.71$ . Por lo que se puede concluir que la prueba es confiable.

Para efectos de nuestro estudio, se realizaron correlaciones ítem-test, y el ítem 1 tuvo que ser eliminado, por obtener un valor de 0.168. También se practicó un análisis factorial que arrojó un índice KMO de 0.779 y cinco factores que explicaban el 67% de la varianza total. Los factores encontrados fueron: Reciprocidad (ítems 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16 y 17), Obligación moral (ítems 14 y 18), Ingratitud (ítems 5, 6 y 11), Calidad sentimental (ítems 2 y 3) y Reconocimiento hacia los demás (ítems 14 y 15). La confiabilidad se estimó mediante el método de consistencia interna con la prueba Alfa de Cronbach, y se obtuvo un valor de  $\alpha = 0.734$ .

*Cuestionario de percepción de la equidad en el trabajo.* Para valorar la equidad se construyó un instrumento conformado por 15 ítems en una escala

de Likert de cinco niveles, desde Totalmente de acuerdo hasta Totalmente en desacuerdo. Para validar sus propiedades psicométricas se aplicó a 100 trabajadores de agencias bancarias de la ciudad y se realizaron correlaciones ítem-test, quedando fuera cuatro ítems por no alcanzar el valor mínimo de .20. Estos ítems fueron: N° 06: “¿Siendo mujer/hombre tienes los mismos derechos que los trabajadores del sexo opuesto?” ( $r = .092$ ), N° 07: “¿Consideras que tienes las mismas oportunidades de ascender que tus demás compañeros de trabajo?” ( $r = .162$ ), N°12: “¿Todos los trabajadores siguen los mismos procedimientos para gestionar permisos, beneficios, etc.?” ( $r = .123$ ), y N°14: “¿Crees que el tener hijos te genera ciertas limitaciones en tu trabajo?” ( $r = .097$ ).

También se realizó un análisis factorial exploratorio ( $KMO = 0.797$ ) mediante el método de componentes principales, que generó tres factores. El primer factor se denomina Beneficios inmerecidos y abarca los ítems 2, 4, 8, 11, 13, 15 y explica el 30.8% de la varianza total. El segundo factor se denomina Inequidad distributiva y abarca los ítems 3, 5, 10 y explica el 20.6% de la varianza de la prueba. El tercer factor se denominó Discriminación y contiene dos ítems, el 1 y el 9, explicando el 15.9% de la varianza total. El índice alfa de Cronbach fue de  $\alpha = .758$ , por lo tanto la prueba cuenta con validez y confiabilidad.

*Inventario de Motivación en el trabajo.* Esta prueba fue construida por Arias y Rivera (en prensa) siguiendo el modelo teórico de Juan Antonio Pérez (2000).

Consta de 10 ítems y ofrece tres dimensiones: Motivación extrínseca, motivación intrínseca y motivación trascendente. Ante cada pregunta se ofrecen tres respuestas excluyentes entre sí, cuyos puntajes se distribuyen en cada uno de los factores, según sea el caso. Cuenta con validez de criterio y validez convergente, además de poseer un coeficiente de correlación test-retest de .72., la prueba es por ende, tanto válida como confiable.

### **Procedimiento**

Los datos se recolectaron a fines del año 2015 con la autorización del gerente de la agencia bancaria. Los trabajadores fueron evaluados en sus puestos de trabajo, dentro del horario habitual en que realizan sus funciones. El tiempo que tomó la aplicación de los instrumentos, fue de 20 minutos por persona, aproximadamente. Una vez recolectados los datos, se procesaron con el programa SPSS versión 19, según los objetivos de la investigación.

### **Resultados**

Como se aprecia en la Tabla 1, la Reciprocidad que sienten los trabajadores es favorable en el ambiente de trabajo representando con una media de 33.85 en un rango de 9 y 40, siendo alta, la Obligación moral es positiva en el ambiente de trabajo ya que presenta un valor superior a 7.96 como media entre un rango de 2 y 10, la Ingratitud que se percibe en el trabajo es alto por parte de los trabajadores es de un 13 en un rango de 8 y 15, la Calidad sentimental que se identifica en el ambiente de trabajo es favorable ya que

cuenta con un una media de 9.25 dentro de un rango 5 y 10; el Reconocimiento hacia los demás que sienten los trabajadores asciende a un 8.02 como media en un rango de 4 y 10, inclinándose de manera positiva alta en el trabajo, y finalmente, la Gratitud en el ambiente de trabajo se puede concluir que los trabajadores en el ambiente de trabajo se sienten agradecidos ya que presentan una media de 72.08 en un rango que va de 43 a 85.

Por otra parte, con respecto a la variable Percepción de la equidad en el trabajo, se tiene que el factor Beneficios inmerecidos obtiene un valor promedio de 18.67 dentro de un rango de 9 a 30; la Inequidad distributiva

en el trabajo se evidencia con un 10.85 como media en un rango de 6 y 15, es decir, que los trabajadores sienten que hay inequidad distributiva, la Discriminación que se evidencia en el ambiente de trabajo por parte de los trabajadores tiene una media de 8 en un rango de 2 y 10, denotando que hay niveles de discriminación que se aproximan al rango máximo; la Percepción de Inequidad en el trabajo como medida global, tiene una media de 37.52 en un rango de 22 y 55, lo que sugiere los trabajadores perciben que hay niveles moderados de inequidad en su ambiente de trabajo, por lo cual el grado de Percepción de equidad es desfavorable en este contexto laboral analizado.

**Tabla 1. Estadísticos descriptivos**

	Reciprocidad	Obligación Moral	Ingratitud	Cualidad Sentimental	Reconocimiento Hacia los demás	Gratitud	Beneficios Inmerecidos	Inequidad Distributiva	Discriminación	Percepción de inequidad	Motivos Extrínsecos	Motivos Intrínsecos	Motivos Trascendentes
<b>Media</b>	33.846	7.962	13	9.25	8.019	72.077	18.673	10.846	8	37.519	1.942	5.115	2.942
<b>Mediana</b>	33	8	13	10	8	72	19	11	8	37	2	5	3
<b>Moda</b>	32	8	15	10	8	72	13	10	8	37	1	4	3
<b>Desv. típ.</b>	5.003	1.771	1.782	0.988	1.448	7.194	5.437	2.296	1.584	8.070	1.227	1.790	1.614
<b>Varianza</b>	25.035	3.136	3.176	0.975	2.098	51.759	29.558	5.270	2.510	65.117	1.506	3.202	2.604
<b>Asimetría</b>	-2.264	-1.350	-0.778	-1.802	-0.760	-1.035	0.174	-0.138	-1.04	0.212	0.445	0.076	0.417
<b>Curtosis</b>	10.913	1.997	0.317	5.143	0.642	4.031	-0.931	-0.477	2.474	-0.676	-0.378	-0.352	0.698
<b>Mínimo</b>	9	2	8	5	4	43	9	6	2	22	0	1	0
<b>Máximo</b>	40	10	15	10	10	85	30	15	10	55	5	9	8

Con respecto a la variable Motivación laboral, se distingue que la Motivación intrínseca resalta sobre las demás con una media de 5.12 en un rango de 1 a 9, en tanto que la Motivación extrínseca tiene una media de 1.94 en un rango de 0 a 5,

y la Motivación trascendente tiene una media de 2.94 en un rango de 0 a 8; lo que sugiere que para los trabajadores de esta agencia bancaria, los motivos intrínsecos son los más importantes, seguidos de los trascendentes y de los extrínsecos.

**Tabla 2. Correlaciones entre las variables**

	Edad	Hijos	Tiempo Servicio	Reciprocidad	Obligación Moral	Ingratitud	Cualidad Sentimental	Reconocimiento hacia los demás	Gratitud	Beneficios Inmerecidos	Inequidad Distributiva	Discriminación	Percepción de Inequidad	Motivos Extrínsecos	Motivos Intrínsecos	Motivos Transcendentes
1	1	.59	.561	.091	-.16	-.00	-.01	.213	.062	-.175	-.06	.078	.114	.036	-.17	.162
2		1	.470	-.20	-.17	.123	.086	.076	-.12	.164	-.03	.092	.119	-.03	-.05	.083
3			1	.111	-.25	.235	.004	.038	.081	.182	-.07	.075	.117	.173	.135	-.28
4				1	.272	.200	.095	.460	.918	.212	.341	.163	.272	.091	.118	-.20
5					1	-.01	-.05	.138	.451	.208	.071	.126	.185	.098	-.06	-.00
6						1	.167	.091	-.42	.055	.187	.042	.098	-.03	.043	-.02
7							1	-.04	.224	-.01	-.05	.013	-.01	-.03	-.17	.218
8								1	.572	-.00	.178	-.12	.026	.078	-.17	.135
9									1	.211	.330	.132	.262	.089	.019	-.08
10										1	.659	.496	.959	-.12	.157	-.08
11											1	.383	.804	-.12	.100	-.01
12												1	.640	-.09	.194	-.14
13													1	-.13	.172	-.08
14														1	-.47	-.22
15															1	-.74
16																1

Con respecto a la variable Motivación laboral, se distingue que la Motivación intrínseca resalta sobre las demás con una media de 5.12 en un rango de 1 a 9, en tanto que la Motivación extrínseca tiene una media de 1.94 en un rango de 0 a 5,

y la Motivación trascendente tiene una media de 2.94 en un rango de 0 a 8; lo que sugiere que para los trabajadores de esta agencia bancaria, los motivos intrínsecos son los más importantes, seguidos de los trascendentes y de los extrínsecos.

**Tabla 3. Análisis de regresión (Modelo 1)**

	Coeficientes no estandarizados		Coef. estandar.	t	Sig.	Correlaciones		
	B	Error típ.	Beta			Orden cero	Parcial	Semiparcial
(Constante)	2.206	2.555		.863	.393			
Reciprocidad	.031	.046	.126	.679	.501	.091	.103	.101
Obligación moral	.060	.111	.087	.544	.589	.098	.083	.081
Ingratitud	-.020	.107	-.029	-.183	.855	-.036	-.028	-.027
Cualidad sentimental	-.055	.191	-.044	-.287	.776	-.036	-.044	-.043
Reconocimiento a los demás	.019	.148	.022	.129	.898	.078	.020	.019
Inequidad distributiva	-.038	.150	-.072	-.256	.799	-.122	-.039	-.038
Discriminación	-.012	.158	-.016	-.076	.940	-.091	-.012	-.011
Percepción de inequidad	-.018	.049	-.117	-.362	.719	-.135	-.055	-.054

También se realizó un análisis correlacional entre las variables cuantitativas del estudio (Tabla 2), registrándose que la edad mantiene relaciones positivas y moderadas con el número de hijos y el tiempo de servicio, y bajas con el Reconocimiento hacia los demás. El número de hijos se relaciona positiva y fuertemente con el tiempo de servicios, pero negativamente con la Reciprocidad, aunque el índice de correlación es bajo ( $r = -.20$ ). El tiempo de servicio se relaciona baja y negativamente con la Obligación moral ( $r = -.25$ ) y positivamente con la Ingratitud ( $r = .235$ ). La Reciprocidad se relaciona baja y positivamente con la Obligación moral y la Ingratitud, y más fuertemente con el reconocimiento hacia los demás, manteniendo una correlación muy alta con la Gratitud ( $r = .918$ ). Asimismo, mantiene relaciones bajas y positivas con los Beneficios inmerecidos y la Percepción de inequidad. Mientras que con la Inequidad distributiva se registraron relaciones moderadas ( $r = .341$ ), con la Motivación trascendente hubo una relación baja y negativa. La Obligación

moral se relacionó positivamente con la Gratitud y con los Beneficios inmerecidos, siendo la primera una relación moderada y la segunda ( $r = .451$ ), una relación baja ( $r = .208$ ). La Ingratitud se relaciona negativa y moderadamente con la Gratitud ( $r = -.42$ ). La cualidad sentimental se relacionó de manera débil con la Gratitud y la Motivación trascendente, mientras que el Reconocimiento hacia los demás mantiene una relación moderada con la Gratitud ( $r = .572$ ). La Gratitud se relaciona con los Beneficios inmerecidos, la Inequidad distributiva y la Percepción de inequidad, mas no con la Discriminación. Los factores de la Percepción de inequidad se relacionan de manera moderada y alta entre sí, mientras que la Motivación Extrínseca se relaciona negativa y moderadamente con la Motivación Intrínseca ( $r = -.47$ ), y de manera más débil pero negativamente con la Motivación trascendente ( $r = -.22$ ), en tanto que la Motivación intrínseca se relaciona negativa y fuertemente con la Motivación trascendente ( $r = -.74$ ).

**Tabla 4. Análisis de regresión (Modelo 2)**

	Coeficientes no estandarizados		Coef. estandar.	t	Sig.	Correlaciones		
	B	Error típ.	Beta			Orden cero	Parcial	Semi-parcial
(Constante)	7.749	3.499		2.215	.032			
Reciprocidad	.099	.062	.277	1.589	.119	.118	.235	.222
Obligación moral	-.143	.152	-.142	-.946	.350	-.060	-.143	-.132
Ingratitud	.052	.147	.052	.354	.725	.043	.054	.049
Cualidad sentimental	-.417	.261	-.230	-1.599	.117	-.172	-.237	-.223
Reconocimiento a los demás	-.335	.203	-.271	-1.654	.105	-.175	-.245	-.231
Inequidad distributiva	-.101	.205	-.130	-.495	.623	.100	-.075	-.069
Discriminación	.077	.217	.068	.355	.724	.194	.054	.050
Percepción de inequidad	.040	.067	.182	.599	.553	.172	.091	.084

También se practicaron tres análisis de regresión lineal mediante el método de pasos sucesivos, para determinar el valor predictivo de la gratitud y la percepción de equidad sobre los diferentes tipos de motivación. En el primer modelo, se tomó como variable dependiente a la Motivación extrínseca, siendo que este modelo no resultó ser significativo ( $p= 0.967$ ), y tampoco hubo efectos

significativos de las variables consideradas como causas en la motivación extrínseca (Tabla 3). En el segundo modelo de regresión se tomó como variable dependiente a la Motivación intrínseca, y tampoco fue significativo ( $p= 0.422$ ), ni las variables tomadas como independientes tuvieron un efecto significativo en la Motivación intrínseca (Tabla 4).

**Tabla 5. Análisis de regresión (Modelo 3)**

	Coeficientes no estandarizados		Coef. estandar.	t	Sig.	Correlaciones		
	B	Error típ.	Beta			Orden cero	Parcial	Semi-parcial
(Constante)	.045	3.088		.015	.988			
Reciprocidad	-.130	.055	-.403	-2.361	.023	-.200	-.339	-.323
Obligación moral	.083	.134	.091	.622	.538	-.008	.094	.085
Ingratitud	-.032	.130	-.036	-.249	.805	-.020	-.038	-.034
Cualidad sentimental	.472	.230	.289	2.049	.047	.218	.298	.280
Reconocimiento a los demás	.316	.179	.284	1.768	.084	.135	.260	.241
Inequidad distributiva	.140	.181	.199	.772	.444	-.018	.117	.105
Discriminación	-.065	.191	-.064	-.339	.736	-.146	-.052	-.046
Percepción de inequidad	-.023	.059	-.113	-.379	.707	-.088	-.058	-.052

Finalmente, se practicó un tercer modelo de regresión (Tabla 5), tomando a la Motivación trascendente como variable dependiente. Aunque este modelo tampoco resultó significativo ( $p= 0.258$ ), sí se pudo registrar efectos significativos de la Reciprocidad y la Cualidad sentimental en la Motivación trascendente. En el primer caso, se dieron efectos negativos y en el segundo caso, efectos positivos; lo que quiere decir que mientras mayor sea la reciprocidad habrá menor motivación trascendente, mientras mayor sea la cualidad sentimental también aumentará la motivación trascendente.

## Discusión

La gratitud es un constructo recientemente estudiado en nuestro país, gracias a los aportes de Reynaldo Alarcón (2014; Alarcón y Caycho, 2015), sin embargo, no se han registrado estudios sobre la gratitud en contextos laborales en el Perú, ni mucho menos en relación con la percepción de equidad y la motivación laboral. En ese sentido, el presente trabajo de investigación, analiza las relaciones entre estas tres variables y valora los efectos de la gratitud y la percepción de equidad en el trabajo sobre la motivación laboral, en trabajadores de una agencia bancaria.

Un primer análisis descriptivo de las variables revela que la gratitud y sus dimensiones, cuentan con valores favorables entre los trabajadores, mientras que la percepción de inequidad en el trabajo es moderada, lo que puede explicarse por el sistema de trabajo que se maneja en esta agencia bancaria, ya que se otorgan bonos por comisiones a los trabajadores de áreas de ventas y préstamos que laboran en el área de asesoría de ventas, lo que puede generar cierta inequidad con respecto a otros puestos de trabajo. De este modo, un asesor puede llegar a ganar hasta cinco veces más que un jefe de área, lo que dependerá de las comisiones que gane. Por otro lado, la gratitud, no se relacionó con la percepción de equidad, sino solamente, de manera baja con correlaciones alrededor de 0.20, como tampoco se relacionó la percepción de equidad con la motivación laboral. Precisamente, en la investigación de Khalifa & Truong (2010), tampoco hubo una relación significativa entre la percepción de equidad y la satisfacción laboral, que se encuentra muy vinculada con la motivación en el trabajo (Gómez, Benítez, Guillén, Gala & Lupiani, 2000).

Un dato que merece ser comentado, es que la media de la dimensión de Discriminación de la percepción de inequidad en el trabajo, fue alta, lo que sugiere que los trabajadores perciben que hay discriminación en esta agencia bancaria. Aunque no se especifica qué tipo de discriminación predomina, es sabido que el Perú es un país donde la discriminación racial es muy predominante, y los estratos sociales están delimitados según la raza

(León y Tan, 1998), llegando a configurarse una “psicología de la pobreza” que implica pensamientos, conductas, hábitos y costumbres diferenciadas, según el estrato social en que se ubica la persona (Alarcón, 1988). Algunos estudios realizados sobre discriminación entre estudiantes universitarios, señalan que para las mujeres, es más fácil lidiar con la discriminación racial debido a su feminidad (Kogan y Galarza, 2014), pero ello las expone a diversas condiciones de acoso. Por otro lado, con respecto a los juicios relacionados con la percepción de equidad, se ha reportado que las mujeres suelen guiarse por la igualdad y los varones por la equidad, esto debido a las diferencias de pensar, roles de género, sistema de valores y procesos cognitivos subyacentes en cada sexo (Barberá, Pastor, Martínez, & Castaño, 1990).

El fenómeno de la discriminación es siempre un tema latente en el Perú, que también se ubica en los contextos laborales. Sin embargo, para efectos de nuestro estudio, vemos que la discriminación solo mantiene relaciones significativas con las dimensiones de la percepción de inequidad laboral, lo que en realidad, da cuenta de las propiedades psicométricas del instrumento utilizado, pero no con respecto a las relaciones con otras variables. En esta misma línea, tenemos que la gratitud tampoco se ha relacionado con la motivación laboral, más allá de registrarse algunas relaciones bajas entre la reciprocidad y la motivación trascendente ( $r = -.28$ ), y de ésta con la cualidad sentimental ( $r = .218$ ). De hecho, estas dos dimensiones de la gratitud, tuvieron



un efecto predictivo, aunque opuesto en la motivación laboral trascendente: mientras que la reciprocidad la predijo negativamente, la cualidad sentimental, la predijo en un sentido positivo.

¿Cómo explicar estos resultados que parecen tan contradictorios? La cualidad sentimental predice positivamente la motivación laboral trascendente en la medida que como sentimiento positivo que denota una deuda con otros motiva conductas de desprendimiento para con los demás, tal y como la concibe Alarcón (2014). En ese sentido, si bien Alarcón reportó tres dimensiones de la gratitud, en este estudio se reportaron dos dimensiones más, pero la dimensión de Ingratitud que reportamos en el presente estudio, corresponde a los ítems negativos (o inversos) de la escala original de Alarcón y los ítems que saturan en la dimensión de Reconocimiento hacia los demás que aquí reportamos, se ubican en las dimensiones de Reciprocidad y Obligación moral, del análisis psicométrico del autor en mención. De modo que las diferencias entre las dimensiones con las que se trabaja en ambos estudios, no registran diferencias sustanciales, pues además, se mantienen las dimensiones originales del autor, sin embargo, este punto debe ser objeto de otra investigación psicométrica con una muestra más amplia, con el fin de valorar las cualidades psicométricas de dicho instrumento en Arequipa.

En cuanto a la predicción negativa que hace la reciprocidad sobre la motivación laboral trascendente, podría ser

explicada en la medida que la Reciprocidad como variable se define como el «estado emocional de agrado y satisfacción muy íntima al corresponder, de alguna manera, a la persona de quien recibimos un beneficio o favor» (Alarcón, 2014, p. 1529), mientras que la motivación laboral trascendente, no implica la necesidad de corresponder a demás, sino que se actúa de manera desinteresada. En ese sentido, como se explicó previamente, una idea base de la gratitud es que se recibe un favor que obliga a la persona a actuar en reciprocidad (Caycho, 2011), ya que si no se reconoce al benefactor, la gratitud no se manifiesta (Moyano, 2011). Por otro lado, las acciones altruistas propias de la motivación trascendente no son consecuencia de una dádiva recibida previamente (Pérez, 2000; Ferreiro & Alcázar, 2002). Aquí empero, surge otra interrogante: ¿Reciprocidad y Cualidad sentimental, no expresan lo mismo, ya sea en términos de corresponder o de saldar una deuda? ¿Y si es así, porque tienen efectos predictivos de manera opuesta?

Posiblemente sea necesaria una mejor delimitación de ambos conceptos, en tanto se les conciba como dimensiones de la gratitud. Por otro lado, la reciprocidad se da después de corresponder o en el momento en que se corresponde al benefactor, en tanto que la cualidad sentimental se hace presente después de recibir un beneficio, pero antes de saldar una deuda. En ese sentido, aunque el benefactor, no espera recibir nada por el favor hecho, la persona que se beneficia con él, se siente obligada a actuar recíprocamente, motivada tanto afectiva

(cualidad sentimental) como moralmente (obligación moral). Así, una persona agradecida, devuelve el favor, mientras que otra con menos gratitud, no experimenta estas características, de modo que no se siente obligada a corresponder ni a actuar en reciprocidad.

En consecuencia, para el caso de nuestra investigación, la reciprocidad se relacionaría negativamente con la motivación trascendente, y tendría un efecto negativo en esta variable, posiblemente, porque la evaluación de la gratitud se hace independientemente de que haya ocurrido un acto que despierte la reciprocidad en las personas evaluadas, si se considera que la reciprocidad actúa al momento de corresponder y la cualidad sentimental, se manifiesta antes. Esta explicación es tentativa, pero explicaría teóricamente los resultados obtenidos. Hace falta sin embargo una exploración más exhaustiva de las variables de estudio, con muestras representativas y en relación a otros constructos similares o relacionados con la gratitud, como conducta prosocial, generosidad, solidaridad, benevolencia, etc.

Al margen de estas disquisiciones teóricas, no debe obviarse que la gratitud tiene efectos importantes en el bienestar psicológico (Emmons & Mishra, 2011; Martínez-Martí, Avia & Hernández-Lloreda, 2010), por tanto debe promoverse

otros escenarios, como el trabajo; donde también se ha reportado que la promoción de las emociones positivas en el trabajo, favorecen la confianza organizacional y el involucramiento del trabajador (Acosta, Torrente, Llorens & Salanova, 2015), traen consigo un incremento de la salud y el bienestar de los trabajadores (Salanova, 2008), así como mayor productividad y rentabilidad para las empresas (Fischman, 2010).

En ese sentido, hace falta que muchos de los conocimientos generados en el seno de la psicología positiva tomen lugar en los diversos contextos de convivencia humana. Aunque muchas de las aplicaciones de la psicología positiva se han dado en el ámbito clínico, incluyendo la gratitud (Cuello, 2010), en nuestro medio, todavía no se ha conseguido aterrizar los hallazgos científicos en la psicología aplicada (Arias, 2013), en parte, porque los trabajos de investigación en materia de psicología positiva, se han desarrollado más en el campo de la investigación básica, pero también, porque pocos psicólogos en el Perú, están vinculados con los principios y fundamentos que promueve la psicología positiva. Este pequeño trabajo, espera haber contribuido con la difusión de la psicología positiva en el contexto laboral peruano y regional.

## Referencias

- Acosta, H.; Torrente, P.; Llorens, S. & Salanova, M. (2015). La confianza es pasión: La relación entre confianza organizacional y el *engagement* de los equipos. *Revista Latinoamericana de Psicología Positiva*, 2(1), 7-21.
- Adams, J. S. (1963a). Toward an understanding of inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 422-436.
- Adams, J. S. (1963b). Wage inequities, productivity and work quality. *Industrial Relations*, 3, 9-10.
- Alarcón, R. (1988). *Psicología, pobreza y subdesarrollo*. Lima: Concytec.
- Alarcón, R. (2009). *Psicología de la felicidad*. Lima: Universidad Ricardo Palma.
- Alarcón, R. (2014). Construcción y valores psicométricos de una escala para medir la gratitud. *Acta de Investigación Psicológica*, 4(2), 1520-1534.
- Alarcón, R. & Caycho, T. (2015). Relaciones entre gratitud y felicidad en estudiantes universitarios de Lima Metropolitana. *Psychologia: Avances de la Disciplina*, 9(1), 59-69.
- Altamirano-Velásquez, A.; Rendón-Salazar, A. & Sánchez-Riofrío, A.M. (2015). Responsabilidad social corporativa: El caso de la mutualista Pichincha. *Revista Ciencias Estratégicas*, 23(33), 31-40.
- Arias, W. L. (2013). Psicología clínica y psicoterapia: Revisión epistemológica y aportes de la psicología positiva. *Revista Peruana de Psicología y Trabajo Social*, 2(1), 137-154.
- Arias, W. L. & Arias, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 185-191.
- Arias, W. L.; Masías, M. A.; Muñoz, E. & Arpasi, M. (2013). Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador. *Revista de Investigación de la UCSP*, 4, 9-33.

- Arias, W. L.; Masías, M. A. & Justo, O. (2014). Felicidad, burnout y estilos de afrontamiento en trabajadores de una empresa privada. *Avances en Psicología*, 22(1), 75-88.
- Barberá, E.; Pastor, R.; Martínez, I. & Castaño, L. (1990). El desarrollo del concepto de justicia distributiva en el marco de la psicología actual. *Revista de Historia de la Psicología*, 11(3-4), 481-490.
- Beltrán, G. (2012). Las prácticas de poder. Discusiones en torno al problema de la acción política empresarial. *Apuntes*, 39(70), 69-101.
- Bono, G. & McCullough, M. E. (2006). Positive responses to benefit and harm: bringing forgiveness and gratitude into cognitive psychotherapy. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 20(2), 1-10.
- Boszormenyi-Nagy, I. & Spark, G. M. (2003). *Lealtades invisibles: Reciprocidad en terapia familiar intergeneracional*. Buenos Aires: Amorrotu Editores.
- Buote, V. (2011). Gratitude at work: Its impact on job satisfaction and sense of community. *Platicity. Building the happiest workforce*, 1-6.
- Cabrera, L. (2001). Efectos de la impunidad en el sentido de justicia. *Psicología Política*, 23, 37-58.
- Caycho, T. (2011). El concepto de gratitud desde una perspectiva psicológica. *Revista de Psicología de la UCV*, 13(1), 105-112.
- Chan, D. W. (2011). Burnout and life satisfaction: Does a gratitude intervention make a difference among Chinese school teachers in Hong Kong? *Educational Psychology: An international Journal of Experimental Educational Psychology*, 31(7), 809-823.
- Cuello, M. I. (2010). Nuevas proyecciones en psicología positiva: El estudio de la gratitud. *II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología*. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires, Argentina.
- Echavarría, M. (2008). *De Aristóteles Freud*. Lima: Vida y Espiritualidad.
- Emmons, R. A. & Sheldon, C. M. (2002). Gratitude and the science of positive psychology. En Snyder, C. R., & López, S. J. (Eds). *Handbook of Positive Psychology*. (pp. 459-471). Inglaterra: Oxford University Press.

- Emmons, R. A. & Mishra, A. (2011). Why gratitude enhances well-being: What we know, what we need to know. En Sheldon, C. M., Kashdan, T. B., & Steger, M. F. (Eds). *Designing Positive Psychology: Taking stock and moving forward* (pp. 248-262). Inglaterra: Oxford Scholarship On Line.
- Fernández, M. D. (2009). La evaluación de desempeño, la percepción de justicia y las reacciones de los empleados. *Contabilidad & Negocios*, 4(8), 42-48.
- Ferreiro, P. & Alcázar, M. (2002). *Gobierno de personas en la empresa*. Lima: Universidad de Piura.
- Fischman, D. (2010). *La alta rentabilidad de la felicidad*. Lima: UPC.
- Fredrickson, B. L. (2004). Gratitude, like other positive emotions, Broadens and builds. En R. A. Emmons, & M. E. McCullough (Eds). *The Psychology of Gratitude* (pp. 145-166). New York: Oxford University Press.
- Fredrickson, B. L. (2009). *Vida positiva. Cómo superar las emociones negativas y prosperar*. Bogotá: Norma.
- Gamero H. (2013). La satisfacción laboral como dimensión de la felicidad. *Ciencia & Trabajo*, 15(47), 94-102.
- Gómez, A.; Benítez, C.; Guillén, C.; Gala, F. J. & Lupiani, M. (2000). Motivación y satisfacción laboral. En: Guillén, C. & Guil, R. (Coord.). *Psicología del trabajo para relaciones laborales* (pp. 195-209). Madrid: McGraw-Hill.
- Jahan, S. & Abdullah, R. (2007). Employee development: Motivation is the key to success. *Daffodil International University Journal of Business and Economics*, 2(2), 119-134.
- Khalifa, M. H. & Truong, Q. (2010). The relationship between employee perceptions of equity and job satisfaction in the Egyptian private universities. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 3(5), 135-150.
- Khalizani, K.; Hanisah, S. & Siew-Phaik, L. (2011). The impact of rewards and motivation on job satisfaction in water utility industry. *International Conference on Financial Management and Economics*, 11, 35-41.

- Kogan, L. & Galarza, F. (2014). ¿Discriminas o te discriminan? Un análisis de las percepciones de universitarios de cuatro ciudades del país. Lima: Universidad del Pacífico.
- Lacouture, G. (1996). Factores motivacionales del empoderamiento (empowerment) en la organización. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 28(1), 135-147.
- Lambert, N. M.; Graham, S. M.; Finchman, F. D. & Stillman, T. F. (2009). A changed perspective: How gratitude can affect sense of coherence through positive reframing. *The Journal of Positive Psychology*, 4(6), 461-470.
- León, R. & Tan, J. J. (1998). Humillados y ofendidos: Un estudio acerca del desprecio y la discriminación en el Perú. *Revista de Psicología de la PUCP*, 16(1), 45-81.
- Lisbona, A.; Moriano, J. A. & Palací, J. F. (2005). La iniciativa en las organizaciones. En Palací, F. J. (Coord.) *Psicología de la Organización* (pp. 151-181). Madrid: Pearson Educación.
- Martínez-Martí, M. L.; Avia, M. D. & Hernández-Lloreda, M. J. (2010). The effects of counting blessings on subjective well-being: A gratitude intervention in a Spanish sample. *The Sapanish Journal of Psychology*, 13(2), 886-896.
- Mayoral, L.; Gangloff, B. & Romero, M. C. (2011). El locus de distribución en el medio organizacional: de la valorización/desvalorización de las explicaciones internas vs. externas utilizadas para justificar las recompensas y sanciones distribuidas por los superiores jerárquicos. *Interamerican Journal of Psychology*, 45(1), 51-60.
- McCullough, M. E.; Kilpatrick, S. D.; Emmons, R. A. & Larson, D. B. (2001). Is gratitude a moral affect? *Psychological Bulletin*, 127, 249-266.
- McCullough, M. E.; Emmons, R. A. & Tsang, J. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 112-127.
- Molina, J. & Rottenbacher, J. M. (2015). Ideología política y justificación de la inequidad en dos muestras limeñas de sectores socioeconómicos opuestos. *Liberabit*, 21(1), 21-36.
- Moliner, C.; Martínez-Tur, V.; Peiró, J. M.; Ramos, J. & Cropanzano, R. (2013). Perceived reciprocity and well-being at work in non-professional employees: Fairness or self-interest. *Stress and Health*, 29, 31-39.
- Moyano, N. (2011). Gratitud en la psicología. *Psicodebate*, 10, 103-117.

- Niven, D. (2011). *Los 100 secretos de la gente feliz*. Colombia: Norma.
- Muñoz, A. (2003). Cambio y desarrollo en las organizaciones. En Gil, F. y Alcover, C. M. (Coords.) *Introducción a la psicología de las organizaciones*, (pp. 259-282). Madrid: Alianza Editorial.
- Page, N.; Govindji, R.; Carter, D. & Linley, P. A. (2008). Gestión positiva de los recursos humanos: Aplicaciones de la psicología positiva a lo largo del ciclo vital del trabajador. En Vázquez, C. y Hervás, G. (eds.) *Psicología Positiva Aplicada*, (pp. 429-458). España: Editorial Desclée de Brouwer.
- Palmieri, T. & De Oliveira, L. (2015). El sector metalúrgico. Relaciones sindicales, motivación y significados del trabajo. *Revista Colombiana de Psicología*, 24(1), 165-181.
- Pérez, J. A. (2000). *Fundamentos de la dirección de empresas*. Madrid: Ediciones Rialp S. A.
- Peterson, C. & Seligman, M. E. P. (2004). *Character, strengths and virtues: A handbook and classification*. Washington, D. C.: American Psychological Association.
- Thurackal, J. T.; Corveleyn, J., & Dezulter, J. (2016). Spiritual development and gratitude among Indian emerging adults. *Archive for the Psychology of Religion*, 38(1), 72-88.
- Rahimi, M.; Hashim, M. T.; Tashsildari, H. & Khodakarami, P. (2013). The relationship between perception of equity and job satisfaction among employees of Malaysian universities. *International Journal of Innovation and Business Strategy*, 2, 59-72.
- Robbins, S. P. (1999). *Comportamiento organizacional*. 10ma. edición. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, A. (1992). Poder y políticas en las organizaciones. *Psicología Política*, 5, 99-115.
- Rodríguez, R. L.; Martínez, M. & Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamiento de ciudadanía organizacional: Una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3), 961-974.
- Rodríguez-Bailón, R.; Moya, M. & Yzerbyt, V. (2006). Cuando el poder ostentado es inmerecido: Sus efectos sobre la percepción y los juicios sociales. *Psicothema*, 18(2), 194-199.

- Salanova, M. (2008). Organizaciones saludables: Una aproximación desde la psicología positiva. En Vázquez, C. y Hervás, G. (eds.) *Psicología Positiva Aplicada*, (pp. 403-427). España: Editorial Desclée de Brouwer.
- Salanova, M.; Martínez, I. M. & Llorens, S. (2005). Psicología organizacional positiva. En Palací, F. J. (Coord.) *Psicología de la Organización* (pp. 349-376). Madrid: Pearson Educación.
- Salvador, C. M. (2014). Estudio de la relación entre la inteligencia emocional y la gratitud. *Boletín de Psicología*, 111, 93-104.
- Seligman, M. E. P. (2006). *La auténtica felicidad*. Buenos Aires: Vergara.
- Sin, N. L.; Della Porta, M. D. & Lyubomirsky, S. (2011). Tailoring positive psychology interventions to treat depressed individuals. En S. I. Donaldson, M. Csikszentmihalyi, & J. Nakamura (Eds.), *Applied Positive Psychology. Improving everyday life, health, schools, work and society* (pp. 79-96). New York: Routledge.
- Solf, A. (2006). Motivación intrínseca laboral y su relación con las variables de personalidad, orientación a la meta y tesón. *Persona*, 9, 111-126.
- Topa, G. & Palací, F. J. (2005). Psicología organizacional positiva. En Palací, F. J. (Coord.) *Psicología de la Organización* (pp. 121-149). Madrid: Pearson Educación.
- Waters, L. (2012). Predicting job satisfaction: Contributions of individual gratitude and institutionalized gratitude. *Psychology*, 3, 1174-1176.
- Watkins, P. C.; Woodward, K.; Stone, T. & Kolts, R. L. (2003). Gratitude and happiness: Development of measure of gratitude and relationships with subjective well-being. *Social Behavior and Personality*, 31(5), 431-452.
- Wood, A. M.; Froh, J. J. & Geraghty, A. W. S. (2010). Gratitude and well-being: A review and theoretical integration. *Clinical Psychology Review*, 30(7), 890-905.
- Wood, A. M.; Maltby, J.; Gillett, R.; Linley, P. A. & Joseph, S. (2008). The role of gratitude in the development of social support, stress and depression: Two longitudinal studies. *Journal of Research in Personality*, 42, 854-871.

Recibido: 28 de enero de 2016

Aceptado: 12 de marzo de 2016