



Influencia de la escolaridad sobre la espiritualidad en el trabajo

Karla Gabriela Gómez Bull¹; María Marisela Vargas Salgado²; Gabriel Ibarra
Mejía³

^{1,2}Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

³The University of Texas at El Paso

¹Autor para correspondencia: karla.gomez@uacj.mx

Resumen

El presente trabajo contiene un estudio acerca de la espiritualidad en el trabajo, la cual fue realizada con el propósito de determinar si las variables demográficas tienen influencia significativa sobre el constructo mencionado. El diseño de esta investigación es de tipo cuantitativo, descriptivo, no experimental y transversal, para lo cual se tomó una muestra de 100 trabajadores que laboran en una industria maquiladora de exportación de la localidad, todos de nivel operativo. Se adaptó un instrumento de 15 ítems con una escala Likert con cinco puntos de respuesta. Una vez obtenidos los datos se obtuvieron estadísticos descriptivos de los sujetos de estudio, así como un Análisis de Varianza a través del paquete de análisis estadístico SPSS. Los resultados mostraron que algunos de los trabajadores sienten que solo en ocasiones cumplen con su vocación con respecto al trabajo que realizan dentro de la organización, mientras que algunos incluso mencionan que no la están cumpliendo. En promedio los trabajadores casi siempre disfrutaban del trabajo realizado en su entorno laboral, les agradan las actividades realizadas diariamente. El Análisis de Varianza mostró diferencias significativas con la variable de escolaridad, esto quiere decir que la preparación académica tuvo un efecto significativo sobre el constructo. Se debe seguir estudiando la espiritualidad en el contexto laboral, ya que existe evidencia del impacto positivo que ésta tiene dentro del trabajo.

Palabras clave: Espiritualidad, clima organizacional, desempeño



Introducción

Hoy en día existe una demanda de mejora en la calidad y el rendimiento, esto debido a la alta expectativa de la gente, causada gracias a la competencia entre organizaciones, es por este motivo que la mejora de los recursos humanos se ha convertido en una necesidad (Nafis, Agus, & Mujib, 2018). De forma que la competencia global ha forzado a los responsables de las organizaciones a considerar nuevas estrategias, que permitan poner atención a las preocupaciones e inquietudes de los empleados respecto a situaciones existenciales con respecto a sus vidas (Freites, Jiménez, & Hernández, 2016). Es de resaltar que en el contexto laboral, las personas tienen la necesidad de proyectarse, solidarizarse y de encontrar sentido a las actividades que realizan en el centro de trabajo, por ello es imprescindible que las empresas, conozcan y valoren lo que piensan y sienten los trabajadores dentro de la organización (Gayoso, Reátegui, & Ligarda, 2015). Es aquí donde el constructo de la espiritualidad fortalece la vida de las personas, la salud, el bienestar y por ende el rendimiento organizacional (Ureña, Barrantes, & Solís, 2014).

La espiritualidad en las organizaciones es un concepto novedoso que ha sido identificado como un camino para mejorar el desempeño organizacional, incluso existen autores que lo identifican como el único camino para lograrlo (Ranasinghe, Samarasinghe, & Jayawardenepura, 2019), además se ha convertido en un tema importante debido a su potencial para contribuir eficazmente al bienestar de los trabajadores (González-González, 2018). En particular se considera que la espiritualidad laboral, se asocia con la felicidad, la alegría y con los valores de las personas, y a su vez se asocia con variables organizacionales como la satisfacción, el compromiso y desempeño laboral (Arias, Masías, Muñoz, & Arpasi, 2013). Esto debido a que la espiritualidad, dentro de este contexto, supone que las personas tienen tanto una vida interna como externa, al nutrir esta vida interior a través de diversas formas, estos aspectos se verán reflejados en el lugar de trabajo, llevando una vida exterior más significativa y productiva (Arokiasamy & Tat, 2020).

Promover la espiritualidad en el entorno laboral conlleva al bienestar de las personas y a un mejor clima organizacional (Ureña et al., 2014). Estudios previos



han encontrado que ésta influye tanto en la prosperidad o mejora, como en el compromiso laboral (van der Walt, 2018). A pesar de que existe evidencia de que la espiritualidad tiene una influencia significativa sobre la toma de decisiones dentro de una organización, la literatura indica que es en este campo en el cual se requiere de investigación científica (Cuéllar-Juárez, Molina-Reyes, Nuño-de-la-Parra, & Torres-Hidalgo, 2018; Ranasinghe et al., 2019).

Es por lo que este trabajo se realiza con el objetivo de identificar el nivel de espiritualidad presente en los trabajadores de una industria maquiladora del ramo automotriz de la localidad, así como identificar la presencia de diferencias significativas en la misma a partir de las variables demográficas del personal de dicha organización, tales como género, escolaridad, antigüedad laboral y brecha generacional. Con el propósito de estos resultados puedan servir como guía para estudios futuros, sobre todo en organizaciones que desean mejorar el desempeño organizacional a través de esta variable.

Marco teórico

Algunos autores hablan acerca de la espiritualidad, pero esta palabra es ampliamente utilizada en contextos muy diversos y no es fácil de definirla. Algunos de ellos lo manejan como el corazón de la religión o su ideal más elevado, encontrado particularmente en la experiencia religiosa y mística (King, 2017). Este constructo necesita ser manejado con cuidado, a través del tiempo ha tenido una amplia gama de significados, y es aplicado a diferentes fenómenos (Woodhead, Partridge, & Kawanami, 2003). Es considerado que la espiritualidad es intrínsecamente humana o innata, así como altamente personal y única (Weathers, McCarthy, & Coffey, 2016).

Aunque existe una diversidad de percepciones y definiciones de la espiritualidad en el trabajo (González-González, 2018), en antecedentes teóricos es posible identificar conceptualizaciones respecto a ésta. Freitas y Jiménez (2016) mencionan que: “Se percibe como una oportunidad de crecimiento personal, una experiencia en la cual se ayuda a los empleados a darle un significado, sentido y propósito al trabajo” (p. 30). Por otra parte, se considera que este constructo tiene una gran



relevancia en los valores individuales que de alguna forma impactan en la cultura de la organización, es decir hay una gran conexión en los valores personales y organizacionales (Jurkiewicz & Giacalone, 2004). Se puede decir que las definiciones encontradas acerca de la espiritualidad apuntan principalmente a la energía o al poder inspirador que conduce a las personas hacia un propósito particular, este poder inspirador da sentido y propósito a su vida, la existencia de espiritualidad en la vida de las personas es estimulante (Javanmard, 2012).

Debido a la similitud encontrada entre la espiritualidad en el trabajo y el compromiso de los trabajadores hacia la empresa, se cree que las organizaciones basadas en la espiritualidad le permiten a los empleados que se involucren plenamente en sus roles laborales (van der Walt, 2018). La espiritualidad en el trabajo ha recibido una atención global, reconociéndola como un fenómeno organizacional positivo, ya que la literatura existente indica que ésta puede tener consecuencias en las organizaciones, tales como mejora en el compromiso laboral, en el rendimiento, aumento de productividad, efectividad gerencial, bienestar de los empleados, resistencia al estrés, entre otros (Sharma & Sharma, 2018). De acuerdo con Miller y Ewest (2013) la espiritualidad puede ser apreciada a través de tres elementos: manifestación, desarrollo y adherencia (ver tabla 1).

Tabla 1. Elementos de espiritualidad

Elemento	Descripción
Manifestación	Son los valores religiosos que posee una persona.
Desarrollo	Hace referencia al comportamiento ante situaciones espirituales.
Adherencia	Es la integración tanto de tradiciones respecto a la religión y a la espiritualidad en el contexto laboral en aspectos relacionados con las actividades desarrolladas en el área de trabajo.

Fuente: Elaboración propia a partir de Miller y Ewest (2013)

Es de destacar que las organizaciones juegan un rol importante en el desarrollo de la espiritualidad de las personas, dado que éstas son factor clave para el logro de los objetivos organizacionales, por ello es necesario que los líderes se enfoquen en implementar programas que coadyuven en destacar la espiritualidad en el entorno laboral (Portales, 2015). Santiago (2007) refiere que al incorporarse esta variable



en el entorno organizacional, prevalecen beneficios en el ambiente en general, en la persona y en la organización.

Metodología

Este estudio fue de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y descriptiva. Se consideró una muestra no probabilística por conveniencia a un total de 100 participantes que laboran en la industria maquiladora de exportación, se tomaron como sujetos de estudio a empleados de nivel operativo que laboran en el turno especial. Los datos fueron recabados a través de un cuestionario el cual fue aplicado a cada uno de los participantes.

El constructo de espiritualidad fue valorado a través de 15 ítems los cuales fueron adaptados a partir de los instrumentos propuestos por Ashmos y Duchon (2000) y Kinjerski y Skrypnek (2006), para las respuestas se utilizó una escala tipo Likert de cinco puntos de donde: 1-nunca, 2-rara vez, 3-a veces, 4-casi siempre y 5-siempre. Una vez recopilados los datos, se obtuvieron los estadísticos descriptivos de la muestra, así como del instrumento aplicado. Se realizó también un Análisis de Varianza con las variables descriptivas para determinar la influencia de efectos significativos de las mismas sobre el constructo de espiritualidad. Enseguida una prueba de Tukey se llevó a cabo para identificar diferencias significativas o similitudes entre grupos de escolaridad, todo esto fue realizado a través del paquete de análisis estadístico SPSS.

Análisis de resultados

En la tabla 2 se exhiben las características demográficas de los sujetos de estudio, se aprecia que el 60% de los participantes son mujeres. Con respecto a la edad, el 59% nació entre los años 1981 y 1999, es decir, corresponden a la generación Y conocida como *Millennials*. El 68 % tiene menos de un año laborando en la empresa. Finalmente, el 44% refiere tener estudios de secundaria, mientras que el 35% estudios de preparatoria, cabe resaltar que el 54% tiene estudios menores a preparatoria.

**Tabla 2. Características de los sujetos de estudio**

Características	No de personas n= 100	%
Sexo		
Hombre	40	40
Mujer	60	60
Año de nacimiento		
Antes de 1960	3	3
Entre 1960 y 1980	32	32
Entre 1981 y 1999	59	59
Después del 2000	6	6
Antigüedad		
Menos de un año	68	68
De 1 a 3 años	23	23
De 3 a 5 años	4	4
Más de 5 años	5	5
Escolaridad		
Primaria	10	10
Secundaria	44	44
Preparatoria	35	35
Carrera técnica	8	8
Licenciatura	3	3

Fuente: Elaboración propia

Los datos descriptivos del constructo espiritualidad se presentan en la tabla 3. En la mayoría de los casos el valor mínimo fue de 1, mientras que el valor máximo fue de 5. Con respecto al ítem 5 [Estoy cumpliendo mi vocación a través de mi trabajo] presentó la media más baja con un valor de [2.970], lo cual indica que los sujetos de estudio perciben que a veces sienten que están cumpliendo su vocación con respecto al trabajo que realizan en la organización, pero algunos de ellos perciben que no la están cumpliendo, es decir, tienen en mente realizar otras actividades para complementar su desarrollo profesional y personal. En lo que concierne al ítem 9 [Disfruto mi trabajo] presenta la media más alta con un valor de [4.050], los trabajadores sienten que casi siempre disfrutan del trabajo que desempeñan en su entorno laboral, es decir les agrada lo que realizan día con día. Con respecto al ítem 7 [Me siento agradecido de estar involucrado en un trabajo como el mío] se obtuvo una media de 4.010, indicando que la mayoría de la muestra, agradecen el formar parte de la organización y desempeñar las actividades que tienen a cargo.



Tabla 3. Descriptivos de espiritualidad

Ítems	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
1.- Puedo encontrar significado o propósito en el trabajo.	100	2	5	3.930	0.967
2.- En algunos momentos, experimento completa alegría y vitalidad en mi trabajo.	100	1	5	3.920	1.089
3.- Mi trabajo me apasiona.	100	1	5	3.780	1.069
4.- A veces, experimento una energía o vitalidad en el trabajo que es difícil de describir.	100	1	5	3.070	0.998
5.- Estoy cumpliendo mi vocación a través de mi trabajo.	100	1	5	2.970	1.417
6.- Tengo una misión personal en mi vida, que mi trabajo me ayuda a cumplir.	100	1	5	3.780	1.345
7.- Me siento agradecido de estar involucrado en un trabajo como el mío.	100	1	5	4.010	1.059
8.- En este momento, estoy justo donde quiero estar en mi trabajo.	100	1	5	3.400	1.385
9.- Disfruto mi trabajo.	100	1	5	4.050	1.019
10.- Con mi trabajo ayudo a que otros sean felices.	100	1	5	3.650	1.149
11.- Mi trabajo se relaciona con lo que creo que es importante en la vida.	100	1	5	3.510	1.243
12.- Quiero ir a trabajar todos los días.	100	1	5	3.650	1.209
13.- Creo que mi trabajo ayuda con el bien social de mi comunidad.	100	1	5	3.360	1.185
14.- Se lo que le da significado personal a mi trabajo.	100	1	5	3.570	1.200
15.- Me considero una persona espiritual.	100	1	5	3.350	1.431

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de SPSS

Tabla 4. Prueba de ANOVA entre los grupos respecto a espiritualidad con base en la escolaridad.

	Suma de cuadrados	G.L.	Media cuadrática	F	Sig.
Entre los grupos	12.310	4	3.078	3.373	0.013
Dentro de los grupos	86.690	95	.913		
Total	99.000	99			

Fuente: Elaboración propia a partir de datos obtenidos de SPSS

En la tabla 5 se muestra los datos de la prueba Tukey, donde se puede apreciar que existen diferencias estadísticamente significativas entre los grupos 2 y 3, mismos que hacen referencia a secundaria y preparatoria respectivamente. A diferencia de los grupos 1, 4 y 5 [primaria, carrera técnica y licenciatura], en los cuales no se encontró presencia de diferencias significativas. Es decir, los empleados que tienen estudios de secundaria y preparatoria difieren en la percepción de qué tanto disfrutaban del trabajo que realizan en la organización, mientras que las personas que



tienen menor escolaridad y las de carrera técnica y licenciatura, tienen la misma percepción.

Tabla 5. Comparaciones múltiples de acuerdo con la prueba Tukey de la espiritualidad con base en la escolaridad

(I)	(J)	Diferencias de medias (I-J)	Error estándar	Sig.	95% intervalos de confianza	
Escolaridad					Limite inferior	Limite superior
1	2	-0.07483806	0.33465115	0.999	-1.0054576	0.8557815
	3	0.62677945	0.34252638	0.363	-0.3257400	1.5792989
	4	0.75740316	0.45311981	0.456	-0.5026617	2.0174680
	5	0.17993501	0.62882939	0.999	-1.5687544	1.9286244
2	1	0.07483806	0.33465115	0.999	-0.8557815	1.0054576
	3	0.70161751*	0.21635900	0.014	0.0999524	1.3032826
	4	0.83224122	0.36715727	0.165	-0.1887734	1.8532559
	5	0.25477307	0.57001167	0.992	-1.3303522	1.8398983
3	1	-0.62677945	0.34252638	0.363	-1.5792989	0.3257400
	2	-0.70161751*	0.21635900	0.014	-1.3032826	-0.0999524
	4	0.13062371	0.37434928	0.997	-0.9103909	1.1716383
	5	-0.44684444	0.57467054	0.936	-2.0449254	1.1512365
4	1	-0.75740316	0.45311981	0.456	-2.0174680	0.5026617
	2	-0.83224122	0.36715727	0.165	-1.8532559	0.1887734
	3	-0.13062371	0.37434928	0.997	-1.1716383	0.9103909
	5	-0.57746815	0.64671436	0.899	-2.3758932	1.2209569
5	1	-0.17993501	0.62882939	0.999	-1.9286244	1.5687544
	2	-0.25477307	0.57001167	0.992	-1.8398983	1.3303522
	3	0.44684444	0.57467054	0.936	-1.1512365	2.0449254
	4	0.57746815	0.64671436	0.899	-1.2209569	2.3758932

La diferencia de medias es significativa a un nivel del 0.05

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de SPSS

Conclusiones

Hoy en día existen organizaciones que se están centrando en desarrollar la espiritualidad en los lugares de trabajo, ya que se encuentran experimentando consecuencias atribuidas a la falta de la misma, como lo son el estrés de los empleados, rotación, absentismo y falta de creatividad en los mismos (Ranasinghe et al., 2019).

Este trabajo permitió identificar el nivel de espiritualidad presente en un grupo de trabajadores de una industria maquiladora de la localidad, lo cual se logró a través de la aplicación de un instrumento adaptado de 15 ítems. Fue interesante encontrar, que en general la mayoría manifestó que casi siempre disfrutaban de su trabajo, es decir, que les agradan las actividades que realizan diariamente. También se encontró que gran parte de las personas que formaron parte de la muestra, se



sienten agradecidos por trabajar dentro de la organización y desempeñar sus actividades diarias.

Por otra parte, los resultados plasmaron que, aunque los empleados de esta investigación se sienten agradecidos y disfrutan de su trabajo, ellos perciben que solo en ocasiones cumplen su vocación con respecto al trabajo realizado, es decir que no era la actividad que ellos esperaban realizar, tal vez tenían en mente desempeñar otro tipo de actividades que ayudaran a su crecimiento tanto personal como profesional.

De acuerdo con los resultados encontrados en el Análisis de Varianza, la espiritualidad en el trabajo no tuvo diferencias significativas con respecto al género, brecha generacional o antigüedad laboral. Sin embargo, en la variable de escolaridad si se encontraron diferencias significativas, esto quiere decir que la preparación académica de los trabajadores, si influye de forma significativa sobre el nivel de espiritualidad presente en los mismos.

Es de resaltar que, con respecto a la escolaridad o preparación académica, aquellos empleados que solo tenían estudios de secundaria y preparatoria tuvieron diferente percepción acerca de qué tanto disfrutan del trabajo realizado dentro de la organización. Mientras que las personas que solo tienen estudios de primaria, y los más preparados [carrera técnica y licenciatura] no mostraron diferencias significativas con respecto a lo que disfrutan al desempeñar sus actividades diarias. Se recomienda que en futuras investigaciones contemplen el estudio multidimensional con respecto a este constructo, así como generar modelos de ecuaciones estructurales, que ayuden a determinar la asociación existente entre la espiritualidad en el trabajo, compromiso organizacional, liderazgo, comportamientos de ciudadanía organizacional y bienestar del trabajador, así como ampliar el tamaño de muestra. Sería interesante, además, observar este efecto de la espiritualidad en el trabajo en diferentes contextos laborales, tales como escuelas, hospitales, hoteles, entre otros. Todo con el objetivo de comprender mejor el fenómeno de la espiritualidad en el trabajo, así como su influencia en los resultados de la organización.



Referencias bibliográficas

- Arias, W., 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.
- Arokiasamy, A., & Tat, H. (2020). Exploring the influence of transformational leadership on work engagement and workplace spirituality of academic employees in the private higher education institutions in Malaysia. *Management Science Letters*, 10(4), 855-864.
- Ashmos, D. P., & Duchon, D. (2000). Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of management inquiry*, 9(2), 134-145.
- Cuéllar-Juárez, A.-M., Molina-Reyes, J., Nuño-de-la-Parra, J.-P., & Torres-Hidalgo, M.-S. (2018). El estudio multidimensional de la espiritualidad y religiosidad en el lugar de trabajo. *artículos reeditados*, 29.
- Freites, Z. M., Jiménez, M. G., & Hernández, J. (2016). Un estudio de caso en el análisis de la espiritualidad en el trabajo. *Oikos*, 19(39), 29-48.
- Gayoso, E. B., Reátegui, F. E., & Ligarda, R. C. (2015). Espiritualidad en estudiantes de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón. *Consensus*, 20(3), 9-46.
- González-González, M. (2018). Reconciling spirituality and workplace: Towards a balanced proposal for occupational health. *Journal of religion and health*, 57(1), 349-359.
- Javanmard, H. (2012). The impact of spirituality on work performance. *Indian Journal of Science and Technology*, 5(1), 1961-1966.
- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. (2004). A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of business ethics*, 49(2), 129-142.
- King, U. (2017). Spirituality. *A new handbook of living religions*, 667-681.
- Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J. (2006). *Measuring The Intangible: Development Of The Spirit At Work Scale*. Paper presented at the Academy of management proceedings.



- Miller, D. W., & Ewest, T. (2013). The present state of workplace spirituality: A literature review considering context, theory, and measurement/assessment. *Journal of religious & theological information*, 12(1-2), 29-54.
- Nafis, M., Agus, Z., & Mujib, F. (2018). Workplace Spirituality To Increase Institutions' commitment And Meaning Of Life. *Epistemé: Jurnal Pengembangan Ilmu Keislaman*, 13(1), 89-112.
- Portales, L. (2015). The power of words of corporate chaplains. The impact of workplace spirituality management on the workers. *Estudios Gerenciales*, 31(135), 212-222.
- Ranasinghe, V. R., Samarasinghe, S. M., & Jayawardenepura, S. L. (2019). The Effect of Workplace Spirituality on Innovative Work Behavior. *International Business Research*, 12(12), 1-29.
- Santiago, J. A. P. (2007). Estudio exploratorio sobre el tema de la espiritualidad en el ambiente laboral. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 23(1), 137-147.
- Sharma, S. K., & Sharma, A. (2018). Workplace spirituality and burnout. *International Journal of Behavioural and Healthcare Research*, 6(2), 136-148.
- Ureña, P., Barrantes, K., & Solís, L. (2014). Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional: *Revista Electrónica Educare*, 18(1), 155-175.
- van der Walt, F. (2018). Workplace spirituality, work engagement and thriving at work. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10.
- Weathers, E., McCarthy, G., & Coffey, A. (2016). *Concept analysis of spirituality: An evolutionary approach*. Paper presented at the Nursing Forum.
- Woodhead, L., Partridge, C., & Kawanami, H. (2003). *Religions in the modern world: Traditions and transformations*: Routledge.