

Universidad Popular Autónoma del
Estado de Puebla



Departamento de Humanidades

Facultad de Psicología

TITULO DE LA TESIS
Espiritualidad en las organizaciones.

Trabajo Recepcional.
Que para obtener el título de
Licenciado en Psicología

P r e s e n t a:
Abel Alejandro Segura Enríquez.

Puebla, Puebla.

2012.



UPAEP – Secretaría General

Dirección General de Apoyos Académicos

Dirección del Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación.

Biblioteca Central - **Karol Wojtyla**

Tesis Digitales Restricciones de uso:

DERECHOS RESERVADOS ©

PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de textos, imágenes, gráficas, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente de donde la obtuvo mencionando el autor o autores involucrados en el documento.

Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

INDICE

Dedicatoria.-----	4
Del mismo modo, agradezco profundamente a mis profesores y sinodales por el apoyo brindado durante el transcurso de mi vida universitaria. -----	4
Resumen. -----	5
Capítulo 1. -----	6
INTRODUCCIÓN.-----	6
1.1 Planteamiento del problema. -----	8
1.2 Hipótesis.-----	10
1.3 Objetivos.-----	11
1.4 Importancia del estudio. -----	12
1.5 Limitaciones del estudio. -----	13
1.6 Definición de términos.-----	13
Capítulo 2. -----	17
MARCO TEÓRICO. -----	17
2.1 Vida espiritual del trabajador. -----	17
2.1.1 Manifestaciones de la vida espiritual. -----	22
2.1.2 Clasificación de la espiritualidad. -----	23
2.1.3 La importancia de la vida espiritual del trabajador en su desempeño laboral.---	24
2.2 La vida espiritual del trabajador en la cultura mexicana. -----	25
2.2.1 Bienestar espiritual individual y social: beneficios de la vida espiritual.-----	28
2.2.2 Ser mexicano y la visión que se tiene de la espiritualidad. -----	32
2.2.3 Significado de la espiritualidad para el mexicano trabajador.-----	34
2.3 Psicología en las organizaciones. -----	38
2.3.1 Cultura organizacional. -----	47
2.3.3 Desempeño laboral y bienestar laboral.-----	60
Capitulo 3.-----	71
METODOLOGÍA. -----	71
3.1 Sujetos. -----	71
3.2 Instrumentos. -----	72
3.3 Procedimiento. -----	75

Capitulo 4.-----	76
RESULTADOS. -----	76
Capitulo 5.-----	117
DISCUSIÓN. -----	117
5.1 Interpretación de resultados. -----	117
5.2 Conclusiones. -----	136
5.3 Recomendaciones. -----	140
Anexos. -----	142
Referencias bibliográficas.-----	144

Dedicatoria.

Para mi madre y padre por su apoyo, paciencia y
amor infinito.

Del mismo modo, agradezco profundamente a mis profesores y sinodales por el apoyo brindado durante el transcurso de mi vida universitaria.

Resumen.

Dicho estudio explora la espiritualidad humana que viven los empleados de nivel operativo durante horas laborales estando, en la empresa que se llamará en esta investigación, "Química Básica de México", se aplicaron cuestionarios sobre Espiritualidad Laboral y Desempeño Laboral a 88 sujetos. Con el objetivo de analizar la correlación que existe entre un grado espiritual y cómo influye en el desempeño laboral, al igual se examinó cómo logran adaptarse a circunstancias estresantes. Los datos analizados arrojaron cuestiones significativas, si un trabajador tiene nivel alto espiritual mostrará mayor desempeño laboral y mejor adaptación a reglas, de igual forma, experimentará un sentimiento de pertenencia al círculo de compañeros y compartirá la filosofía empresarial, por otra parte, si experimenta un nivel bajo de espiritual no podrá vincular sus valores personales con la filosofía empresarial dando como resultado nivel bajo en desempeño laboral.

Palabras claves: Espiritualidad, desempeño laboral, filosofía empresarial adaptación, necesidad de pertenencia, desvinculación, valores personales.

ABSTRACT

This study explored the human spiritual level employees live operator during business hours while in the company to be called in this investigation, "Basic Chemistry of Mexico," Spirituality is administered questionnaires on Labor and Work Performance to 88 subjects. In order to analyze the correlation between a spiritual level and how it affects job performance, as you examine how they manage to adapt to stressful circumstances. The analyzed data yielded significant issues, if a worker has high spiritual level show greater job performance and better adaptation to rules, likewise, will experience a feeling of belonging to the circle of colleagues and share the company philosophy, on the other hand, if there is a spiritual low you can not link personal values with corporate philosophy resulting in low job performance.

Keywords: Spirituality, job performance, business philosophy adaptation, need for belonging, separation, personal values.

Capítulo 1.

INTRODUCCIÓN.

El siguiente trabajo tiene como objetivo presentar un estudio descriptivo del impacto que ha tenido en diversas organizaciones la psicología espiritual y el bienestar que conlleva esta misma dentro de las áreas laborales sobre el ser humano como trabajador. Se muestra una aproximación hacia el fenómeno mediante la teoría cognitiva al igual que la aproximación organizacional para comprender la relevancia dentro de la vida humana y de trabajo.

Alderfer y Sim (2003) mencionan que la literatura científica hace importantes referencias enfatizando crear nuevos escenarios laborales, donde se busca respetar factores de diversidad, tomando en cuenta el aspecto global que tiene como resultado avanzar en adelantos tecnológicos. Esto ha reconfigurado la fuerza laboral que se presenta como una característica precisa por el amplio espectro laboral. Por esta razón se orilló a organizaciones para trabajar en esfuerzos planificados donde se destaquen los elementos positivos como diversidad y sus beneficios. Particularmente en el área gerencial de proyectos, planificación estratégica, trabajo en equipo, comunicación, relaciones intra-grupales y relaciones inter-grupales

Se ha comentado en diversos estudios el alto interés que mantiene el trabajador por un sentimiento de amor y cuidado, al igual una conexión entre su trabajo y sus propósitos personales. En otras palabras definiendo espiritualidad humana puede enfocarse como búsqueda interna personal, se lleva a cabo en todos los contextos sociales, los cuales interactúan con el humano, tales son el

medio social-comunitario, familia nuclear, relación con seres queridos y también el trabajo.

El trabajo tiene una connotación en nuestra época como una actividad con visión poco más que convergente, esto es, no debe estancarse solo en la remuneración o por medio de reforzamientos físicos para captar y mantener las conductas que favorezcan a la empresa viéndolo desde el plano conductual. Dicho de otra forma, se debe apoyar las nuevas estrategias organizacionales que estimulen el desarrollo individual y trascendente del ser humano para perfeccionar su desempeño centrado en el individuo, para mejorar sus actividades externas generales. Como consecuencia traerá beneficios en diversas áreas por ejemplo honestidad, confianza y permanencia.

Según Mitroff y Denton (1999) afirman en sus estudios que es necesario integrar la espiritualidad al trabajo de administración empresarial, es decir, ninguna organización podrá existir por mucho tiempo sin espíritu o alma. Dicho de otro modo la capacidad de competencia social; se ve reflejada en las actitudes sociales positivas, empatía y altruismo. También mantener apropiadas relaciones sociales con las personas que se labora, refiriéndose a los directivos, colaboradores y subordinados. Como resultado orienta el apoyo a valores positivos y menor sensibilidad de crítica destructiva.

Las teorías como la de Maslow y Herzberg, han proporcionado información sobre el comportamiento humano y sus motivaciones. Aun así, todo este conocimiento no basta para mantener al trabajador motivado de acuerdo a expectativas que espera la organización. Por consiguiente el concepto espiritualidad en la psicología empresarial, se ve traducido a una estrategia para la

búsqueda en los empleados logrando ser más productivos y eficientes. Por lo anterior se logra hacer que los trabajadores estén más identificados con sus labores y sienten agregado a su trabajo un propósito de alto significado personal. Como conclusión, es necesario estar consciente con sí mismo buscando equilibrio vital, incluyendo el trabajo.

Es así, que en lo sucesivo se presentará el desarrollo teórico que sustenta el conocimiento sobre la espiritualidad en general, la vida espiritual de la vida del trabajador, especialmente del mexicano, así como la relación que existe entre ésta y el desempeño laboral. En el capítulo tres, se presenta la metodología empleada para conocer si existe relación entre la espiritualidad y desempeño laboral del trabajador en una muestra de mexicanos. En el cuarto capítulo se podrán observar las gráficas con los resultados de las pruebas estadísticas y, en el último capítulo, se discuten dichos resultados.

1.1 Planteamiento del problema.

Es pertinente mencionar la existencia de diversos elementos que están dando significado al tema de espiritualidad laboral. Por ejemplo, se hizo un registro sobre transformaciones organizacionales ocurridas en los ochentas y noventas (Ashmos, Duchon, 2000; Neal 1997) mismas que tuvieron reestructuraciones y despidos en masa, lo que redundó convertido como un impacto perjudicial sobre salud mental, física en conjunta con la vida psicosocial del sujeto trabajador en aquellos años.

Es así, que los empleados han optado por desarrollar su espiritualidad como un instrumento para enfrentarse a los nuevos estresores que se generan dentro del ambiente laboral.

Manifestando otra observación, en altos mandos empresariales han tenido que recapitular técnicas organizacionales para realizar una re-conceptualización de bases teóricas primarias como lo son: filosofía, misión, visión, etc. En contraste dichas industrias no se han podido adaptar a la evolución de medios tecnológicos, sociales y económicos del presente. En definitiva, modelos más recientes que abarcan elementos como la espiritualidad han sido formados a través del tiempo como una alternativa mediante la cual se puede lidiar a nuevas circunstancias que se deben enfrentar (Covey, 1989; Senge, 1990).

Mitroff (cit. Pérez Santiago, 2007) comenta el haber discutido sobre el concepto relevante de espiritualidad y la relación que guarda con la gerencia aunada al capital humano, durante las últimas dos décadas ha llegado a conclusiones como las siguientes: insuficientes e insatisfactorios los incentivos con premios, declaraciones de reconocimiento, o que el mismo gerente haga una mejora al ingreso salarial del trabajador. Dichos datos han indicado que los empleados buscan algo más sustancial y trascendente: considerando el deseo por satisfacer necesidades y propósito vitales en su proyección profesional.

A lo anterior, Fredrickson (2001) explica que otorgar alicientes mecanicistas proyectan elementos a tendencias específicas cuando los anteriores se ven anulados o perdidos (inseguridad, miedo, instinto de huida, agresión, etcétera) sin embargo, no ocurre lo mismo con alicientes que contengan emociones positivas porque tienen una red amplia que caracteriza la acción por respuestas de pensamientos-coactivos, esto implica (seguridad, lealtad, equilibrio emocional, compromiso, etcétera). Dichas emociones positivas son ampliamente abrazadas

en la organización debida a su asociación con el comportamiento proactivo, y conducta emprendedora, ya que tiene una respuesta común a la acción.

En suma a las necesidades personales, esta no solo comunicar el constructo del alma sino también desarrollar su ser interno. Para el sentido de espiritualidad, se puede encuadrar como una ventaja inmediata en la competencia profesional y personal (Grossman, 2008; Marques, 2010). Sin embargo, tomando en cuenta otro punto crítico, se manifiestan nuevas formas por entendimiento laboral que demuestran la preocupación creciente sobre las características existenciales en la vida laboral así como se realizan trabajos complementarios para contestar las preguntas sobre su valor y significado (Neal, 1997).

Actualmente se realizan nuevos estudios sobre el tema, moldeando un constructo definido y consistente, a modo que se deben seguir realizando más investigaciones tanto teóricas como de campo sobre el desempeño laboral en la organización. Al igual denotando, la poca investigación de campo empírico, por consiguiente se deben realizar mayores estudios en dicha área para proporcionar una mayor argumentación que corrobore su aplicación pragmática dentro del ámbito laboral.

Por último, los datos anteriores aproximan a la siguiente interrogante:

- ¿Existe relación entre la espiritualidad y desempeño laboral del trabajador?

1.2 Hipótesis.

Mediante la aplicación del cuestionario para medición espiritual y desempeño laboral, se busca saber si existe una correlación estadísticamente significativa entre el tipo de espiritualidad que el trabajador ostenta y su grado de desempeño laboral.

H1: La espiritualidad mantiene una relación significativa con el desempeño laboral, de este modo se observa una conexión entre la vida espiritual y organizacional.

H0: El desempeño laboral y la espiritualidad carecen de relación significativa entre sí, de este modo no se observa una conexión entre la vida espiritual y organizacional.

1.3 Objetivos.

Objetivo general:

- Investigar la espiritualidad del empleado, relacionándolo al desempeño laboral que presenta, para comprender el factor psico-espiritual en las organizaciones.

Objetivos específicos:

A manera de objetivos específicos se seguirán los siguientes puntos:

- Explicar la relación entre tipo de espiritualidad y nivel de desempeño laboral.
- Conocer el tipo de espiritualidad de los trabajadores.
- Analizar el desempeño laboral del empleado.

- Entender lo importante del elemento psico-espiritual intrínseco a la empresa.

1.4 Importancia del estudio.

Inicialmente el tema sobre espiritualidad laboral comenzó teniendo un significado poco visible desde el punto científico, pero con gran nitidez se presentan los datos responsables sobre el significado organizacional. Enfatizando el interés por hacer una conciencia e impactar tanto visible como lo intangible en la empresa y los trabajadores relacionados a esta, los sectores educativos y profesionales han planteado que es necesario considerar dicho tema como parte medular para el desarrollo integral personal de un individuo (Richard, Bergin, 1997; Corey, 1996).

Mitroff y Denton (1999) comentan la existencia de una alta predisposición para conocer esta importancia que conlleva a formas estratégicas para promoción y aplicación práctica del estudio en el ambiente laboral.

El interés por la industria con mirada psicológica organizacional denota el conocimiento de realidades exteriores, físicas y mensurables, denegando realidades interiores, como subjetividad y dimensión espiritual humana. Entonces, dicho concepto es poco valorado en discusiones, siendo relegada la experiencia individual que no ha sido descrito por discursos científicos y registros profesionales.

Retomar la espiritualidad y el interés que conllevan se relacionan mediante nociones integradas para cuidar diversos elementos constituyentes del humano con finalidad a desarrollar diversas capacidades tecnológicas, cognitivas, individuales e intrínsecas para su madurez profesional. Lo anterior proporciona

competencias educativas, prácticas profesionales e investigación desde la Psicología, creando nuevas críticas sobre debates, ayudando a comprender como esta actividad es cobijada por el individuo en escenarios de empresa-empleado y sus implicaciones dentro la psicología organizacional.

1.5 Limitaciones del estudio.

- Apatía por parte de los sujetos ha encuestar.
- El entorno psicosocial no sea el adecuado para abordar el tema de investigación.
- Poco interés de la empresa ha participar durante el estudio.
- Los directivos no proporcionen el visto bueno para comenzar la investigación.

1.6 Definición de términos.

Vida espiritual/Espiritualidad:

Carroll, Sermabeikian y Spero (citado por Hodge, 2001) definen dicho concepto como una relación con Dios o una entidad considerada superior proveedora de significado, propósito y misión en la vida. Esta aproximación produce estados afectivos, tales como el altruismo, amor y perdón; tengan un efecto característico en el contacto del individuo consigo mismo, con las otras personas, la naturaleza y todo lo considerado como una entidad superior que otorgue un complemento sustancial a nivel emocional y físico.

Espiritualidad laboral:

Es el bienestar considerado como un sentido de armonía interna, generado desde la relación personal consigo misma, con los otros, con el orden natural y con un ser superior o un poder superior (Ellison, 1983).

Desempeño laboral:

Es el comportamiento del trabajador en búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos (Chavenato, 2000).

Espiritualidad religiosa:

Se desprende por las declaraciones referentes a creencias e instituciones asociadas a una religión particular. Se sustenta en la existencia de un ser superior que maneja los destinos de cada persona, proporcionando a sus fieles las reglas, rituales y prácticas sobre la convivencia y el comportamiento moral (Pérez Santiago, 2007).

Espiritualidad personal-subjetiva

Da importancia a la búsqueda del significado personal trascendente del individuo. Esta indagación por conocimiento es activa y se exterioriza en cada contexto social donde interactúa el ser humano, estos pueden ser; el núcleo familiar, la escuela, grupo de comunidad al cual pertenece, relación de pareja y trabajo (Pérez Santiago, 2007).

Satisfacción laboral:

Se entiende como los sentimientos que las personas tienen sobre sí mismas aunadas al trabajo (Warr, 2003).

Bienestar laboral:

Se comprende como un entorno saludable y esencial, no solo para lograr la salud del trabajador, sino también para hacer un aporte positivo a la productividad, motivación laboral, el espíritu de trabajo, satisfacción en el trabajo y calidad de vida en general (OPS, 2006).

Bienestar psicológico:

Estado donde el individuo es consciente de sus propias capacidades, puede afrontar las tensiones normales que presenta la vida, trabaja en manera fructífera su labor y es capaz del contribuir con su comunidad (OMS, 2009).

Trabajo:

Es toda actividad humana intelectual o manual. El aspecto subjetivo representa esfuerzo de satisfacción por lograr una tarea, implica ser parte del equipo laboral, así mismo, utilizar los recursos individuales con metas para desarrollo personal. El aspecto objetivo se caracteriza por conducir a un resultado que puede ser la modificación de la naturaleza, creación y el prestar un servicio (Fernández, 1997).

Autoestima laboral:

Es un grado en el cual un trabajador se percibe a sí misma como valiosa en base a conocimientos obtenidos durante la práctica profesional y por medio de capacitación (Aamodt, 2010).

Motivación:

Es un proceso que inicio con una definición fisiológica y psicológica, es necesidad la cual activa un comportamiento o tendencia que se dirige a una mete o incentivo (Luthans, 2008).

Capítulo 2.

MARCO TEÓRICO.

2.1 Vida espiritual del trabajador.

Primero se explicará el concepto de espiritualidad, mismo que habrá de remitirse a los estudios que se han explorado y conocido.

La espiritualidad del ser humano es individual y personal, no está asociada directamente a una práctica religiosa, pero tiene como creencia básica la existencia de un ser superior o poder supremo, sin importar como se le denomine, este gobierna el universo en que se ve inmerso un ser humano.

Se piensa que la persona viene al mundo con un propósito general e individual porque se está interconectado con los demás seres del mundo de forma profunda. En contraste, a lo que se tiene pensando de manera convencional no es formal, ni estructurada u organizada como una religión en específico. Es todo lo contrario, universal abarcando a cada individuo. Su factor fundamental es proveer el significado y propósito en la vida del ser humano para potencializarlas y desarrollarlo al máximo (Robles, Pérez Santiago, Rivera Ledesma, López Lena; 2007).

Principalmente, los lugares laborales en este nuevo siglo son ambientes dinámicos y diversos que requieren una nueva conceptualización sobre el manejo del ambiente laboral, complementando el concepto por acomodo espiritual ha iniciado la utilización de literatura científica gerencial reciente, aludiendo

necesidades organizacionales para responder asertivamente la búsqueda del bien moral, significado y apoyo a los empleados en su trabajo.

El individuo experimenta una mayor competencia personal, concebida como un aumento en sus capacidades al manejarse a sí mismo. Dicha consideración debe trascender las diferencias dogmáticas superficiales y destacar los elementos que le unifican: conexión con uno mismo, interconexión con los demás individuos y el mundo, búsqueda de un significado por existencia, etcétera. Entonces se comprende como realización mediante búsqueda interna de significado personal que puede llevarla a cabo cualquier persona sin importar si está asociado o no a una denominación religiosa en particular.

Al abordar el tema se ha denotado una convergencia conceptual entre diversos autores, que han estudiado la espiritualidad en el trabajo. Esta aproximación ocurre en cuatro temas según Pérez Santiago (2007):

1. Integración del Yo-ambiente de trabajo. Mostrando el significado en la aspiración personal para sentirse como una realidad compuesta a su área laboral, digamos, es no reservar dicho elemento frente al grupo de trabajo y la organización en general. Incluso el trabajador experimenta en forma conjunta la vida diaria, haciendo referencia al entendimiento del trabajo como ambiente utópico para expresión y desarrollo. No obstante, debe entenderse que cada individuo tiene preferencias específicas para su integración del ambiente laboral.
2. Significado de trabajo. Enfoca su atención en responsabilidad por labores del puesto profesional. Modo laboral percibido como medio de expresión en

las necesidades internas del individuo, transformando el mismo una manera para expresar su espiritualidad. Teniendo un principio sobre interrogantes con valor agregado al trabajo y como este contribuye para desarrollo espiritual, por ejemplo; ¿cómo contribuye mi trabajo al desarrollo personal? ¿está relacionado mi trabajo con los valores personales inculcados?

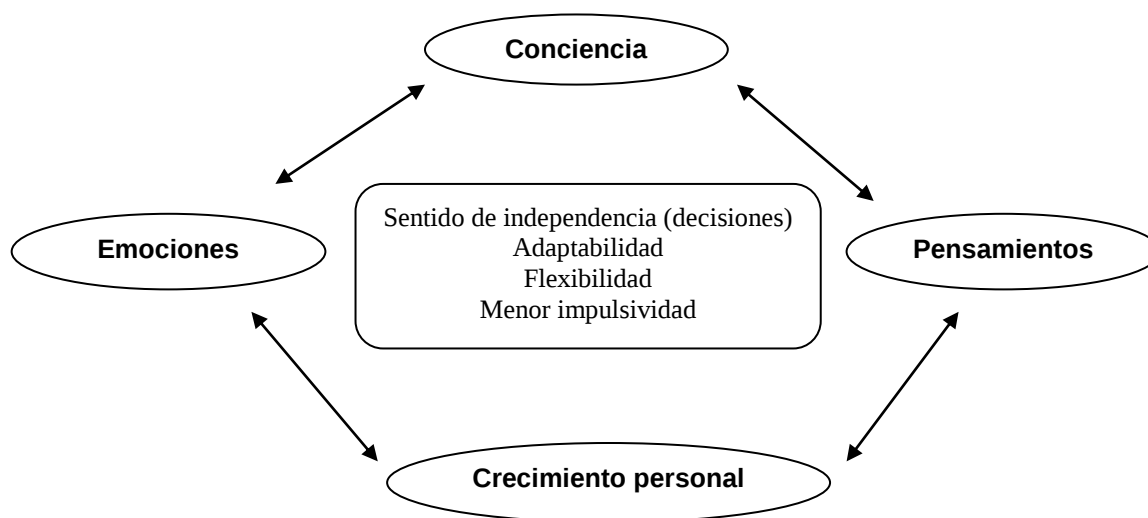
3. Trascendencia del Yo fenomenológico. Es el sentido de estar ligado a algo mucho más grande que a sí mismo. Este deseo como conexión trascendente se puede conceptuar en cuatro puntos centrados en la conciencia: conciencia de uno mismo; conciencia con los otros; conciencia en grupo y conciencia armoniosa ordenada en las cosas. Estos diferentes niveles llevan al individuo a experimentar el trabajo como una entidad colectiva, misma que descansa en construcción trascendental para los desacuerdos humanos y organizacionales. Mostrando a organizaciones que podrán ser percibidas como un centro comunitario, estando consientes sobre diversas diferencias aparentes puesto laboral, categorías demográficas, orientación espiritual, etcétera, existe conocimiento por la importancia en diferentes interconexiones al desarrollo integral.
4. Crecimiento y desarrollo personal a través del trabajo. Definido como el proceso continuo que se presenta en las dimensiones anteriores explicadas. Llevar a cabo la integración, significado y trascendencia de sí dentro del trabajo, como resultado debe dar pie a un crecimiento inicial al proceso por desarrollo y crecimiento personal.

Diversos autores han argumentado sobre los beneficios de la espiritualidad en el ambiente laboral esclareciendo apoyo estratégico aportado a dichas organizaciones. A demás es de sumamente importancia que las empresas otorguen la oportunidad de hacer práctica del tema propuesto para nutrir dicho desarrollo, referente al cual se están visualizando conductas positivas relacionadas con trabajo y por consiguiente un mayor desarrollo en la productividad laboral (Moore, 2008).

Pérez Santiago (2007), luego de estudiar investigaciones sobre espiritualidad y comportamiento laboral da por hecho cuatro hipótesis encontradas sobre la relación entre constructos, por las cuales se logra establecer jerarquías altas en los sujetos estudiados. Por consiguiente estos mismos se relacionan al desarrollo competitivo a nivel individual y organizacional, comprendidas para el sentido del autoconocimiento como manejo personal.

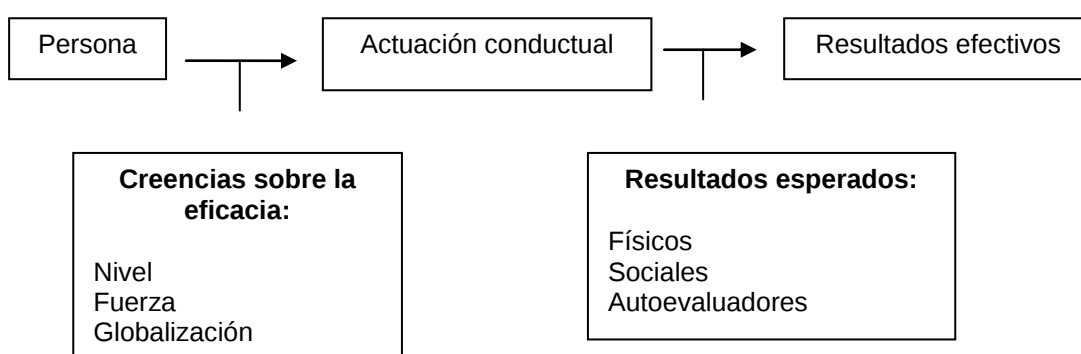
Por lo anterior se puede observar la conciencia emocional y pensamientos, autoevaluación positiva como crecimiento personal, sentido para una buena autoestima, mayor percepción por independencia y autorrealización, son las cualidades esenciales asociadas hacia competencias personales con organizaciones. Los elementos que integran esta competencia se verán en forma positiva durante el desempeño laboral: sentido autónomo para toma de decisiones, adaptabilidad al cambio, así como, mostrar mayor flexibilidad y menor impulsividad. Análogamente se explicara con el figura 2.1.1 (Tischeler, Biberman, McKeage, 2002).

Figura 2.1.1 Competencias personales en las organizaciones.



Bandura (1997-1999) publicó su teoría eficacia personal basada sobre un conjunto de ideas sociales-cognitivas alineada con la personalidad, dichas creencias refieren el organizar y realizar ideas para alcanzar objetivos. Esto aplica mediante cursos en acciones determinando expectativas buscando efectos y consecuencias conductuales. Si estos resultados llevan una activación conductual se llega al efecto esperado.

Análogamente se explica la cita anterior, mediante la figura 2.1.2 Eficacia personal (Carr, 2007, pp. 265).



2.1.1 Manifestaciones de la vida espiritual.

La vida espiritual primeramente presentada como competencia social, la cual está constituida por movimiento en circuitos sociales. Estas se apegan a características conjuntas al desenvolvimiento óptimo y positivo tales como el ser empático, amigable, amistoso, manejo correcto para comunicarse, etcétera. Amalgamando dichos elementos competitivos en relaciones sociales con parte industrial, tomando como material básico el desarrollo organizacional, enfocado a culturas empresariales sustentando trabajo en equipo, equidad laboral, continua exposición para capacitación y una variable actual causando mucho revuelo con cambio constante industria (Tischeler, et al 2002).

Por ejemplo, Ellison (1983) menciona el bienestar espiritual como un sentido de armonía interna, generado inicialmente por la relación individual consigo mismo, con otros, orden natural y un ser superior o poder supremo. De ahí los empleados experimentan una conexión personal con el ambiente externo y trabajo desempeñado, dejándolos vivenciar sentimientos positivos hacia su medio laboral. Así como plantea el conductismo, los sujetos experimentaran un incentivo “interno” reforzando la conducta, para que se vuelva a repetir. Dejando a lado gratificaciones externas clásicas, otorgadas cuando es visualizado un buen desempeño laboral.

Mohamed, Wisnieski, Askar y Syed (2005), comentaron sobre la espiritualidad y conducta laboral, donde establecen relación en distintos grados, con un alto nivel en el individuo; estando acorde a diversas actitudes positivas, apoyando mandos democráticos, ponerse la camisa de la empresa, mayor

formalidad y compromiso profesional con la organización, mejor manejo al estrés y tolerancia por fracasar fracaso grupo o individualmente.

Son claves los siguientes elementos: no es formal, estructural u organizada; se percibe por encima de las denominaciones religiosas; ampliamente inclusiva; admite a toda persona; no es proselitista; universal; se conoce como fuente esencial; provee significado y propósito en la vida; también el temor que sienten con presencia del pensamiento trascendental; el significado del todo; cotidianidad; profundo sentimiento de interconexión total; paz interna y calma; fuente inagotable de fe; poder y voluntad; concluyendo con la finalidad esencial -ultima finalidad en sí- que se puede traducir como felicidad (Mitroff y Denton, 1999).

2.1.2 Clasificación de la espiritualidad.

Krishnakumar y Neck (citado por Pérez Santiago, 2007) comentan en primera instancia que la espiritualidad vista desde una representación religiosa es aquella desprendida hacia declaraciones referentes a creencias e instituciones asociadas con una religión particular. Se sustenta sobre un ser superior que maneja los destinos de sus fieles, proporcionando las reglas, rituales y prácticas destinadas a convivencia y comportamiento moral. Este factor engrandece en medida que logran cumplir las normas institucionales anteriormente citadas.

En segundo momento, ha sido también estudiado desde la modalidad personal-subjetiva, da mayor importancia a búsqueda del significado personal por vida espiritual. Esta indagación individual es activa y se exterioriza en cada uno de los contextos sociales en cuales el ser humano interactúa, puede ser el núcleo familiar, escuela, comunidad perteneciente, relación de pareja y vida laboral. Dicha

representación conlleva una singular importancia, consistencia valorativa entre los principios éticos-morales del individuo y los requerimientos que presente el medio social externo en que está inmerso.

Visto de otro modo el individuo experimenta la espiritualidad desde su interior, esta perspectiva no da restricciones específicas dentro de una práctica religiosa y es capaz de trascendencia. Así mismo da un sentido de conexión con uno mismo, con los demás que le rodean y el universo. Notado lo anterior, se comprende como una búsqueda de conocimiento interno y que cualquier persona tiene potencial sin importar si pertenece o no a una denominación religiosa en particular (Pérez Santiago, 2007).

2.1.3 La importancia de la vida espiritual del trabajador en su desempeño laboral.

Mitroff y Denton (1999) realizaron un estudio de carácter empírico dentro del área laboral. Por medio de dicha aproximación se entrevistaron ejecutivos inmersos en recursos humanos (RH) y gerentes de compañías variadas alrededor de Estados Unidos de América. En la cual los participantes enfatizaron las diferencias sobre religión y espiritualidad, vieron inapropiado hablar sobre la primera en el trabajo. No obstante, veían la segunda como apropiada para discutir dentro del mismo. Estos autores la definieron como un sentimiento fundamental que esta entrelazado o interconectado con su ser completo, los otros y el universo entero.

Esta misma se puede ver como una herramienta personal para que el empleado se motive y tenga ayuda de adaptación a diferentes atmosferas laborales. Es un lente donde trabajar se ve con optimismo, positivamente, competitivo y familiar. Así la persona encuentra un sentimiento de placer y

satisfacción en un elemento básico de la vida diaria que es el trabajo. Según Robles (2010) el ambiente laboral orientado hacia la espiritualidad redundará tanto para los gerentes, especialistas y colaboradores en la sociedad organizacional, entonces los trabajadores se sienten conectados al trabajo con mejor significado de desempeño; buscando perfeccionar la atmósfera del trabajo (Gul, Doh, 2004). Para finalizar el empleado visualiza la autorrealización en base a nuevas alternativas como reflexión, visión positiva, planeación de sus actos, etcétera, todo esto dará como resultado plasmar su desarrollo humano y social, como consecuencia se alcanza una afirmación del concepto humano.

Faller (2001) menciona a Allport, Maslow, y Erickson entre otros científicos sociales como aquellos que reconocen los valores positivos del experimentar la espiritual. El cual hace una integración de datos científicos mismos con los que se llegó a conclusiones sobre efectos positivos en la salud y del mismo modo un proceso de afrontamiento durante sucesos vitales negativos o estresantes.

La pluralidad de significados entre ambos conceptos son variables dependiendo los módulos religiosos entrevistados que fueron: creencias presentes en cada religión sobre la vida, la muerte y después de esta; practicar oración y plegarias, diversos ejercicios sobre meditación, participación por sujetos religiosos con un grupo espiritual y su representante, el significado de fe religiosa y relación con lo sagrado al igual que cualquier credo religioso.

2.2 La vida espiritual del trabajador en la cultura mexicana.

Para el mexicano, que fue desprovisto en general de su cultura pero está atado a pasados tradicionalismos como la superstición, hábitos y conductas específicas, de aquí resulta que concibe al trabajo de sobre manera especial; forja su tierra y en particular ama sí le proporciona alimentos, por eso el trabajador busca mejorar por su sola iniciativa su desempeño laboral (Bartra, 2006).

De esta manera se entiende como cultura tradicional y sí, no tratara al conservar formas gastadas de vida, aspira a probar la duración de un espíritu que desde el punto de vista poco científico, podría llamarse mágico; del otro modo, ser considerado desde perspectiva estrictamente científica, se convierte de hecho en la manifestación de una energía psicológica verdadera.

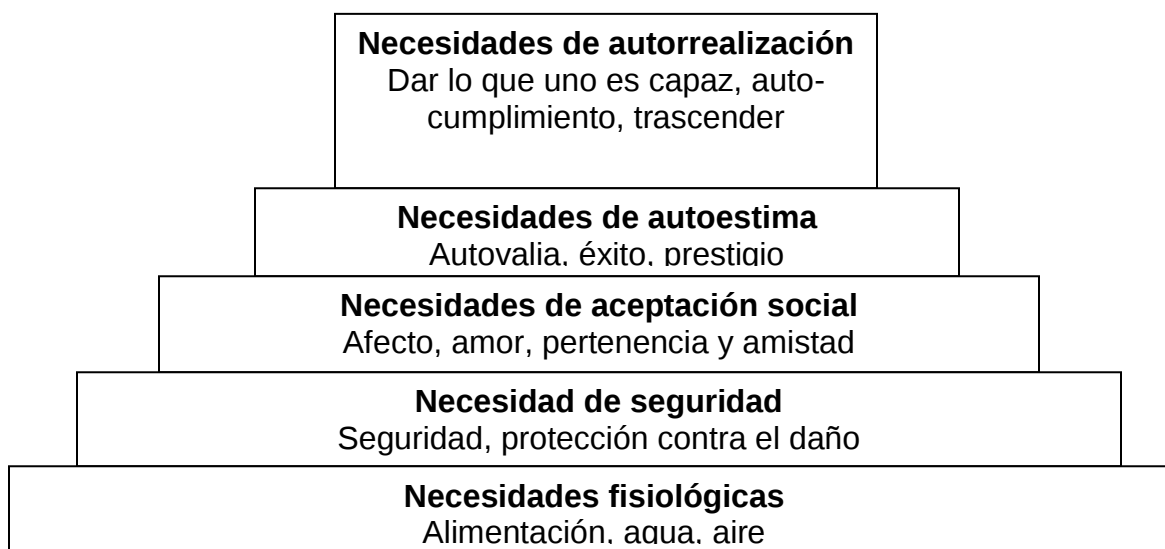
Así mismo, la búsqueda espiritual en un pueblo debe partir desde el proceso histórico, para comprender el significado que se tiene de raíz. Esto es conforme al concepto cultura como elemento principal del lugar impactando a sus habitantes, de modo que los integrantes darán dinamismo que es lo sugestivo del fenómeno social cultural. De esta manera la actividad del pueblo está orientada a las necesidades mismas hacia este, forma que es necesario asumir, la cultura y expresión espiritual en dicho tema social. En conclusión una sociedad o pueblo es determinado por conductas que remiten a sentimientos de –amor, escucha efectiva, ayuda, altruismo, organización, bien común, etcétera. Quiere decir, mejorar el desarrollo con fin común hacia la sociedad (Vidaurre y Zacarias, 2008).

Es por eso, un trabajo bien hecho resulta necesario para que pueda percibirse con cierta tranquilidad y con apreciación de que vale en forma global como ser humano integro. Ahora bien, si puede hacer eso, valorarse en mejor manera, tendrá confianza en él mismo. Lo anterior quiere decir, vivir el sentimiento

de autovaloración aunque la percepción puede variar de acuerdo a cada individuo pero naturalmente se experimenta por cualidad humana aunque suele ser sumamente variada (Díaz Guerrero, 1994).

La pluralidad de los motivos o impulsos de la conducta del ser humano será aceptado. Esta variación de conductas ha sido sostenida por los más distinguidos psicólogos: Allport, Maslow, etc. De igual manera Díaz Guerrero (2004) también sostiene un tema relacionado al pluralismo similar en México. Sin embargo, hasta ahora nadie ha sido más claro, coherente y comprensivo acerca de esta actividad pluralista de la motivación humana que Maslow propone por medio de la pirámide de necesidades humanas, como se observa análogamente en la figura 2.2.3.

Figura 2.2.3 Pirámide de Maslow.

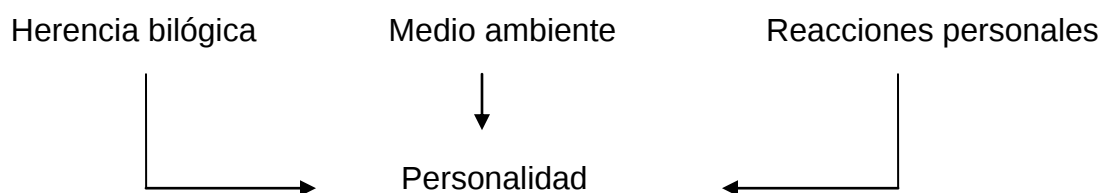


Haciendo referencia a las necesidades de afecto son: ternura, amor; de pertenencia, un grupo de amigos, pertenecer a grupos sociales, una institución. Ahora haciendo hincapié a necesidades del mantenimiento o preservación de la

propia estima. Primero, poder autoevaluar con cierta firmeza y más o menos positivamente, es decir, considerarse a si mismo valioso. El otro implica la necesidad de ser valorado altamente por los demás (Díaz Guerrero, 2004).

Entonces siendo una persona que tiene más claro su conocimiento y de la misma manera comprender lo que ocurre a su alrededor, da como resultado un mejor comportamiento con sus pares, mayor manejo del área afectiva, respeto hacia las normas, educación moral y cortesía interpersonal. Esto indica que tienen características de buen desenvolvimiento acordes a formación social, familiar y educativa, lo que resulta como producto final habilidades para buscar el auto-mejoramiento integro como persona (Vidaauri y Zacarias, 2008).

Por otro lado, Rodríguez y Ramírez (2004) manifiestan que las personas trabajadoras son diferentes no haciendo referencia a cultura pero cada ser sobre la tierra tiene diversas vivencias, están provocan variedad desde sentimientos, comprensión, conductas, etcétera. Cada uno es productivo a su manera:



2.2.1 Bienestar espiritual individual y social: beneficios de la vida espiritual.

Una de las leyes de la actividad social es la imitación. No sólo de la vida social, sino de la vida psicológica. Se emite mucho más de lo que se crea, y, al inventar, es más lo que se imita que lo que se construye. Lo que refiere que México no ha

sido un pueblo inventor. Nos referimos, claro está, a la nación mexicana derivada de España; porque, si observamos la cultura mexicana desde su naturaleza creativa, lejos de significar poco en la evolución social de mundo, es, con la cultura proactiva que se mueve por su alta “resiliencia” concepto que denota lo siguiente: -capacidad humana de enfrentar las adversidades mediante conductas positivas, las cuales tienen como objetivo adaptarse de manera rápida al desastre y crisis del medio, logrando con esto cumplir las misiones impuesta-; una de las pocas elaboraciones originales de todos los tiempos. Colocada entre las grandes civilizaciones orientales (Bartra, 2006).

Este tipo de actividad orientada al personaje mexicano de control interno-activo es única en las descripciones hechas por Díaz-Guerrero (2010), busca tener una libertad intrínseca para alcanzar los mejores constructos culturales que rodean su vida. Es decir, romper el paradigma arriba mencionado sobre -actividad social de imitación-, favorece logrando entender ciertas normas del medio social que controlan elementos generales. Además, el preponderante pensamiento inclina dicha personalidad, logrando una mejor inmersión individual de acciones que envuelvan el bienestar social y personal.

Los pensadores idealistas comentan que la salvación del suelo mexicano, es por medio de la acción de observar a México, los recursos con los que cuentan, las personas que integran el pueblo mexicano, costumbres y tradiciones, esperanza y anhelos, a lo que se es como mexicano en realidad. Solo así se conducirá a un estado mejor para librarse del fracaso.

Si se muestra responsabilidad correspondiendo al entorno social, se llega a una autoafirmación la cual está arraigada con pensamiento de personalidad auto-

afirmativo de control interno-activo atrás mencionado, ejemplificado por: paciencia, manejo del estrés, manejo de hostilidad y por último control de pensamientos egoístas. Esto deja observar un abundante recurso interno cuando se vive el bienestar espiritual para prepararse en búsqueda de respuestas a problemáticas en tiempo específico (Díaz-Guerrero, 2010).

Pues entonces el hablar de bien común es un beneficio que se desprende de una vida con principios morales e individuales, este requiere contemplarse en cada individuo de un pueblo para alcanzar un sano desarrollo integro. Sin embargo, el bien común hablando en materia con la sociedad mexicana aun se encuentra lejos de ser alcanzado, mejor dicho no es imposible conseguirlo pero en definitiva falta mucho trabajo en colaboración para tener mayor visión sobre logros como sociedad integra humana (Vidaaurri y Zacarias, 2008).

Otro valor benefactor es el espíritu de fraternidad o simplemente conocido como amistad. Una persona estima la fidelidad a tal grado de sacrificar por ella responsabilidades, tales como, familia, pareja, escuela, etcétera. Se dedican horas exclusivas de tiempo personal haciendo valer la unión por medio de afecto emocional. Tiene connotación de aprecio social integrando diversos puntos; mantener excelentes relaciones con pares o iguales durante el trabajo o vida diaria o por otra parte, claro sentimiento de formar parte de una familia no nuclear.

La vida espiritual trae consigo emociones positivas, según Seligman (2002) clasificó emociones positivas en tres categorías:

1. Relacionadas con el futuro: optimismo, esperanza, seguridad, la fe y la confianza.

2. Concernientes al pasado: satisfacción, realización personal, orgullo y la serenidad.
3. Aunadas al presente: los placeres –momentáneos o gratificantes-. Los gratificantes son complejos porque incluyen sensaciones de dicha, alegría, bienestar, éxtasis y entusiasmo.

Las emociones positivas presentadas denotan también un singular concepto que se adhiere al sentimiento de felicidad correlacionada con actividades espirituales para elevar su percepción, la Psicología denota tres tipos:

1. Ofrece un sistema de creencias coherentes positivas que permite a los sujetos encontrar significado de vida y tener esperanza hacia el futuro. Proporciona encontrar sentido por cada adversidad vivida o en su caso lo inevitable del ciclo vital humano.
2. Asistir a ceremonias en la cual halla una persona preparada para acompañar cuando se presenta un problema social o personal en sus diversas modalidades ambientales.
3. Profesar una creencia suele estar análogamente unido al hecho de tener una mejor vida física y psicológica que se caracteriza por felicidad. Similar con la práctica espiritual que se asocia a un bienestar subjetivo más sano.

Muy a menudo se observa al empleado mexicano poco colaborador, faltante de afectividad social, poco activo o mejor dicho con falta de pro-actividad, esto se debe a la falta de nuevos métodos que inviten de forma exclusiva el lado

comprometido de auto-desarrollarse por bien mutuo de sus jefes, no se desea que haya una interpretación subjetiva acerca de formas de trabajo punitivas sobre motivadores extrínsecos es todo lo contrario se presenta una nueva manera de abordar la calidad, desempeño, empuje, liderazgo con estrategias dirigidas al ser interno llevado día a día (Rodríguez y Ramírez, 2004).

2.2.2 Ser mexicano y la visión que se tiene de la espiritualidad.

La necesidad de vivir creando y de otorgar al mundo físico un rango espiritual, así como un sentido de proporción, componentes todos de la pasión del empleado, jefe o emprendedor, son los elementos de esa integridad del ser humano. Por eso, México no puede ser medido con otros niveles que no sean los propios, y es por eso también que los mexicanos solo pueden ser inteligibles si se les considera como un artista. Cualquier creador en el mundo participaría de su peculiar rechazo de los valores que otros aprecian, y de la profunda importancia que conceden a cosas que en otras partes resultan triviales (Bartra, 2006).

El reto aquí sería explorar para comprender dicho pensamiento psicológico presente en el mexicano. Así como la personalidad está en función de la cultura el trabajo hasta bajo la sombra singular en características específicas sociales y cognitivas que lo orillan a conducirse de modo muy característico dentro de circunstancias laborales.

Un hombre con semejante punto de vista piensa sobre el funcionamiento creacional. Completar su tarea puede tomar entonces un día o un año, pero que obtenga satisfacción por lo realizado es todo lo que cuenta sin importar tiempo o tamaño, al carecer de interés lo hará mal o perderá el deseo para completarlo. Si

la tarea a realizar lo llama por sí misma entonces, él la realizara mejor que nadie dejado de ser necesariamente una mano-factura o un poema. Al pensar que una ley, edificio, idea o cuadro están bien hechos, o poseen determinadas cualidades. Las acciones se reducen a cuestiones de pasión o gusto. En observación consigo mismo moldea formas tangibles las cuales vallan incluyendo su propio corazón (Bartra, 2006).

Intentando demostrar lo mencionado anteriormente se distinguen elementos significativos de Psicología en un plano más profundo; superstición, religiosidad y magia; actitudes ante el cosmos y la vida. Tomando como ejemplos: la esfera moral hacia diferentes actitudes del trabajador, el primer lugar comprende la base de conductas individuales y grupales, los pensamientos consistentes y claros, emociones, necesidades, carencias y conflictos; particularidades que envuelven el ciclo vital humano. En segundo plano, la vivencia interna, en términos científicos: fenómeno psicológico (interno, vivencial). En esta parte la religiosidad obtiene gran importancia debido a que florece bajo la sombra de jerarquías dogmáticas y paternalistas, mismas que complacen un pensamiento idiosincrático para desarrollarse y reforzar el espíritu. El tercer punto de análisis, comprende intereses particulares ante lo moral y social realizando un compromiso dividido en la búsqueda del bien común.

Como conclusión, ser empleado consta invariablemente de tener un jefe y estar inmerso en sistemas laborales, la cual debe basarse en logros comunes obtenidos mediante interacción entre empleados (Rodríguez y Ramírez, 2004).

En México el arte ha sido una parte orgánica de la vida, de acuerdo con su finalidad y búsqueda interna, una posesión individual es siempre la primera opción

para el individual. El mexicano no tuvo la necesidad de crear recetas para encontrar criterios particulares, sin embargo, no pueden ser manipuladas con el fin de desarrollarlas. Se da natural y espontáneamente sólo conoce el camino del trabajo creativo.

Los mexicanos alentados por una corriente vivencial han elaborado objetos divididos en tres categorías: primero, contruidos colectivamente por manos que revitalizan el trabajo de uso material, tales como herramientas de trabajo; segundo, objetos de uso espiritual como un ídolo, una iglesia o un mural, que se disfrutan colectivamente, y tercero objetos realizados individualmente sintetizando ambas tradiciones que apuntan siempre a lo humano: en conjunto patrimonio del mundo entero (Bartra, 2006).

Por lo que se concluye con un pensamiento de R. Díaz-Guerrero. La psicología del mexicano (1988).

“Mantener la propia estima o valor de empuje es, según creo, la más poderosa necesidad del trabajador mexicano. Dada su intensidad, puede no ser solo buscada directamente sino bajo diversas máscaras distintas: dinero, amistad, honradez, valores, etcétera” (p. 75).

2.2.3 Significado de la espiritualidad para el mexicano trabajador.

Por lo que la respuesta mexicana a la vida es la vida. Su tradición es el funcionamiento que un cuerpo muerto ciertamente no posee y que un cuerpo animado posee en proporción a su fuerza interna. Por ello el creador es siempre la persona más esencialmente viva, y al mismo tiempo la más profundamente feliz e infeliz de todas las criaturas, aunque todos los hombres posean el mismo

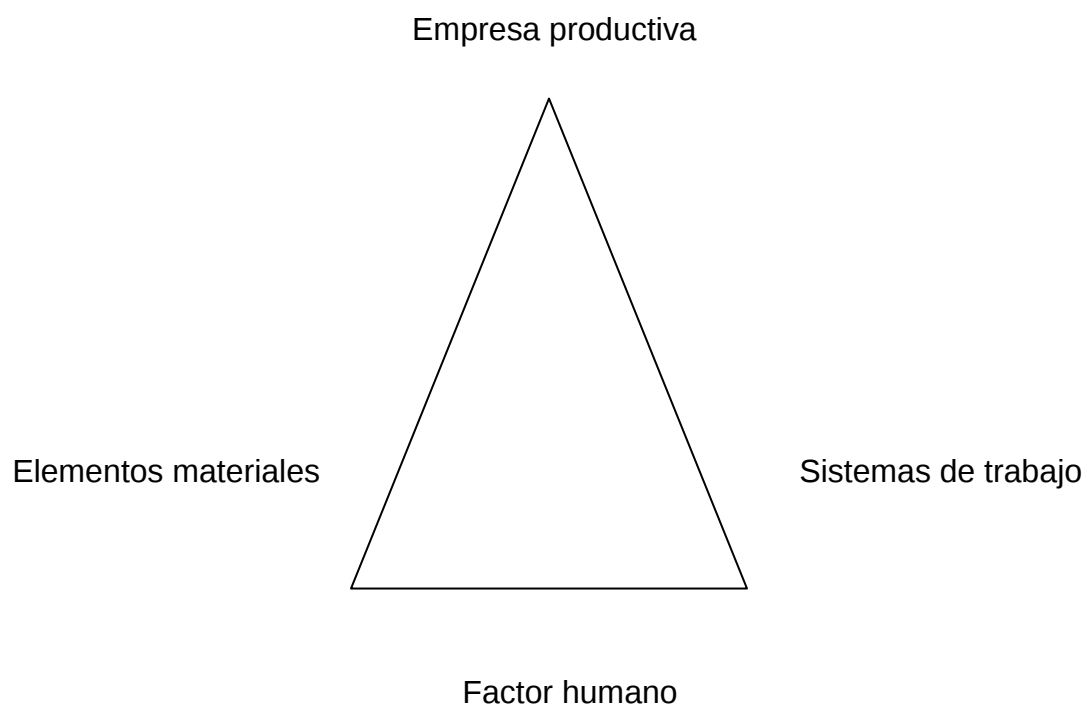
funcionamiento; sólo algunos se encuentran atrofiados, o incapacitados y otros en problemas sociales, etc. Por eso los mexicanos, siendo predominantemente creativos, tienen un creador que muere y que está siempre vivo, con tantos nombres y formas que no se le puede asir en ninguna; un creador con humildad y con fuerza, que mata y cura, marchita y anima, sufre y se regocija. Un creador que es la imagen de su gente, un maestro de sí mismo, pródigo con el resto del mundo (Bartra, 2006).

Seguida en el lugar de trabajo se relaciona con individuos que perciben su actividad laboral como un camino espiritual, como una oportunidad para crecer en lo personal y contribuir a la sociedad de manera significativa. Tiene que ver con los aspectos de ser más bondadoso y compasivo con los colegas, empleados, jefes, y clientes. Es una cuestión de integridad, de ser sinceros con uno mismo y franco con los demás. La espiritualidad en el trabajo alude a los esfuerzos de un individuo por vivir sus valores de manera más completa haciendo lo que hace dentro del trabajo, y se refiere a formas en las que las organizaciones se estructuran para respaldar el desarrollo espiritual de los empleados.

Ciertos medios laborales tienden a caminar sobre huellas administrativas que tienen un fin de redituar solo la parte financiera y productiva. Sin embargo, algunos profesionistas han observado que las técnicas, habilidades de alta producción y conocimiento administrativo quedan fuera ante los nuevos problemas que acontecen al desempeño laboral y esto brota desde el elemento humano constantemente cambiante. De forma que las nuevas generaciones de jefes o gerentes han ido aprendiendo el alto valor sobre el capital humano, apremiando dicho valor como un elemento más significativo dentro de la empresa.

Si una empresa desea buscar éxito en su producción debe demostrar ciertas características básicas según explica Rodríguez y Ramírez (2004), estas se basan en tres elementos, que se dan a conocer análogamente en la figura 2.2.4.

Figura 2.2.4 Características básicas de producción.



Nota: La base de dicha pirámide debe ser confiable esto implicaría valores que concuerden con filosofía empresarial, ancha y sólida con el fin de alcanzar a soportar las exigencias de nuevos retos al igual de no fallar durante las nuevas metas en grupo como empresa y soportar problemas naturales del proceso de trabajo.

Vidaurri (2008) demostró que los mexicanos mayores tienden a ser desconfiados, pues 82.3% declaró proceder con cautela o individualismo y el 17.7% afirmó que se puede confiar en la gente. Muchos sujetos durante la investigación comentaron que es mejor valerse por uno mismo, pues, según la misma encuesta, son más las personas consideradas sobre la idea de haber

menor disposición a prestar ayuda o auxilio. Por otro lado, los jóvenes y adultos jóvenes entre 19 y 29 años comentan en mayor concordancia sobre el tema del bien común, se tiene contemplado al igual que disposición a trabajar en equipo para alcanzar mejores resultados con fin de obtener mayores beneficios económicos como también comodidad existencial.

El estado anímico se compone por factores físicos y psicológicos y deben estar en homeostasis para alcanzar un equilibrio y satisfacción por sus logros y fracasos. Alcanzar un pensamiento positivo debe ser visualizado desde las variables que experimente porque serán reflejadas por su contribución o falta de interés por buscar el éxito.

Nombrando finalmente los aspectos más relevantes de la psicología del mexicano, el Doctor Díaz-Guerrero (1994) manifiesta el error de comprender la humildad por falta de autoestima, esta humildad es vista por un pensamiento de creencia a símbolos religiosos; pero lo que no se observa con facilidad es el significado trascendente que tiene dicho pensamiento abstracto que es la razón del ser mexicano, la importancia del amor sobre la madre, familia, amigos, etcétera. Esto destaca el valor integro de cada persona.

Cada elemento significativo desarrolla elementos como: apoyo, protección, amor, afecto, felicidad. A modo de ser externos con significado poco emocional se tendrán sentimientos negativos. Por ejemplo, también debe mencionarse que si excedes los límites de orientación más ideales se entenderá negativamente: cuando uno busca lealtad, se inspira confianza y resignificación grupal. Por lo negativo se comprenderá como sobreprotección, minusvalía, actividad dependiente (Rodríguez y Ramírez, 2004).

Lo consecuente es conservar aspectos positivos dentro del trabajo con actitudes éticas, morales, que encajen con el servicio colaborativo, para que los empleados tengan un sentimiento de aceptación integral que esté en consonancia con sus ideales éticos personales y los de su empresa. Esto finalizará obteniendo del trabajador las cualidades positivas que serán nutrientes para la organización.

Por último, el mexicano debe ser integrado a la empresa en su totalidad tal cual es como ser humano, buscando la autorrealización de él por medio de su trabajo y potencializando los deseos de logros por medio de conductas positivas que integren a cada persona inmersa, al igual proporcionándole herramientas para seguir aprendiendo y que tenga un significado de eslabón que colabora de forma importante en la cadena laboral.

2.3 Psicología en las organizaciones.

La Psicología dentro de las Organizaciones es un tema de especialización el cual su objetivo es comprender el comportamiento humano durante su ambientación laboral. El profesional contribuye al logro de metas organizacionales, mediante la creación y procedimientos orientados a desarrollar habilidades internas y externas en base a competencias personales.

Nuevas tendencias sociales, tales como crecimiento financiero, la iniciativa de emprendedores, entre más variables ha abierto diversas brechas siendo el resultado nuevas organizaciones encargadas de brindar productos a nivel nacional y el extranjero (Elizade, Mollo, Flores, 2010).

De acuerdo a un estudio realizado por Pedraja-Rejas, Rodríguez-Ponce y Rodríguez-Ponce (2009) sobre gestión del conocimiento empresarial, se manifestó que la capacidad explicativa en 45.8% de empresas privadas comentan que es necesario la diligencia del conocimiento, es decir, crear, compartir y aplicar conocimiento influye de forma positiva y significativamente en la eficiencia de dichas organizaciones. Por otra parte, en instituciones públicas se observó un 56.5% a lo anterior explicado. Esto arroja como consecuencia, que promover el conocimiento sin importar su área profesional a desarrollar es un determinante en eficacia de crecimiento organizacional.

Por otra parte, Blanco (2010), afirma que investigaciones de sociología en PYMES's de España, dando énfasis a "los análisis e investigación sobre política social a corto plazo" y el Foro de Expertos del Ministerio del trabajo y Asuntos Sociales (2007), dan una recomendación sobre fomentar la Responsabilidad Social Empresarial apuntando a características de acción social, filantropía estratégica, reputación corporativa, empresa ciudadana, etcétera. Estos tienen como impacto la perspectiva de responsabilidad en la empresa logrando un 65.85% de crecimiento en mejora sobre las tareas a desempeñar de sus trabajadores.

Empresas públicas y privadas se han visto en la necesidad de adoptar y mantener políticas que conserven las relaciones entre diferentes áreas laborales, especialmente con manutención en bienes humanos como un servicio importante para el desempeño en cualquier actividad laboral, entonces se hace énfasis por mano de obra humana, como alta importancia al mantener significados ante redes sociales ideales alcanzando mejor práctica profesional.

Prestar un servicio genera experiencia en grados determinados de satisfacción al usuario, es decir, dicha prestación no está ligada a la venta del producto, lo anterior da como requisito niveles por compromisos y cualidades sociales para realizar trabajos eficientes, esto se traduce como importancia implicada ante sensibilización laboral (Queipo, Useche; 2002).

Lo anterior, se entiende por servicio de responsabilidad social, actividad prestada para la calidad en asistencia con finalidad hacia conservar fidelidad, satisfacción, validez y gusto ante los materiales empresariales producidos, esto da como resultado la eficiente toma de decisiones que refleja compromiso de los trabajadores, traducido en valor agregado al desarrollo personal-profesional.

Por otro lado, algunos autores sugieren que los empleados difieren en grado de motivación por necesidades de éxito, afiliación y poder. La necesidad de éxito causa retos buscando la acción y competencia, mientras que sí tienen poco sentido del éxito evita realizar tareas exigentes. La afiliación está compenetrada a trabajo en equipo con fin de ayudar. Finalmente, necesidad de poder está aunado a dominar e impartir sus deseos por éxito (Aamondt, 2010).

Según Testa (1993), el mantenimiento de un bien es una acción preventiva, para conservar la capacidad del producto o servicio, eliminando riesgos durante periodos de vida útil, mediante revisión periódica en trabajo físico, funcional y ejecutivo sobre las operaciones, bien sea: ajustes al cambio, administración de materiales, entre otras. Como resultado esto implica un desarrollo organizacional técnico basado en conductas profesionales, si se complementa con elementos circunstanciales hacia corte humano lograra la unificación como amalgama en ambos métodos potencializando de manera intelectual el capital humano.

Análogamente, el trabajo en equipo debe anteponerse a los ejercicios subordinados al igual referente a tareas enfocadas al resultado de productos que pierdan connotación humana, aunque esto suele variar según el giro empresarial. Cualquier institución, la actividad fundamental es la producción por bienes y servicios, para que dicha producción funcione sin obstáculos es necesario observar el buen estado en infraestructura filosófica empresarial y su equipo laboral, esto implica necesidad de coordinar actividades de mantenimiento organizacional en conjunto a la producción (Daunce, 1997).

Finalmente el empleado calificado debe mantener un alto rendimiento durante la jornada laboral, si se pretende alcanzar este objetivo debe existir una relación estrecha sobre cómo lograr un excelente aprovechamiento grupal. Sin embargo, dichos factores son necesarios para la optimización del servicio, aunque no se le otorgue importancia real porque no tienen significado económico como de imagen conjunta a seguridad del establecimiento y trabajadores. Lo que se pretende definir se aproxima al no perder interés sobre dicho elemento humano que guarda dentro del producto total un eslabón comprometido por su participación significativa en alcance de metas.

Una empresa tendrá motivación potencial si logra permitir que los empleados manejen su amplia capacidad de habilidades con fin de relacionar sus esfuerzos con un resultado –identificación de tareas- esto tendrá significado valorativo, siendo útil y apreciando esfuerzos individuales como grupales, llevando una carga de bienestar social durante las horas laborales (Aamondt, 2010).

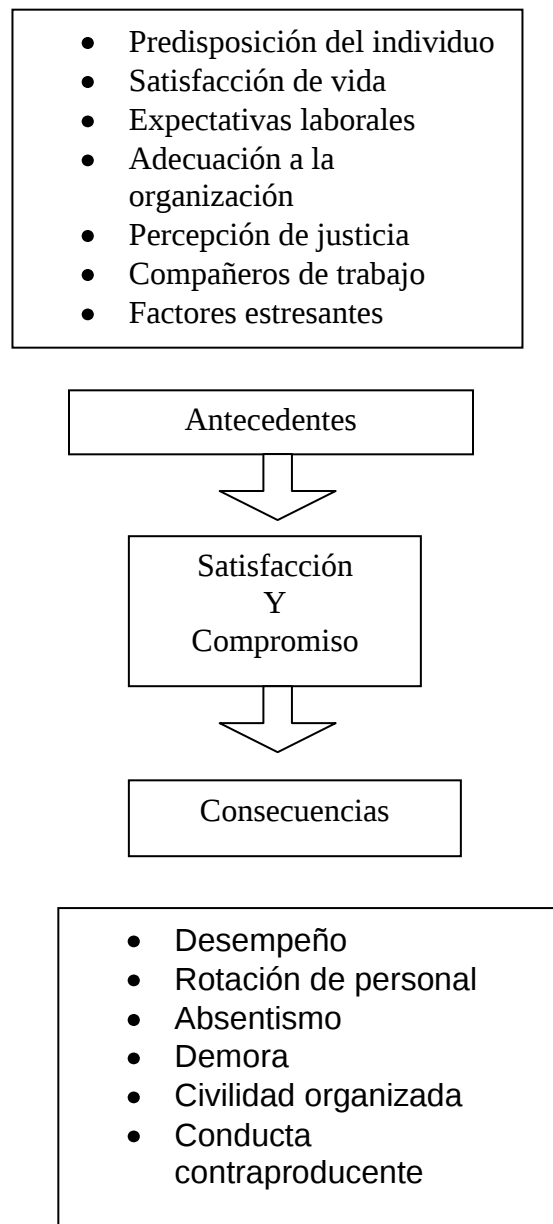
Cuando se obtiene el producto final, para aumentar la eficiencia de lograr objetivos uno como empresa, jefe o director; es sumamente importante hasta un

punto de categorizarse como primordial la *retroalimentación* o aportación de ideas objetivas que vayan dirigidas a la conducta y no a la persona, estas deben ser expresadas con educación y sumo cuidado dependiendo el futuro mensaje por comunicar. El empleado obtendrá diversas gratificaciones, primero tendrá la sensación de ser tomado, se hará referencia al concepto humano que tanto se ha hablado durante el escrito. Como segundo momento contemplar una publicación sobre lo alcanzado, con fin de reforzar la retroalimentación basada en comunicación no verbal. Estas dos estrategias renovaran el resultado hacia desempeño, cuando es positiva e informativa. Siendo su meta primordial motivar y reforzar conductas adecuadas afines al bien común.

A llegado el momento de hablar sobre las diferencias psicológicas dentro de una empresa, indiscutiblemente siempre habrá predisposición por diferencias individuales, que pueden presentarse por falta de comunicación con superiores, diferencia en salarios, auditorias, etcétera; cabe resaltar que cada ser humano tiene una percepción diferente acerca del fenómeno que vive, por lo tanto, es necesario desarrollar un canal de dialogo o comunicación de carácter asertivo con el fin de evitar características “disfuncionales” que atenten al estadio organizacional. Uno de los factores –antecedentes- influyentes en los niveles de satisfacción y compromiso laboral es la predisposición a sentirse satisfechos dentro un sistema con más de dos personas. La teoría de las diferencias individuales, postula cierta variedad en satisfacción laboral, se debe a una tendencia personal del individuo a través de diversas situaciones, a disfrutar lo que hace. De la misma manera, ciertos tipos de sujetos por lo general estarán satisfechos y motivados sin importar el tipo de trabajo a realizar. Se han obtenido

investigaciones sobre dicha teoría, resultando de los meta-análisis que la correlación promedio entre el nivel de satisfacción laboral y compromiso fue de .50 (Dormann y Zapf, 2001).

Se explica de manera visual lo anterior citado en la figura 2.2.5 Antecedentes y consecuencias de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional.



Nota: Cabe mencionar que los factores antecedentes o predisponentes, son los principales actores en detonar conductas que pueden ser benéficas o contraproducentes para el individuo. Por lo que es necesario, mantener un ambiente y dialogo ideal, para potencializar la dirección de circunstancias que tengan como consecuencias conductas benefactoras con la empresa.

Likken y Tellengen (1996) proporcionaron una idea que complementa el comprender la satisfacción laboral, enfocada al puesto de trabajo y tiempo, cuestión siguiente se refiere a los tipos de personas que parecen estar siempre satisfechas con su trabajo. Dicha investigación consta en predisposición genética, las autoevaluaciones y el bienestar de vida. Otorgando altos niveles de satisfacción personal aunados a sus recompensas, resultando una percepción gratificante con mejor grado de complacencia en tareas laborales.

Sugerir que la genética camina junto al gusto de esfuerzo laboral implica más profundidad, porque los rasgos de personalidad heredados como la afectividad negativa, *tendencia a tener emociones como miedo, hostilidad y furia*, se comprende como punto poco favorable, después de todo, el temperamento es sumamente complejo y extremadamente voluble, al igual debe decirse que está plasmado dentro de la genética personal. Entonces ¿cómo manejar la genética para mejorar el desempeño? Se recomienda realizar una entrevista profunda, tomar nota de características que expongan su personalidad, de igual manera, psicometría, pruebas psicológicas de proyección y también se exhorta a aplicar ejercicios que exhiban su carácter durante dichos cargos, como por ejemplo la herramienta: Assessment Center, para observar cómo sería el desempeño real durante circunstancias de estrés, dando como resultado una visión explícita de la reacción que asumiría a dicho fenómeno. Finalmente se invita a retroalimentar las áreas de oportunidad *feedback* con mirada positiva hacia el individuo.

Nuevas tendencias sobre administración procuran tratar a los trabajadores como seres humanos y no solo como recursos organizacionales, romper con el tradicionalismo de ver al empleado como objeto, recurso o semejantes a maquinas son nuevas ideas del significado de dignidad humana. Hacer estas reformas de mando se evitan conflictos, trayendo como respuesta mayor calidad y productividad. Chiavenato (2010) afirma que actuales formas de liderazgo es que todas las personas en todos los niveles sean jefes, y no solo realicen sus tareas propias. Cada persona debe ser consciente de que además puede agregar un elemento de diagnostico y resolución de problemas para mejora continua.

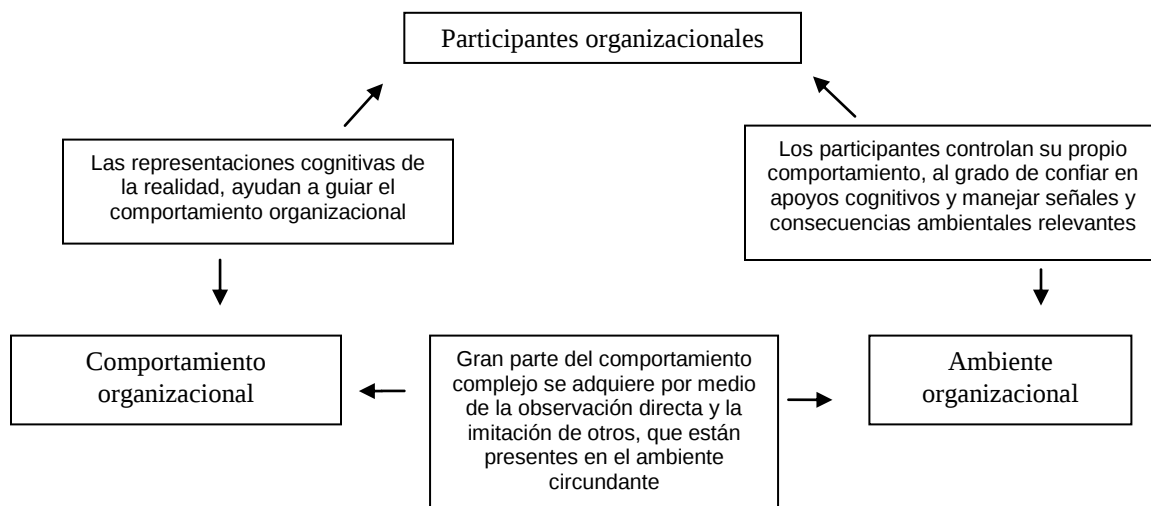
Por igual, este liderazgo interno influye en la conducta humana, se ve exteriorizado por motivación: viéndose como todo aquello que impulsa a una persona por actuar conforme a determinada conducta o da origen, por lo menos, hacia tendencias. Dicho impulso por ser pro activo puede ser provocado por un estimulo externo del medio y también por un estimulo interno de los procesos mentales del sujeto. Esto demuestra que no solo el medio impacto en la conducta humana sino que también tiene mucho peso el proceso cognitivo.

Luthans (2008) realiza un escrito sobre el modelo cognitivo de igual forma con el conductismo haciendo referencia sobre el peso de aplicación en diversos campos pero sin un fin común desde la parte social. Así surge el aprendizaje social basado en el comportamiento y modificado de dicho tema. Esta teoría se basa en el trabajo de Bandura, las bases del aprendizaje social proporciono el marco del entorno para comprender la interacción continua y reciproca entre factores cognitivos, conductuales y ambientales. Se comprende como la dualidad

persona-medio y no son independientes, sino que interactúan de manera recíproca para determinar el comportamiento.

Bandura explica: “principalmente a través de sus acciones las personas producen condiciones ambientales que afectan su comportamiento de manera recíproca. Las experiencias generan el comportamiento también determinan en parte lo que una persona llega a ser y puede ser, lo que a su vez, afecta el comportamiento subsecuente”.

La figura 2.2.6 explica el párrafo anterior citado “Modelo de aprendizaje social para el comportamiento organizacional”.



En definitiva las teorías cognitivas sociales integran de mejor manera la cognición y la conducta por sí mismos reconociendo la importancia de las consecuencias ambientales que ayudan a los proceso cognitivos auto-regulatorios. Al cabo la parte social reconoce los orígenes sociales externos del pensamiento y la acción humana –lo que los individuos aprenden para formar parte de una

sociedad-, en tanto que las cognitivas comprenden la contribución de los procesos del pensamiento referentes a motivadores, actitudes y comportamientos (Luthans, 2008).

La Psicología dentro del ámbito organizacional o industrial abarca una variada y profunda temática de abordaje, es preciso notar el significado de ciencia Psicológica porque muchos entienden un nivel subjetivo sin comprender los puentes con otras ciencias que basan algunas de sus teorías extremadamente objetivas en principios psicológicos. Como resultado es necesario visualizar canales que construyan vías de comunicación eficiente y eficaz.

2.3.1 Cultura organizacional.

Se debe comprender la cultura organizacional como a las sociedades, por lo que, no solo está compuesta por individuos que conforman una vida personal, familiar, política, etcétera; sino también se proyecta en lo formal o informal conformadas por grupos ambientales, entidades de ayuda, equipos recreativos, etcétera; las cuales van tomando importancia en su rol social y que según Darío Rodríguez (2002) manejan dimensiones como la cultura organizacional, el clima organizacional, los procesos y el tiempo, mediante las cuales es posible determinar un diagnóstico de la organización.

Lo anterior indica que la cultura organizacional, como perspectiva para comprender el comportamiento de individuos y grupos de estos que se confabulan dentro de una organización. Esto proporcionará premisas, adaptaciones, percepciones, creencias, aprendizaje, etcétera. Que se ve inmerso de igual forma, los valores que son deseos o necesidades afectivas consistentes de las personas

que en su momento erigieron una empresa, dicho de otra manera, proyectaran su visión de vida. Por lo tanto *cultura organizacional* se define según Schein (citado por Omar y Florencia, 2010) la concibe como “un patrón de presuposiciones básicas compartidas, aprendidas por un grupo y enseñadas a los nuevos miembros como un modo correcto de percibir, pensar y sentir en relación a los problemas del grupo empresarial”.

Así mismo se entiende con una parte medular del proyecto, ¿cómo influye la espiritualidad en la cultura organizacional? Diversas empresas como Kingston Technology, Southwest Airlines, YMCA, entre otras; han adoptado la espiritualidad en su lugar de trabajo, implicándola a nivel de su filosofía laboral. Logrando por medio de esta “herramienta” una resignificación personal y privada, que aterriza en fomentar el desarrollo individual por medio de autorrealización partiendo del trabajo, esto significa cumplir con un desafío, que constituye superación de proyectos impuestos, al igual de alcanzarlo por medio de principios personales (Ivancevich, Konopaske, Matteson, 2006).

De este modo, otros autores como Millian, Czapleioskivy Ferguson (2003), afirman la relación depositada entre espiritualidad y actitudes en el trabajo. Examinando también las dimensiones de la espiritualidad -trabajo significativo, comunidad y conducción en función de los valores organizacionales- y proporción con variables de conducta como el compromiso, la satisfacción intrínseca del trabajo, conciencia de su integración a la empresa.

Así mismo cabe iniciar; cuando la gerencia hace a un lado labores de conservación en canales para comunicación y le da prioridad a otras actividades, se generan efectos negativos al ambiente laboral, debido a que un cambio

imprevisto puede ocasionar incrementos en los costos al funcionamiento a largo plazo, por falta de acciones oportunas, así como, por dirigir las actividades del empleado hacia otras tareas que no corresponden con sus áreas productivas, esto provoca serias repercusiones económicas, incluso sería capaz de afectar percepción laboral del establecimiento y sus colaboradores. Sea como sea, no existe impedimento alguno para que una institución mantenga sus metas y equipos de trabajo en óptimas condiciones, su única finalidad debe seguir principios adecuados en gestión del desarrollo humano.

Delmar (1990), comento lo necesario para que cualquier empresa se mantenga en optimas condiciones de trabajo al igual logre alcanzar con éxito objetivos planteados, basándose en realizar un programa dirigido para desarrollar necesidades actuales empresariales, se comprende como el resultado en acciones sucesivas concatenadas concorde al plan diseñado que proporcione rendimientos adecuados en empleados con fin de ofrecer seguridad, buen servicio y confort, igual que a los usuarios inmersos de forma permanente o primaria.

De igual modo, Ponton (1996) comenta que se debe planear de manera anticipatoria un proyecto que abarque tanto la corrección y prevención, esta última se refiere a los trabajos que se desarrollan para la correcta operación y servicio del capital, incluyendo el mantenimiento por el edificio en que se labora (limpieza, espacios adecuados, ventilación, etcétera), manejo adecuado hacia el equipamiento laboral, inspecciones, sistematización, control de indicadores, detección y corregir fallas. Así mismo, se considera que mantenimiento correctivo es restauración, reconstrucción y transformación. Dicho de otro modo, es interesante la búsqueda de prevención porque un sistema se caracteriza por

cualidades específicas que comparten por ecuanimidad o de forma democrática logrando así una estabilidad funcional del medio externo e interno, también no se debe perder la importancia de los dos métodos preventivos restantes.

El método de corrección y prevención muestra maneras sobre cómo realizar una aproximación a problemáticas que impidan un buen desarrollo humano y empresarial, lo anterior se materializa con simulacros para generar un sentimiento vivencial en el individuo, esto lo aproxima al resultado que predetermina la actividad. En caso de no tener conocimientos adecuados sobre la intervención ideal se obtendrán pérdidas humanas, materiales y capitales, por consiguiente, se puede finalizar que prevenir conductas de arriesgo es detectar áreas de oportunidad que entorpecerán el equilibrio dentro de la empresa.

Indicar lo anterior busca prolongar la vida sobre condiciones favorables en materia humana, laboral y económica. Dichos recursos son utilizados dentro del ambiente para llevar a cabo las tareas operativas, por lo anterior se intenta contrarrestar el mal uso realizado con los bienes al servicio del empleado, también, se busca reformar el funcionamiento sobre las normas institucionales, incluyendo acciones tomadas para mantener los elementos en condiciones de servicio.

Es fundamental poder garantizar un buen servicio al empleado, satisfacer las necesidades del personal que desempeña diversas tareas laborales, así se lograra encontrar un ambiente donde predomine el orden, limpieza, comunicación, trabajo en equipo, asertividad y respeto. Lo anterior se comprende como el cuidado a los elementos básicos que integran una comunidad de dialogo logrando una integración productiva entre directivos y obreros (Ponton, 1996).

Como se menciona se ve íntimamente relacionado con la filosofía empresarial formando un circuito que oriente y dirija su atención al usuario, por esto deben existir aspectos relevantes para garantizar oportunidades de crecimiento, calidad, eficacia y eficiencia en los servicios prestados.

La cultura organizacional es una huella de premisas que se desarrollan conforme una empresa crece y se extiende, por lo tanto, su valor de estudio para afrontar nuevos problemas debe ser visualizado, porque dentro de la cultura se desprende la socialización, esta lleva diversas ramificaciones laborales entre los empleados, superiores, usuarios, etcétera; por ejemplo: la introducción a nuevos trabajadores al área profesional, experiencias internas referidas por las conductas y comportamientos que viven como empresa. Lo anterior proyecta en la mayoría de los casos factores que envuelven las premisas a un desempeño óptimo o bajo resultado laboral.

2.3.2 Factores que influyen en el desempeño laboral.

Los factores influyentes directamente al desempeño humano durante sus tareas y comportamientos son diversos, porque por más importante que sea la motivación externa, esta no es el único factor que determina el desempeño. Las capacidades para ejercer un proyecto se relaciona con habilidades, oportunidades y la disposición a ejercer las tareas necesarias para hacer una participación determinante con respecto a resultados por obtener (Ivancevich, Konopaske, Matteson, 2006).

El estudio que realizó Taylor (2004), sobre características anexas a motivadores en trabajadores con un aproximado de 4000 empleados, arrojó que la

motivación de los trabajadores está compuesta por tres áreas importantes: *aspectos organizaciones*, como el reconocimiento individualizado sobre su trabajo, prestaciones, oportunidades de crecimiento profesional y reputación entre sus compañeros, fue elemento altamente significativo para el trabajador; *aspectos laborales*, oportunidad de mantenerse capacitado profesionalmente, desarrollar nuevas habilidades y competencias que constituyan desafíos, llevan una carga de superación personal y aspectos de continuidad de mejora; y *aspectos relacionados con el liderazgo*, la confianza de compartir ideas con los superiores, flexibilidad de dialogo, compromiso de trabajo y crecimiento personal por medio de retroalimentación positiva. Dichas características afirma Taylor, aisladas solo darían como resultado actividades erráticas que favorecerían de forma mínima el desempeño laboral, sin embargo, si estas herramientas individuales son concentradas en planes amalgamados a grupos de alto desempeño, aportaran beneficios de producción y práctica profesional.

La unión entre un factor sobre desempeño individual y otro a nivel grupal es de naturaleza adversa, porque generalmente se difiere entre patrones conductuales, porque un equipo de personas vive de diferente manera ciertos aspectos y en la mayoría de los casos es impredecible lo que pueda pasar, sin embargo, un conglomerado de sujetos inmersos en objetivos y reglas empresariales trabajan juntos, deberán mantener de forma operativa conductas que sean flexibles para ver materializado los logros compartidos como empresa.

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (citado por Ojeda y Hernández, 2011), refiere al desempeño laboral a nivel individual como competencias que van más allá del conocimiento y habilidades que diferencian a

un individuo, pues su ejercicio se anexa con la capacidad de responder demandas complejas, utilizando recursos psicosociales en un contexto particular. La ejecución profesional de una persona se ve configurada por cinco características fundamentales:

- *Habilidades*: capacidad para realizar una tarea física o mental. Pueden incluirse el pensamiento analítico y el pensamiento conceptual.
- *Conocimiento*: información que una persona posee sobre un área específica. El conocimiento predice lo que la persona puede hacer, no lo que hará.
- *Autoconcepto*: está integrada por las actitudes, valores y autoimagen que posee la persona. Estas son respuestas que predicen lo que el individuo realizará en un tiempo inmediato en situaciones donde un tercero esté a cargo del proceso.
- *Cualidades*: características físicas o respuestas consistentes ante situaciones o informaciones específicas.
- *Motivaciones*: se refiere a elementos en los cuales las personas consistentemente piensan o desean y generen una acción. Estos impulsan, dirigen y seleccionan la conducta hacia ciertas acciones o metas, o la alejan de otras.

Chiavenato (2000) comenta que “desempeño laboral” son comportamientos en búsqueda de objetivos fijados por una empresa para alcanzar el éxito, este constituye una estrategia individual y específica según el giro empresarial. Según Milkovich y Boudreau (1994), desempeñarse tiene una serie de características

específicas, pueden mencionarse: capacidades, habilidades, necesidades y cualidades; interactúan con la naturaleza del trabajador impactando igualmente estado organizacional que producirá comportamientos hacia cambios resultando efectos de mejora.

Ciertas necesidades tienen como motor la conducta. Dicha necesidad tiene como fin ser satisfecha, lo que sucede cuando hay una expectativa de éxito es cumplirla a toda costa, para alcanzar reconocimiento y autoestima, porque el sentimiento de fracaso provoca desconfianza por uno mismo y también por los demás, finalmente debe ser eliminada del medio para enfocar solo un medio positivo y productivo (Rodríguez y Ramírez, 2004).

Algunos empleados desean puestos que sean significativos, la oportunidad de ser personalmente responsables del resultado de su trabajo y les brinde resultados óptimos, como ganancia a esto hay una diferencia entre el grado del puesto y las conductas para alcanzar sus logros impuestos (Admodt, 2010).

Diversos autores han encontrado tres características individuales relacionadas con la motivación laboral: en primer lugar la autoestima, seguida de tendencias a motivación intrínseca y por último la necesidad de logro.

Korman (1976) manifestó un singular método que consistía sobre los empleados con elevada autoestima irradian mayor motivación seguida de un excelente desempeño. Dicho supuesto se denomina “Teoría de la consistencia”; explica la correlación positiva entre autoestima y trabajo. Mencionar este dato hace pensar en realizar un paso sobre creatividad aplicando la relación entre autoestima aunándola con práctica profesional a niveles más altos de lo esperado.

Dichos sujetos que manejan con familiaridad lo anterior no subestiman sus capacidades de tener mayor y mejor empuje como dedicación.

En base a dicha teoría, se debe ser capaz de mejorar el desempeño al nutrir autoestima personal. McNatt, Camphell y Hirschfeld (2005) realizaron un experimento de meta-análisis obteniendo resultados que en 43 estudios se indicó que las intervenciones diseñadas por dicha teoría es eficaz, cabe mencionar también, dicho método se basa en profecías auto cumplidas. Entendiéndose dicho proceso aunado a un facilitador de acción y seguridad con fin de realizar exitosamente una tarea.

Aunque, otras empresas del sesgo humano consideran otros factores importantes como: percepción del empleado sobre equidad, actitudes, opiniones acerca de su trabajo, valores, etcétera. Si solo se toma en cuenta el desempeño del empleado, sería muy difícil mejorarlo, ya que las condiciones individuales de éste podrían revelar el bajo o alto desempeño, a modo que debe haber una asistencia constante con fin de recabar datos globales igual que específicos finalizando una base de datos nutridas del conocimiento de motivación intrínseca-extrínseca.

Respaldando lo anterior, Maslow dice que de acuerdo con la intensidad hacia una necesidad el hombre lidiara para encontrar satisfacción en orden inmediato quedando dicha tarea bajo principios básicos de satisfacción humana. Así mismo, si una necesidad no está satisfecha a nivel primario, no intentara satisfacerla ante el orden superior, produciéndose un sentimiento temporal de placer carente de sentido.

Se debe mencionar las diferencias entre necesidad, valores y deseo de un empleado, lo que ofrece también cada una para alcanzar un objetivo impuesto.

Tres teorías se enfocan a estas necesidades:

1. La teoría de necesidades Maslow (1954). Creía que la persona se motivaría y se sentirían satisfechos con su trabajo en cualquier momento si se cubrían ciertas necesidades.
2. La teoría ERG desarrollada por Aldefer (1972) sobre necesidades en tres niveles. Sugiere que una persona es capaz de saltar niveles (existencia, relación y crecimiento). Al permitir tal desplazamiento, elimina uno de los principales problemas de Maslow.

Esta teoría explica porque una necesidad de nivel mayor algunas veces no se vuelve más importante, cuando se ha satisfecho una de nivel más bajo. Considerando que los puestos al avanzar al próximo nivel no será por la naturaleza del trabajo.

3. Herzberg (1966) pensó que los factores similares del trabajo se podrían dividir en dos categorías (factor de higiene y motivadores). El primero son aquellos relacionados con el puesto que resulta del mismo pero que no lo involucran ejemplo: hacer nuevas amistades, salario y beneficios. El segundo son dispositivos que si pueden relacionarse con la tarea y deberes del puesto ejemplo: el nivel de responsabilidad, el control sobre el trabajo y el interés que este tiene en el empleado.

El autor de esta obra pensaba que ambos elementos que constituyen su teoría son necesarios pero no suficientes para lograr satisfacción y motivación. Sin

embargo, si ambos elementos están presentes si incrementara la satisfacción y motivación de forma interna y externa al sujeto.

Figura 2.2.7 explica lo citado anteriormente relacionado a Teorías sobre necesidades.

Maslow	Aldefer	Herzberg
Autorrealización	Crecimiento	
Estima (ego)		Motivadores
Social	Relación	
Seguridad		Factores de higiene
Fisiológicas	Existencia	

El desempeño profesional cambia con cada persona, porque en este influyen habilidades, motivaciones, trabajo en equipo, capacitación del trabajador, supervisión y factores situacionales de cada individuo; así como, la percepción obtenida del papel desempeñado; implica experiencia que refleja competencias y técnicas durante el trabajo, los conocimientos interpersonales y del puesto laboral (Gómez, 1999).

Un centro laboral para ofrecer buen servicio a usuarios debe considerar aquellos factores encontrados hacia correlaciones que incidan de manera directa el desempeño del trabajador, considerando: satisfacción, comunicación, liderazgo democrático, autoestima, trabajo de equipo, compartir valores, supervisión, capacitación al trabajador entre otras más.

Davis y Wnewetrom (1991) desarrollan la satisfacción como conjunto de sentimientos favorables que el empleado percibe del trabajo, se manifiestan en

determinadas tareas laborales. La cual se encuentra correspondida por contenido del puesto, aunado a su naturaleza del tipo laboral y los que forman el contexto práctico-supervisión, grupo de trabajo y por último estructura organizacional.

Otros autores toman el sentimiento de dolor negativo que difiere con los pensamientos positivos, teniendo como objetivo estudiar las intenciones del comportamiento negativo; lo anterior es con finalidad de comprender dichas actitudes negativas, obteniendo como resultado prever una actitud determinada y su reacción aversiva hacia la empresa y sus trabajadores.

La autoestima es otro elemento, debido, que es un sistema de necesidades personales, manifiesta el objetivo por lograr integración empresarial o del grupo laboral, así como deseo de ser reconocido por sus tareas, búsqueda de compartir conocimientos, compartir reflexiones, etcétera. Aquí es importante que las organizaciones ofrezcan oportunidades poco convencionales con el fin de hacer valer y demostrar dichas habilidades del trabajador, así como aquellas tareas que hacen sentir a los individuos capaces de realizar ciertos ejercicios, actividades o lograr determinadas metas impuestas por el giro empresarial (OMS,1997).

Strauss (2009) hace una afirmación relacionada al significado del logro de una tarea, se relaciona íntimamente con su identidad, o sea, capacidad de contemplar una labor identificable. Todos podemos identificar un trabajo cuando podemos dividir una tarea en unidades reconocibles y completarlas con éxito. Por lo tanto, las tareas son reconocibles y los trabajadores pueden sentir orgullo por la labor prestada, especialmente si está es valorada por los superiores.

También la labor realizada por los empleados puede mejorar si hay contacto directo al equipo de trabajo, conduciéndolos a autoevaluar calidad del

trabajo, aunque para algunos, el término “grupo” puede referir un determinado número de personas que se encuentran presentes en un salón al mismo tiempo. De otro modo, aplica únicamente sobre individuos pertenecientes a una institución o situación que están unidos por objetivos comunes compartidos.

Cuando los trabajadores hacen reuniones y satisfacen un conjunto de necesidades, se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo denominado grupo; algunos autores los denominan equipo de trabajo, integración de dialogo, etcétera. Dentro de esta estructura se producen fenómenos y desarrollan ciertos procesos, como la cohesión, uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de mejor comunicación, etcétera. (OPS, 1989).

En tal sentido, hay que apreciar que la naturaleza de los individuos impone características que deben ser ponderadas adecuadamente para un trabajo efectivo de equipo, debido a la participación de las personas que responden hacia intereses, necesidades individuales y específicas del medio social que los envuelve, por lo que es imprescindible ofrecer condiciones apropiadas que posibiliten una satisfacción de dichas necesidades en búsqueda de mejora continua.

Por último, es necesario considerar que existen factores individuales y por otro lado los grupales, estos llevan una amalgama implícita que se caracteriza en conformar esencialmente ambos elementos en conductas de éxito, porque un individuo ajeno a una participación grupal y los beneficios anexos a está, pierde puntos importantes como: sugerencias de trabajo desencadenada por el dialogo intergrupar, socialización, renovación de ideas, creatividad y crecimiento personal.

Lo anterior tiene diversas consecuencias, se practicara la reflexión crítica del trabajo, se elevaran los estándares para alcanzar niveles de práctica óptimos, se visualizaran las reglas como elementos de prevención de accidentes, entre otros denominadores que mejoraran los estándares de calidad y desempeño en el trabajo.

2.3.3 Desempeño laboral y bienestar laboral.

Bienestar laboral humano en el lugar de trabajo se relaciona con individuos que perciben su actividad profesional como un camino espiritual, oportunidad para crecimiento personal y contribuir al medio empresarial de manera significativa y veraz. Tiene que ver con los aspectos de ser más bondadoso, comprensivo, compasivo con los colegas, empleados, jefes y clientes. Cuestión relacionada a integridad, ser sinceros con uno mismo igualmente franco con los demás. Se alude a esfuerzos del individuo por vivir sus valores de manera más completa haciendo lo que hace dentro del trabajo, refiriéndose a formas en que las organizaciones se estructuran para respaldar el desarrollo integral humano de los empleados (Ubierna, 2011).

Indagar dentro del área laboral desde Psicología del bienestar, es sumamente importante distinguir entre los componentes que conforman el bienestar general por cada trabajador. Uno es la satisfacción laboral, se entiende como sentimientos que las personas tienen sobre sí mismas aunadas al trabajo, el otro es satisfacción con la vida, tiene un foco de atención mucho más amplio. Ambos se localizan dentro del tema sobre concepto de salud, constructo que también incluye otras características, como competencias personales,

aspiraciones, autonomía funcional, toma de decisiones, funcionamiento integral, realizar lo más próximo a sus conocimientos y cumplir metas (Warr, 2003).

Por lo anterior, los psicólogos han estudiado diversas actitudes laborales entre las más notables han sido la satisfacción laboral y compromiso organizacional. Dichas actitudes tienen una naturaleza poco similar pero han demostrado alta correlación en resultados conductuales. Esto demostró mayor compromiso y satisfacción hacia asistencia, realizar con precaución sus tareas, puntualidad, por último presentó conductas útiles para la organización como dialogo, escucha y comunicación asertiva. Esto demuestra que realizar estudios sobre las características que pueden desarrollar empuje en sujetos dentro las empresas es necesario.

Así mismo, un experimento de meta-análisis reportado por Ronen y Shenkar (1985) de 20,000 trabajadores haciendo referencia a los beneficios de la retroalimentación reveló lo siguiente. Aumento en el desempeño, y los incidentes entre trabajador y superiores bajaron un 38%, aumento el dialogo sobre como tener una interacción productiva y eficaz. Esto indica que una población, cuando es sometida a reflexionar sobre sus actividades con un fin más profundo, alcanza pensamientos significativos que impactan de forma más sensible sus actos, revelando nuevos medios de operación profesional.

De esta manera cada persona que este inmersa dentro del ámbito empresarial podrá evaluar y ser evaluado. Esta evaluación se le atribuye la credibilidad por la diversa fuente de información a interpretar, siendo imparcial. Los empleados serán propensos a ser retroalimentados más incisivamente, porque vincularan los procesos propios de trabajo con los anexos a ellos, mayor

comunicación que se verá impactada en toma de decisiones grupales y un mayor rendimiento individual al inmiscuirse con tareas propias (Gallagher, 2003).

También debe haber un elemento indispensable que es la creatividad para mejorar y hacer evolucionar las tendencias científicas para desarrollar las aportaciones al campo organizacional (Aamodt, 2010). Así mismo, el conocimiento debe ir acompañado de innovación porque si no están amalgamados esta unión pierda el elemento de competitividad (Rentscheler, 2003). Por último se adiciona un significado social, teniendo como objetivo influir en las percepciones de sus trabajadores condicionando sus modelos mentales, su actividad social y política.

Dicho plan de trabajo arrojo los resultados siguientes: La Unión Europea resalta la importancia de las iniciativas culturales y creativas para alcanzar metas estratégicas. Las actividades culturales en Europa de los 25, facturo 654.000 millones de euros en 2003, que representaba el 2,6% del total del PIB y en 2004 empleaba a 5,8 millones de personas (un 3,1% del empleo total). Sus metas hacia crecimiento están asociadas principalmente a la aparición de iniciativas emprendedoras emergentes de índole creativa. Esto implica competitividad sobre innovación para desarrollo organizacional, social, económico, etcétera; Comisión Europea, 2006 (citado por Ruiz y Martínez, 2007).

Si las personas se encuentran intrínsecamente motivadas, examinarán diversas formas para alcanzar un buen desempeño y disfrutaran mientras se realizan dichas tareas. Por otro lado, cuando presenta motivación extrínseca no se disfruta de la tarea pero se encuentran motivaciones externas que llevan al empleado a hacer bien su trabajo. Ambas motivaciones son necesarias dependiendo las circunstancias envolventes del medio (Deci y Ryan, 1985).

Deci, Koestiner y Ryan (1999) comparten la idea de una motivación intrínseca no necesita recompensas como su externa, de hecho, en algunos casos el pago que buscan es simbólico sin tener tanto peso el valor capital monetario.

Así mismo, Schleicher, Watt y Gregura (2004) expresan que un empleado que tiene una convicción fuerte y consistente acerca de su nivel de satisfacción laboral (llamada consistencia afectivo-cognitiva), la relación entre ésta y el desempeño es mucho más fuerte que para los empleados cuyas actitudes de satisfacción laboral no están bien desarrolladas.

Pensar en la satisfacción laboral, haciendo referencia de Lucas y Diener, (1996); deben considerarse tres ejes principales.

1° Es de insatisfacción a satisfacción, cuyo polo positivo se entiende como felicidad. Ambos polos se examinan generalmente sin atender el nivel de activación mental del sujeto, mientras que los otros dos ejes se diferencian al considerar tales niveles por activación.

2° Va de ansiedad a comodidad, los sentimientos hacia ansiedad combinan una baja satisfacción con una alta actividad mental, mientras que la comodidad se ilustra como satisfacción con una baja activación.

3° Fluctúa entre depresión hasta entusiasmo; los sentimientos de entusiasmo y motivación positiva se caracterizan por una elevada satisfacción y una alta activación, mientras que la depresión y la tristeza se asocian a una baja satisfacción y baja activación.

Por si misma, la dimensión activación mental no se supone que refleje satisfacción ni insatisfacción ya que es un correlato fisiológico que acompaña a las emociones y cogniciones del sujeto.

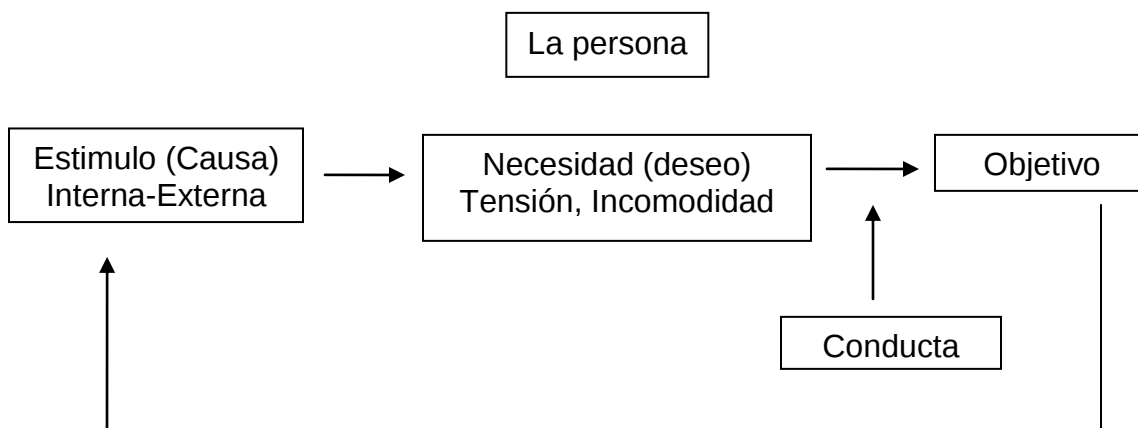
La siguiente figura 2.2.8 deber ser entendí con el párrafo que será citado a continuación, Satisfacción laboral.

Maslow	Aldefer	Herzberg
Autorrealización	Crecimiento	
Estima (ego)		Motivadores
Social	Relación	
Seguridad		Factores de higiene
Fisiológicas	Existencia	

Warr (2003) basándose en el modelo axial anterior, propuso un modelo del bienestar en el trabajo y sus determinantes. Este evalúa la posición del sujeto en los tres ejes citados, tanto en su contexto laboral como libre del contexto, influyéndose ambos contextos mutuamente. Al igual que incorpora medios ambientales laborales y no laborales, los cuales influyen en los respectivos niveles de satisfacción; además, toma en consideración ciertos factores individuales, por ejemplo disposiciones afectivas (negativa, positiva), y por último, integra variables socio demográficas, como género, edad, estado civil entre otras que influyen en los factores individuales de percepción y valoración por parte del sujeto que vive los estímulos ambientales laborales y no laborales.

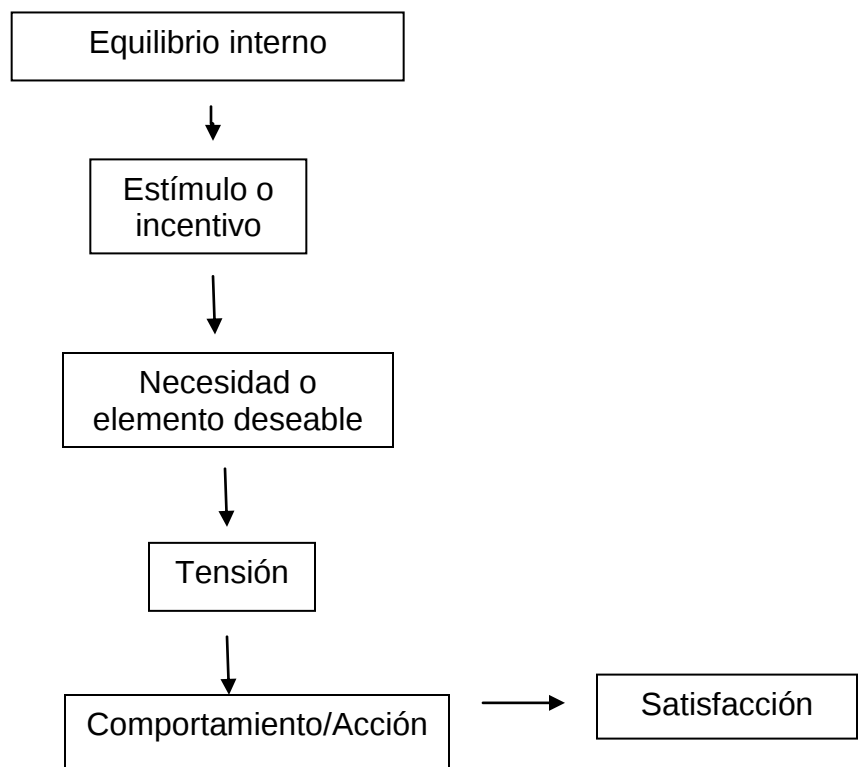
Entre las personas hay diferencias motivacionales, varían las necesidades lo que proporciona patrones de conductas poco similares. Aunque estos patrones son variables Chiavenato (2007) hace constar que el origen es básicamente el mismo en todas las personas. En este sentido propuesto por dicho autor existen tres premisas que explican la conducta humana.

1. La conducta es causada por estímulos externos o internos. Existe una casualidad en la conducta. Tanto la herencia como el ambiente influyen decisivamente en el comportamiento del sujeto.
2. La conducta es motivada ósea, en toda acción humana existe una finalidad. La operación activa de un individuo no es casual ni aleatoria, sino que está siempre orientada hacia algún objetivo.
3. La gestión conductiva está orientada hacia objetivos. En todo comportamiento existe siempre un impulso, deseo, necesidad o tendencia, todas ellas son expresiones que sirven para designar los motivos de la conducta.
4. Figura 2.2.9 Modelo Básico de Motivación.



Luego la conducta siempre tiene un objetivo explícito o implícito que la explica. El ciclo motivacional empieza con el surgimiento de una necesidad, esta es una fuerza dinámica y persistente. Dicho proceso satisface la necesidad a medida que se repite el ciclo, debido a la acción ensayo y reproducción (refuerzo), se renueva el trabajo hasta alcanzar la meta planteada, dichos comportamientos iterativos se vuelven cada vez más eficaces para satisfacer las necesidades por resolver. Inmediatamente satisfecho lo anterior, la necesidad no motivara más. Algunas veces el ciclo motivacional se ve interrumpido, porque se frustra o puede verse compensado por otro objeto -transferencia a otro objeto-.

Figura 2.2.10 representación del Ciclo Motivacional en la Satisfacción de una Necesidad.



Algunos puestos tienen presentes las dimensiones esenciales, éstas crean tres estados psicológicos dentro del nivel crítico en sus ocupantes.

1. Percepción del significado: el grado en que un ocupante del puesto percibe su trabajo como importante, valioso y como una parte esencial que contribuye en un todo.
2. Percepción de la responsabilidad: es la profundidad con cual el trabajador se siente responsable y relacionado con los resultados del trabajo que desempeña.
3. Conocimiento de los resultados: la comprensión que tiene un empleado sobre cómo desempeña efectivamente su trabajo.

Se presenta la figura 2.2.11 Características de la tarea para obtener motivación en el trabajo con el fin de visualizar el texto anterior.

Dimensión	Estados psicológicos críticos	Resultados
Variedad Identidad con la tarea Significado de tarea	→ Percepción del significado del trabajo	• Elevada motivación interna para el trabajo • Alta motivación interna para el trabajo • Alta calidad en el desempeño del trabajo • Bajo ausentismo y rotación en personal
Autonomía	→ Percepción de la responsabilidad de los resultados del trabajo	
Retroalimentación	→ Conocimiento de los resultados del trabajo	

La mirada de Luthans (2008) hacia la satisfacción laboral es ambientada en actitudes específicas de los empleados en relación con el compromiso organizacional. Siendo de interés para entender el área concerniente al comportamiento organizacional y la práctica de administración de recursos humanos.

Dicho autor mencionado que existen tres dimensiones en la satisfacción laboral que se aceptan. En primer lugar, es una respuesta emocional a una situación de trabajo. Como tal, no es observable; solo puede inferirse. En segundo momento se determina frecuentemente según que tanto los resultados satisfacen o exceden las expectativas. En último momento, se presenta varias actitudes relacionadas por lo afectivo:

1. El trabajo mismo: grado que el empleo proporciona al trabajador tareas interesantes, oportunidades de aprendizaje y la circunstancia de aceptar responsabilidades.
2. El pago: monto de la remuneración financiera que se recibe y grado en que es considerado equitativo respecto a los demás empleados de su organización.
3. Las oportunidades de promoción: progresar o crecer dentro del área de trabajo.
4. La supervisión: habilidades de administrar para proporcionar asistencia técnica y apoyo al comportamiento interno.
5. Los colegas: grado en que los compañeros de trabajo son técnicamente competentes y socialmente solidarios.

Así mismo Luke (1979) lo entiende como una condición que incluye reacciones o actitudes cognitivas, afectivas, evaluativas y establece que es –un estado emocional agradable positivo que surge de la evaluación del trabajo o la experiencia laboral-.

Cabe destacar, aunque el desempeño se refiere en gran medida a los recursos humanos, está no es la única razón que afecta este problema, otros elementos como la deficiente y tardía asignación presupuestaria, le dificulta a la organización utilizar eficazmente sus recursos humanos, técnicos, financieros y a los usuarios. Se comprende entonces, la administración hacia los recursos humanos no debe verse limitada por características económicas o de logística, ya siendo este un fenómeno cambiante al igual que poco estable, exento de cambio favorable o que afecte tanto lo externo como interno ya entendido por las empresas (Queipo, Useche; 2002).

Finalizando los tres ejes particulares de la investigación: espiritualidad, pensamiento del trabajador mexicano y psicología en las organizaciones; la concepción integral humana es necesaria proyectarla como un ámbito psicosomático (física, psíquica y espiritual) con el fin de entender su origen, finalidad y desarrollo como un sujeto permanente en búsqueda de mejoramiento en los medios que se ve rodeado o interactúa.

Apuntando al tema organizacional, si los nuevos proyectos laborales se abordan desde calidad humana, se elevara tanto; el producto por comercializar (de acuerdo a la empresa), como por igual el talento humano empresarial partiendo desde un ejercicio profesional de máximo desempeño. Propiciando un desarrollo interno del empleado que se incorpora a estándares de responsabilidad moral,

honestidad, diligencia, etcétera. Esto implica la búsqueda de bien común, que parte primero desde lo individual para luego proyectarse a los demás empleados; también como la capacidad de conducir un equipo de trabajo a través de alternativas de solución integrales y de seguridad, para gestionar el capital humano de cada integrante organizacional.

Capítulo 3.

METODOLOGÍA.

Para comenzar, la investigación cualitativa o cuantitativa es de suma importancia pues hace evolucionar el saber científico en áreas diversas del saber intelectual humano. Por esta razón, la Psicología proporciona datos formales, justificables y veraces cuando realiza ciencia, recurriendo a metodologías que arrojen los datos anteriores.

Fornaciari y Dean (2003) realizaron un estudio sobre investigaciones empíricas del tema espiritualidad en el trabajo, ejecutando una revisión de diversos artículos relacionados a dicho tema nombrado, los hallazgos revelaron que el uso de medidas cuantitativas conforma de manera dominante la recolección de datos, también concluyen con la aportación del uso de diseños investigativos cruzados al compararlos con diseños longitudinales esto con el fin de tener mayor justificación en datos.

3.1 Sujetos.

Se realizó la investigación por medio de método no experimental, tomando una población de tipo no probabilístico por cuota hasta reunir a 60 trabajadores de la industria -Química Básica de México-. Como criterio de inclusión, se estableció que los empleados deberán ser particularmente del sureste del estado de Veracruz, como edad mínima es 18 años, escolaridad indiferente, sexo indistinto. Con un mínimo de 35 horas o más de trabajo semanales dentro de la organización. Manejando un mínimo de antigüedad generada de 1 año laboral.

Se obtuvo un total de 88 participantes por disponibilidad durante el estudio de investigación. Respectivamente en su mayoría son hombres $n=65$ (73.9%) y $n=23$ mujeres (26.1%). A nivel de estudios se obtuvo $n=50$ (56.8%) relacionado a educación universitaria el más alto, seguida por bachillerato $n=25$ (28.4%), el nivel secundaria se situó en tercer lugar $n=12$ (13.6%) por último fue primaria $n=1$ (1.1%). El estado civil de mayor frecuencia fue matrimonio (62.5%), seguido por la soltería (30.7%), por último con (6.8%) se encuentran personas en estados civiles de características especiales, viudez, unión libre, etcétera.

Las edades presentadas fueron oscilando entre los 18 y 58 años, con una media de 36.5 años y desviación estándar de 9.2376. Referente con la antigüedad generada se encontraron fluctuando entre 1 a 34 años, con un promedio de 12.6 años laborales dentro de la organización, con desviación estándar 9.53193.

3.2 Instrumentos.

Se manejaron dos cuestionarios para cumplir con el propósito y objetivos de esta investigación. El Cuestionario sobre la Espiritualidad en el Trabajo -CET- teniendo un total de 17 ítems, las cuales se subdividen: sección de datos demográficos, otra sobre espiritualidad a nivel personal y la última sección sobre espiritualidad en el trabajo.

La primera sección indaga sobre características referente a sexo, edad del participante, nivel de escolaridad, entre diversas variables demográficas. Segunda sección está constituida por preguntas dirigidas al individuo a manera de obtener información sobre la importancia de la espiritualidad en su vida, actividades o conductas que realiza para mantener su nivel óptimo de espiritualidad. Última

sección hace una revisión sobre el tema de la espiritualidad en el trabajo, dentro de estas se manejan aseveraciones relacionadas al tema de espiritualidad en el ambiente laboral.

El contenido del -CET- fue desarrollo por José Armando Pérez Santiago, con ayuda de graduados en psicología industrial organizacional Arnaldo Cruz, Carlos Galindo y Osvaldo Guzmán.

Se formaron grupos de trabajo para detectar las áreas de mayor interés sobre los temas de espiritualidad y religión, la opinión sobre tratar el tema de espiritualidad en el área de trabajo y los beneficios asociados a provocar una discusión de este tema en las organizaciones. Por medio de categorías emergentes se analizaron los datos de los grupos de trabajo para así después identificar las categorías de concepción.

El cuestionario sobre desempeño laboral -CDL-, tiene un total de 18 ítems: el cual se subdivide en las siguientes secciones: a) rendimiento laboral, b) afinidad del puesto-autoconocimiento profesional, c) relaciones interpersonales-trabajo en equipo, d) prevención de accidentes, e) auto-concepto acerca del desempeño laboral.

En primera instancia pregunta características concerniente al sexo, edad del individuo, escolaridad realizada, entre diversas variables demográficas. La primera sección asociada al segundo bloque realiza una averiguación auto-perceptiva, arrojando cuestiones de confianza, satisfacción en horas de trabajo y metas alcanzadas, igualmente se cuestiona hacer conciencia laboral de persona-puesto. Continúa por, segunda sección conformada para obtener datos relación laboral, nivel de participación en equipo, lograr objetivos por decisión unánime.

Finalizando con revisión del auto-concepto en desempeño laboral aproximado a prevención laboral practicada durante las horas de trabajo así obteniendo factores de riesgo.

Referente al cuestionario sobre desempeño laboral -CDL- se conformo por revisión de literatura y cuestionario, ligada a diversos temas organizaciones referentes o pertinentes a motivación intrínseca/extrínseca, actitudes laborales, comunicación en organizaciones, etcétera. Con ayuda de un grupo de especialistas profesionales del rubro organizacional: Carlos Reynoso Núñez Licenciatura en Administración de Empresas y Maestría en Dirección de Organizaciones, Salvador Espina Von Roehrich Licenciatura en Psicología y Maestría en Psicología Organizacional, Leticia Candía Curiel Licenciatura en Administración en Empresas con Maestría en Dirección y Mercadotecnia se perfecciono la herramienta bajo el Método DELPHIS O Delfos para validación cualitativa por medio de jueces.

Se realizaron grupos de aplicación piloto para el perfeccionamiento de la herramienta a nivel operativo, con el cual se pulieron características asociadas a semántica y objetivo de las preguntas.

El método DELPHIS es un proceso de comunicación para tratar un problema. Esto consiste en la selección de un grupo de expertos a los que se les preguntara su opinión sobre cuestiones referentes a un acontecimiento. Las estimaciones de los expertos se realizan en sucesivas rondas, anónimas, el objetivo es tratar de conseguir un consenso, para alcanzar una idea homologa. Con dicho juicio intuitivo se tendrá como finalidad poner de manifiesto convergencias de opiniones.

3.3 Procedimiento.

La recopilación de datos se llevó a cabo con la colaboración de un grupo de personas que tienen contacto directo con los trabajadores de la empresa seleccionada. A cada participante se le asignó un número no determinado de cuestionarios por administrar, estos tendrán el primer contacto con los candidatos a encuestar.

Anterior al primer contacto, se realizó una invitación a trabajadores para que formaran parte de la investigación que se realizaría, explicándoles la meta que se desea alcanzar por medio de la investigación, la naturaleza de carácter voluntaria de participación, la confidencialidad que se guardara de los datos obtenidos.

A los participantes que accedieron a formar parte durante la investigación se les informó verazmente las singularidades de salvaguardar el secreto profesional bajo las garantías de la ética de trabajo. Los datos obtenidos serán recopilados y procesados por medio del programa SPSS. Se realizaran análisis estadísticos al igual que descriptivos con los datos como frecuencia, desviación estándar, media aritmética, correlación entre variables, etcétera.

Capítulo 4.

RESULTADOS.

4.1 Gráficas tabla y análisis de datos.

El siguiente capítulo tiene como fin presentar una traducción de datos numéricos obtenidos durante los análisis cuantitativos por el programa SPSS, cabe mencionar que los valores no están interpretados.

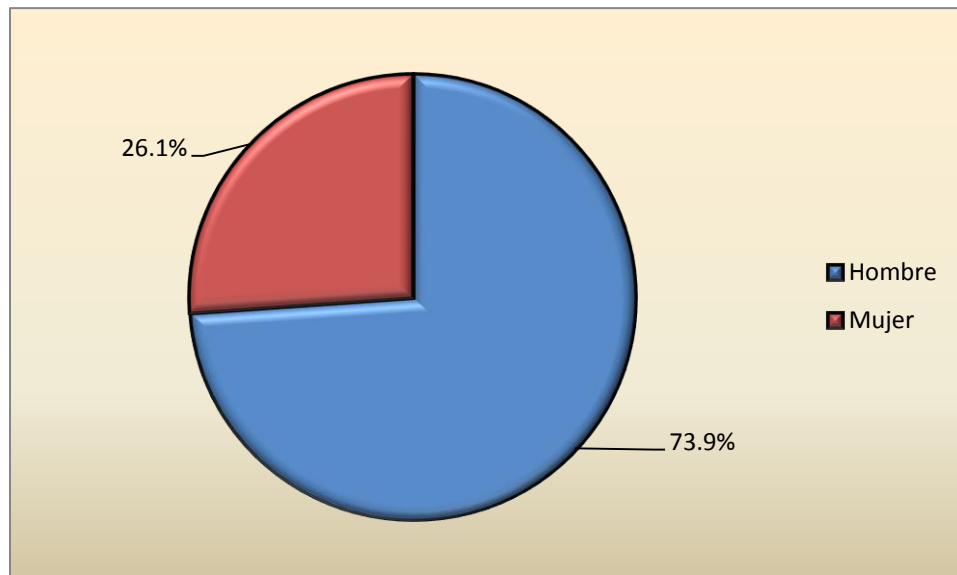
Tabla 4.1.1: fluctuación de sexo en los participantes.

Fluctuación por sexo en la población.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Hombre	65	73,9	73,9	73,9
Mujer	23	26,1	26,1	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Gráfica 4.1.1: resultados sobre la fluctuación de sexo en los participantes.

Fluctuación por sexo en la población



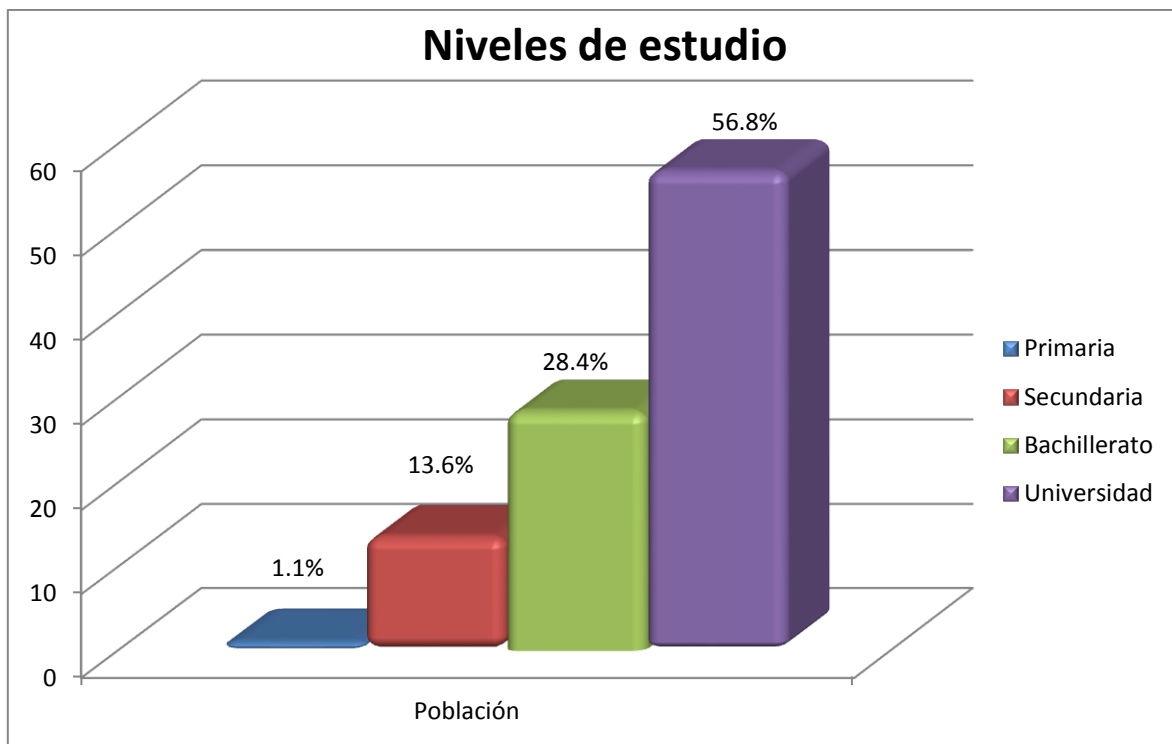
Se realizó el análisis sobre la fluctuación por sexo en la población, esta corresponde por hombres con una frecuencia de 65 participantes (73.9%) y mujeres representada por un número de 23 participantes (26.1%). Dichos datos están en la tabla 4.1.1 auxiliada por la gráfica 4.1.1.

Tabla 4.1.2: nivel educativo de los participantes.

Niveles de estudio.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Primaria	1	1,1	1,1	1,1
Secundaria	12	13,6	13,6	14,8
Bachillerato	25	28,4	28,4	43,2
Universidad	50	56,8	56,8	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Gráfica 4.1.2: resultados sobre el nivel educativo de los participantes.



El grado educativo de los participantes fue medido por medio del nivel escolar cursado, estos son Primaria, Secundaria, Preparatoria, Universidad; los valores obtenidos fueron el primer nivel escolar tuvo frecuencia de 1 sujeto (1.1%), segundo nivel escolar obtuvo la frecuencia de 12 participantes (13.6%), tercer nivel escolar arrojó una frecuencia de 25 trabajadores (28.4%) y por último el nivel superior tuvo 50 individuos (56.8%), dando una población total N88 individuos encuestado. Se puede visualizar dichos porcentajes en la tabla 4.1.2 respaldada por la gráfica 4.1.2.

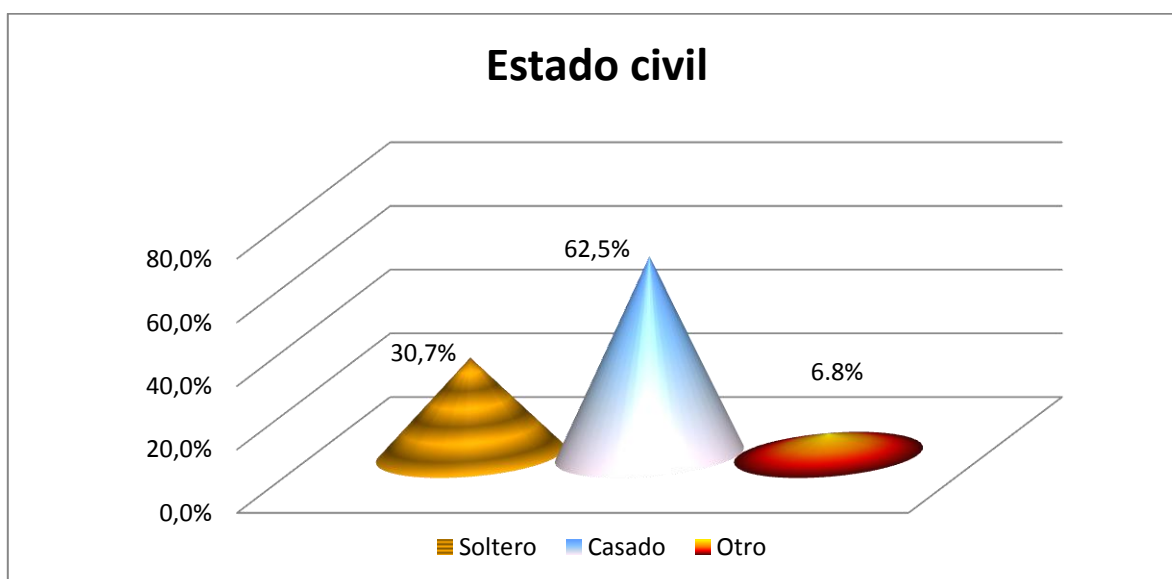
Tabla 4.1.3: estado civil de los participantes.

Niveles de estado civil.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	soltero	27	30.7	30.7	30.7
	casado	55	62.5	62.5	93.2
	otro	6	6.8	6.8	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Medía	Des. Tip.
1.7614	0.56719

Gráfica 4.1.3: resultados sobre el estado civil de los participantes.



Seguido a lo anterior, se realizó la exploración sobre los niveles de estado civil de los individuos, los valores fueron los siguientes que están acompañados del porcentaje respectivo, en estado de soltería la frecuencia fue 27 participantes (30.7%), las personas casadas tuvieron una frecuencia de 55 (62.5%) y por último se maneja un estado alternativo “otro” que denota unión libre, viudez, etcétera, con una frecuencia de 6 sujetos (6.8%), la sumatoria de los tres grupos anteriores es

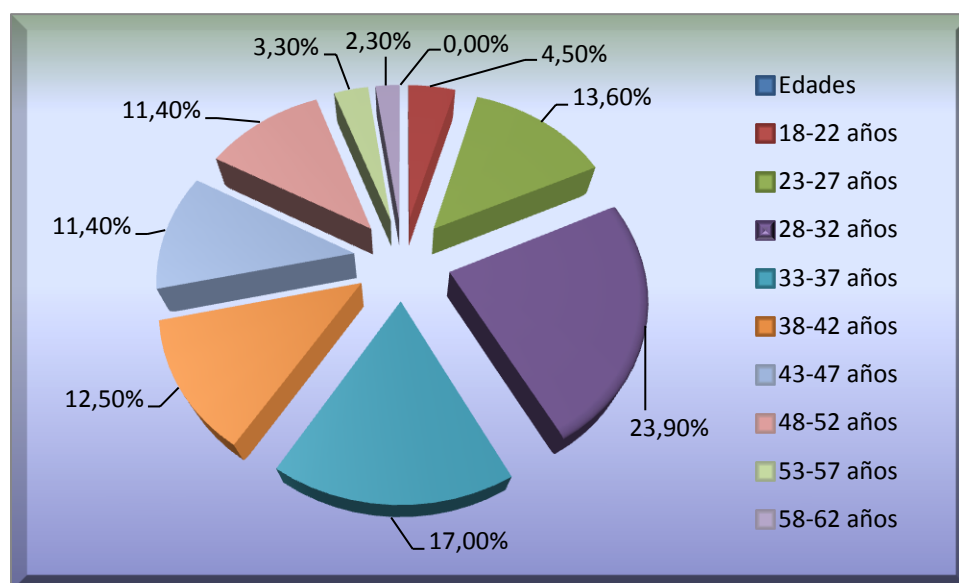
N88 individuos encuestado, la tabla 4.1.3 contiene los datos correspondientes y va acompañada de la gráfica 4.1.3.

Tabla 4.1.4: edad de los sujetos.

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	3		
	Etiqueta	<ninguno>		
	Tipo	Numérico		
	Formato	F8.2		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos	1.00	18	0	.0%
	2.00	22	4	4.5%
	3.00	24	4	4.5%
	4.00	26	5	5.7%
	5.00	27	3	3.4%
	6.00	28	7	8.0%
	7.00	29	2	2.3%
	8.00	30	6	6.8%
	9.00	31	4	4.5%
	10.00	32	2	2.3%
	11.00	33	3	3.4%
	12.00	34	3	3.4%
	13.00	35	5	5.7%
	14.00	36	3	3.4%
	15.00	37	1	1.1%
	16.00	38	1	1.1%
	17.00	39	2	2.3%
	18.00	40	5	5.7%
	19.00	41	1	1.1%
	20.00	42	2	2.3%
	21.00	43	2	2.3%
	22.00	44	2	2.3%
	23.00	45	3	3.4%
	24.00	46	1	1.1%

25.00	47	2	2.3%
26.00	48	2	2.3%
27.00	49	2	2.3%
28.00	50	3	3.4%
29.00	51	2	2.3%
30.00	52	1	1.1%
31.00	54	1	1.1%
32.00	55	1	1.1%
33.00	56	1	1.1%
34.00	58	2	2.3%

Gráfica 4.1.4: resultados por edad de los sujetos.



Conforme a lo citado anteriormente se efectuó una exploración sobre las edades de los sujetos participantes, se inicio realizando grupos de edad con una totalidad de nueve conglomerados, el primero obtuvo un (4.5%) con una edad de 18 a 22 años, el siguiente arrojó (13.6%) manejando de 23 a 27 años, seguido de un (23.9%) por la edad de 28 a 32 años, en cuarto lugar hubo (17%) integrado por sujetos de 33 a 37 años, el quinto equipo demostró (12.5%) formado por

individuos de 38 a 42 años, los siguientes dos lugares tuvieron (11.4%) conformado por edades entre 43 a 47 y 48 a 52 años, como octavo resultado un (3.3%) correspondiente a una edad de 53 a 57 años, por último el grupo nueve alcanzo (2.3%) vinculado a individuos de 58 a 62 años de edad. Los valores se podrán observar en la tabla 4.1.4 y gráfica 4.1.4.

Tabla 4.1.5: antigüedad laboral de los participantes

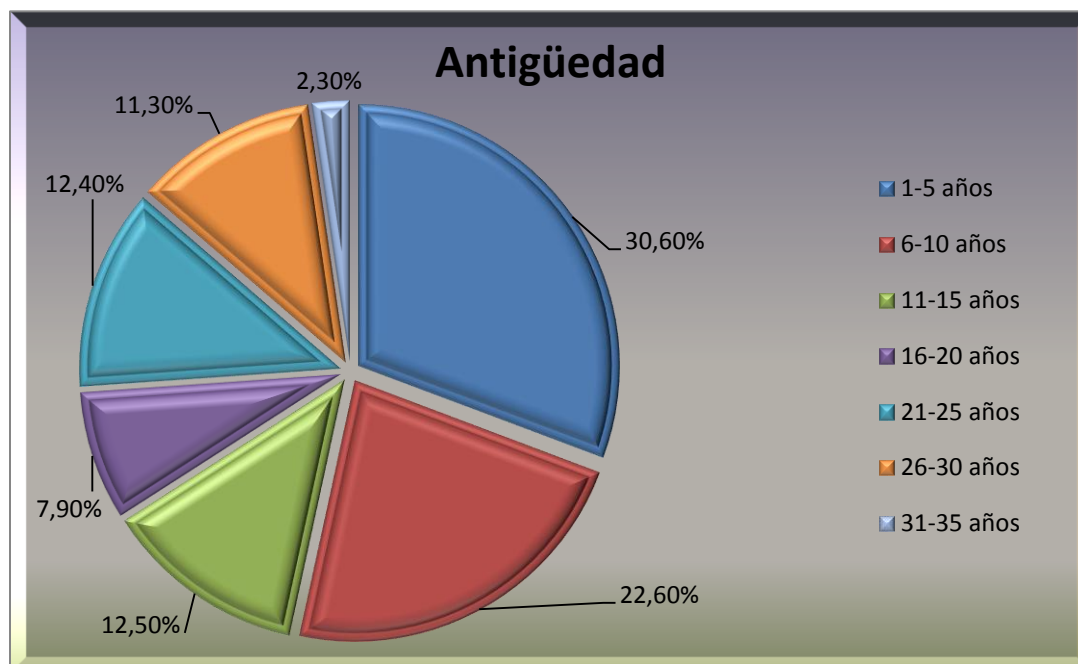
Niveles de antigüedad.

Años	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1,00	1	1,1	1,1	1,1
2,00	12	13,6	13,6	14,8
3,00	7	8,0	8,0	22,7
4,00	3	3,4	3,4	26,1
5,00	4	4,5	4,5	30,7
6,00	5	5,7	5,7	36,4
7,00	3	3,4	3,4	39,8
8,00	4	4,5	4,5	44,3
9,00	4	4,5	4,5	48,9
10,00	4	4,5	4,5	53,4
11,00	3	3,4	3,4	56,8
12,00	2	2,3	2,3	59,1
13,00	1	1,1	1,1	60,2
14,00	3	3,4	3,4	63,6
15,00	2	2,3	2,3	65,9
16,00	2	2,3	2,3	68,2
17,00	1	1,1	1,1	69,3
18,00	1	1,1	1,1	70,5
19,00	1	1,1	1,1	71,6

20,00	2	2,3	2,3	73,9
21,00	1	1,1	1,1	75,0
22,00	1	1,1	1,1	76,1
23,00	3	3,4	3,4	79,5
24,00	3	3,4	3,4	83,0
25,00	3	3,4	3,4	86,4
26,00	4	4,5	4,5	90,9
29,00	3	3,4	3,4	94,3
30,00	3	3,4	3,4	97,7
33,00	2	2,3	2,3	100,0
Total	88	100,0	100,0	

	Medía	Des. Tip.
Antigüedad	12.625	9.53193

Gráfica 4.1.5: resultados sobre la antigüedad laboral de los participantes.



Relacionado a los resultados de antigüedad laboral los datos se presentaron en siete grupos específicos con rangos de 5 años por ser la generalidad utilizada para expresar datos estadísticos muy amplios, al comenzar otro grupo la numeración continuara de manera consecutiva. El primer grupo con un resultado de (30.6%) es perteneciente a una antigüedad generada de 1 a 5 años, el segundo grupo arrojó un dato de (22.6%) perteneciente de 6 a 10 años de antigüedad empresarial, como tercer grupo se obtuvo un valor (12.5%) con una antigüedad de 11 a 15 años laborados, el siguiente grupo dio como resultado (7.9%) con una fluctuación de edad entre 16 a 20 años de antigüedad, en quinto lugar se tuvo un (12.4%) con antigüedad generada entre 21 a 25 años, el sexto lugar dio como resultado (11.3%) estando sobre 26 a 30 años de antigüedad, el último grupo proyectó un dato de (2.3%) correspondiente a trabajadores que han estado dentro de la empresa entre 31 a 35 años. La media del análisis sobre antigüedad generada fue (12.625 años). Los valores anteriores se podrán visualizar en la tabla 4.1.5, respaldada de la gráfica 4.1.5.

Con la tabla y gráfica anterior hemos finalizado el análisis de datos psico-demográficos.

Ahora se presentaran las tablas y gráficas sobre los ejercicios estadísticas de correlación. Realizando una indagación comparativa entre las variables de: “tipo espiritualidad” que se dividió en dos “subjetiva” y “religiosa”.

Tabla 4.1.6: resultados de la Prueba de Pearson: correlación de las variables espiritualidad y desempeño laboral.

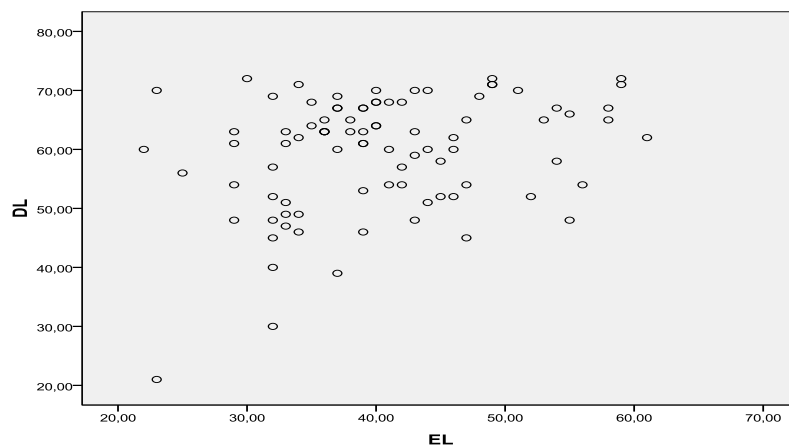
Correlación

		EL	DL
Espiri Lab	Pearson Correlación	1	,295**
	Sig. (2-tailed)		,005
	N	88	88
Desem Lab	Pearson Correlación	,295**	1
	Sig. (2-tailed)	,005	
	N	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). Nota: "Espiri Lab" Espiritualidad Laboral; "Desem Lab"

Desempeño Laboral.

Gráfica 4.1.6: dispersión de las variables espiritualidad y desempeño laboral.



Se puede observar que sí existe correlación positiva entre el grado de espiritualidad y el grado de desempeño laboral.

En principio se realizó un análisis correlativo y se obtuvo como resultado la totalidad de la muestra de 88 personas, tuvo una correlación entre desempeño laboral y espiritualidad laboral de ,295** que al convertir a porcentaje en correlación es 29.5%, siendo el valor de correlación en significancia de 0.01.

Ver tabla 4.1.6 y gráfica 4.1.6.

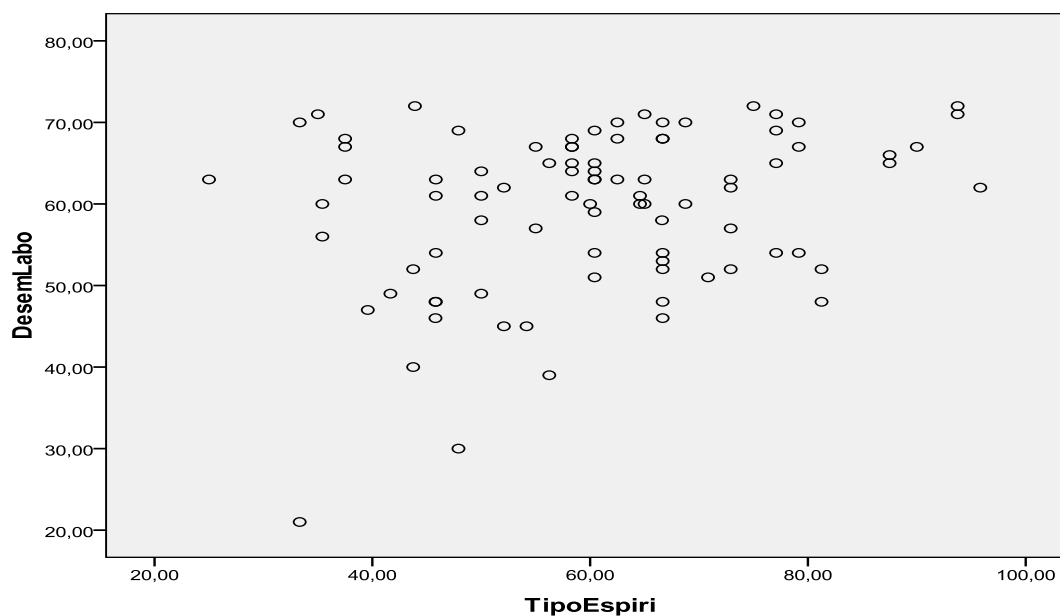
Tabla 4.1.7: Correlación entre tipos de espiritualidad y nivel de desempeño laboral.

		T.E.	Desem. Lab.
Tipo de espiritualidad	Pearson Correlation	1	,241*
	Sig. (2-tailed)		,024
	N	88	88
Desempeño laboral	Pearson Correlation	,241*	1
	Sig. (2-tailed)	,024	
	N	88	88

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Nota: "T.E" Tipo de espiritualidad; "Desem. Lab" Desempeño laboral.

Gráfica 4.1.7: Resultados sobre tipos de espiritualidad y nivel de desempeño laboral.



Nota: "T.E" Tipo de espiritualidad; "Desem. Lab" Desempeño laboral.

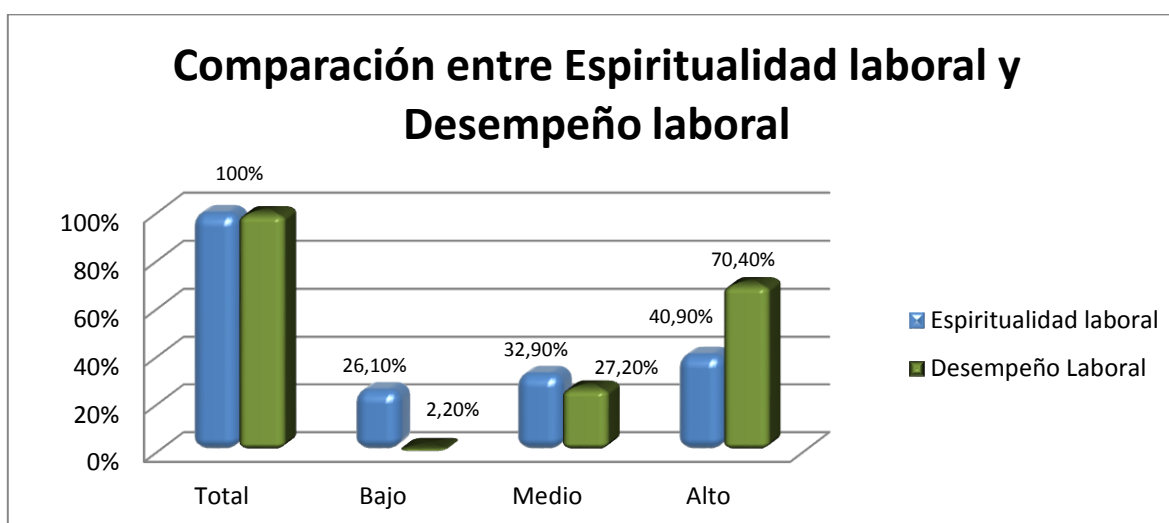
Seguido de un análisis de correlación entre la variable "tipos de espiritualidad" y "desempeño laboral" se obtuvo como resultado de correlación, 241*, al convertirlo a porcentaje de correlación da la cifra de 24.1%, existiendo el nivel de correlación en significancia de .05 que se muestra en la tabla 4.1.7 reforzando la finalidad de encausar el objetivo general a la hipótesis de trabajo H1.

Siendo H1: $P \neq 0$ y como la correlación de Spearman toma como valor -1 +1, mientras más próximo este el +1 tiene mayor fuerza la hipótesis de trabajo.

Tabla 4.1.8: Comparación en porcentajes entre el grado de espiritualidad laboral y el grado de desempeño laboral.

	Bajo	Medio	Alto	Total
Espiritualidad Laboral	26.1%	32.9%	40.9%	100%
Desempeño Laboral	2.2%	27.2%	70.4%	100%

Gráfica 4.1.8: Comparación en porcentajes entre el grado de espiritualidad laboral y el grado de desempeño laboral.



De los 88 trabajadores evaluados, se observan los porcentajes los que se dividieron de acuerdo a su grado de espiritualidad y desempeño laboral. Visualizándose que la mayoría obtuvo un nivel alto en cada variable.

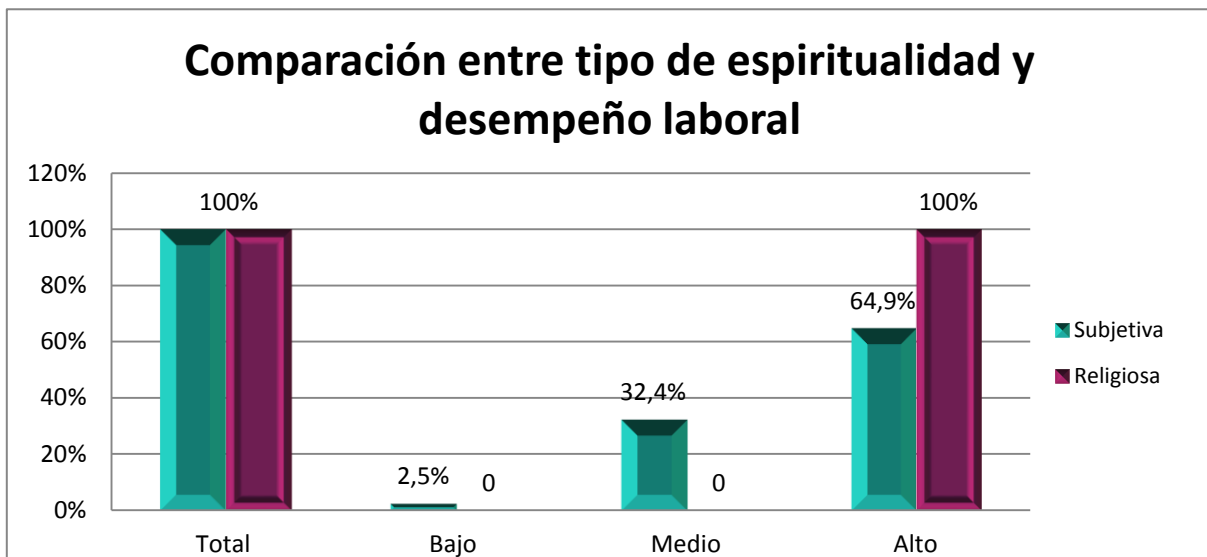
Tras realizar el análisis, los datos generales que son: “bajo”, “medio” y “alto” se dividieron en sus correspondientes elementos singulares que se presentan a continuación. El nivel “bajo” obtuvo 8.6% representado por 2 individuos, el “medio” alcanzó 43.4% con 10 sujetos, y el “alto” 47.8% con 11 sujetos. Los datos

acumulan el 100 % de la población encuestada que representa la tabla 4.8 apoyada con la grafica 4.1.8. Sin embargo, en la muestra tomada con individuos que presentaron nivel espiritual “medio” arrojaron datos únicamente pertenecientes a dos variables de las propuestas, al inicio de estas, “media” alcanzo 10.3% con 3 sujetos, y “alta” 89.6% con 26 participantes, en una población total de 29 individuos. En la variable de espiritualidad alta que dió a conocer al igual que la anterior solo datos de desempeño “medio” 30.5% con 11 participantes, y “alta” 69.4% con 25 sujetos, revisar tabla 4.1.8 y gráfica 4.1.8.

Tabla 4.1.9: comparación entre tipos de espiritualidad “religiosa” y “subjetiva” y desempeño laboral.

	Bajo Desempeño Laboral	Medio Desempeño Laboral	Alto Desempeño Laboral
Espiritualidad religiosa	0,00%	0%	100%
Espiritualidad subjetiva	2.5%	32.4%	65.9%

Gráfica 4.1.9: comparación entre tipos de espiritualidad “religiosa” y “subjetiva” y desempeño laboral.



A continuación se realizó una comparación entre tipos de espiritualidad y su correspondiente desempeño laboral con los valores utilizados antes, para explicar de una manera más clara los resultados, a manera general los datos fueron los siguientes, en el caso de Espiritualidad religiosa únicamente se registraron datos de desempeño laboral “alto” siendo la totalidad de 100% de los encuestados. En el caso de Espiritualidad subjetiva se obtuvo en desempeño laboral “bajo” 2.5%, “medio” 32.4% y “alto” 65.9%, los datos anteriores se representan en la tabla 4.1.9 y gráfica 4.1.9. De manera particular cabe aclarar que hablando de individuos pertenecientes de ambas espiritualidades se arroja el dato de 11 encuestados con espiritualidad “religiosa” y “subjetiva” un total de 77 participantes, dando el total de 88 individuos parte de la muestra global.

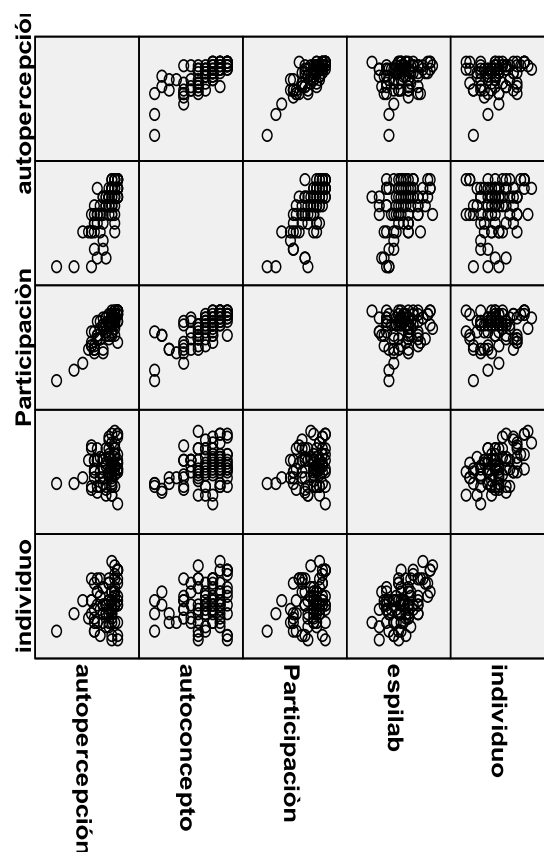
Tabla 4.1.10: correlación entre las diferentes secciones manejadas en ambos cuestionarios aplicados a trabajadores.

Correlación		autopercepción	Participación	autoconcepto	Individuo	Espilab
Autopercepción	Pearson Correlation	1	,840**	,748**	,237*	,234*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,026	,028
	N	88	88	88	88	88
Participación	Pearson Correlation	,840**	1	,736**	,221*	,198
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,038	,064
	N	88	88	88	88	88
Autoconcepto	Pearson Correlation	,748**	,736**	1	,178	,348**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,097	,001
	N	88	88	88	88	88
Individuo	Pearson Correlation	,237*	,221*	,178	1	,486**
	Sig. (2-tailed)	,026	,038	,097		,000
	N	88	88	88	88	88
E. Laboral	Pearson Correlation	,234*	,198	,348**	,486**	1
	Sig. (2-tailed)	,028	,064	,001	,000	
	N	88	88	88	88	88

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gráfica 4.1.10: Resultados sobre correlación entre las diferentes secciones manejadas en ambos cuestionarios aplicados a trabajadores.



Consecuentemente se examinó la correlación entre las principales secciones manejadas en ambos cuestionarios aplicados a los trabajadores, esto da como resultado entender el factor psico-espiritual en las organizaciones plasmado en objetivos específicos.

El modo de operar en la tabla diez es diferente a las correlaciones anteriores, explicando su funcionamiento tendremos cinco comparaciones en la misma tabla, se tomará mayor importancia en las correlaciones sobre individuo y espiritualidad laboral, siendo la primera correlación la de autopercepción con espiritualidad individual (individuo) que arrojó como dato ,237*, seguida por autopercepción con espiritualidad laboral (espilab) obteniendo ,234*, la segunda correlación fue participación (trabajo en equipo) con espiritualidad individual (individuo) que arrojó ,221*, precedida por participación (trabajo en equipo) con

espiritualidad laboral (espilab) ,198, la tercer correlación fue autoconcepto con espiritualidad individual (individuo) mostrando ,178, posteriormente autoconcepto con espiritualidad laboral (espilab) resultando ,348**, dicha información se demuestra en la tabla 4.1.10 apoyada con la gráfica 4.1.10.

El siguiente análisis es una ANOVA^b , consiste en un Test estadístico paramétrico que analiza la varianza de las muestras. Dicha técnica estadística fue utilizada porque por medio de ella es posible conocer el modo en que el valor medio de una variable dependiente es afectado por diferentes tipos de clasificaciones de datos, predictores o constantes.

Tabla 4.1.11: Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,359 ^a	,129	,098	5,29363

a. Predictors: (Constant), Autoconcepto, Participación, Autopercepción

Tabla 4.1.12: resultado del ANOVA^b

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	348,968	3	116,323	4,151	,009 ^a
	Residual	2353,896	84	28,023		
	Total	2702,864	87			

a. Predictors: (Constant), autoconcepto, Participación, autopercepción

b. Dependent Variable: Espiritualidad laboral

Tabla 4.1.13: resultado de coeficientes^a

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	13,048	3,792		3,441	,001	5,507	20,588
autopercepción	,059	,304	,039	,195	,846	-,546	,664
Participación	-,206	,267	-,152	-,771	,443	-,737	,325
Autoconcepto	,940	,351	,431	2,678	,009	,242	1,637

a. Dependent Variable: espiritualidad laboral

La regresión de los datos donde el resumen del modelo indico que la correlación de R que daba el valor de .359^a, modificándolo a R cuadrada corregida da el valor de .098. Indicado en la tabla 4.1.11. De manera siguiente se procedió a obtener el ANOVA^b que equivale a la variable de Espiritualidad laboral, en esta tabla se arrojaron los datos sobre variables independientes que fueron tres así como el residual de la muestra que indica un valor de 84, y el total de encuestados de 87 ya que marca un margen de error de 1%, incluso se puede observar el valor de Sig. De .009^a, todo lo anterior se puede visualizar en la tabla 4.1.12, en tercer lugar se analizaron los coeficientes de autopercepción con un valor de B .059 con valor de Sig. .846 participación arrojó un dato de B -.206 con valor de Sig. .443 autoconcepto con valor de B .940 con valor de Sig. .009. Tras ver obteniendo el valor .009 se acepta la regla principal del ANOVA^b, obtener un valor menor a 0.05. Se especifican los valores en la tabla 4.1.12 y 4.1.13.

Tabla 4.1.14: resultados sobre las estadísticas descriptivas.

Estadísticas Descriptivas			
	N	Minimum	Maximum
Autopercepción	88	7,00	28,00
Participación	88	8,00	28,00

Autoconcepto	88	6,00	16,00
Espiritualidad Individual	88	10,00	28,00
Espiritualidad Laboral	88	9,00	34,00
Valid N (listwise)	88		

A continuación se presentaran los resultados obtenidos por medio de estadísticos descriptivos, la población total encuestada es “N” que equivale a 88 sujetos la cual no varía en los siguientes valores: autopercepción con un mínimo de 7,00 y máximo de 28,00, participación con un mínimo de 8,00 y máximo de 28, autoconcepto con un mínimo de 6,00 y máximo de 16,00, espiritualidad individual con un mínimo 10,00 y un máximo de 28,00 terminando con espiritualidad laboral con un mínimo de 9,00 y un máximo de 34,00. En la tabla 4.1.14 se puede observar la correlación entre todas las variables mencionadas en este párrafo.

Con la presentación anterior se da por terminado la sección de correlaciones entre las variables de trabajo.

4.2 Análisis de la variable espiritualidad laboral.

Los siguientes resultados que se plasmaran son las aseveraciones de las preguntas más significativas del cuestionario espiritualidad en el trabajo, se mide en cuatro intervalos: (CA) completamente de acuerdo, (PA) parcialmente de acuerdo, (PD) parcialmente en desacuerdo y (CD) completamente en desacuerdo.

La lista de aseveraciones es enumerada del 1 al 17 conforme al número de preguntas constituidas por el cuestionario aplicado. Perteneciente a la tabla 4.2.1, del mismo modo fueron seleccionadas preguntas específicas que denotan

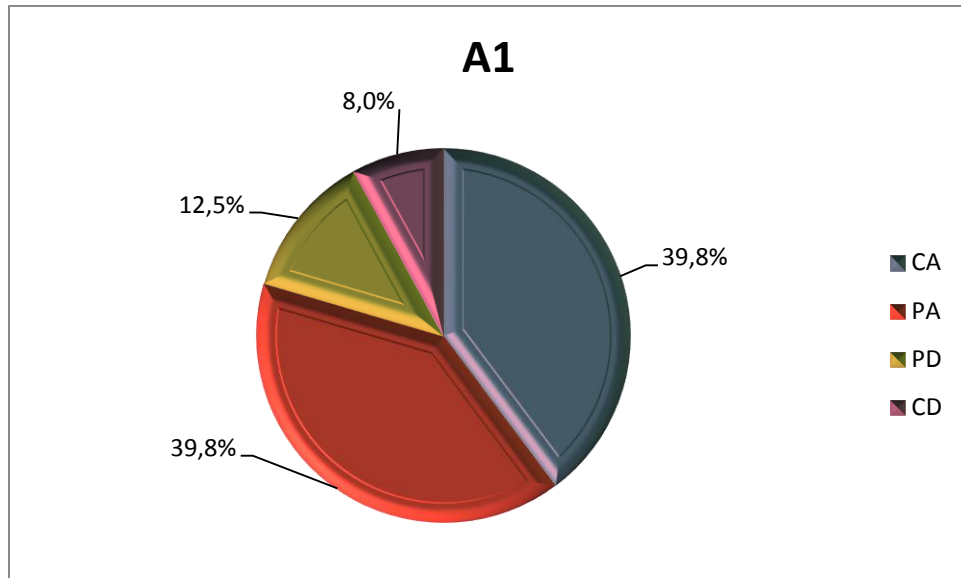
características de alto significado con finalidad de aportar información destacada correspondiente a la hipótesis de trabajo ya aceptada.

Tabla 4.2.1: resultados sobre las aseveraciones acerca del tema espiritualidad en el trabajo.

Aseveración	ENCUESTA SOBRE ESPIRITUALIDAD EN EL TRABAJO			
	CA	PA	PD	CD
A1	n=35 (39.8%)	n=35 (39.8%)	n=11 (12.5%)	n=7 (8%)
A2	n=20 (22.7)	n=38 (43.2)	n=18 (20.5)	n=12 (13.6)
A3	n=35 (39.8%)	n=37 (42%)	n=8 (9.1%)	n=8 (9.1%)
A4	n=31 (35.2)	n=31 (35.2)	n=13 (14.8)	n=13 (14.8)
A5	n=9 (10.2%)	n=11 (12.5%)	n=30 (34.1%)	n=38 (43.2%)
A6	n=4 (4.5%)	n=14 (15.9%)	n=20 (22.7%)	n=50 (56.8%)
A7	n=37 (42)	n=35 (39.8)	n=10 (11.4)	n=6 (6.8)
A8	n=27 (30.7)	n=36 (40.9)	n=12 (13.6)	n=13 (14.8)
A9	n=15 (17%)	n=32 (36.4%)	n=20 (22.7%)	n=21 (23.9%)
A10	n=18 (20.5)	n=20 (22.7)	n=17 (19.3)	n=33 (37.5)
A11	n=15 (17%)	n=16 (18.2%)	n=23 (26.1%)	n=34 (38.6%)
A12	n=14 (15.9)	n=7 (8)	n=11 (12.5)	n=56 (63.6)
A13	n=4 (4.5%)	n=14 (15.9%)	n=22 (25%)	n=48 (54.5%)
A14	n=18 (20.5%)	n=26 (29.5%)	n=21 (23.9%)	n=23 (26.1%)
A15	n=9 (10.2%)	n=28 (31.8%)	n=25 (28.4%)	n=26 (29.5%)
A16	n=10 (11.4)	n=11 (12.5)	n=11 (12.5)	n=56 (63.6)
A17	n=8 (9.1)	n=16 (18.2)	n=20 (22.7)	n=44 (50)

Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo. (Ver anexo 1).

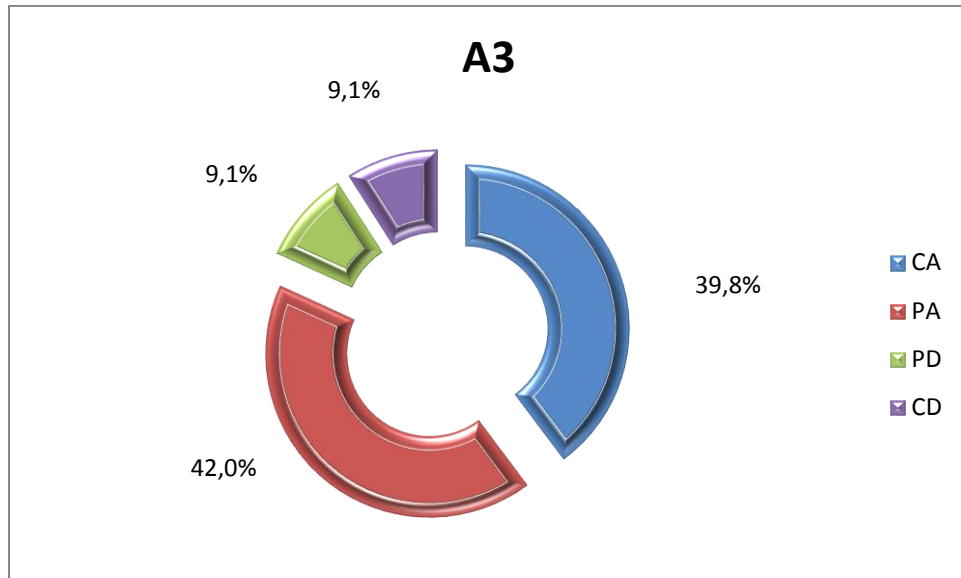
Gráfica 4.2.2: resultado sobre A1 “Mi empresa debe permitir que los empleados expresen su espiritualidad en el trabajo” acerca del tema espiritualidad en el trabajo.



Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo.

La pregunta A1 expresa la cuestión “Mi empresa debe permitir que los empleados expresen su espiritualidad en el trabajo”, los resultados expresados al realizar la aseveración indicaron lo siguiente: CA 39.8%, PA 39.8%, comentaron estar a favor con la aseveración expuesta y PD 12.5% y CD 8.0%, tienen ideas contrarias a lo planteado, perteneciente a la gráfica 4.2.2.

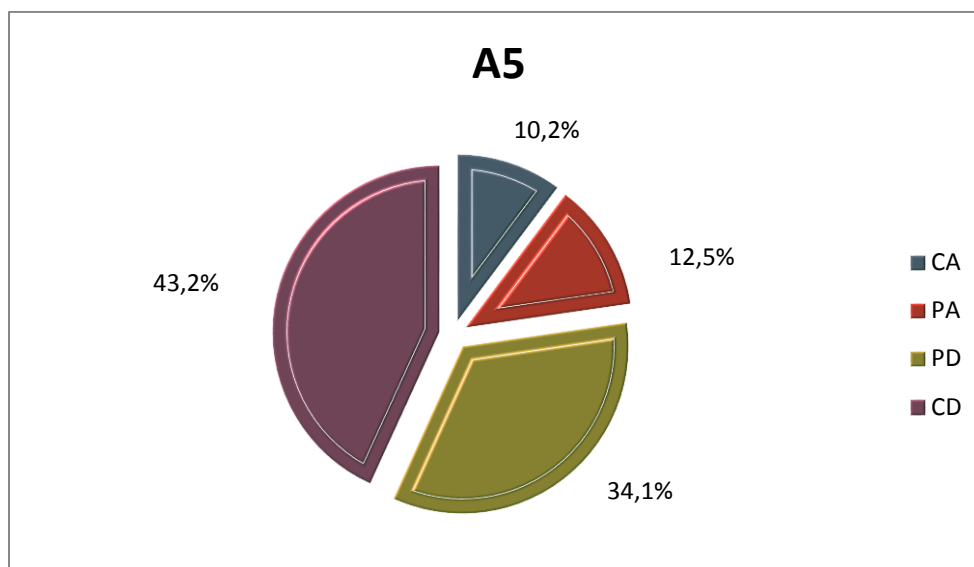
Gráfica 4.2.3: resultado sobre A3 “Las personas que viven su espiritualidad tienen un mejor desempeño en el trabajo” acerca del tema espiritualidad en el trabajo.



Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo.

En el caso de la gráfica 4.2.3 se tomo a estudio la aseveración 3 “Las personas que viven su espiritualidad tienen un mejor desempeño en el trabajo”, dando como resultado que CA 39.8%, PA 42%, expresan tener mejor desempeño que las personas en desacuerdo, siendo estos PD 9.1% y CD 9.1%, dichos datos se fuerzan en gráfica 4.2.3.

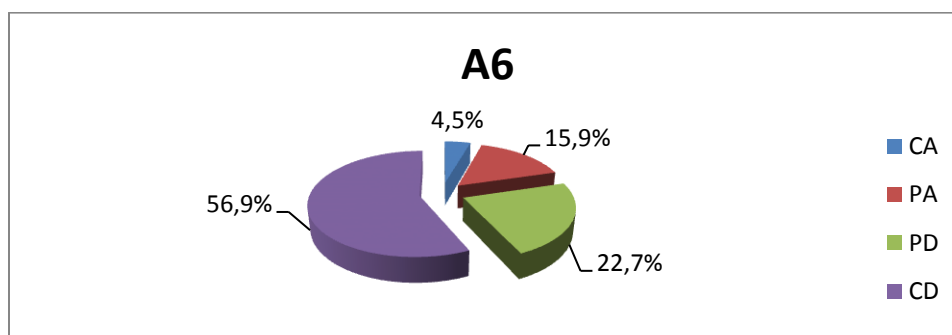
Gráfica 4.2.4: resultado sobre A5 “Debe prohibirse en el área de trabajo que las personas tengan objetos, imágenes, artículos relacionados con alguna creencia religiosa” acerca del tema espiritualidad en el trabajo.



Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo.

Los resultados siguientes corresponden a la aseveración 5” Debe prohibirse en el área de trabajo que las personas tengan objetos, imágenes, artículos relacionados con alguna creencia religiosa” siendo CA 10.2%, PA 12.5%, comentaron estar de acuerdo en la prohibición de dichos objetos y PD 34.1% y CD 43.2%, comentan estar en contra de prohibirlos, dichos datos se observan en la gráfica 4.2.4.

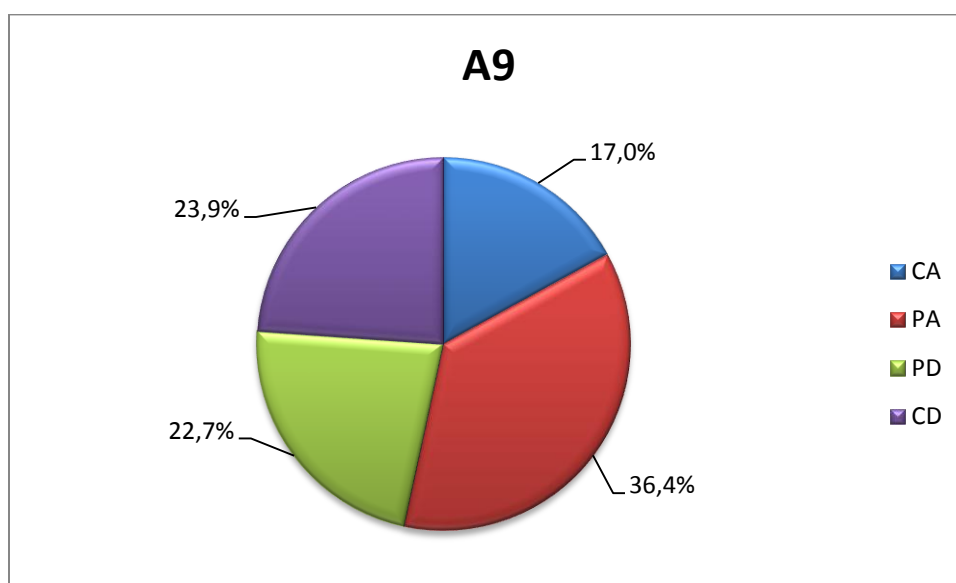
Gráfica 4.2.5: resultado sobre A6 “En mi lugar de trabajo se promueve el desarrollo de la espiritualidad de los empleados” acerca del tema espiritualidad en el trabajo.



Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo.

Continuando con las aseveraciones se pasa con A6 que indica “En mi lugar de trabajo se promueve el desarrollo de la espiritualidad de los empleados” se llega a los resultados de CA 4.5%, PA 15.9%, tienen conocimiento de observar por parte de la empresa el interés a desarrollar el tema, PD 22.7% y CD 56.9%, indican de forma mayoritaria el conocer la nula promoción del tema, datos reforzados en la gráfica 4.2.5.

Gráfica 4.2.6: resultado sobre A9 premisa “Debe permitirse a los empleados realizar actividades para exteriorizar su espiritualidad Ej: orar, meditar, reflexionar, otras” acerca del tema espiritualidad en el trabajo.

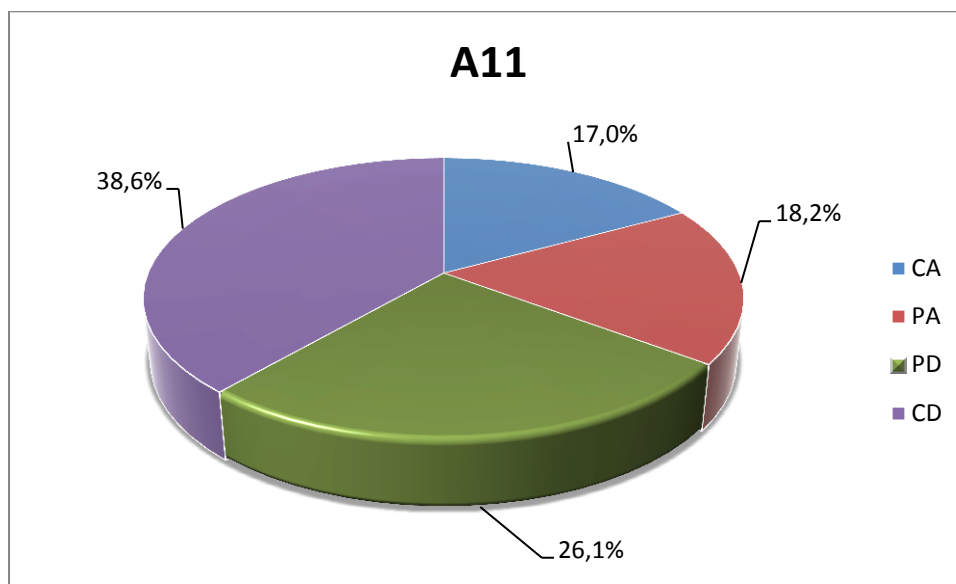


Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo.

La gráfica 4.2.6 indica la aseveración 9, donde se expresa la premisa “Debe permitirse a los empleados realizar actividades para exteriorizar su espiritualidad Ej: orar, meditar, reflexionar, otras” donde los resultados fueron los siguientes CA 17.0%, PA 36.4%, comentan afirmar la idea de permitir vivir la espiritualidad,

PD: 22.7% y CD 23.9%, comunican estar en desacuerdo con la idea de permitir dichas actividades, datos visuales en gráfica 4.2.6.

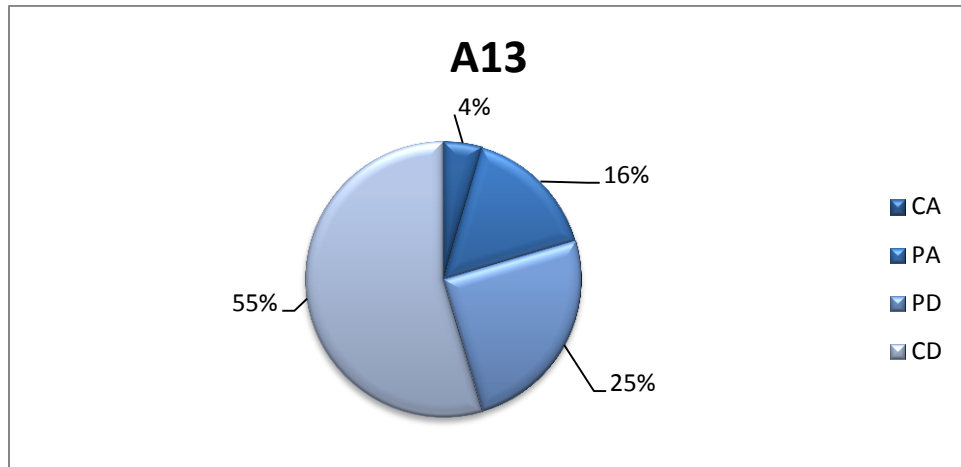
Gráfica 4.2.7: resultado sobre A11 “Hablar de espiritualidad humana es lo mismo que hablar de religión” acerca del tema espiritualidad en el trabajo.



Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo.

Los siguientes resultados se obtuvieron de la aseveración 11 “Hablar de espiritualidad humana es lo mismo que hablar de religión” estos indican CA 17%, PA 18.2%, comentan que ambos conceptos son similares, PD 26.1% y CD 38.6%, se sitúan con una fuerza mayor de que ambos conceptos no comparten el mismo significado, dichos datos se observan en la gráfica 4.2.7.

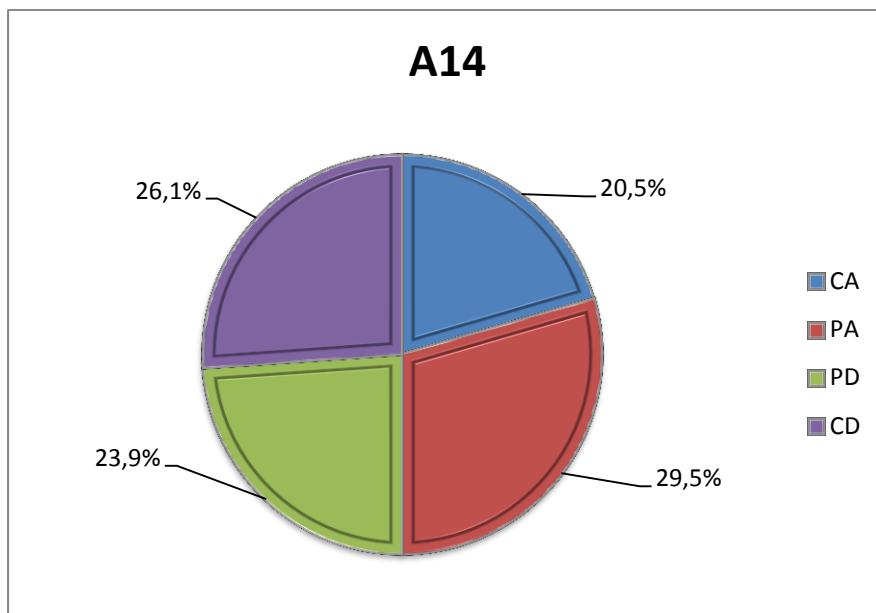
Gráfica 4.2.8: resultado sobre A13 “Las políticas de mi organización fomentan el desarrollo de la espiritualidad en el trabajo” acerca del tema espiritualidad en el trabajo.



Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo.

Posteriormente se realizó el análisis de la aseveración 13 “Las políticas de mi organización fomentan el desarrollo de la espiritualidad en el trabajo” obteniendo en CA 4%, PA 16%, un dato mínimo corroboró sobre la observación de desarrollar el tema dentro del área laboral, PD 25% y CD 55%, explican no ver el ánimo por implementar la espiritualidad, los resultados anteriores se observan en la gráfica 4.2.8.

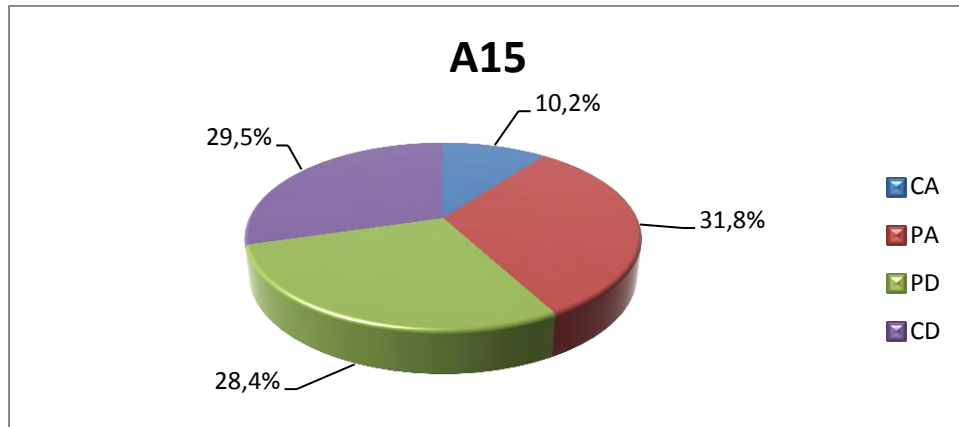
Gráfica 4.2.9: resultado sobre A14 “Los programas de autoayuda a los empleados deben considerar la dimensión espiritual del individuo” acerca del tema espiritualidad en el trabajo.



Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo.

En la gráfica 4.2.9 se presenta la aseveración 14 “Los programas de autoayuda a los empleados deben considerar la dimensión espiritual del individuo” los resultados fueron los siguientes CA 20.5%, PA 29.5%, manifestaron estar de acuerdo con anexar la espiritualidad a programas laborales, PD 23.9% y CD 26.1%, exponen estar en contra de buscar un punto intermedio entre programas empresariales y la espiritualidad. Se apoyan los datos en gráfica 4.2.9.

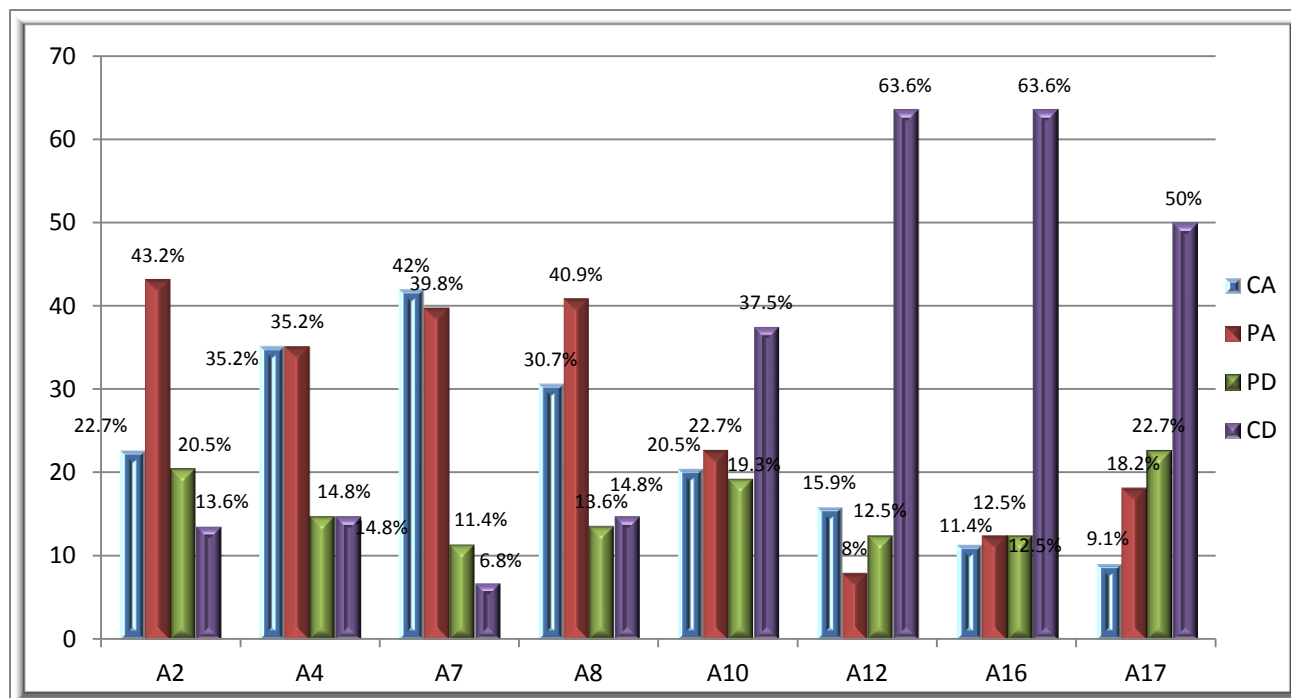
Gráfica 4.2.10: resultado sobre A15 “El/la supervisor/a debe permitir que se hable del tema de espiritualidad en el trabajo” acerca del tema espiritualidad en el trabajo.



Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo.

Las respuestas arrojadas en la aseveración 15 “El/la supervisor/a debe permitir que se hable del tema de espiritualidad en el trabajo” son las siguientes CA 10.2%, PA 31.8%, expresan estar a favor de permitir el tema dentro de sus platicas, PD 28.4% y CD 29.5%, justificaron estar en contra de hablar sobre espiritualidad durante horas laborales, dichos resultados se observan en la gráfica 4.2.10.

Gráfica 4.2.11: la gráfica siguiente demuestran las aseveraciones que atribuyen en menor grado a la justificación mediante un análisis de categorización previamente realizada para dar fuerza la hipótesis de trabajo.

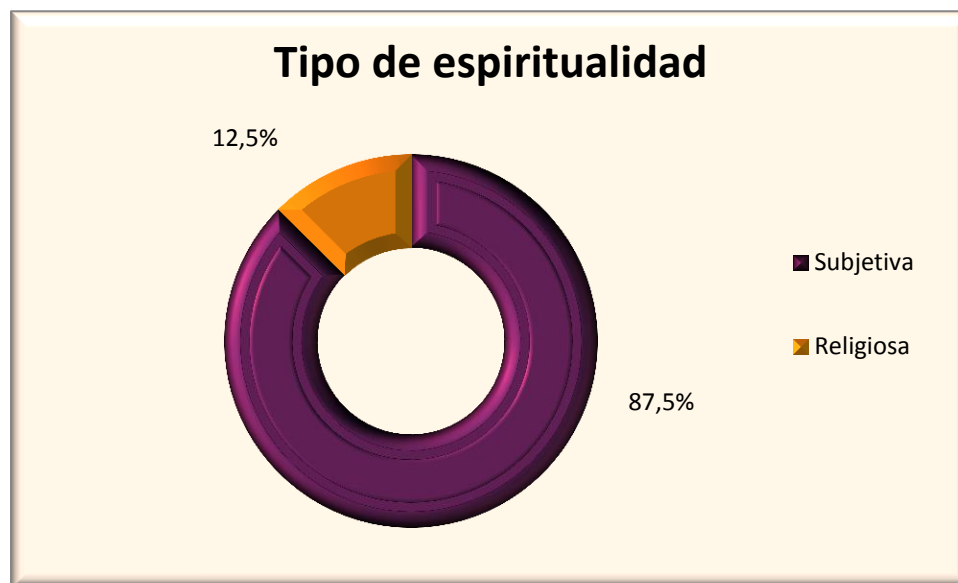


Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo.

Tabla 4.2.12: Tipo de espiritualidad en los participantes.

Tipo de espiritualidad.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Valor	subjetiva	77	87.5	87.5	87.5
	religiosa	11	12.5	12.5	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

Gráfica 4.2.12: Resultados acerca del tipo de espiritualidad en los participantes.



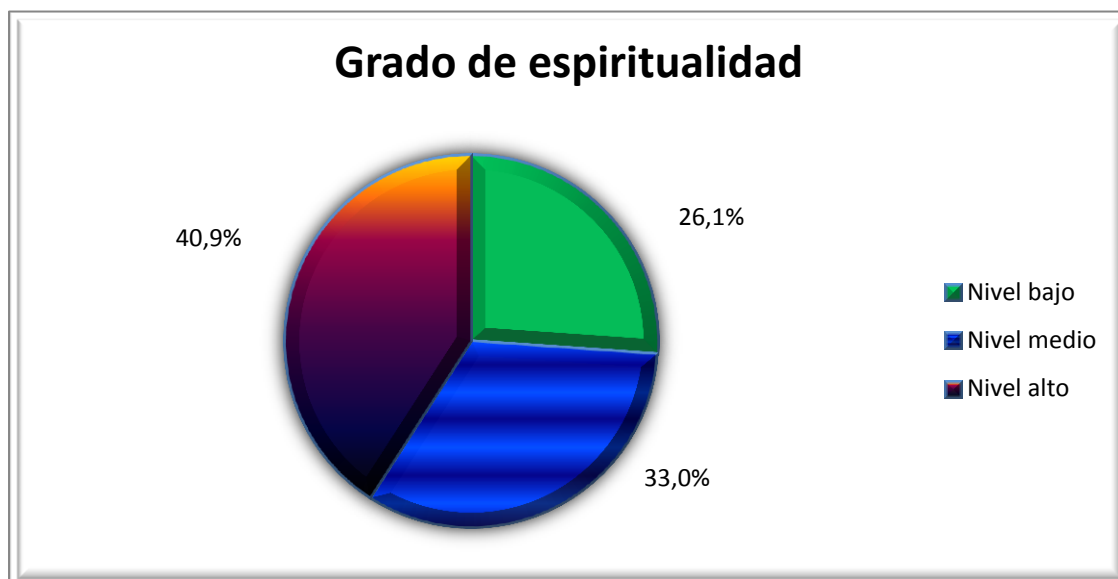
Ahora se presentaran los resultados relacionados al tipo de espiritualidad que esta categorizada en dos valores “subjetiva” y “religiosa” los datos obtenidos son: el primer valor con una frecuencia de 77 sujetos (87.5%) y el segundo valor arrojo una frecuencia de 11 sujetos (12.5%), los datos mencionados se respaldan por la tabla 4.2.12, apoyada por la gráfica 4.2.12.

Tabla 4.2.13: grados de espiritualidad en los participantes.

Grados de espiritualidad en porcentaje.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Grado de espiritualidad bajo	23	26,1	26,1	26,1
Grado de espiritualidad medio	29	33,0	33,0	59,1
Grado de espiritualidad alto	36	40,9	40,9	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Gráfica 4.2.13: resultados sobre los grados de espiritualidad en los participantes.



La tabla 4.2.13 representa el grado de espiritualidad en los sujetos participantes, la medición esta dividida por grado de espiritualidad bajo “nivel bajo 26.1%” con una frecuencia de 23 sujetos, grado de espiritualidad medio “nivel medio 33%” su frecuencia fue 29 sujetos y grado de espiritualidad alto “nivel alto 40.9%” la frecuencia es 36 participantes, en su totalidad fueron N 88 sujetos que arroja el dato del 100%. La gráfica 4.2.13 contiene los datos plasmados.

4.3 Análisis de la variable desempeño laboral.

Los siguientes resultados que se plasmaran son las aseveraciones de las preguntas más significativas del cuestionario espiritualidad en el trabajo, se mide en cuatro intervalos: (CA) completamente de acuerdo, (PA) parcialmente de acuerdo, (PD) parcialmente en desacuerdo y (CD) completamente en desacuerdo.

La lista de aseveraciones es enumerada del 1 al 18 conforme al número de preguntas constituidas por el cuestionario aplicado. Perteneciente a la tabla 4.3.1, del mismo modo fueron seleccionadas preguntas específicas que indican

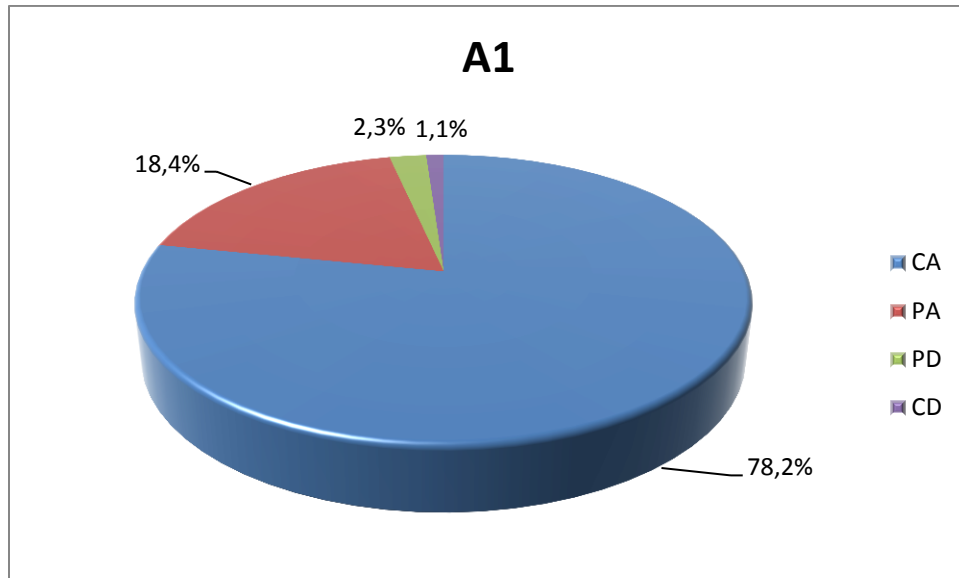
características de alto significado con propósito de aportar información relevante correspondiente a la hipótesis de trabajo ya aceptada.

Tabla 4.3.1: Resultados sobre las aseveraciones acerca del tema desempeño laboral.

Aseveración	ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL			
	CA	PA	PD	CD
A1	n=68 (77.3%)	n=16 (18.2%)	n=2 (2.3%)	n=1 (1.1%)
A2	n=57 (64.8)	n=26 (29.5)	n=3 (3.4)	n=2 (2.3)
A3	n=48 (54.5%)	n=29 (33%)	n=6 (6.8%)	n=5 (5.7%)
A4	n=43 (48.9)	n=32 (36.4)	n=7 (8)	n=6 (6.8)
A5	n=34 (38.6%)	n=34 (38.6%)	n=12 (13.6%)	n=8 (9.1%)
A6	n=45 (51.1)	n=23 (26.1)	n=15 (17)	n=5 (5.7)
A7	n=45 (51.1%)	n=36 (40.9%)	n=7 (8%)	n=0 (0%)
A8	n=43 (48.9%)	n=33 (37.5%)	n=10 (11.4%)	n=2 (2.3%)
A9	n=29 (33)	n=32 (36.4)	n=13 (14.8)	14 (15.9)
A10	n=38 (43.2%)	n=35 (39.8%)	n=10 (11.4%)	n=5 (5.7%)
A11	n=46 (52.3)	n=29 (33)	n=6 (6.8)	n=7 (8)
A12	n=51 (58)	n=25 (28.4)	n=7 (8)	n=5 (5.7)
A13	n=63 (17.6%)	n=16 (18.2%)	n=7 (8%)	n=2 (2.3%)
A14	n=31 (35.2)	n=35 (39.8)	n=12 (13.6)	n=10 (11.4)
A15	n=55 (62.5%)	n=25 (28.4%)	n=4 (4.5%)	n=4 (4.5%)
A16	n=49 (55.7)	n=26 (29.5)	n=8 (9.1)	n=5 (5.7)
A17	n=47 (53.4)	n=31 (35.2)	n=6 (6.8)	n=4 (4.5)
A18	n=73 (83%)	n=12 (13.6%)	n=0 (0%)	n=3 (3.4%)

Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo. (Ver anexo 2)

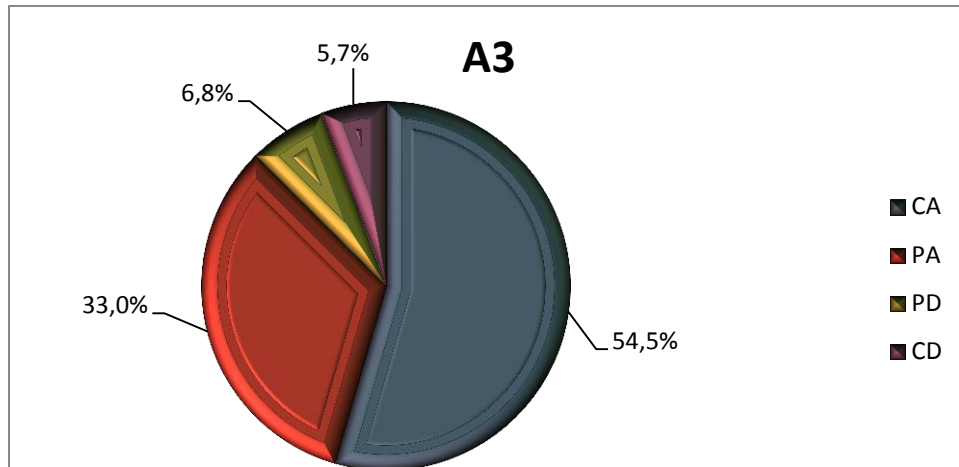
Gráfica 4.3.2: resultado sobre A1 “Me siento en optimas condiciones de dar un excelente rendimiento durante mis horas de trabajo” acerca del tema desempeño laboral.



Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo.

La aseveración 1 “Me siento en optimas condiciones de dar un excelente rendimiento durante mis horas de trabajo” arrojo los siguientes resultados CA 78.2%, PA 18.4%, exponen estar laborando bajo circunstancias favorables, PD 2.3% y CD 1.1%, dicen no desenvolverse adecuadamente para lograr sus objetivos, los porcentajes se pueden observar en la gráfica 4.3.2.

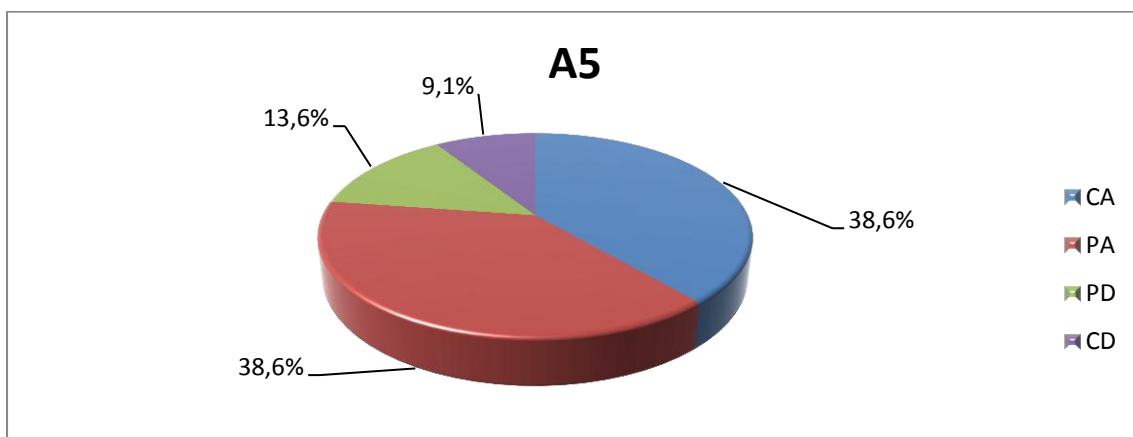
Gráfica 4.3.3: resultado sobre A3 “Estoy satisfecho con las facilidades que me da mi trabajo de hacer las actividades en las que estoy capacitado” acerca del tema desempeño laboral.



Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo.

Seguida del análisis de gráfica 4.3.3 siendo la aseveración 3 “Estoy satisfecho con las facilidades que me da mi trabajo de hacer las actividades en las que estoy capacitado” los resultados son CA 54.5%, PA 33%, expresa estar en consonancia con la pregunta, PD 6.8% y CD 5.7%, manifiestan una inconformidad con lo desea a conocer, dichos datos se refuerzan por gráfica 4.3.3.

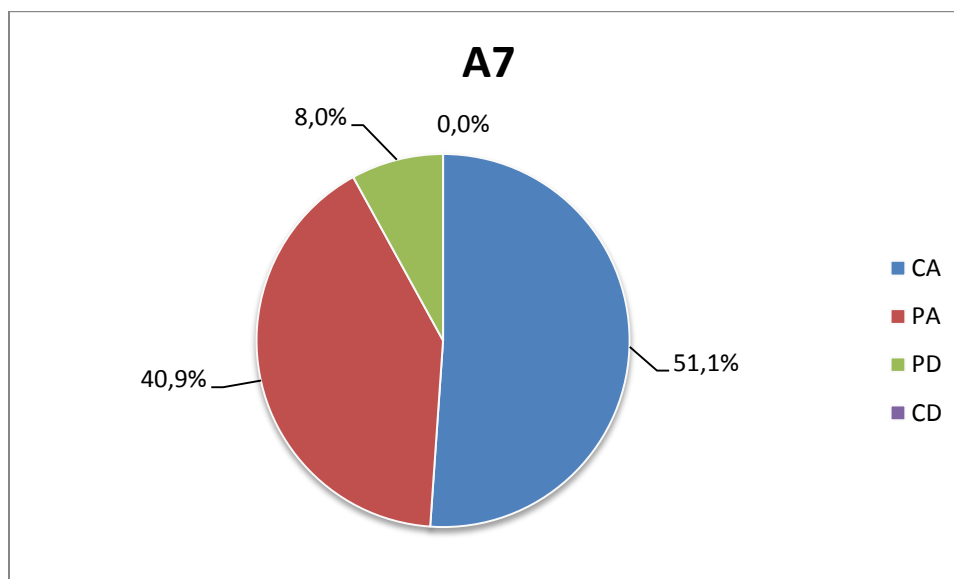
Gráfica 4.3.4: resultado sobre A5 “Estoy satisfecho de la capacitación que me ha proporcionado la empresa en la que estoy laborando” acerca del tema desempeño laboral.



Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo.

En el caso de la aseveración 5 “Estoy satisfecho de la capacitación que me ha proporcionado la empresa en la que estoy laborando” se obtuvieron los resultados CA 38.6%, PA 38.6%, comentan de forma positiva compartir la idea, PD 13.6% y CD 9.1%, comunican no compartir la idea, esto se respalda por la gráfica 4.3.4.

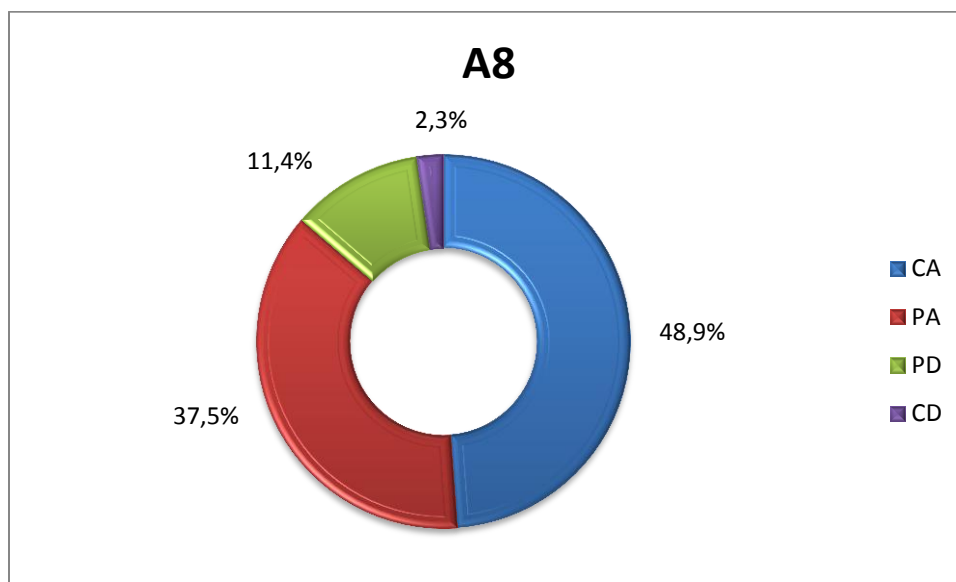
Gráfica 4.3.5: resultado sobre A7 “La auto-supervisión que dedico a mi trabajo es satisfactoria” acerca del tema desempeño laboral.



Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo.

Al realizar el análisis de la aseveración 7 “La auto-supervisión que dedico a mi trabajo es satisfactoria” se adquirieron los siguientes resultados CA 51.1%, PA 40.9%, aseguran de forma exponencial estar satisfechos con su auto-supervisión, PD 8% y CD 0%, exponen no tener seguridad en lo que realizan, se pueden observar los datos en gráfica 4.3.5.

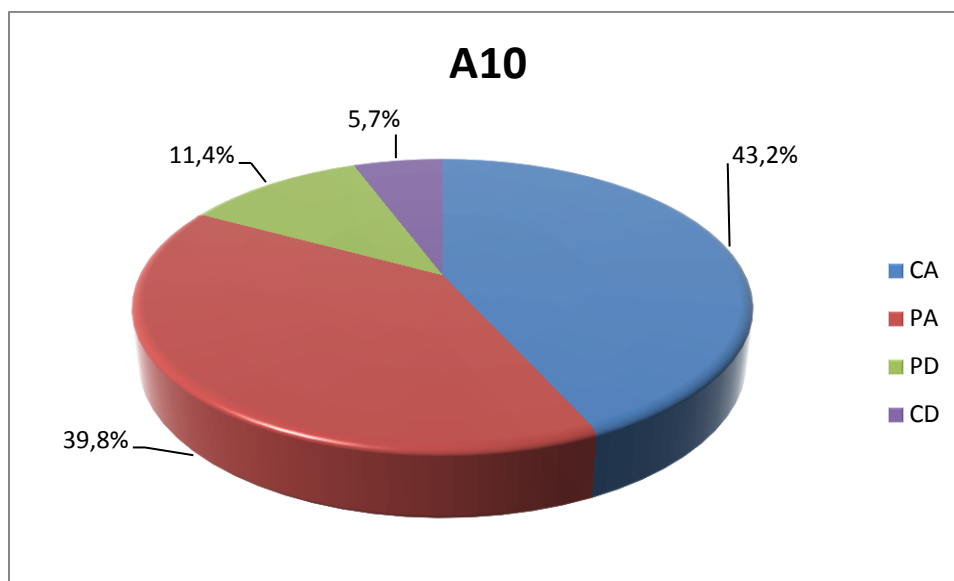
Gráfica 4.3.6: resultado sobre A8 “Estoy satisfecho del grado de participación en toma de decisiones en mi puesto de trabajo” acerca del tema desempeño laboral.



Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo.

La gráfica 4.3.6 mide la aseveración 8 “Estoy satisfecho del grado de participación en toma de decisiones en mi puesto de trabajo” en esta se obtuvieron los resultados que a continuación se presentan CA 48.9%, PA 37.5%, dicen estar inmersos en dichas circunstancias laborales, 11.4% y CD 2.3%, enuncian no formar parte en dichas participaciones, se refuerzan los datos con gráfica 4.3.6.

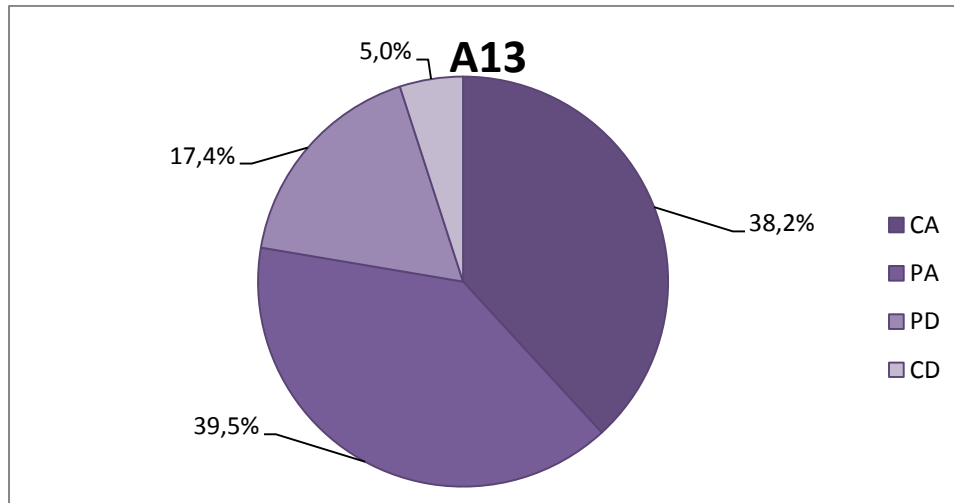
Gráfica 4.3.7: resultado sobre A10 “El tiempo que destino a cada tarea de mi trabajo es optimo para alcanzar el éxito profesional” acerca del tema desempeño laboral.



Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo.

Luego se realizó el análisis de la aseveración 10 “El tiempo que destino a cada tarea de mi trabajo es óptimo para alcanzar el éxito profesional” arrojando los resultados CA 43.3%, PA 39.8%, enuncian destinar un tiempo óptimo y así alcanzar el éxito, PD 11.4% y CD 5.7%, aseguran no dedicar el tiempo ideal para el éxito, los datos anteriores se respaldan en la gráfica 4.3.7.

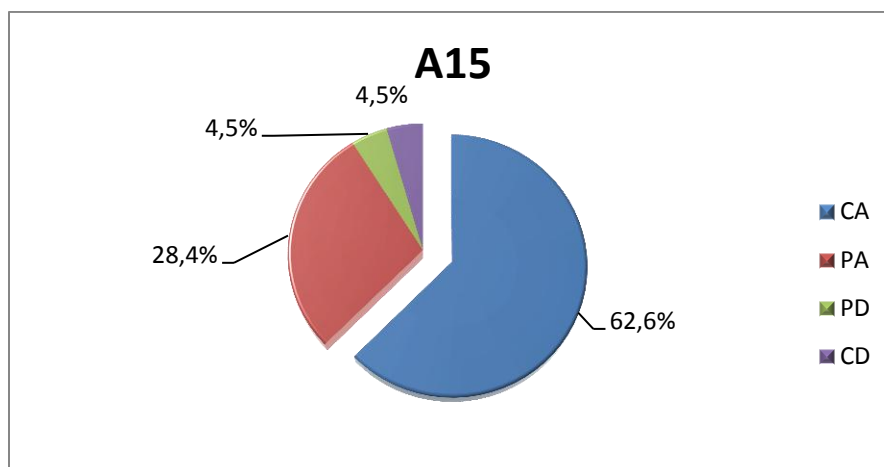
Gráfica 4.3.8: resultado sobre A13 “El trabajo en equipo potencializa un mejor alcance de las metas de la organización” acerca del tema desempeño laboral.



Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo.

De igual modo se analizó la aseveración 13 “El trabajo en equipo potencializa un mejor alcance de las metas de la organización” obteniendo los datos CA 38,2%, PA 39.5%, exteriorizan el compartir la idea del trabajo en equipo es benefactor a nivel organizacional, PD 17.4% y CD 5%, asumen un perfil más individualista estando en contra de la idea planteada, dichos valores pueden ser observados en la gráfica 4.3.8.

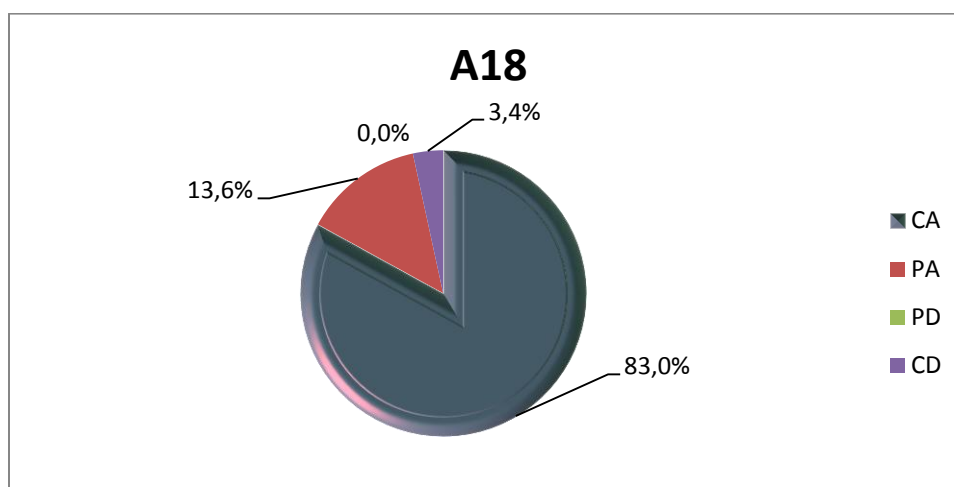
Gráfica 4.3.9: resultado sobre A15 “Superar los objetivos de productividad me hace sentir que he tenido un buen desempeño laboral” acerca del tema desempeño laboral.



Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo.

Consecutivamente en la gráfica 4.3.9 que representa la aseveración 15 “Superar los objetivos de productividad me hace sentir que he tenido un buen desempeño laboral” arrojo los porcentajes CA 62.6%, PA 28.4%, informan estar coincidiendo con la idea de superar objetivos igual a mejor desempeño, PD 4.5% y CD 4.5%, notifican el no sentir mayor desempeño cuando superan objetivos empresariales, se refuerza el dato por medio de gráfica 4.3.9.

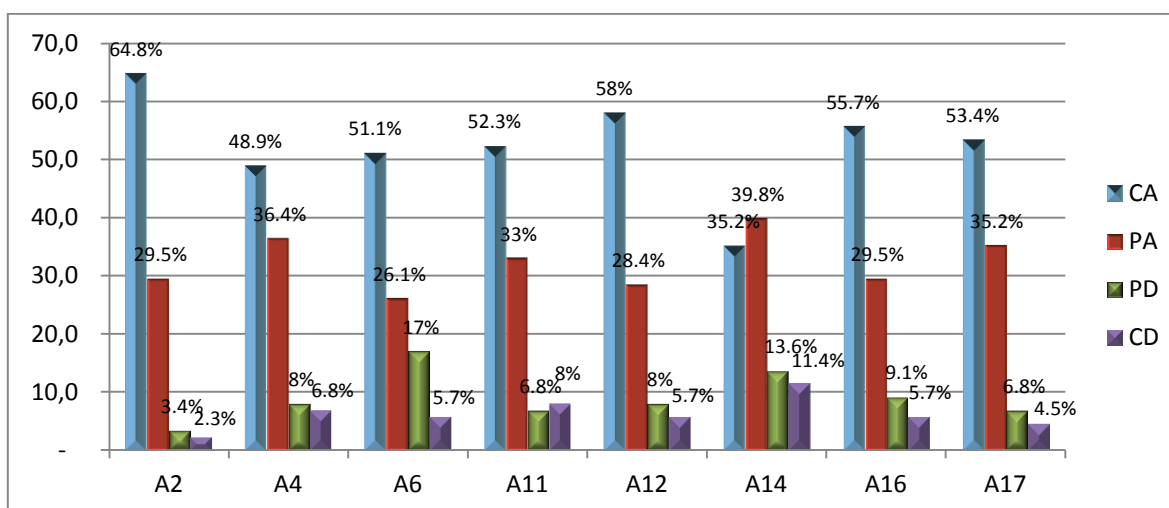
Gráfica 4.3.10: resultado sobre A18 “Estoy consciente del significado de mi puesto de trabajo” acerca del tema desempeño laboral.



Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo.

También en la aseveración 18 “Estoy consciente del significado de mi puesto de trabajo” se obtuvieron los datos CA 83%, PA 13.6%, muestran estar conscientes del significado de su puesta a nivel macro-empresarial, PD 0% y CD 3.4%, informan no poseer la información del significado de su puesto desempeñado, los valores anteriores se pueden visualizar en gráfica 4.3.10.

Gráfica 4.3.11: la gráfica siguiente exponen las aseveraciones que atribuyen en menor grado a la justificación mediante un análisis de categorización anteriormente realizada para proporcionar fuerza a la hipótesis de trabajo.



Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo.

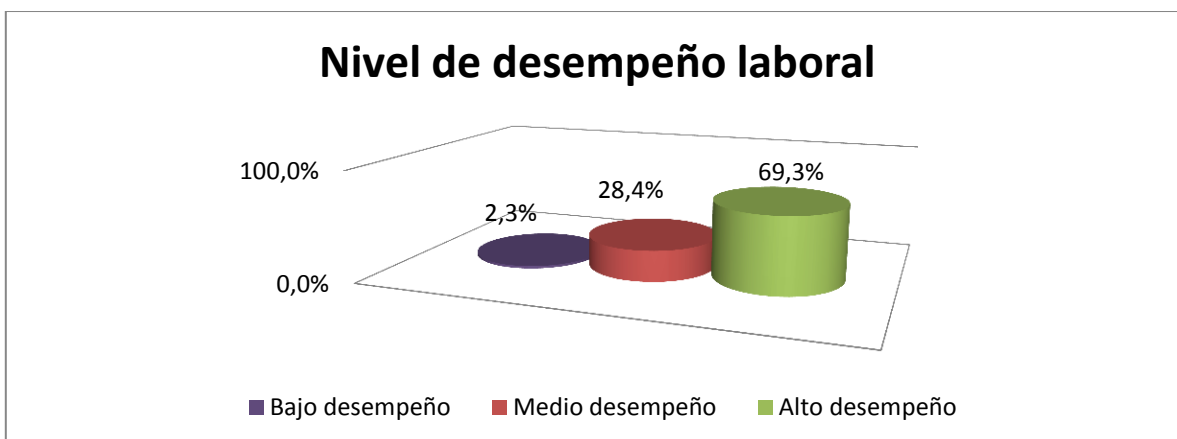
Tabla 4.3.12: Nivel de desempeño laboral de los participantes.

Niveles de desempeño laboral en porcentaje.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desempeño bajo	2	2,3	2,3	2,3

Desempeño medio	25	28,4	28,4	30,7
Desempeño alto	61	69,3	69,3	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Gráfica 4.3.12: Resultados sobre el nivel de desempeño laboral de los participantes.



Por otra parte también se realizó un análisis del desempeño laboral de los trabajadores encuestados los valores de medición fueron desempeño bajo “Bajo Desempeño 2.3%” con una frecuencia de 2 sujetos, desempeño medio “Medio Desempeño 28.4%” la frecuencia fue 25 trabajadores y desempeño alto “Alto Desempeño 69.3%” su frecuencia respectiva es 61 participantes, dando un total de N88 individuos. En la tabla 4.3.12 se pueden observar dichos valores apoyada de la gráfica 4.3.12.

Capítulo 5.

DISCUSIÓN.

5.1 Interpretación de resultados.

Análogamente a los subtemas de tablas y gráficos; igualmente que Análisis de datos, a continuación se desarrolla la interpretación de datos que se obtuvieron del análisis estadístico para confirmar el juego de Hipótesis y darle respuesta al objetivo general y objetivos específicos concatenados al marco teórico.

La investigación demostró que efectivamente existe una correlación entre la espiritualidad y el desempeño laboral arrojando un resultado correlativo de 29.5% siendo su nivel de confiabilidad de 99%, el dato anterior apunta al desempeño del trabajador aunado a espiritualidad en el trabajo, esto quiere decir que entre más espiritualidad tenga el individuo mejor son sus resultados en su desempeño laboral, relacionado con la reflexión de Covey, (1989) y Senge, (1990) los cuales comentan que es necesario desarrollar nuevos modelos que incluyan elementos espirituales como alternativa para lidiar con nuevas problemáticas contemporáneas. Ver tabla y gráfica 4.1.6

El hablar del sentido espiritual dentro de una empresa se ve como una ventaja inmediata en el empleado porque está potencializa las características profesionales y personales, sobrevalorando los elementos de satisfacción por incentivos positivos y de valor humano (Grossman, 2008; Marques 2010). Demostrando lo anterior se llegó a la conclusión al haber realizado una correlación entre tipo de espiritualidad –subjetiva y religiosa- y desempeño que si hay una

relación de 24.1%, siendo su nivel de confiabilidad de 95%. Los valores se pueden visualizar en la tabla y gráfica 4.1.7.

Al haber realizado el comparativo entre espiritualidad y desempeño laboral se observó una relación significativa entre dichos elementos, esto dando como resultados espiritualidad 26.1% y desempeño 2.2% en nivel bajo, seguida de espiritualidad 32.9% y desempeño 27.2% en nivel medio y en nivel alto de espiritualidad 40.9% y desempeño 70.4%. Estos datos indican que hay poca variación entre los niveles de espiritualidad, sin embargo, el objetivo es observar la comparación de ambas para comprobar que al medirlas se puede observar el aumento en los datos significativo, al observar los resultados se llega a la conclusión que efectivamente el aumento de espiritualidad da como resultado un aumento importante sobre el desempeño que varía del 2.2% en nivel bajo elevándose a un 70.4% en nivel alto, resultando una variación de crecimiento total sobre el desempeño laboral de 68.2% respecto al nivel de espiritualidad manejada por los individuos encuestados. Según Pérez Santiago (2007) realiza una reflexión de Mitroff, que alude acerca de tener más en consideración el aspecto espiritual conforme a toma de decisiones gerenciales a favor del aumento empresarial dando esto es porque los empleados buscan satisfacer necesidades de carácter personal y moral por encima de reconocimientos o aumentos salariales. Dichos valores se muestran en tabla y gráficas 4.1.8.

Concatenado a la tabla y gráfica 4.1.8 anteriormente mencionada, los siguientes tres puntos son interpretados individualmente para comprender más a fondo dichos datos.

1. Se reviso el desempeño de los trabajadores de acuerdo a su nivel espiritual, en primera instancia se realizo la interpretación de los participantes con espiritualidad baja, dando como resultado en desempeño laboral bajo 2 individuos (8.60%), en desempeño medio 10 trabajadores (43.40%) y por último el nivel alto con 11 empleados (47.80%), Pérez Santiago (2007) realizó una conclusión acerca de buscar el conocimiento interno que efectúa una persona, da como resultado potencializar sus valores humanos sin importar que pertenezca o no a una denominación religiosa en particular.
2. En segundo lugar están los individuos con espiritualidad media, dicho análisis arrojo dos resultados en niveles sobre desempeño laboral, el desempeño medio tuvo 3 sujetos (10.30%), sobre desempeño alto se obtuvo 26 participantes (89.60%).
3. Consiguiente con lo escrito anteriormente, en último lugar se analizaron los datos sobre espiritualidad alta, dichos porcentajes relacionados al desempeño fueron medio y alto, la frecuencia del primero fue 11 empleados (30.50%), pertenecientes al segundo arrojo 25 sujetos (69.40%).

A lo anterior es importante citar a Moore (2008) hace constar la importancia de dicho tema está cobrando dentro de las organizaciones, de modo que hacer la práctica del es necesario para nutrir el desarrollo referente al cual se observan conductas positiva relacionadas al trabajo y proporcionando un mayor significado a productividad laboral.

La persona puede vivir su vida espiritual desde un plano individual o personal en algunos casos no está asociada a una práctica religiosa. Por lo que ahora se mostrara el tipo de espiritualidad que se presento en los empleados, esto también guardo un dato estadístico descriptivo hacia el resultado en desempeño laboral, el valor de *espiritualidad religiosa* se concentro en un desempeño alto 100%, sin embargo el valor de *espiritualidad subjetiva* fue variado, desempeño bajo con incidencia de 2.5%, en nivel medio 32.4% y nivel alto de 64.9%. Dicho resultado apunta a visualizar la espiritualidad religiosa como un modelo más práctico en su integración a las organizaciones. Aquí se concluye con lo siguiente, el ser humano se ve inmerso en creencias, algunas más significativas que otras por características arraigadas que causan mayor fuerza vital en este caso el trabajo diario. Ver tabla y gráfica 4.1.9.

De manera individual se visualiza los datos de espiritualidad subjetiva y su nivel de desempeño. Desempeño bajo tuvo 2 sujetos (2.5%), el nivel medio arrojó 25 participantes (32.4%) y nivel alto obtuvo 50 empleados (64.9%). Dicho esquema sí es comparado con la tabla 8 se podrá visualizar la variación entre ambos niveles de desempeños. Por lo que es necesario dar pie a las claves sobre espiritualidad que explican (Mitroff y Denton, 1999) hablar sobre dicho tema denota una estructura u organización, no es formal, se percibe por encima de las denominaciones religiosas, es ampliamente inclusiva, universal y se conoce como una fuente esencial que provee significado de vida, esto se comprende que vivir la espiritual constante íntimamente de la forma en que se percibe el medio en que cada persona sentirá su entorno social. Ver tabla y gráfica 4.1.9.

Se realizó otra correlación basada en los elementos que median los cuestionarios, la autopercepción guardó una correlación significativa de 23.7%, con un nivel de confiabilidad de 95% y margen de error de 5%, con espiritualidad individual, por otra parte, con espiritualidad laboral arrojó una correlación significativa de 23.4% siendo su nivel de confiabilidad de 95% con un margen de error de 5%; la participación o trabajo en equipo arrojó un resultado significativo de 22.1%, el nivel de confiabilidad es 95% dando un margen de error de 5%, relacionándolo a espiritualidad individual; el autoconcepto se relacionó con espiritualidad laboral con un porcentaje significativo de 34.8%, siendo su nivel de confianza de 99% y su margen de error de 1%. Dichos elementos miden conductas diversas, esto es porque los lugares de trabajo son ambientes dinámicos que requieren una conceptualización heterogénea de modo que sea más fácil comprender el medio que rodea al trabajador (Robles, Pérez Santiago, Rivera Ledesma, López Lena; 2007). Ver tabla y gráfica 4.1.10.

Como se observa en la Suma de Modelos el valor de R corregida, muestra que hay una proporción de 9.8% de la variable dependiente, en este caso Espiritualidad Laboral, debido a que al realizar la regresión los valores cambian su lugar original, resultado que se explica con el conjunto de las tres variables predictoras que son: Autoconcepto, Participación y Autopercepción. Ver tabla 4.1.11.

La tabla 4.1.12 ANOVA^b nos muestra los grados de libertad para la regresión siendo su valor de 3, en segundo lugar la muestra de 87 participantes y por último sig. de ,009. que significa grado de significación de .9%.

La tabla 4.1.13 que se denomina coeficientes, misma que arrojo la siguiente interpretación de datos que se leen de la siguiente manera:

Espiritualidad laboral (constante) = 13,048 + Autopercepción (,059) + Participación (-,206) + Autoconcepto (,940)

Por cada grado que aumenta la Espiritualidad Laboral se espera un incremento del 0.59 en Autopercepción del individuo.

Por cada grado que aumenta la Espiritualidad Laboral se espera un incremento del -2.06 en Participación del individuo.

Por cada grado que aumenta la Espiritualidad Laboral se espera un incremento del 9.40 en Autoconcepto del individuo.

Al revisar la tabla 4.1.14 que hace referencia a Estadísticas Descriptivas se presentan las cinco variables trabajadas durante la investigación, la población total es de 88 participantes y la primer variable Autopercepción muestra un mínimo estadístico de 7.00 y máximo de 28.00, variable dos denominada Participación arrojo un mínimo estadístico de 8.00 y máximo de 28.00, la tercer variable nombrada Autoconcepto presento un mínimo de 6.00 y máximo de 16.00, la cuarta variable Espiritualidad Individual dio un mínimo 10.00 y máximo 28.00, por último la Espiritualidad Laboral mostro un mínimo de 9.00 y máximo de 34.00.

A continuación se realizo la interpretación sobre la tabla 4.2.1, enlistando las 17 aseveraciones del cuestionario sobre espiritualidad en el trabajo, mismo el cual es el primero en analizar, siendo las cuatro posibles respuesta (CA) completamente de acuerdo, (PA) parcialmente de acuerdo, (PD) parcialmente en desacuerdo y (CD) completamente en desacuerdo.

Tabla 5.1.1: Compilación de resultados específicos sobre las aseveraciones del cuestionario espiritualidad en el trabajo.

Aseveración	ENCUESTA SOBRE ESPIRITUALIDAD EN EL TRABAJO			
	CA	PA	PD	CD
A1	n=35 (39.8%)	n=35 (39.8%)	n=11 (12.5%)	n=7 (8%)
A3	n=35 (39.8%)	n=37 (42%)	n=8 (9.1%)	n=8 (9.1%)
A5	n=9 (10.2%)	n=11 (12.5%)	n=30 (34.1%)	n=38 (43.2%)
A6	n=4 (4.5%)	n=14 (15.9%)	n=20 (22.7%)	n=50 (56.8%)
A9	n=15 (17%)	n=32 (36.4%)	n=20 (22.7%)	n=21 (23.9%)
A11	n=15 (17%)	n=16 (18.2%)	n=23 (26.1%)	n=34 (38.6%)
A13	n=4 (4.5%)	n=14 (15.9%)	n=22 (25%)	n=48 (54.5%)
A14	n=18 (20.5%)	n=26 (29.5%)	n=21 (23.9%)	n=23 (26.1%)
A15	n=9 (10.2%)	n=28 (31.8%)	n=25 (28.4%)	n=26 (29.5%)

Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo. (Ver anexo 1).

Analizando los resultados de la aseveración 1 “Mi empresa debe permitir que los empleados expresen su espiritualidad en el trabajo” podemos observar que se registro un porcentaje de 92.1% en suma de respuesta (*Parcialmente en Desacuerdo*) a (*Completamente de Acuerdo*), por otro lado la población que registro estar en desacuerdo con la aseveración fue 7.9%, esto sirve para reforzar que en su mayoría los individuos encuestados mostraron gozar que se permita la espiritualidad laboral en sus ambientes de trabajo, lo cual se refuerza con el objetivo principal que indica la espiritualidad y el desempeño laboral van ampliamente de la mano, es decir, que las empresas permitan a sus empleados este tipo de prácticas aumentarían significativamente el desempeño de los mismos. Ver gráfica 4.2.2.

Los resultados de la aseveración 3 “Las personas que viven su espiritualidad tienen un mejor desempeño en el trabajo”, ampliamente ligada a la pregunta anterior, se visualizo que solo un 18.2% está en desacuerdo con la idea y 81.8% expresa estar de acuerdo con dicha aseveración, tomando el último dato se complementa la idea de mejorar el desempeño por medio de factores positivos intrínsecos del ser humano, dicha idea proporciona una base entre espiritualidad y la empresa, esto permite formar un pensamiento indicando que las personas espirituales tienen mejores resultados desempeñándose en su área de trabajo diario. Ver gráfica 4.2.3.

Después de obtener los datos de la aseveración 5 que cuestionaba sobre sí “Debe prohibirse en el área de trabajo que las personas tengan objetos, imágenes, artículos relacionados con alguna creencia religiosa” arrojo lo siguiente, 77.3% se mostro en desacuerdo y 22.7% se enfoca en estar de acuerdo, esto indica que los sujetos encuestados si bien, no están en contra de que se permita la espiritualidad en su lugar de trabajo el resultado cambia cuando se habla de religiosidad, esto indica que en su mayoría están de acuerdo con la espiritualidad de tipo subjetiva, aunque, no están de acuerdo en expresar públicamente en su lugar de trabajo la espiritualidad religiosa que profesen, a modo que prohibir objetos de índole específico a creencias no tiene un efecto negativo, sin embargo, los trabajadores comprenden de forma básica la relación entre sus creencias y lo ligado su lugar de trabajo. Ver gráfica 4.2.4.

Digamos sobre la aseveración 6 “En mi lugar de trabajo se promueve el desarrollo de la espiritualidad de los empleados” un 79.6% manifiestan estar en completo desacuerdo pero 20.4% expresan estar de acuerdo, es decir, los

empleados encuestados no creen que en su lugar de trabajo sean fomentadas las actividades productivas para su organización empresarial, aun con esto en aseveraciones anteriores expresa resultados que indican que aun con la falta de fomento en su ambiente laboral la espiritualidad se lleva a cabo entre los empleados de diferentes maneras, mismo que, da como resultado un elemento que puede ser desarrollado para mejorar los estándares de integración empresarial. Dando como consecuencia el comprender íntegramente la Filosofía empresarial que manifiesta la organización. Esta aseveración da fuerza a la tesis pues si la espiritualidad se lleva a cabo entre los individuos y afecta en el desempeño laboral, si la empresa realmente tuviera proyección sobre la espiritualidad sobre en empleados este aumentaría significativamente dando mejores resultados que los previamente obtenidos. Ver gráfica 4.2.5.

Al observar la aseveración 9 “Debe permitirse a los empelados realizar actividades para exteriorizar su espiritualidad Ej: orar, meditar, reflexionar, otras” los resultados fueron 53.4% comparten la idea de estar de acuerdo, por otra parte, 47.6% expresan estar en desacuerdo, se comprenden el primer resultado como la búsqueda emprendida de los sujetos por encontrar respuestas a preguntas trascendentes ligadas a factores superiores de lo físico, sin embargo, el segundo resultado advierte que algunas vivencias son de carácter más personales o individualizadas y tal vez no es necesario llevarlas a una práctica dentro del medio laboral. No hay que olvidar que aun con el resultado antes mencionado se debe tomar en cuenta que aunque el porcentaje en esta aseveración indica que más del 50% está a favor de este tipo de conductas exteriores de la espiritualidad

religiosa en datos generales únicamente con 11 participantes poseen este tipo de espiritualidad al ser encuestados. Ver gráfica 4.2.6.

Se llega a la aseveración 11 esta es “Hablar de espiritualidad humana es lo mismo que hablar de religión” sus resultados fueron 35.2% afirman estar de acuerdo con la idea pero 64.7% comentan un desacuerdo con ésta, esto explica si los encuestados realmente entienden el significado de la espiritualidad, si tienen el termino debidamente estudiado o continúan confundiendo el termino pensando que únicamente engloba profesar una religión, hasta cierto punto da una referencia sobre el 35.2% que al no entender el termino que se pretende estudiar pueden en debidos puntos sesgar la información pues no se comprende la generalidad del estudio. Ver gráfica 4.2.7.

La aseveración 13 formula “Las políticas de mi organización fomentan el desarrollo de la espiritualidad en el trabajo” en primer lugar 55% respondió (*Completamente en Desacuerdo*) esto reincide sobre la importancia del tema dentro de las organizaciones sin importar su giro laboral, por otra parte, 45% respondió entre estar (*Parcialmente en Desacuerdo*) a (*Completamente de Acuerdo*) con la idea mencionada. Planear una Filosofía empresarial que envuelva los diversos elementos industriales y humanos para un desarrollo integro de sus trabajadores denota un giro en todo lo realizado sobre dicha área. El resultado es casi parejo pues los encuestados se encuentran divididos al pensar en el fomento del desarrollo espiritual en el trabajo, de este modo podemos tomar una cuestión anterior para comparar al mismo tiempo, en la aseveración 6 de este mismo cuestionario al preguntar si se fomenta la espiritualidad en su lugar de trabajo y el

79.6% respondió que no es así, sin embargo los porcentajes se vuelven equitativos cuando se les pregunta de la organización. Ver gráfica 4.2.8.

Al realizar el análisis sobre la aseveración 14 “Los programas de autoayuda a los empleados deben considerar la dimensión espiritual del individuo” 50% comentaron estar (*Completamente de Acuerdo*) a (*Parcialmente de Acuerdo*) y 50% expreso estar (*Parcialmente en Desacuerdo*) a (*Completamente en Desacuerdo*), los métodos de autoayuda organizacional tienen como objetivo inmiscuir a los trabajadores en las tareas de equipo y hacer valer los canales de comunicación para lograr asertividad entre altos puestos y operarios, dichas cuestiones dirigen su atención por alcanzar objetivos como empresas responsables por sus empleados. Filtrar la dimensión espiritual en dichos programas aun cuando los porcentajes explican un 50% de acuerdo y el resto en contra, dicho tema sobre espiritualidad son aun ignorados como una forma de filosofía de trabajo inclusión positiva. Por lo que la ventaja al incluir espiritualidad en programas de autoayuda es potencializar las virtudes humanas como puntualidad, compañerismos, vivir la filosofía de la empresa y sus creencias personales. Ver gráfica 4.2.9.

Después de haber realizado la estadística sobre la aseveración 15 “El/la supervisor/a debe permitir que se hable del tema de espiritualidad en el trabajo” solo un 42% comento estar de acuerdo con la idea, esto indica que sí un líder o en su caso el supervisor comprende la forma de como un empleado procede cuando tiene problemas en el trabajo, podrá motivar al trabajador desde áreas positivas, esto evitara métodos conductistas que refuerzan conductas poco favorables para el autodesarrollo de esta forma no se descartan del todo las técnicas clásicas de

motivación. Sin embargo, en un inicio del análisis de la aseveración, únicamente el 42% creen que esto es necesario con lo anterior citado, por lo tanto el jefe debe disuadir al resto de su población por medio de canales específicos que pueden ser métodos de motivación positiva de modo que experimenten los beneficios de vivir la espiritualidad nuevas durante sus horas de trabajo. Ver gráfica 4.2.10.

El resultado obtenido entre los tipos de espiritualidad arrojó los siguientes datos, una frecuencia de 77 trabajadores (87.5%) como población espiritual subjetiva siendo la mayor en presencia y la población religiosa con 11 trabajadores (12.5%) en menor grado dentro de los encuestados. Los porcentajes arrojados inciden en mayor proporción a los sujetos que viven una espiritualidad subjetiva pero si observamos y comparamos los datos obtenidos en desempeño; la minoría siendo –espiritualidad religiosa- tiene mejores resultados en desempeño a comparación de la población que experimenta una espiritualidad subjetividad, ver gráfica 4.2.12. A esto es necesario integrar una reflexión realizada por Ellison (1983) el bienestar espiritual le otorga un sentido de armonía, generado inicialmente por la relación individual de cada persona consigo mismo, con los otros, el orden natural y un ser supremo o poder superior.

Los siguientes datos deben ser entendidos con la explicación anterior, porque ahora se explicara los niveles de espiritualidad en porcentaje, con nivel bajo se presentaron 23 trabajadores (26.1%), subiendo a nivel medio la frecuencia fue 29 empleados (33%) y con nivel alto 36 sujetos (40.9%). En total de participante se registraron 88 sujetos (100%), se registro un crecimiento de nivel bajo al nivel alto de 14.8% entre ambos vectores. Dando como resultado un nivel significativamente alto en relación al número de participantes y su grado de

vivencia espiritual independientemente del tipo de espiritualidad, ver gráfica 4.2.13.

Posteriormente se trabajo con la interpretación sobre la tabla 4.3.1, enlistando los 18 reactivos del cuestionario sobre desempeño laboral, manejando cuatro posibles respuesta (CA) completamente de acuerdo, (PA) parcialmente de acuerdo, (PD) parcialmente en desacuerdo y (CD) completamente en desacuerdo.

Tabla 5.1.2: Compilación de resultados específicos sobre las aseveraciones del cuestionario desempeño laboral.

Aseveración	ENCUESTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL			
	CA	PA	PD	CD
A1	n=68 (77.3%)	n=16 (18.2%)	n=2 (2.3%)	n=1 (1.1%)
A3	n=48 (54.5%)	n=29 (33%)	n=6 (6.8%)	n=5 (5.7%)
A5	n=34 (38.6%)	n=34 (38.6%)	n=12 (13.6%)	n=8 (9.1%)
A7	n=45 (51.1%)	n=36 (40.9%)	n=7 (8%)	n=0 (0%)
A8	n=43 (48.9%)	n=33 (37.5%)	n=10 (11.4%)	n=2 (2.3%)
A10	n=38 (43.2%)	n=35 (39.8%)	n=10 (11.4%)	n=5 (5.7%)
A13	n=63 (71.6%)	n=16 (18.2%)	n=7 (8%)	n=2 (2.3%)
A15	n=55 (62.5%)	n=25 (28.4%)	n=4 (4.5%)	n=4 (4.5%)
A18	n=73 (83%)	n=12 (13.6%)	n=0 (0%)	n=3 (3.4%)

Nota: CA= Completamente acuerdo; PA= Parcialmente Acuerdo; PD= Parcialmente Desacuerdo; CD= Completamente Desacuerdo. (Ver anexo 2)

Al realizar el análisis de la aseveración 1 “Me siento en optimas condiciones de dar un excelente rendimiento durante mis horas de trabajo” arrojo un 96.6% comentan estar de acuerdo con la idea y 3.4% afirman estar en contra. Los elementos individuales de percibir un rendimiento optimo se puede ver ambiguo desde las diversas perspectivas de observación y trabajo, el primer dato

comprende condiciones individuales sobresalientes debido a que están en consonancia con los objetivos pero el segundo dato estadístico demuestra que una mínima parte de la población tiene un descontento con su rendimiento laboral, esto se puede atribuir como en las anteriores aseveraciones a visualizar las metas empresariales pero no compartirlas, sin embargo, no sienten que aportan una mejora significativa a su lugar de trabajo, si esa mínima parte de la población lograra conformar su espiritualidad con la filosofía empresarial se realizaría una amalgama entre sus ideas y se conformaría la integración ideal entre individuos y lugar de trabajo. Ver gráfica 4.3.2.

Sigamos con la aseveración 3 “Estoy satisfecho con las facilidades que me da mi trabajo de hacer las actividades en las que estoy capacitado” 87.5% comparte la idea, por otra parte el 12.5% no comparten la idea, proporcionar las herramientas tanto físicas como intelectuales para llevar a cabo las tareas son de suma importancia, sin embargo, en casos específicos se cumplen ciertas aptitudes y otras son derogadas, esto da como resultado anterior sobre los individuos no satisfechos en el trabajo que realizan porque saben que lograrían mejores resultados al pertenecer a otra categoría, esto implica que dentro del engranaje empresarial cada trabajador debe ser capacitado de manera ideal para mantener los grados de calidad visualizados por los directivos. Como conclusión, si se toma en cuenta al empleado y se califica de manera congruente las habilidades que posee, esté ira motivado de forma intrínseca a su ambiente laboral, lo cual evidentemente mejora el desempeño laboral pues el individuo se siente tomado en cuenta en su lugar de trabajo. Ver gráfica 4.3.3.

El siguiente análisis fue la aseveración 5 “Estoy satisfecho de la capacitación que me ha proporcionado la empresa en la que estoy laborando” la población que contesto (*Completamente de Acuerdo*) a (*Parcialmente de Acuerdo*) arrojó 77.2% y los participantes que contestaron (*Parcialmente en Desacuerdo*) a (*Completamente en Desacuerdo*) resultó ser de 22.7%, las empresas al contratar empleados tienen la obligación legal de otorgar capacitación, en algunos casos, dichos entrenamientos han cesado por la falta de compromiso del trabajador o no están preparados para desempeñar el puesto, lo anterior a causado en las empresas mayor prevención tanto en contrataciones como lo consecuente legal a dicho contrato con el empleado. El primer dato puede ser contemplado dentro de la población con una antigüedad que sea tomada como leal y también experiencia ante el puesto, el segundo dato pueden conformarse de trabajadores erróneamente ubicados de acuerdo a sus competencias para desenvolvimiento. Como conclusión la insatisfacción por el tema capacitación suele presentarse debido a una medición errónea del conocimiento que poseen y las tareas a realizar en nuevos ejercicios profesionales. Ver gráfica 4.3.4.

A continuación se realizó la aseveración 7 “La auto-supervisión que dedico a mi trabajo es satisfactoria” el 92% afirmó el cuestionamiento planteado y 8% están en desacuerdo, en dicho análisis se esperaba tener un 100% a favor al responder la idea planteada, porque si se tiene el conocimiento de espiritualidad y aplicarlo al campo laboral se potencializan las cualidades de seguridad industrial; modular las acciones técnicas en el lugar de trabajo debe tener una plena consciencia hacia responsabilidad y buen desempeño, esto da como resultado un 92% de los participantes que demuestran tener plena percepción sobre su auto-

supervisión, pero el 8% demuestra no tener una buena percepción, suponiendo por dos principales razones estas son falta de capacitación que crea duda en toma de decisiones y por otra parte la decidía en su auto-supervisión. Por ejemplo, los empleados que están en espera de la jubilación. Ver gráfica 4.3.5.

La siguiente aseveración 8 “Estoy satisfecho del grado de participación en toma de decisiones en mi puesto de trabajo” el 86.4% afirma estar de acuerdo con la idea, pero 13.7% manifiestan no compartir la aseveración, al presentarse una problemática los empleados deben ser escuchados por sus jefes para recabar ideas sobre cómo solucionar la contrariedad, es el camino que dará mejores resultados, sin embargo, se hace caso omiso de su participación y los jefes dan ordenes sobre qué hacer y cómo hacerlo, esto da como resultado el que los empleados que son especialistas en dicha área se sientan desplazado también a nivel personal pierden el empuje interno de realizar bien su trabajo dentro del plano individual y grupal. Para finalizar, si el 13.7% de la población que ha perdido la satisfacción de participar fuera tomada en cuenta en la toma de decisiones esto daría como resultados mejores niveles dentro de la producción empresa y también en el ambiente organizacional pues tanto la espiritualidad como el desempeño laboral mejoraría de manera proporcional. Ver gráfica 4.3.6.

Al llegar a la aseveración 10 “El tiempo que destino a cada tarea de mi trabajo es optimo para alcanzar el éxito profesional” un 83% señaló una afirmación efectiva pero 17.1% no están en concordancia, adquirir los componentes precisos para alcanzar una estabilidad laboral se puede medir tanto por objetivos cumplidos o también por cómo un empleado siente al realizar las tareas, esto implica, si el medio en que está envuelto al igual de las herramientas que maneja

para realizar una tarea son ideales y cuidan su integridad física y mental, obtendrá una percepción de éxito significativo, esto tendrán repercusiones en metas estadísticas laborales, por otra lado, si dichos elementos humanos y mecánicos no se contemplan durante los ejercicios laborales, algunas áreas no cumplirán sus metas, esto arrojará porcentajes de bajo rendimiento laboral. Para finalizar, un empleado sin importar su nivel empresarial podrá alcanzar un nivel óptimo de seguridad en el trabajo cuando posea las herramientas internas y externas específicas que le faciliten una acción adecuada y veraz, esto sin importar el tiempo que conlleve realizarlo. Ver gráfica 4.3.7.

A continuación se llegó a la aseveración 13 “El trabajo en equipo potencializa un mejor alcance de las metas de la organización” el 77.7 de los encuestados están de acuerdo y 22.4% expresan desacuerdo, las empresas contemporáneas están conformados por elementos básicos, entre ellos el trabajo en equipo es indispensable, esto quiere decir, al contratar un empleado se le comunica que el ejercicio colaborativo es primordial, esto lograra una mejor integración y también mantendrá los estándares de producción al igual la calidad. Pero si un porcentaje en este caso 22.4% expresa desacuerdo por realizar tareas grupales, se perderá la principal herramienta dentro de la organización esto traerá como resultados desacuerdos, disputas y una conminación distorsionada. En suma, una organización debe mantener bajo observación los canales de comunicación entre los diversos equipos, para visualizar actividades poco favorables que hagan disminuir los niveles de desempeño, respeto y la integridad laboral, porque al verse perdidos dichos elementos humanos se pierde la filosofía empresarial y no habrá congruencia entre pensamientos y actos. Ver gráfica 4.3.8.

Al llegar a la aseveración 15 “Superar los objetivos de productividad me hace sentir que he tenido un buen desempeño laboral” el análisis arrojó un 91% comparte la idea, el 9% de la población comenta estar en desacuerdo con la aseveración, la filosofía empresarial tiene como objetivo demostrar su valor humano, responsabilidad social al igual del compromiso que tiene con los objetos que produce para sus usuarios, cuando un empleado comparte dicha filosofía a nivel espiritual se alcanzan las metas y hasta se proporciona un plus en la producción, porque hay una responsabilidad moral y personal que está experimentando dentro de la empresa y también lo vive como ser humano. Bajo ciertas circunstancias dicho logro se pierde, esto pasa porque uno como trabajador visualiza la filosofía y visión que su empresa tiene pero no se siente parte de ella, aquí la espiritualidad que vive de manera personal es poco favorable y con las objetivos empresariales. De este modo, es necesario comentar que si una empresa instruye una filosofía de trabajo que sea positiva al igual que congruente en ideas y actos, el empleado podrá compartirla, la adoptara y se sentirá parte de ella. Si entre las ideas del trabajador y la organización hay un punto en el cual colaboren sus pensamientos esto producirá un resultado equitativo que será el crecimiento del desempeño laboral y la espiritualidad laboral estará trabajando tanto en lo organizacional como lo individual de cada empleado. Ver gráfica 4.3.9.

Al llegar a la aseveración 18 “Estoy consciente del significado de mi puesto de trabajo” la parte que está de acuerdo dio como resultado 96.6%, la otra parte que está en desacuerdo mostro 3.4%, tener el valor ideal de un puesto de trabajo incluye diversos bloques de conocimiento y autoconocimiento, esto dará inicio al

conglomerado de conductas asociadas con formalidad y disposición de cumplir de forma correcta el trabajo, una parte de la población 3.4% desconoce del significado que tiene su trabajo dentro de la empresa, esto a nivel individual tal vez sea poco considerable porque entre todos los trabajadores sacaran la producción esperada, pero si ese nivel tuviera consciencia del impacto que tiene dentro de la línea de producción, no solo se cumplirían con los objetivos, se rebasarían dichas metas y también habría un sentido de formalidad en mantener en optimas condiciones las tareas que se están realizando en su área de trabajo. Es necesario hacer consciente a los trabajadores de sus ejercicios diarios, porque una empresa cuando triunfa solo cuida la totalidad, pero si se produce una discontinuación que afecte al equipo de trabajo y la producción, solo se verá al responsable del puesto de trabajo, por lo tanto es necesario hacer énfasis en que cada trabajador tiene una importancia de valor infinito durante sus horas de trabajo. Ver gráfica 4.3.10.

De forma específica se realizo un análisis del desempeño laboral en la tabla 4.3.12 sobre los participantes, estos datos arrojó el siguiente resultado: 25 empleados (28.4%) mantienen un desempeño medio y 61 trabajadores (69.3%) demuestran tener un desempeño laboral alto. Dichos datos fueron obtenidos del cuestionario sobre desempeño laboral. Estos datos por si solos son aislados a la variable espiritualidad laboral, pero sí se realiza una comparación con la tabla y gráfica 4.1.8 se comprenderán porque los datos están apuntando a un desempeño ideal para el progreso de la empresa. Denton Mitroff (1999) comentan al realizar un estudio empírico, en el cual los participantes enfatizan que durante las horas laborales prefieren más las pláticas sobre espiritualidad de general ya que algunas

veces hablar de espiritualidad religiosa denota ciertos puntos que dan rigor a discutir y pueden ser poco apropiados por la diversidad de ideas.

5.2 Conclusiones.

La plataforma de los datos obtenidos durante el estudio que aquí se presenta dio paso para fundamentar las siguientes conclusiones de la investigación:

1. Al realizar el estudio sobre espiritualidad humana y desempeño, es necesario mencionar de manera específica que la *espiritualidad religiosa* en empleados arrojó una concentración del 100% en su desempeño laboral y los trabajadores con *espiritualidad subjetiva*, mostraron una incidencia hacia su desempeño laboral de 32.4% a nivel medio y 64.9% en nivel alto sobre sus tareas laborales y profesionales. Lo anterior proporciona un dato que justifica la existencia de correlación significativa entre las variables espiritualidad humana y desempeño laboral, dicho valor se sustenta en $P = \text{sig } 0.05$ menor que el valor de significancia de .05, y por regla estadística, se rechaza H_0 = hipótesis nula y se valida H_1 = hipótesis de trabajo. El valor de correlación es 29.5%, esto respalda la H_1 , la cual refiere que a mayor espiritualidad se presentara un mejor desempeño en las tareas profesionales que se realizan durante la jornada laboral.

2. La espiritualidad humana en las organizaciones debe ser altamente valorada debido al significado que poseen los trabajadores para elevar el desempeño y productividad empresarial, esto, también implica características personales como el compromiso con la institución, participar en mejoras del clima laboral y sentirse

un eslabón indispensable del grupo de trabajo. Es necesario mencionar, que la línea entre el tema investigado y religiosidad es sumamente estrecha, de este modo, los ejercicios para desarrollarse hacia los empleados deben estar dirigidos a un crecimiento interno, que profundice más en cuestiones de auto eficacia, sinergia sistémica, entendimiento interno por emociones y sentimientos. Dejando de lado características de cánones religiosos, que limitan tareas para aumentar la eficacia interna del ser humano.

3. Cabe mencionar que los diversos niveles espirituales experimentados por un trabajador, favorecen de forma significativa su desempeño laboral, esto implica características de pertenencia y seguridad profesional entre otras cuestiones como las vivencias fuera del trabajo, estas pueden ser puntos de mejora cuando se comparten de manera asertiva, manifestar ideas de acuerdo a su experiencia, con el fin de facilitar su progreso positivo como individuo; competencias aprendidas en base a vivencias personales, al igual de como las afirmo y adapto a su medio laboral; así mismo, esto otorga una mejor proyección singular y moral.

4. Introducir y desarrollar las características positivas que posee la espiritualidad del ser humano, proporcionara un resultado más significativo hacia los organismos industriales, de este modo, los elementos que se basan en el conductismo clásico se verán obsoletos debido a las nuevas tendencias que apuntan al desarrollo integral de los individuos, que están siendo presentados desde la psicología humana y cognitiva.

5. Si bien es cierto la poca relación existente entre la filosofía empresarial y las diversas situaciones experimentadas por sus trabajadores, los individuos no siempre viven de acuerdo a lo estipulado, esto, da como resultado que busquen maneras distintas para convivencia y tolerancia a las irregularidades presentadas en la organización, problemática que puede mejorar en base a sus propias creencias desarrolladas por medio de sus propios valores. En estos casos se puede recomendar, trabajo de equipo a nivel macro empresarial “inmiscuir a cada colaborador” con la finalidad de realizar grupos de ejercicio heterogéneos independiente del nivel institucional, con el objetivo de expresar sus ideas integradas al termino de la tarea, después, realizar un conglomerado unitario para explicar sus conclusiones. Logrando alcanzar de este modo, puntos significativos sobre la visión empresarial de cada trabajador y sus valores profesionales.

6. La espiritualidad laboral se puede experimentar en diversas formas, sin embargo, es necesario manifestar la integración de las técnicas contemporáneas positivas, definiéndolas como ejercicios: *características cognitivas* (creencias y pensamientos), *comportamientos* (rituales y conductas, de carácter institucional o convencional), *afectivas* (vínculo entre hombre y trascendencia) realizados por las personas para lograr el alcance de metas personales y profesionales, sin dudarlo se puede afirmar que dicha práctica proporciona gran ayuda dentro de su devenir laboral.

7. Las empresas deben mostrar mayor imparcialidad sobre como los trabajadores viven su mundo espiritual interno, ya que dichas conductas actualmente favorecen

los pensamientos positivos proporcionando mayor seguridad en lo que anhelan y realizan. Esto se puede ver materializado, mediante una planeación de interacción a nivel grupal sobre terapia espiritual, con el fin de sembrar las premisas sobre creencias y modos de trabajo para modelar nuevas conductas tangibles hacia respeto y convivencia social en base a valores naturales.

8. Análogamente al punto citado anterior, es recomendable identificar los sujetos que experimenten una vida espiritual plena, con finalidad de transmitir sus logros en base a premisas sobre creencias personales trascendentes. Esto expondrá el impacto que tiene dicho tema sobre desempeño laboral empresarial.

9. Existen diversas formas de aumentar o potencializar el desempeño laboral, mediante métodos actualizados y elevando los estándares de calidad o productividad, sin embargo, esto no ha permitido desarrollar las características humanas inmersas en los individuos para valerse de su propia motivación, en conclusión la decidía proveniente de jefes con respecto a nuevos ejercicios que permitan desarrollar los elementos humanos teniendo un valor agregado elevado a sus ideales de bien común.

10. El elemento psico-espiritual es una característica meramente humana, solo puede desarrollarse mediante ejercicios como: la introspección, meditación, congruencia entre valores y acciones, etcétera; que lleven al hombre a reflexionar sobre la realidad de sus pensamientos y conductas, entonces, las reglas sociales

o laborales podrán ser interiorizadas e incluso revaloradas para lograr la integración sana con el medio circundante.

11. A pesar del amplio significado que tiene el elemento psico-espiritual dentro de una organización se puede mencionar lo siguiente: cuando la unidad es juzgada y bajo los límites observados por sus características logra impactar de forma contundente de mayor y mejor manera a lo esperado, no se debe dejar como el único sistema de trabajo, es necesario seguir estudiándolo para continuar su mejora al igual su aplicación para la vida diaria.

5.3 Recomendaciones.

Los resultados que se analizaron durante el estudio, dan paso a presentar las siguientes recomendaciones:

1. Realizar un sondeo sobre la importancia del tema en cuestión, dirigido a directivos para saber su percepción de este, con el fin de planear un programa para instruir dichos elementos. De esta manera, se detectaran las áreas de oportunidad para desarrollar proyectos vivenciales anexos a sus objetivos empresariales.

2. Implementar herramientas de mayor agudeza en medición de ambos temas, porque algunas respuestas a nivel cuantitativo expresan resultados superficiales y poco claros. Esto quiere decir, buscar directrices de comprensión a nivel

cualitativo que complementen la interiorización implícita en los diálogos durante las entrevistas.

3. Efectuar investigaciones más profundas sobre los temas de resiliencia laboral y modos de afrontamiento ante circunstancias conflictivas, debido a la importancia que poseen al dar respuestas positivas para eventos estresantes y carece de la importancia debida.

4. Hacer entrevistas de forma privada para un mayor conocimiento del individuo y aumento del círculo de confianza, así mismo, para comprender la aplicación de la espiritualidad y el valor que tiene para el empleado.

5. Ejecutar una investigación de metodología mixta para solapar los resultados cuantitativos y cualitativos, proporcionando mayor peso a la investigación con esto se lograra una relación causal.

6. Proponer un proyecto con el objetivo de sensibilizar una población específica respecto al tema “espiritualidad en organizaciones”. Correlacionando los resultados para integrar percepciones entre departamentos o niveles jerárquicos empresariales, finalizando con integración de juicios y pensamientos. Concluyendo con datos más significativos que favorecerán una investigación de mayor agudeza y extensión pragmática.

Anexos.

Anexo 1

Test sobre Espiritualidad Laboral.

Número	Aseveración	CA	PA	PD	CD
1	Mi empresa debe permitir que los empleados expresen su espiritualidad en el trabajo	0	0	0	0
2	Los directivos deben apoyar el desarrollo de la espiritualidad en el ambiente de trabajo	0	0	0	0
3	Las personas que viven su espiritualidad tienen un mejor desempeño en el trabajo	0	0	0	0
4	Mi trabajo, refleja mis creencias y valores	0	0	0	0
5	Debe prohibirse en el área de trabajo que las personas tengan objetos, imágenes, artículos relacionados con alguna creencia religiosa	0	0	0	0
6	En mi lugar de trabajo se promueve el desarrollo de la espiritualidad de los empleados	0	0	0	0
7	Un persona que es altamente espiritual lo demuestra a través de sus acciones	0	0	0	0
8	Un alto nivel de espiritualidad es una cualidad que debe tener todo líder	0	0	0	0
9	Debe permitirse a los empelados realizar actividades para exteriorizar su espiritualidad Ej: orar, meditar, reflexionar, otras	0	0	0	0
10	Es política de mi empresa ofrecernos tiempo de trabajo para asistir a funerales de compañeros o hacer visitas a los enfermos	0	0	0	0
11	Hablar de espiritualidad humana es lo mismo que hablar de religión	0	0	0	0
12	He asistido a grupos de autoayuda	0	0	0	0
13	Las políticas de mi organización fomentan el desarrollo de la espiritualidad en el trabajo	0	0	0	0
14	Los programas de autoayuda a los empleados deben considerar la dimensión espiritual del individuo	0	0	0	0
15	El/la supervisor/a debe permitir que se hable del tema de espiritualidad en el trabajo	0	0	0	0
16	He leído la biblia en mi lugar de trabajo	0	0	0	0
17	Realizo un acompañamiento espiritual por una persona capacitada	0	0	0	0

Anexo 2

Test sobre desempeño laboral.

Número	Aseveración	CA	PA	PD	CD
1	Me siento en optimas condiciones de dar un excelente rendimiento durante mis horas de trabajo	0	0	0	0
2	Soy eficiente en mis horas de trabajo	0	0	0	0
3	Estoy satisfecho con las facilidades que me da mi trabajo de hacer las actividades en las que estoy capacitado	0	0	0	0
4	Mi área laboral me facilita una práctica segura de desempeño laboral	0	0	0	0
5	Estoy satisfecho de la capacitación que me ha proporcionado la empresa en la que estoy laborando	0	0	0	0
6	Estoy a gusto de mi relación laboral con mi(s) jefe(s)	0	0	0	0
7	La auto-supervisión que dedico a mi trabajo es satisfactoria	0	0	0	0
8	Estoy satisfecho del grado de participación en toma de decisiones en mi puesto de trabajo	0	0	0	0
9	Las herramientas que poseo son adecuadas para realizar mis tareas profesionales	0	0	0	0
10	El tiempo que destino a cada tarea de mi trabajo es optimo para alcanzar el éxito profesional	0	0	0	0
11	Estoy satisfecho de la relación laboral con mis compañeros	0	0	0	0
12	La capacitación profesional me ayuda a ser un mejor capital humano	0	0	0	0
13	El trabajo en equipo potencializa un mejor alcance de las metas de la organización	0	0	0	0
14	Confío en las decisiones de mis superiores	0	0	0	0
15	Superar los objetivos de productividad me hace sentir que he tenido un buen desempeño laboral	0	0	0	0
16	Guardo el orden entre mis compañeros durante el trabajo	0	0	0	0
17	Me muestro comprensible cuando hay problemas en el trabajo	0	0	0	0
18	Estoy consciente del significado de mi puesto de trabajo	0	0	0	0

Referencias bibliográficas.

Apéndices.

- Díaz, G., R. (1994a). *Psicología del mexicano*. (6ta Ed.) México, México: Trillas.
- Díaz, G., R. (2003b). *Bajo las garras de la cultura. Psicología del Mexicano 2*. México: Trillas.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. México, México. McGraw-Hill.
- Robbins, S., P. (2004). *Comportamiento organizacional*. (10a Ed.) México: Pearson.
- Robles, E. (2010). *Implicaciones de la espiritualidad en administración de empresas*, 7-15. Obtenido en Abril 12, 2011, de <http://cicia.uprrp.edu/pii/Elizabeth%20RoblesEspiritualidad.pdf>
- Santiago, José Armando. (2007). Estudio exploratorio sobre el tema de la espiritualidad en el ambiente laboral. *Anales de la Psicología*, 139.144. Obtenido en Mayo 04, 2011, de <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/html/167/16723117/16723117.html>
- Queipo, B. y Useche, M. Cristina. (2002, Septiembre). *El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio la victoria*, 488-491. Obtenido en Abril 24, 2011, de <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/291/29116119.pdf>
- Integral spirituality (2007, Octubre). *La Práctica Vital Integral*, [en línea]. Barcelona, España: Wilber, K. Recuperado en Abril 25, 2011, de http://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=Thx_kbEV9kC&oi=fnd&pg=PA9&dq=espiritualidad+laboral&ots=2tNmYbpH2C&sig=bOnrfBCrIAPYJDCJarxUFo5bolg#v=onepage&q&f=false
- Cambio y vida laboral: guía para navegarlos (2009,). Dos actitudes existenciales, [en línea]. Naucalpan, México: Mejías, C. Recuperado en Mayo 30, 2011, de <http://books.google.com.mx/books?hl=es&lr=&id=Ey8kER-YNlkC&oi=fnd&pg=PA43&dq=espiritualidad+laboral&ots=f0TFF1Udjd&sig=fHOox8i709DTC1JolQvvhQiDd4Y#v=onepage&q&f=false>
- Rivera, L. Armando. y López L., María M. (2007, Enero-Febrero). Medidas de afrontamiento religioso y espiritual en adultos mayores mexicanos, 29-41. Obtenido en Marzo 13, 2011, de <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=58230106>
- Winterkorn D., Luciana. y Oliviera C. María de la Graca. (2008, Marzo, Abril). La espiritualidad en el cuidado de si para profesionales de enfermería en terapia intensiva, [en línea], s/n. Recuperado en Agosto 03 de 2011 de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v16n2/es_07.pdf
- Trabajo creativo y desarrollo personal. (2003). El trabajo como materia de sanificación, [en línea]. Navarrapanpona, Pamplona: Colom, E. Recuperado en Mayo 08 de 201, de http://www.eticaepolitica.net/eticapolitica/ec_trabajo%5Bes%5D.pdf
- Barrios, Sara. y Paravic, Tatiana. (2006, Febrero). Promoción de la salud y un entorno laboral saludable. [en línea], N.14 Recuperado en Marzo 06 de 2011, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692006000100019&lng=es&nrm=iso

- Quintana L., María Berta. (S/f). Responsabilidad social en la empresa [en línea]. Recuperado en Mayo 22, 2011, de <http://www.fcca.umich.mx/publicaciones/r-vision-4-2.pdf>
- Bartra, R. (2006). *Anatomía del mexicano*. México D.F.: Bolsillo.
- Cárdenas, V., y Casimiro, Z. (2008). *Sociología del Mexicano*. Universidad de Texas, Estados Unidos de Norte América: Trillas.
- Strauss, C., Lévi. (2009). *Las estructuras fundamentales del parentesco*. Barcelona España: Paidós.
- Rodríguez E., Mauro, y Ramírez, Patricia. (2004). *Psicología del Mexicano en el trabajo*. (2da Ed.). Universidad de Texas, Estados Unidos de Norte América: McGraw-Hill.
- Michael G. Aamodt. (2010). *Psicología industrial: un enfoque aplicado*. Radford University: 6ta Ed.
- Luthans, F. (2008). *Comportamiento organizacional*. Cornell University: McGraw-Hill-Irwen, Ed. 11 Ed, Ilustrada.
- Ubierna, A. (2011). *La efectividad de la espiritualidad*. [Edición especial]. Obtenido en Septiembre 22 de 2011, de <http://andresubierna.com/2011/la-efectividad-de-la-espiritualidad/#axzz1diNo79wk>
- Fredrickson, B. (2001). *The role of positive emotion in positive psychology: The broaden and build theory of positive emotion*. American Psychologist.
- Individual Differences and Workplace Spirituality: The homogenization of the corporate culture (2008) [en línea]. East Tennessee State University. Obtenido en Septiembre 27 de 2011, de <http://www.aabri.com/manuscripts/08060.pdf>
- Rodríguez, D. (2002). *Gestión Organizacional: Elementos para su estudio*. Ediciones Universidad Católica de Chile. Segunda Edición.
- Pedraja-Rejas, J., Rodríguez-Ponce, L., Rodríguez-Ponce, E. (2009). *La influencia de la gestión del conocimiento sobre la eficacia organizacional: Un estudio en instituciones públicas y empresas privadas*. Revista Facultad de Ingeniería Universidad de Antioquia, Núm. 47. De [en línea] [Redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/430/43004720.pdf](http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/430/43004720.pdf)
- Milliman, J., Czapleioski, A.J., Ferguson, J. (2003). *Workplace Spirituality and Employee Work attitude*. Journal of Organizational Change Management 16.
- Taylor, C. R. (2003). *The tides of talent: Training and Development* 57. No. 47.
- Ronen, S., Shenkar, O. (1985). *Clustering Countries on Attitudinal Dimensions: A review and Synthesis*. Academy of Management Review.
- Gallagher, R. S. (2003). *The soul of an Organization*. Chicago: Dearborn.
- Blanco, A. (2010). Las aportaciones de la sociología española a la responsabilidad social empresarial. Universidad de Oviedo España. Recuperado 14 de Mayo, 2012 de <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/345/352>
- Omar, A., Florencia, U. A. (2010). El impacto de la cultura nacional sobre cultura organizacional. Universitas Psychologica. Pontificia Universidad Javeriana Colombia. 80-

82. Obtenido en Enero 20, 2012, de
<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/647/64712156007.pdf>

- Elizade, R., Mollo, M., Flores, J. (2010). *Psicología Organizacional: Aplicada en la vida profesional*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Revista IIPSI. Facultad de Psicología. Obtenido en línea:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/BVRevistas/Investigacion_Psicologia/v13_n2/pdf/a16v13n2.pdf
- Ivancevich, J., Konopaske, R., Matteson, M. (2006). *Comportamiento Organizacional*. Editorial: McGraw-Hil. México D.F.
- Ojeda, A., Hernández, J., C. (2011). Las competencias laborales: una construcción recíproca entre lo individual y lo grupal. Universidad Iberoamericana, México. Obtenido en línea: <http://www.cneip.org/documentos/11.pdf>
- Ruiz, J., Martínez, S. (2007). La Tecnología y la innovación como base de creatividad en las empresas culturales. Universidad de Cádiz. Obtenido en Enero 27, 2012, de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3185165>
- Rentscheler, R. (2003). Culture and Entrepreneurship, *The journal of Arts Management, Law and Society*.
- Carr, A. (2007). *Psicología positiva: ciencia de la felicidad*. Barcelona, España. Paidós Ed.