

Medición y dimensionalidad de la espiritualidad en líderes organizacionales mexicanos

Dimensionality and measurement of spirituality in mexican leaders

Luis Portales*, Laura Garza-Meza**

Resumen

La espiritualidad al interior de las organizaciones es un fenómeno que ha comenzado a ser estudiado con mayor fuerza desde inicios del siglo XXI. Su naturaleza compleja e intrínseca ha hecho que su estudio presente un doble reto en términos de su conceptualización y medición. En atención a este reto el presente artículo tuvo un doble objetivo. El primero fue generar una aproximación al estudio de la espiritualidad en las organizaciones en función de las dimensiones que la integran. El resultado fue la identificación de 17 dimensiones, mismas que fueron clasificadas en dos niveles de actuación –personal y organizacional– y seis áreas de desarrollo –espiritual, psicológica, crecimiento personal, clima organizacional, identidad con la organización y relaciones sociales–. El segundo objetivo fue diseñar y validar un instrumento que permitiera generar indicadores a nivel personal, de tal forma en que se pudieran identificar los niveles de espiritualidad que presentan líderes de organizaciones mexicanas. La validación se realizó por medio del Análisis Factorial y el Análisis de Componentes Principales, mismos que dieron muestra de la validez interna de indicadores para cinco de las seis dimensiones propuestas. Este trabajo ofrece un modelo de análisis y un instrumento de medición del nivel de espiritualidad de líderes organizacionales que favorece a la generación de conocimiento y reflexión sobre la forma en que este fenómeno

contribuye en las condiciones de vida de los colaboradores desde una perspectiva humana y holística.

Palabras clave: Espiritualidad en las organizaciones, espiritualidad personal, métodos cuantitativos, validación estadística, medición de la espiritualidad.

Abstract

Spirituality within organizations is a phenomenon that has begun to be studied with greater force from the beginning of XXI century. Its complex and intrinsic nature has made their study a double challenge in terms of its conceptualization and measurement. In response to this challenge, this study had two goals. The first was to create an approach to the study of spirituality in organizations based on the dimensions that comprise it. The result was the definition of 17 dimensions, which were classified into two levels -personal and organizational- and six areas -spirituality, psychological, personal learning, organizational climate, identity to the organization and social relationships. The second goal was to design and validate an instrument to generate indicators at personal level. Factor Analysis and Principal Component Analysis prove the internal validity of indicators for five of the six proposed dimensions. This work provides an analysis model and a measurement instrument for level of spirituality in leaders of organizations that favors the generation of knowledge and

* Luis Portales

Doctor en Ciencias Sociales, Profesor Investigador y Coordinador del Centro de Estudios sobre el Bienestar, Universidad de Monterrey, E-mail: portales.luis@gmail.com

** Laura Garza-Meza,

Doctora en Educación en Cambio Organizacional, Profesora Investigadora del Departamento de Administración, Universidad de Monterrey, E-mail: laura.garza@udem.edu.

Artículo recibido: 13 de febrero de 2015.

Artículo aceptado: 24 de febrero de 2015.

reflection on how this phenomenon improves the living conditions of employees from a human and holistic perspective.

Keywords: *Spirituality in organizations, personal spirituality, quantitative methods, statistical validation, measurement of spirituality.*

1. Introducción

El estudio de la espiritualidad en las organizaciones ha cobrado relevancia en las últimas décadas. Si bien sus primeras aproximaciones datan del siglo XIX con el estudio de la labor que los capellanes realizaban en los campos de batalla (Damore, O'Connor, y Hammons, 2004), fue hasta finales del siglo XX que se comenzó a estudiar con mayor profundidad la relevancia e incidencia que podría tener en el desempeño de los colaboradores y de las organizaciones en su conjunto (Hicks, 2003; Krishnakumar y Neck, 2002; Zinnbauer, Pargament, y Scott, 1999).

De acuerdo a Ashmos y Duchon (2000), su entrada en la teoría administrativa tuvo su origen en los cambios organizacionales ocurridos durante las décadas de los ochenta y noventa, los cuales fueron caracterizados por las fusiones organizacionales, reestructuraciones constantes y despidos masivos, cambios que tuvieron un impacto negativo en la salud mental y la vida social de las personas. Este proceso vino acompañado del impulso, desde una perspectiva conceptual, de modelos de cambio organizacional en donde se incluyeron elementos espirituales, mismos que se consolidaron como una alternativa para lidiar con estas nuevas circunstancias (Pérez Santiago, 2007).

Dada la relativa novedad del fenómeno en la teoría organizacional, aún no existe un consenso sobre qué es la espiritualidad y cómo se puede medir a nivel individual y colectivo. La discusión y estudio del concepto ha permitido llegar a la conclusión de que su gestión al interior de las organizaciones incide en el desarrollo personal y emocional de los colaboradores, fortaleciendo la conexión entre la labor que realizan al interior de la organización y su propósito en la vida (Robles, 2011).

También propicia su empoderamiento desde una perspectiva psicológica (Rasouli, Montazeri, Nekouei, y Zahedi, 2013) e incrementa su sentido de trascendencia a nivel personal, organizacional y social (Giacalone y Jurkiewicz, 2003). De este modo los colaboradores encuentran en la espiritualidad una estrategia para lidiar con el estrés y temores asociados con problemáticas que pueden suscitarse al interior y/o exterior de la organización (J. A. Neal, 1997).

A pesar de los acuerdos a los que se ha llegado en términos de cuáles son los principales beneficios que la espiritualidad tiene en los colaboradores, son pocos los esfuerzos que se han realizado por generar indicadores que permitan medir, de una forma integral y sistémica, el nivel de espiritualidad que tienen los líderes de una organización (Kinjerski y Skrypnek, 2006; Lund Dean, Fornaciari, y McGee, 2003). También son pocos los trabajos que han vinculado el nivel de espiritualidad con prácticas que tradicionalmente han sido relacionados con el fortalecimiento de este elemento a nivel personal (Garza-Meza, 2013). Esta situación se agudiza en países en vías de desarrollo, donde los trabajos sobre espiritualidad en el lugar de trabajo son pocos o nulos, a pesar de ser caracterizados por el ejercicio de su espiritualidad desde una perspectiva social, como es el caso de los países latinoamericanos.

En este contexto, el presente artículo tiene como interés proponer y validar estadísticamente un instrumento de evaluación del nivel de espiritualidad que los líderes de diferentes organizaciones presentan desde una perspectiva personal. Este primer esfuerzo se inserta dentro de un programa de investigación orientado a identificar los beneficios que una adecuada gestión de la espiritualidad genera al interior de las organizaciones.

Para lograr este propósito el artículo está conformado por seis secciones adicionales a esta. La primera define qué es la espiritualidad al interior del área de trabajo. La segunda retoma esta discusión para plantear un modelo donde se identifiquen las dimensiones sobre

las cuales se ha construido el estudio de la gestión de la espiritualidad al interior de las organizaciones. La tercera sección presenta el diseño del instrumento en términos de los elementos que conforman cada una de las dimensiones y el proceso de recolección de información que se siguió para validarlo. La cuarta expone la metodología utilizada para validar el instrumento por medio de la realización de Análisis Factorial y Análisis de Componentes Principales Categóricos. En la quinta sección se discuten los principales resultados del análisis a la luz del propósito del trabajo. La última sección expone las conclusiones de esta investigación.

2. El estudio de la espiritualidad en las organizaciones

La espiritualidad en las organizaciones es un tema que ha sido abordado con mayor interés desde finales del siglo XX y principios del siglo XXI (Hicks, 2003; Krishnakumar y Neck, 2002; Zinnbauer et al., 1999). Este interés surge de la necesidad por integrar dentro del desarrollo de la organización aspectos que están relacionados no solo con el desempeño profesional del colaborador, sino también con el sentido que éste le da a su labor y vida en general (Park, 2012). Se presenta como una respuesta a las áreas de oportunidad que la gestión de recursos humanos ha tenido y que ha llevado a que sea considerada como la gran mentira en las organizaciones (Fawcett, Brau, Rhoads, Whitlark, y Fawcett, 2008). Desde este entendido, la toma en consideración de la espiritualidad en las organizaciones ha ayudado a comprender lo que sucede en el lugar de trabajo y específicamente con los colaboradores, comenzando a ser un tema recurrente en su estudio y desarrollo (Giacalone y Jurkiewicz, 2003).

A pesar de la relevancia que este fenómeno tiene, es un área de las ciencias administrativas que se encuentra en proceso de consolidación y en una situación emergente (Krahnke, Giacalone, y Jurkiewicz, 2003; Krishnakumar y Neck, 2002; J. Neal y Biberman, 2003, 2004). Este estado hace que no exista un consenso acerca de qué es la espiritualidad en las

organizaciones y cuáles son las dimensiones que la conforman (Heaton, Schmidt-Wilk, y Travis, 2004; Krahnke et al., 2003; Miller y Timothy, 2010).

Los esfuerzos por conceptualizar este fenómeno han dado lugar a dos diferentes aproximaciones. La primera, denominada tradicional, entiende a la espiritualidad desde la religión y los códigos de conducta y valores que promueve (Park, 2012). Cada colaborador encuentra el sentido en su religión y puede o no ser compartida con otros miembros de la organización (Hicks, 2003; Lund Dean et al., 2003). En esta aproximación, la espiritualidad es compartida con una comunidad de fe y no necesariamente al interior del lugar de trabajo, propiciando una división al interior del mismo (Giacalone y Jurkiewicz, 2003).

La segunda aproximación se aleja del aspecto religioso y visualiza a la espiritualidad como una construcción dinámica en la que interviene un proceso personal e íntimo de búsqueda de autenticidad e integridad por parte del colaborador, que desencadena un sentimiento de identidad consigo mismo, con otros individuos y la comunidad en su conjunto (Ashforth y Pratt, 2003; Krishnakumar y Neck, 2002). Bajo esta aproximación, la espiritualidad guarda un aspecto intrínseco que está caracterizado por tres dimensiones: Trascendencia del Yo, holismo y armonía, y crecimiento (Hill y Dik, 2012).

En ambas aproximaciones la gestión de la espiritualidad se puede llevar a cabo en dos formas. La primera de tipo implícita, en donde la organización no cuenta de manera formal con una política orientada a procurar la mejora del aspecto espiritual de los colaboradores, sin embargo, a través de sus acciones y de la forma de conducirse consigue darle un sentido de trascendencia a la labor que desempeñan. La segunda, de tipo explícito, en donde la organización diseña e implementa programa de desarrollo con el interés de mejorar la espiritualidad de los colaboradores de una forma integral.

La mayor parte de los estudios empíricos se han realizado desde la segunda

aproximación, sin embargo, ante la falta de consenso sobre la forma en que se debe de estudiar este fenómeno se han creado dos aproximaciones epistemológicas (Gotsis y Kortezi, 2007). La primera de corte exploratorio que toma en consideración elementos como la cultura, el contexto social y la forma en que la espiritualidad se manifiesta. La segunda de tipo consecuencial que parte de una lógica racional y prospectiva para definir los beneficios esperados de su gestión.

La diversidad de trabajos que se han realizado sobre la espiritualidad en las organizaciones parten del supuesto de que la gestión de la espiritualidad en una organización considera al colaborador como un ser humano complejo y multifactorial que al encontrarse en el lugar de trabajo no se encuentra aislado de la persona que opera en un entorno social (Hicks 2003). Consecuencia de este supuesto ha sido la identificación de diferentes dimensiones que conforman la espiritualidad en las organizaciones que van desde el nivel individual hasta el organizacional.

3. Dimensiones que conforman la espiritualidad en las organizaciones

En la definición de las dimensiones que conforman la espiritualidad en las organizaciones es importante hacer dos consideraciones que están relacionadas con la naturaleza del concepto. La primera es la complejidad que representa el capturar las dimensiones que reflejan que un ser humano tenga un mejor manejo de su espiritualidad (Milliman, Czaplewski, y Ferguson, 2003). La segunda es su intangibilidad (Kinjerski y Skrypnek, 2006), característica que hace que su estudio se realice desde una perspectiva funcionalista, en donde se identifica y/o establece aquellos aspectos en los cuales su gestión, desde una perspectiva personal y organizacional, tendría una incidencia en las diferentes dimensiones que conforman al colaborador como ser humano.

Estas dos consideraciones han tenido como consecuencia la inclusión de múltiples elementos en su entendimiento y operación,

misma que obedece al esfuerzo que tanto teóricos como administradores realizan para identificar aquellos aspectos que deben de ser considerados en su evaluación y gestión. La revisión de la literatura permite agrupar los componentes de la espiritualidad a nivel personal y organizacional, cada una con características particulares que dan muestra de la complejidad que presenta la definición y gestión de la espiritualidad al interior de las organizaciones.

Cada nivel ha sido dividido en áreas de desarrollo que a su vez son integrados por dimensiones, esto tomando en consideración el supuesto de que una adecuada gestión de la espiritualidad al interior de las organizaciones fortalece o desarrolla cada uno de las dimensiones identificadas en la literatura.

3.1. Nivel personal

El nivel personal abarca las dimensiones vinculadas directamente con el líder o colaborador y algunas de ellas se presentan independientemente de si éste se encuentra en algún tipo de colectividad o no. Está relacionado con la percepción que el ser humano tiene sobre su propia gestión de la espiritualidad, que lo llevan a dar sentido a su labor diaria y que conforman su carácter. Estas dimensiones son catalogadas en tres áreas de desarrollo: espiritual, psicológica y crecimiento personal.

El área espiritual toma en consideración la percepción que el colaborador tiene sobre su propia personalidad y el sentido de trascendencia de sus acciones. La primera dimensión, denominada trascendencia o ética personal, incluye la reflexión constante de sus acciones a la luz de los valores y de la toma de consciencia del Yo y la trascendencia de sus actos (Biberman y Whitty, 1997; Driver, 2005; Gotsis y Kortezi, 2007; Milliman et al., 2003; J. Neal y Biberman, 2004; Thaker, 2009; Villalobos, Álvarez, Ruesga, y Zulia, 2011). La segunda dimensión es la felicidad, misma que toma en consideración el grado de satisfacción que tiene el colaborador con su estilo de vida y por la realización de sus acciones en el día a día (Driscoll y Wiebe, 2007; Fawcett et al., 2008;

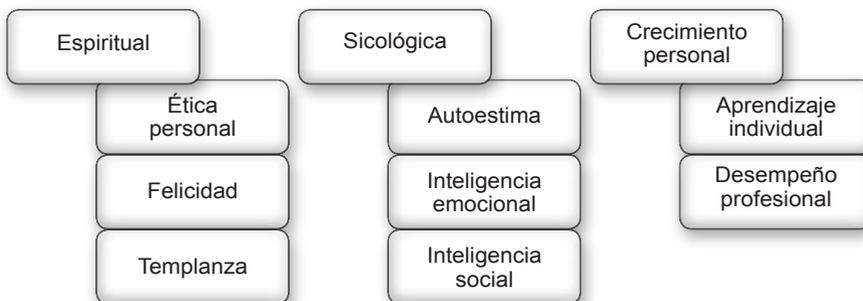
Gotsis y Kortezi, 2007). La tercera dimensión es la templanza, se refiere a la virtud moral que regula la atracción por los placeres y procura el equilibrio en el uso y disfrute de los bienes (Gotsis y Kortezi, 2007; Sarlak, Javadein, Esfahany, y Veiseh, 2012; Villalobos et al., 2011), además de asegurar el dominio de la voluntad sobre los instintos y mantiene los deseos en los límites de la solidaridad (Meyer y Davis, 2002; Nimona, Philibertb, y Allenc, 2008).

La segunda área de desarrollo es la psicológica. En ella se encuentran las dimensiones que están relacionadas con la consolidación de la personalidad y el carácter de los colaboradores. La primera dimensión es la autoestima, la cual contiene percepciones, pensamientos, evaluaciones sentimientos y tendencias de comportamiento dirigidas hacia uno mismo y la manera de ser y comportarnos (Fawcett et al., 2008; Gotsis y Kortezi, 2007; Meyer y Davis, 2002; Miller, 2006). La segunda dimensión es la inteligencia emocional, entendida como la capacidad para reconocer los sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos (Gotsis y Kortezi, 2007; Hicks, 2003; Rasouli et al., 2013; Thaker, 2009). Esta inteligencia se complementa con la inteligencia social, definida como el conocimiento de uno mismo y de los demás, así como de la forma en que se responde en situaciones sociales (Thaker, 2009; Villalobos et al., 2011).

La tercera área de desarrollo es el crecimiento personal. Esta área puede ser entendida como el proceso para desarrollar y desencadenar el *expertise* humano a través del entrenamiento individual. Este proceso está definido por el aprendizaje y desempeño que el colaborador llega a desarrollar y se encuentra directamente relacionado con los esfuerzos que la organización hace por mejorar su capital humano a través de programas o la gestión adecuada del área de trabajo. Su primera dimensión es el aprendizaje individual, entendida como la capacidad del colaborador para mejorar habilidades, actitudes y conocimiento de forma cotidiana por medio de la búsqueda de su mejora como persona (Biberman y Whitty, 1997; Fawcett et al., 2008; Milliman et al., 2003; Thaker, 2009; Villalobos et al., 2011). La segunda dimensión es el desempeño profesional, se refiere al cumplimiento de los objetivos y metas planteados al momento de hacer una labor en el lugar de trabajo (Fachrunnisa, Adhiatma, y Mutamimah, 2014; Fawcett et al., 2008; Rasouli et al., 2013; Robles, 2011; Sarlak et al., 2012).

De este modo el nivel personal está conformado por tres áreas de desarrollo – espiritual, psicológica y crecimiento personal–, mismas que contienen ocho diferentes dimensiones: ética personal, felicidad, templanza, autoestima, inteligencia emocional, inteligencia social, aprendizaje individual y desempeño profesional (Figura 1).

Figura 1. Área de desarrollo y elementos que conforman el nivel personal de la espiritualidad en las organizaciones.



Fuente: Elaboración propia

3.2. Nivel organizacional

El nivel organizacional es la forma colectiva del lugar del trabajo. Es el resultado de la suma de percepciones por parte de los colaboradores que integran a la organización. En este nivel es donde se espera que una adecuada gestión de la espiritualidad tenga una mayor presencia, pues es el desempeño organizacional donde la dirección espera que se visualicen los resultados de sus programas de desarrollo humano. Al igual que en el nivel anterior, las dimensiones son clasificadas en función de tres áreas de desarrollo: clima organizacional, identidad con la organización y relaciones organizacionales.

El clima o ambiente organizacional es el sentimiento o estado de ánimo de los colaboradores. Junto con las estructuras, las características organizacionales y los individuos que la componen forman un sistema interdependiente que tiene un impacto directo en los resultados de la organización y que puede ser caracterizado por cuatro dimensiones, las cuales están vinculadas con la gestión de la espiritualidad. En este sentido, solamente se consideraron aquellos aspectos del clima organizacional que han sido vinculados con la espiritualidad al interior de las organizaciones.

La primera dimensión es el grado de autonomía de las personas en la ejecución de sus tareas habituales y es definido como autonomía (Ashmos y Duchon, 2000; Rego, Pina E. Cunha, y Souto, 2007; Robles, 2011; Sarlak et al., 2012). La segunda dimensión es la capacidad organizativa u organización, misma que hace referencia a la existencia e implementación de métodos operativos establecidos sobre la forma en que se organiza y realiza el trabajo (Driscoll y Wiebe, 2007; Fawcett et al., 2008; Garcia-Zamor, 2003; Hill y Dik, 2012). La tercera dimensión es la satisfacción laboral, la cual incluye aspectos de remuneración y valoración sobre los resultados y el crecimiento que como colaborador tiene (Fachrunnisa et al., 2014; Gotsis y Kortezi, 2007; Miller y Ewest, 2011; Milliman et al.,

2003; Robles, 2011). La última dimensión es la equidad, que explica el hecho de que todos los miembros de la organización sean tratados con criterios justos (Driscoll y Wiebe, 2007; Fawcett et al., 2008; Hicks, 2003).

El área de identidad con la organización surge por el sentimiento que experimenta un individuo de pertenecer a un determinado grupo social, mismo que hace que se diferencie de los miembros de otros grupos a los que no pertenece. La primera dimensión que integra esta área es la implicación, definida como el grado de entrega de los empleados hacia su organización (Michelson, 2006; Rego et al., 2007). El sentido de pertenencia es la segunda dimensión, la cual hace mención al sentimiento de apropiación y aceptación a un determinado grupo social de forma integral (Fawcett et al., 2008; Gotsis y Kortezi, 2007; Hicks, 2003; Kazemipour y Mohd Amin, 2012; Miller y Ewest, 2011; Milliman et al., 2003; Thaker, 2009; Villalobos et al., 2011). La tercera dimensión es el conocimiento del grupo, misma que comprende los conocimientos que tienen los sujetos sobre el grupo al que se adscriben y que refuerzan la adscripción al mismo, así como los sentimientos que les provoca pertenecer a determinado grupo (Fawcett et al., 2008; Kazemipour y Mohd Amin, 2012; Milliman et al., 2003).

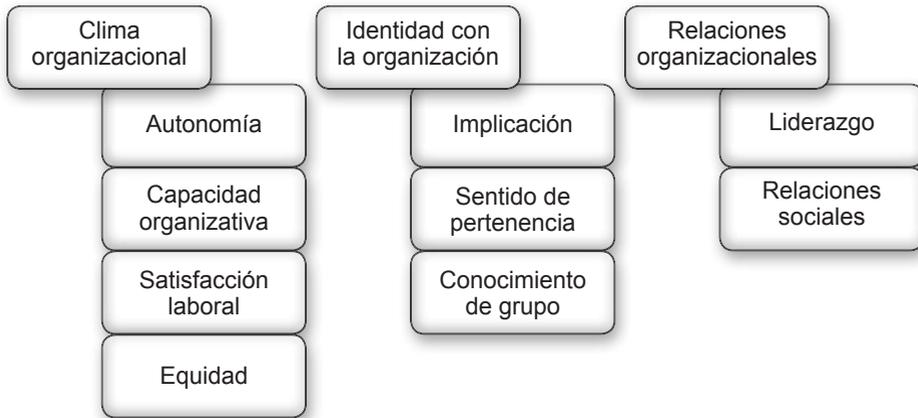
El área de relaciones organizacionales comprende la capacidad que tienen los colaboradores de relacionarse al interior de la organización tanto desde una perspectiva vertical, con miembros de diferentes jerarquías, como horizontal, miembros de la misma jerarquía. En la lógica vertical se encuentra la dimensión de liderazgo, misma que se considera como la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores y que es flexible ante las múltiples situaciones laborales que se presentan de forma coherente con la misión de la empresa fomentando el éxito (Fry, 2003; Marques, 2006; Rasouli et al., 2013; Sarlak et al., 2012; Thaker, 2009). En la lógica horizontal se encuentra la dimensión de relaciones sociales, que considera el grado de confianza y reciprocidad que existe entre

los colaboradores de la organización (Gotsis y Kortezi, 2007; Hicks, 2003; Kinjerski y Skrypnek, 2006; Milliman et al., 2003; Thaker, 2009).

Es así como el nivel organizacional está conformado por tres áreas de desarrollo –clima organizacional, identidad con la

organización y relaciones organizacionales- y nueve dimensiones: autonomía, capacidad organizativa, satisfacción laboral, equidad, implicación, sentido de pertenencia, conocimiento de grupo, liderazgo y relaciones sociales (Figura 2).

Figura 2. Área de desarrollo y elementos que conforman el nivel organizacional de la espiritualidad en las organizaciones.



Fuente: Elaboración propia

Si bien es cierto que algunos autores han manifestado que la gestión de la espiritualidad puede tener implicaciones y vínculos a un nivel comunitario o social (Marques, 2006; Milliman et al., 2003; Sheep, 2006), especialmente por el cambio que puede generar en los colaboradores y las acciones que como organizaciones pueden llevar a cabo en beneficio de la sociedad, también es cierto que éste se presenta de una forma difusa y poco clara, pues en el terreno social coexisten condiciones institucionales, culturales, estructurales, entre otras, que hacen difícil establecer la relación entre gestión de la espiritualidad al interior de las organizaciones y la mejora social de forma directa. Partiendo de este supuesto es que se optó por no incluir dentro de las dimensiones que conforman una gestión de la espiritualidad el nivel comunitario o social.

Una vez definidas las dimensiones que la espiritualidad en las organizaciones considera al momento de ser conceptualizada, evaluada e implementada se procedió a diseñar un instrumento que permitiera la generación de un indicador que diera muestra del nivel de espiritualidad individual que tienen los colaboradores o líderes de organizaciones.

4. Diseño del instrumento de medición de la espiritualidad en las organizaciones

Aunado a la falta de consenso sobre los elementos que contempla la espiritualidad en las organizaciones, el estudio del concepto también presenta limitaciones en términos de su medición. Esta limitación se encuentra sustentada, principalmente, en el reto que representa la cuantificación de aspectos

subjetivos e íntimos como es el sentido de trascendencia o la armonía que genera entre las personas y la comunidad que le rodean (Gotsis y Kortezi, 2007; Kinjerski y Skrypnik, 2006).

Los esfuerzos por atender a esta limitación han traído consigo tres diferentes tipos de escalas: manifestación, desarrollo y adherencia (Miller y Ewest, 2011). La primera se centra en la identificación de lo universal, es decir, los valores religiosos o espirituales que posee una persona con base en tradiciones específicas. Las escalas de desarrollo hacen referencia a un rango de madurez frente a un comportamiento o en relación a expectativas religiosas o espirituales, es decir, evalúan en qué medida el comportamiento de un colaborador se encuentra alineado a criterios morales previamente establecidos. Estos dos tipos de escalas se encuentran dentro de la aproximación epistemológica exploratoria, pues se encuentra sustentada principalmente en elementos culturales y contextuales en su definición. El tercer tipo de escala, adherencia, establece las prácticas o comportamientos de los colaboradores tomando en consideración aspectos o situaciones esperados en una organización donde se gestione la espiritualidad de una forma adecuada. Este tipo de escalas se encuentran en una aproximación epistemológica consecencial que parte de la definición de los beneficios esperados de su gestión.

Estas escalas tienen un doble propósito. El primero es establecer niveles de espiritualidad al interior de las organizaciones por medio de la suma o promedio de los resultados obtenidos en sus colaboradores. El segundo es identificar la relación que tiene el nivel de espiritualidad con aspectos organizacionales, como la eficiencia y eficacia en sus áreas de trabajo. Asimismo, abren la puerta para establecer que acciones organizacionales impulsan o detraen el desarrollo espiritual del colaborador, dando pie a organizaciones que presentan ambientes que son más propicios para un desarrollo de la espiritualidad que otras.

Tomando como base estas consideraciones, y dada la naturaleza de la investigación, se optó por la construcción de un instrumento de evaluación que permitiera la generación de escalas de desarrollo, en donde se tomaron como base las dimensiones incluidas en el nivel personal, para reconocer en qué medida el comportamiento de un colaborador se encuentra alineado a criterios previamente establecidos desde una perspectiva conceptual.

4.1. Diseño del instrumento de evaluación

En la realización del instrumento se tomó en consideración la conceptualización de cada una de las dimensiones desde la perspectiva espiritual del nivel personal. Solamente se consideraron las áreas de desarrollo que no estuvieran directamente vinculadas con la existencia de algún programa de desarrollo del capital humano orientado al fortalecimiento de su aprendizaje y desempeño profesional al interior de la organización. Tomando en consideración este criterio, se contemplaron las áreas catalogadas como espiritual y psicológica, excluyendo el área de crecimiento personal.

El motivo por el cual se optó por esta cuestión, fue en razón de que se buscó reducir el riesgo de encontrar variables o resultados que pudieran estar siendo afectados por la gestión del capital humano al interior de la organización, de ahí que se tomaran en consideración solamente aquellas áreas de desarrollo que guardan una mayor relación con aspectos íntimos del ser humano que en su desarrollo y consolidación requieren de una estrategia de intervención más profunda, al menos a nivel de la gestión de programas de desarrollo de la espiritualidad al interior de las organizaciones.

Las preguntas se diseñaron de acuerdo a la utilización de declaraciones acerca de la percepción que cada individuo tiene sobre determinados aspectos de su vida personal. Esta estrategia permitió que cada una de las personas a las cuales se les aplicó el instrumento pudiera valorar el enunciado en función de la percepción que tiene en su vida diaria.

El instrumento fue revisado por primera vez por un grupo de expertos con el fin de obtener retroalimentación y de dar validez interna al mismo. En este proceso participaron un grupo de dos expertos vinculados con la gestión de la espiritualidad a nivel personal. El papel de los expertos consistió en garantizar el manejo adecuado de los contenidos, el vocabulario y orden de las preguntas. Con la finalidad de validar la validez externa del instrumento, éste fue aplicado a un grupo piloto de diez diferentes profesionistas y líderes de organizaciones con el interés de que no existiera ningún problema de interpretación al momento de estar contestándolo.

Después de haber realizado esta estrategia de validación interna y externa, se definió un instrumento de 30 reactivos con una escala de medición tipo Likert, esto con la intención de facilitar a los colaboradores su respuesta, así como la sistematización de la información y el análisis estadístico posterior. Una vez definido los ítems que incluiría el instrumento se procedió a su aplicación a personas que tuvieran algún tipo de liderazgo al interior de organizaciones de diversa índole.

4.2. Recolección de la información

La aplicación del instrumento se realizó en el Área Metropolitana de Monterrey a profesionistas con puestos altos o medios en sus organizaciones o emprendedores. Dada la característica exploratoria de la investigación, no se segmentó a la población por tamaño o giro de empresa, ya que el objetivo primordial es la validación estadística del instrumento como herramienta para medir el nivel de espiritual personal de personas que se encuentran laborando al interior de una organización.

La definición de la muestra siguió un muestreo de tipo estadístico para muestras infinitas, dado que no se cuenta con un dato exacto de cuál es el número total de profesionistas o emprendedores que se encuentran en el Área Metropolitana de Monterrey. Los criterios estadísticos utilizados consideraron intervalo de confianza del 5% y un nivel de confianza del 95%. Con base en

estos criterios el tamaño de muestra a analizar fue de 384 personas.

La aplicación del instrumento fue realizada durante agosto y diciembre del 2014 obteniendo un total de 1,400 de encuestas. Los encuestados fueron seleccionados bajo un esquema aleatorio. En términos de su edad, la mayor parte de los encuestados estuvieron en un rango entre los 22 y 28 años, seguidos por aquellos que se encuentran entre el rango de 34 a 40 años. En relación al género, el 64% de los encuestados son hombres y el 36% restante son mujeres. De los encuestados el 84% manifestó practicar alguna religión o filosofía de vida, mientras que el 16% restante no lo hicieron (Tabla 1).

Tabla 1. Análisis descriptivo de la muestra

	GÉNERO			
	Masculino	Femenino	Porcentaje	
EDAD	22 a 28	326	160	35%
	29 33	112	91	15%
	34 a 40	141	85	16%
	41 a 45	97	56	11%
	46 a 50	96	30	9%
	51 a 55	71	43	8%
	56 a 60	28	20	3%
	más de 60	28	16	3%
	Porcentaje	64%	36%	

Fuente: Elaboración propia

De este modo se cubrió la muestra necesaria para que los resultados sean estadísticamente significativos para la generalización y la construcción de indicadores en cada una de las dimensiones identificadas en la literatura.

5. Validación del instrumento y generación de escalas por dimensiones

El primer análisis que se realizó fue el Análisis Factorial (AF). Este análisis tiene como interés identificar las funciones lineales de uno o más factores comunes, los cuales son variables latentes no observables que influyen en más de una variable medida en un grupo

de ítems (Fabrigar, Wegener, Maccallum, y Strahan, 1999; Thompson, 2004). El análisis se pudo realizar ya que el instrumento tiene al menos cinco veces más ítems que el número de factores –en este caso las seis dimensiones de la espiritualidad personal- y porque el número de la muestra fue superior a 200 (Fabrigar et al., 1999).

Resultado del análisis fue la identificación de cinco factores, mismos que lograron explicar el 55.6% de la varianza de todos los ítems. La medida de adecuación de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) fue de 0.94 (Tabla 3), hecho que da muestra de la validez interna del instrumento y de cómo los ítems hacen referencia a un mismo concepto, en este caso la espiritualidad al interior de las organizaciones. En esta línea, la prueba de esfericidad de Bartlett resultó significativa para un nivel de 0.000 (Tabla 2).

Tabla 2. KMO y Prueba de Bartlett para el Análisis Factorial

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin		0.940
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	19,995,880
	gl	435
	Sig.	0.000

Fuente: Elaboración propia

En la determinación del número de quince factores se siguieron dos criterios. El primero fue la selección de aquellos factores que hayan tenido un autovalor –eigenvalor– superior a 1 (Fabrigar et al., 1999; Velicer, Eaton, y Fava, 2000). El segundo criterio fue la realización de un Análisis Paralelo, el cual establece que aquellos factores que tengan un valor superior a los que se hubiera obtenido de una matriz aleatoria con igual variables y muestra (Hayton, Allen, y Scarpello, 2004). En la generación de los autovalores para la muestra de 1,400 y de 30 ítems se utilizó el programa desarrollado por O'Connor (2000). Los autovalores de los cinco

primeros factores que resultaron del análisis cumplieron con ambos criterios (Tabla 3).

Tabla 3. Varianza total explicada (valores iniciales y valores rotados)

Componente	Valores iniciales		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	9.864	32.879	32.879
2	2.690	8.966	41.845
3	1.785	5.949	47.793
4	1.251	4.170	51.963
5	1.109	3.698	55.661
Componente	Valores rotados		
	Total	% de la varianza	% acumulado
1	7.147	23.824	23.824
2	2.485	8.282	32.106
3	2.409	8.029	40.135
4	2.388	7.961	48.096
5	2.270	7.566	55.661

Fuente: Elaboración propia

En el interés de identificar la estructura más simple de los factores comunes, y partiendo del entendido de que cualquier análisis de factores que arroje más de un factor tiene más de una sola solución (Fabrigar et al. 1999), se realizó una rotación ortogonal de los factores utilizando el método Varimax. Con el interés de identificar aquellos ítems que pudieran representar de una mejor forma lineal el factor que se estaba evaluando, se seleccionó a aquellos que obtuvieron un nivel de correlación superior al 0.4 al interior de los factores rotados (Einarsen, Hoel, y Notelaers, 2009; Kinjerski y Skrypnik, 2006; Rahman, Mittelhammer, y Wandschneider, 2011). Tomando este criterio se identificó que los 30 ítems incluidos en el instrumento lograron formar parte de alguno de los cinco factores establecidos, lo que dio muestra de la validez del instrumento en términos estadísticos (Tabla 4).

Tabla 4. Matriz de componentes rotados

Ítem	Templaza	Inteligencia emocional	Ética personal	Felicidad	Inteligencia social
P19	0.848				
P24	0.836				
P25	0.799				
P20	0.798				
P5	0.797				
P3	0.791				
P4	0.779				
P26	0.775				
P22	0.716				
P2	0.666				
P12	0.425				
P28		0.731			
P27		0.726			
P29		0.563			
P30		0.541			
P9		0.405			
P16			0.678		
P15			0.627		
P18			0.626		
P14			0.501		
P31				0.64	
P13				0.61	
P1				0.608	
P17				0.548	
P23				0.409	
P7					0.608
P8					0.6
P6					0.585
P10					0.513
P11					0.388

Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser -a la rotación han convergido en 9 iteraciones-

Fuente: Elaboración propia

Una vez que se hubieron identificado que todos los ítems integrados en el instrumento pertenecían a algún factor, se procedió a hacer una clasificación en función de las dimensiones conceptuales propuestas en la revisión de la literatura. Consecuencia de este proceso fue la identificación de que solamente una de las dimensiones propuestas para el nivel personal no fue identificada al interior de cada uno de los factores, dicha dimensión fue autoestima. El resto de dimensiones si fueron identificados.

Es interesante observar que los ítems contemplados para evidenciar la dimensión de autoestima no se agruparon en un solo factor independiente, sino que más bien se cargaron hacia la templanza. Esta situación puede tener su origen en el hecho de que la templanza está vinculada con la capacidad que tiene el individuo de actuar buscando el equilibrio entre los placeres y el disfrute de los bienes, así como de asegurar el dominio de la voluntad sobre instintos y la solidaridad, actitudes que se encuentran cimentadas en un desarrollo de la autoestima elevado.

Los cinco factores que se identificaron explicaron el 55.66% de la varianza de todos los ítems. El promedio de varianza explicada que tuvieron estos factores fue 11.132% con un máximo de 23.82% y un mínimo de 7.566%, hecho que habla de la poca desviación que existe entre ellos y por tanto la capacidad explicativa de la espiritualidad al interior de las organizaciones. El promedio de correlación que se presentó al interior de cada uno los elementos fue superior al 0.61 y el promedio de ítems fue de seis (Tabla 5).

Tabla 5. Elementos de la espiritualidad al interior de las organizaciones que fueron identificados por medio del Análisis Factorial

Elemento de la espiritualidad	Promedio correlación	No. de ítems
Templanza	0.748	11
Inteligencia emocional	0.593	5
Ética personal	0.608	4
Felicidad	0.563	5
Inteligencia social	0.538	5

Fuente: Elaboración propia

Una vez que se establecieron los ítems de cada una de las dimensiones, se realizó un Análisis de Componentes Principales (ACP). Este análisis maximiza las correlaciones de las puntuaciones de objetos con cada una de las variables cuantificadas para el número de componentes (dimensiones) especificado (Meulman, Van der Kooij, y Heiser, 2004). Este análisis mostró que todas las dimensiones tuvieron un Alfa de Cronbach superior a 0.6, hecho que demuestra la consistencia interna de cada uno de los indicadores (Gadermann, Guhn, y Zumbo, 2012; Oviedo y Campo Arias, 2005). Es decir, los ítems incluidos en el indicador están lo suficiente relacionadas entre sí como para medir el mismo constructo, en este caso cada una de las dimensiones pertenecientes a la espiritualidad en las organizaciones (Tabla 6).

Tabla 6. Alfas de Cronbach, Autovalores e inercia de los elementos de la espiritualidad

Elemento de la espiritualidad	Alfa de Cronbach	Total (Autovalores)	% de varianza
Templanza	0.949	7.277	66.15
Inteligencia emocional	0.670	2.156	51.72
Ética personal	0.720	2.358	47.16
Felicidad	0.680	2.192	43.84
Inteligencia social	0.765	2.579	51.57

Fuente: Elaboración propia.

El hecho de que todas las dimensiones evaluadas hayan mostrado tener una consistencia interna, da muestra de la validez que tiene el instrumento en términos de su capacidad para evaluar el nivel de espiritualidad personal de cada uno de los líderes encuestados. La validez estadística del instrumento y las escalas emanadas del mismo, permitirán la realización de comparaciones posteriores en función del propio perfil del líder, del tipo de empresa a la que pertenece, el tamaño de la organización, e inclusive entre estilo de liderazgo en las organizaciones, ya sea que promuevan o no la gestión de la espiritualidad en su interior.

6. Discusión de resultados

La generación de un modelo de análisis de la espiritualidad al interior de las organizaciones, desarrollado desde las aportaciones teóricas que se han realizado sobre este fenómeno organizacional, permitió la identificación de aquellas dimensiones que se deberán de tomar en consideración al momento de estudiar la espiritualidad al interior de las organizaciones. Este modelo identificó 17 dimensiones, mismas que fueron agrupadas en seis áreas de desarrollo –espiritual, psicológica, crecimiento personal, clima organizacional, identidad con la organización y relaciones sociales– y dos niveles de actuación –personal y organizacional–.

Este modelo de análisis muestra la complejidad que el fenómeno de la espiritualidad al interior de las organizaciones representa en su estudio y evaluación. Ejemplo de ello es el hecho de que las dimensiones abarcan desde lo más íntimo del ser humano, como es su espiritualidad y psicología, así como aspectos que están vinculados con la percepción que tiene el colaborador sobre el espacio físico donde labora, el liderazgo que ejerce su jefe directo y/o las relaciones sociales que sostienen en el día a día con sus compañeros. Es importante recordar que estas dimensiones se encuentran alineadas con el interés de darle un sentido humano a la labor que realizan los colaboradores en las organizaciones y que buscan fortalecerlo desde una perspectiva integral y holística.

Esta naturaleza compleja del fenómeno de la espiritualidad y las dimensiones que lo conforman presentan un reto en términos de su medición, pues ha llegado a ser considerado por algunos autores como aspectos tan subjetivos que no pueden llegar a ser agrupados en una escala, sin embargo, su consolidación dentro de la teoría organizacional plantea la necesidad de generar indicadores que favorezcan a su comparación entre organizaciones y al interior del área de trabajo (Driver, 2005; Heaton et al., 2004; Miller y Ewest, 2011). Fue en atención a esta necesidad que el presente trabajo se centró en desarrollar un instrumento que permitiera identificar el nivel de espiritualidad que tienen los líderes de diferentes organizaciones tomando en consideración solamente aquellas áreas de desarrollo que estuvieran vinculadas con su desarrollo personal –espiritual y psicológica– y que fueran independientes al lugar de trabajo.

La validación del instrumento por medios estadísticos trajo como resultado la validación de las preguntas o ítems estipulados en la concepción original, misma que fue validado interna y externamente a través de la opinión de paneles de expertos y de su pilotaje en líderes organizacionales. En términos de los resultados es importante considerar el hecho de que solamente se consideraron aquellas dimensiones que presentaran un cierto grado de independencia con el lugar de trabajo, esto con el interés de considerar solamente el nivel espiritual del líder sin importar si se encuentra o no al interior de la organización. Tomando en consideración este criterio solamente se trabajó con las áreas de desarrollo espiritual y psicológica.

En este sentido, el AF identificó cinco de las seis dimensiones propuestas en el modelo de análisis para el nivel personal, hecho que dio muestra de la validez interna del instrumento. Asimismo, el ACP ratificó el hecho de que los ítems contenidos en cada uno de los factores, cuentan con la consistencia interna necesaria para que sirvan como indicadores de cada una de las dimensiones identificadas y cómo consecuencia del nivel de espiritualidad de los líderes encuestados.

En relación a la dimensión de autoestima que resultó identificado en el AF, se pudo observar que los ítems diseñados para captarla fueron agrupados en la dimensión de templanza. Esta situación permite suponer la dependencia que existe entre estas dos dimensiones, pues una persona que posee altos niveles de autoestima, se espera que tenga un mayor control sobre sus impulsos y deseos (Fry, 2003), así como de procurar un mayor equilibrio en el disfrute de sus bienes y de sus emociones, buscando la solidaridad con el resto de los seres humanos (Sarlak et al., 2012). Bajo este entendido, se puede suponer que dentro del instrumento la dimensión de autoestima se encuentra de manera implícita. Sin embargo, para fines de la consolidación del instrumento a la luz de las dimensiones teóricas propuestas, es necesario que esta dimensión se presente de forma explícita.

El instrumento ofrece la oportunidad de generar indicadores por áreas de desarrollo y por niveles de actuación, situación que favorece a la generación de un análisis más fino sobre el impacto que una adecuada gestión de la espiritualidad tendrá en los colaboradores, así como de validar algunos de los supuestos sobre los cuales se construye actualmente el estudio de la espiritualidad al interior de las organizaciones.

La validación de este instrumento da como resultado la existencia de una forma de evaluar las dimensiones que conforma el nivel de espiritualidad de los líderes organizacionales en un contexto diferente al anglosajón, hecho que sienta las bases para realizar observaciones en empresas mexicanas y latinoamericanas que cuenten con programas de gestión de la espiritualidad o bien que cuenten con líderes que manejen un perfil orientado al ejercicio espiritual y que va más allá de los modelos de liderazgo tradicionales (Fry y Slocum, 2007; Fry, 2003, 2005). De este modo se contribuye a llenar el vacío que presenta el estudio de la espiritualidad en términos de la falta de instrumentos de evaluación desde una perspectiva integral y holística, que en este caso se encuentra adecuada a un contexto

mexicano lo que hace más fácil su

La integración de un marco analítico con un instrumento que sirva como mecanismo de evaluación del mismo, brinda la oportunidad de contribuir a la generación de conocimiento en materia de gestión de la espiritualidad al interior de las organizaciones, así como de los impactos que ésta genera en términos del desarrollo de los colaboradores desde una visión donde sea considerado no solamente como una persona que desarrolla un trabajo específico, sino más bien como un ser humano que busca ser desarrollo de forma integral y holística.

7. Conclusiones

El estudio de la espiritualidad en las organizaciones es un fenómeno que por su naturaleza intrínseca resulta ser complejo y elusivo, razón por la cual presenta un reto en su conceptualización y operacionalización, mismo que vale la pena llevar a cabo por la capacidad que tiene de fomentar el desarrollo del colaborador desde una perspectiva holística, integral y basada en su entendimiento como ser humano. Desde esta perspectiva el presente trabajo atiende a este reto por medio de su modelización y de la generación de un instrumento de medición que contribuya a la generación de indicadores del nivel de espiritualidad, desde una perspectiva personal, de los líderes y colaboradores que se encuentran en las áreas de trabajo, mismos que favorezcan a la construcción y discusión de conocimiento que lleve a las organizaciones a dignificar al ser humano en el lugar de trabajo por medio de una gestión de la espiritualidad, ya sea desde el ejercicio del liderazgo o bien de la puesta en marcha de programas orientados a mejorar esta dimensión al interior de las organizaciones.

Finalmente, los resultados expuestos en esta investigación no buscan ser generalizaciones sobre la espiritualidad en las organizaciones, sino más bien tienen el interés de favorecer a la generación de referentes empíricos que contribuyan a la reflexión teórica y empírica sobre el modo en que la definición

de los niveles de espiritualidad de los líderes pueden coadyuvar a mejorar los sistema de gestión que existen actualmente.

Referencias

- Ashforth, B. A., y Pratt, M. G. (2003). Institutionalized Spirituality: An oxymoron? In R. A. Giacalone y C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (1st ed., pp. 93–107). New York: M.E. Sharpe.
- Ashmos, D., y Duchon, D. (2000). Spirituality at work. *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134–145.
- Biberman, J., y Whitty, M. (1997). A postmodern spiritual future for work. *Journal of Organizational Change Management*, 10(2), 130–138. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=buh&AN=3928055&site=ehost-live>
- Damore, D. R., O'Connor, J. a, y Hammons, D. (2004). Eternal work place change: Chaplains' response. *Work*, 23(1), 19–22. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/15328459>
- Driscoll, C., y Wiebe, E. (2007). Technical Spirituality at Work: Jacques Ellul on Workplace Spirituality. *Journal of Management Inquiry*, 16(4), 333–348. doi:10.1177/1056492607305899
- Driver, M. (2005). From empty speech to full speech? Reconceptualizing spirituality in organizations based on a psychoanalytically-grounded understanding of the self. *Human Relations*, 58(9), 1091–1110.
- Einarsen, S., Hoel, H., y Notelaers, G. (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work y Stress*, 23(1), 24–44.
- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., Maccallum, R. C., y Strahan, E. J. (1999). Evaluating the Use of Exploratory Factor Analysis in Psychological Research. *Psychological Methods*, 4(3), 272–299.
- Fachrunnisa, O., Adhiatma, A., y Mutamimah. (2014). The role of workplace spirituality and employee engagement to enhance job satisfaction and performance. *International Journal of Organizational Innovation*, 7(July), 15–36.
- Fawcett, S. E., Brau, J. C., Rhoads, G. K., Whitlark, D., y Fawcett, A. M. (2008). Spirituality and Organizational Culture: Cultivating the ABCs of an Inspiring Workplace. *International Journal of Public Administration*, 31(4), 420–438. doi:10.1080/01900690701590819
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 14, 693–727. doi:10.1016/j.leaqua.2003.09.001
- Fry, L. W. (2005). Introduction to< i> The Leadership Quarterly</i> special issue: Toward a paradigm of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(5), 619–622.
- Fry, L. W., y Slocum, J. W. (2007). Maximizing the Triple Bottom Line through Spiritual Leadership. *Organizational Dynamics*, 37(1), 86–96. doi:10.1016/j.orgdyn.2007.11.004
- Gadermann, A. M., Guhn, M., y Zumbo, B. D. (2012). Estimating ordinal reliability for Likert-type and ordinal item response data : A conceptual , empirical , and practical guide. *Practical Assessment, Research y Evaluation*, 17(3), 1–13.
- Garcia & Zamor, J. (2003). Workplace spirituality and organizational performance. *Public Administration Review*, 63(3), 355–363.
- Garza-Meza, L. (2013). *Photography as spiritual technique*. Pepperdine University.

- Giacalone, R. A., y Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. In R. A. Giacalone y C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (1st ed., pp. 3–28). New York: M.E. Sharpe.
- Gotsis, G., y Kortezi, Z. (2007). Philosophical Foundations of Workplace Spirituality: A Critical Approach. *Journal of Business Ethics*, 78(4), 575–600. doi:10.1007/s10551-007-9369-5
- Hayton, J. C., Allen, D. G., y Scarpello, V. (2004). Factor Retention Decisions in Exploratory Factor Analysis: a Tutorial on Parallel Analysis. *Organizational Research Methods*, 7(2), 191–205. doi:10.1177/1094428104263675
- Heaton, D. P., Schmidt-Wilk, J., y Travis, F. (2004). Constructs, methods, and measures for researching spirituality in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 62–82. doi:10.1108/09534810410511305
- Hicks, D. A. (2003). *Religion and the workplace: Pluralism, spirituality, leadership* (1st ed., p. 214). Cambridge: Cambridge University Press.
- Hill, P. C., y Dik, B. J. (2012). Toward a science of workplace spirituality. Contributions from the psychology of religion and spirituality. In P. C. Hill y B. J. Dik (Eds.), *Psychology of Religion and Workplace Spirituality* (1st ed., pp. 1–22). Charlotte: Information Age Publishing.
- Kazempour, F., y Mohd Amin, S. (2012). The impact of workplace spirituality dimensions on organisational citizenship behaviour among nurses with the mediating effect of affective organisational commitment. *Journal of Nursing Management*, 20(8), 1039–48.
- Kinjerski, V., y Skrypnik, B. J. (2006). Measuring the Intangible: Development of the Spirit at Work Scale. In AoM (Ed.), *Sixty-fifth Annual Meeting of the Academy of Management* (p. 16). Atlanta, GA: Academy of Management.
- Krahnke, K., Giacalone, R. A., y Jurkiewicz, C. L. (2003). Point-counterpoint: measuring workplace spirituality. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 396–405. doi:10.1108/09534810310484154
- Krishnakumar, S., y Neck, C. P. (2002). The “what”, “why” and “how” of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153–164. doi:10.1108/02683940210423060
- Lund Dean, K., Fornaciari, C. J., y McGee, J. J. (2003). Research in spirituality, religion, and work: Walking the line between relevance and legitimacy. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 378–395. doi:10.1108/09534810310484145
- Marques, J. F. (2006). The spiritual worker: An examination of the ripple effect that enhances quality of life in- and outside the work environment. *Journal of Management Development*, 25(9), 884–895. Retrieved from 10.1108/02621710610692089
- Meulman, J. J., Van der Kooij, A. J., y Heiser, W. J. (2004). Principal Components Analysis With Nonlinear Optimal Scaling Transformations for Ordinal and Nominal Data. In D. Kaplan (Ed.), *The SAGE Handbook of Quantitative Methodology for the Social Sciences* (pp. 49–70). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Meyer, J., y Davis, E. (2002). Workplace chaplains: Filling a need traditional EAPs can't meet. *Benefits Quarterly*, Thrid Quar, 22–27.
- Michelson, G. (2006). The Role of Workplace Chaplains in Industrial Relations : Evidence from Australia. *British Journal of Industrial Relations*, 44(December), 677–696.
- Miller, D. W. (2006). *God at work: The history and promise of the faith at work movement* (1st ed., p. 231). Oxford: Oxford University Press.

- Miller, D. W., y Ewest, T. (2011). The Present State of Workplace Spirituality: A literature review considering context, theory, and measurement/assessment. In *Academy of Management Procedures 2011* (pp. 1–40). San Antonio: Academy of Management.
- Miller, D. W., y Timothy, E. (2010). Rethinking the impact of religion on business values: Understanding its reemergence and measuring its manifestations. *Journal of International Business Ethics*, 3(2), 49–57. doi:10.1093/chemse/bjt079
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., y Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. doi:10.1108/09534810310484172
- Neal, J. A. (1997). Spirituality in management education : A guide to resources. *Journal of Management Education*, 21(1), 121–139.
- Neal, J., y Biberman, J. (2003). Introduction: the leading edge in research on spirituality and organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 363–366. doi:10.1108/09534810310484127
- Neal, J., y Biberman, J. (2004). Research that matters: helping organizations integrate spiritual values and practices. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 7–10. doi:10.1108/09534810410511260
- Nimona, K., Philibertb, N., y Allenc, J. (2008). Corporate Chaplaincy Programs: An Exploratory Study Relates Corporate Chaplain Activities to Employee Assistance Programs. *Journal of Management, Spirituality y Religion*, 5(3), 231–263.
- O'Connor, B. P. (2000). SPSS and SAS programs for determining the number of components using parallel analysis and Velicer's MAP test. *Behavior Research Methods, Instruments, y Computers*, 32(3), 396–402.
- Oviedo, H. C., y Campo Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente Alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, XXXIV(004), 572–580.
- Park, C. L. (2012). Religious and spiritual aspects of meaning in the context of work life. In P. C. Hill y B. J. Dik (Eds.), *Psychology of Religion and Workplace Spirituality* (1st ed., pp. 25–42). Charlotte: Information Age Publishing.
- Pérez Santiago, J. A. (2007). Estudio exploratorio sobre el tema de la espiritualidad en el ambiente laboral. *Anales de Psicología*, 23(1), 137–146.
- Rahman, T., Mittelhammer, R. C., y Wandschneider, P. R. (2011). Measuring quality of life across countries: A multiple indicators and multiple causes approach. *Journal of SocioEconomics*, 40(1), 43–52. doi:10.1016/j.socec.2010.06.002
- Rasouli, N., Montazeri, M., Nekouei, M. H., y Zahedi, H. (2013). Investigating the Relationship Between Spiritual Leadership and Employees Psychological Empowerment in Khozestan Utility. *International Business Management*, 7(2), 55–64.
- Rego, A., Pina E. Cunha, M., y Souto, S. (2007). Workplace Spirituality, Commitment, and Self-Reported Individual Performance: An Empirical Study. *Management Research: Journal of the Iberoamerican Academy of Management*, 5(3), 163–183.
- Robles, E. (2011). Implicaciones de la espiritualidad en la administración de empresas. *Inter Metro Business Journal*, 7(1), 29–57.
- Sarlak, M. A., Javadein, S. R. S., Esfahany, A. N., y Veisheh, S. M. (2012). Investigating the Role of Spirituality, Resurrection and Transformational Leadership on the Spiritual Organization. *International Business Research*, 5(12), p143.

- Sheep, M. L. (2006). Nurturing the Whole Person: The Ethics of Workplace Spirituality in a Society of Organizations. *Journal of Business Ethics*, 66(4), 357–375. doi:10.1007/s10551-006-0014-5
- Thaker, K. B. (2009). Approaches to implement spirituality in business. *Journal of Human Values*, 15(2), 185–198.
- Thompson, B. (2004). *Exploratory and confirmatory factor analysis: Understanding concepts and applications*. (1st ed., p. 195). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Velicer, W. F., Eaton, C. A., y Fava, J. L. (2000). Construct explication through factor or component analysis: A review and evaluation of alternative procedures for determining the number of factors or components. In *Problems and solutions in human assessment* (pp. 41–71). Springer.
- Villalobos, J. G., Álvarez, A. L., Ruesga, J. P., y Zulia, U. (2011). Espiritualidad organizacional de las universidades del siglo XXI. *Omnia*, 17(Mayo-agosto), 113–127.
- Zinnbauer, B. J., Pargament, K. I., y Scott, A. B. (1999). The Emerging Meanings of Religiousness and Spirituality : Problems and Prospects. *Journal of Personality*, 67(6), 889–919.