

LA ESPIRITUALIDAD EN EL TRABAJO DESDE LA PERSPECTIVA DEL MODELO DE SALUD MENTAL POSITIVA OCUPACIONAL, COMO ESTRATEGIA DE AFRONTAMIENTO ANTE EL COVID EN DOCENTES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

José Luis Razo Guevara*, Teresita Esmeralda Mora González** y Julio César Vázquez Colunga***

*Profesor-investigador de la Escuela Normal Superior de Jalisco (ENSJ). luis.guevara@enesj.edu

**Profesora-investigadora de la Escuela Normal Superior de Jalisco (ENSJ). teresita.mora@ensj.edu.mx

***Profesor Investigador de la Universidad de Guadalajara y de la Escuela Normal Superior de Jalisco (ENSJ). julio.vazquez@academicos.udg.mx

Recibido: 7 de mayo 2021.

Aceptado: 10 de diciembre 2021.

Resumen

La espiritualidad en el trabajo desde la Salud Mental Positiva Ocupacional, aborda desde un perfil positivo, aspectos como bienestar, felicidad y fortalezas que buscan dar sentido y trascendencia al quehacer docente frente a estos momentos de incertidumbre laboral y social. El presente estudio aborda elementos cuantitativos y cualitativos de la Salud Mental Positiva

Ocupacional propuesta por Vázquez-Colunga (2017), específicamente en el área de la espiritualidad en el trabajo. Los resultados muestran el nivel de salud mental positiva ocupacional que presentan los docentes de una institución formadora de docentes previo al inicio de la contingencia sanitaria y aquellos elementos cualitativos que permitieron a los docentes realizar estrategias de afrontamiento y mantener una postura positiva a pesar de la incertidumbre y modificaciones con las que las autoridades educativas buscaron dar seguimiento a las actividades escolares.

Palabras clave: Covid-19, Espiritualidad en el trabajo, SMPO, Salud en el trabajo.

Abstract

Spirituality at work from Occupational Positive Mental Health addresses, from a positive profile, aspects such as well-being, happiness and strengths that seek to give meaning and significance to the teaching task in the face of these moments of labor and social uncertainty. This study addresses quantitative and qualitative elements of Occupational Positive Mental Health proposed by Vázquez-Colunga (2017), specifically in the area of spirituality at work. The results show the level of positive occupational mental health presented by the teachers of a teacher training institution prior to the start of the health contingency and those qualitative elements that allowed the teachers to carry out coping strategies and maintain a positive posture despite the uncertainty. and modifications with which the educational authorities sought to follow up on school activities.

Keywords: Covid-19, Spirituality at work, SMPO, Health at work.

El presente período de confinamiento, nos ha confrontado con una “nueva realidad” que destruye paradigmas, y vienen poner en juego nuestras “zonas de confort”. Nuestras necesidades y requerimientos tanto en lo individual como en lo colectivo también se han modificado y los enfoques con las que desarrollamos nuestras actividades cotidianas no han sido la excepción. El empleo, como parte importante del desarrollo del individuo, no ha quedado exento de dichos cambios. Ante esta crisis, en el trabajo, y en básicamente todas las actividades cotidianas que se vienen desarrollando, la espiritualidad en el trabajo

ha retomado su interés como una herramienta, y como una forma de interaccionar con el trabajador. Si bien es cierto que el tema no es reciente, el enfoque con el que se ha trabajado el mismo sí lo es.

La revisión literaria nos permite identificar distintas definiciones del concepto “Espiritualidad en el trabajo”, según se precise el enfoque. Si bien existe una relación íntima entre la espiritualidad de forma individual, la espiritualidad “per se” y la religión, es importante señalar que para este ejercicio es primordial mantener la intención de no mezclar el concepto de la espiritualidad con alguna definición de tipo religioso, aun cuando el origen de la palabra pareciera estar en la misma.

Las primeras investigaciones, orientan la espiritualidad como una relación con Dios o algún dogma de tipo superior. Esta asociación entre la espiritualidad y la entidad superior suele ser benéfica, pues provee un significado, propósito y misión de vida (Hodge, 2001) a quienes buscan el desarrollo de la espiritualidad. Al ser algo tan inherente al “ser” como individuo, el desarrollo de la espiritualidad afecta al mismo tiempo áreas donde el propio sujeto se desarrolla, esto es, afecta las facetas en las que el propio ser, como ser integral, se encuentra vinculado como lo son la familia, el trabajo, los pasatiempos, los amigos, los proyectos, entre otros.

Podríamos aventurarnos entonces a definir que, como lo señala Edelberg en 2006, la espiritualidad es una *manera particular de visualizar a los seres humanos en toda su riqueza, las relaciones de los seres humanos para alcanzar trascendencia, las relaciones entre seres humanos y la manera de alcanzar crecimiento personal* (Edelberg, 2006), al ser esta una manera de desarrollarse y trascender, como un componente fenomenológico esencial del ser humano esta afecta al mismo tiempo el funcionamiento de las organizaciones (Arias Gallegos W. , 2013), íntimamente relacionada al concepto de bienestar (Noor & Arif, 2011).

La espiritualidad en el trabajo, podríamos también definirla como un marco de valores organizacionales (Jurkiewicz & Giacalone, 2004), que promueven sensaciones individuales de trascendencia y satisfacción que se proyectan al grupo y a la organización (Noor & Arif, 2011) evidenciados en una cultura, que guían la vida y las prácticas en el trabajo. (Edelberg, 2006), pero sobre todo que aportan al trabajador el reconocimiento por sobre todas las cosas, que los empleados poseen una vida interior que alimenta y es a la vez alimentada por un trabajo pleno de sentido en un contexto de comunidad (Edelberg, 2006), que promueven una experiencia de trascendencia en el empleado a tra-

vés de los procesos de trabajo, facilitando su sentido de conexión con otros de una manera que provee sentimientos de regocijo y totalidad (Jurkiewicz & Giacalone, 2004).

La espiritualidad en el trabajo en su forma autónoma “está íntimamente relacionada vinculada al concepto de bienestar que incide poderosamente en la percepción subjetiva de la salud” (Sperry, Hoffman, Cox & Ervin, 2007) (Ureña Bonilla, Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional, 2014) “es ampliamente inclusiva” (Mitroff, 2003) “brinda energía para la acción” (Edelberg, 2006), “mejoran el clima laboral” (Marques, Dhiman & King, 2005) y “constituye la fortaleza central en el desempeño, el proceso de ayuda y la mediación de conflictos, y brindando a los individuos la capacidad de relacionarse y comunicarse” (Ashmos & Duchon, 2000) (Robles, 2011).

La espiritualidad en el trabajo proporciona un encuentro en lo individual que puede impactar directamente en el desempeño laboral y aporta al empleado sentido de responsabilidad por el trabajo que realiza, así como empatía hacia los demás, creando así una cultura de trabajo y trascendencia en la ejecución del mismo; produciendo, por ende, “sentimientos de plenitud y alegría, así como sentimientos y pensamientos altamente refinados en los empleados” (Marques, Dhiman & King, 2007).

Estudios significativos sobre espiritualidad en el trabajo

Mitroff y Denton (1999) realizaron un estudio con el propósito de explorar las percepciones de un grupo de empleados hacia el tema de la espiritualidad en el trabajo. Administraron un cuestionario y una entrevista a un total de 202 empleados de diversas organizaciones para auscultar el significado de la religión y la espiritualidad en sus vidas, si perciben alguna diferencia entre estos conceptos, su opinión referente a la discusión del tema de la espiritualidad en el ambiente laboral, entre otros aspectos. Entre sus hallazgos destacan estos autores los siete aspectos que los participantes indican le dan mayor propósito y significado a sus trabajos: lograr desarrollar el máximo de su potencial personal; sentirse asociados a una buena organización; tener trabajos interesantes; ganar dinero; tener buenos compañeros de trabajo; que

sus trabajos redunden en un beneficio para las generaciones futuras y; servir a la comunidad inmediata. Un hallazgo significativo fue que todos los participantes fueron capaces de ofrecer una definición del concepto espiritualidad espontáneamente y que en la mayoría de los casos resultaron ser similares. De hecho, los participantes diferenciaron el concepto de espiritualidad con el de religión, otorgándole una cualidad individual e intensamente personal al primero, mientras que la religión fue conceptualizada como ritualista, organizada y comunal.

Salud mental positiva ocupacional

Durante décadas, la salud de la clase trabajadora se ha abordado desde un perfil negativo, esto es, analizando como es que el trabajo afecta la salud y el desempeño, tanto en lo individual como en lo colectivo, resaltando los indicadores de enfermedad y centrandose en intervenciones remediales y preventivas (Vázquez Colunga, 2017). No obstante, existen estudios que afirman que “las personas más felices y satisfechas sufren menos molestias somáticas, tienen mejores apreciaciones personales, mejor dominio del entorno y poseen mejores habilidades sociales para vincularse con las demás personas y crear comunidad” (Ureña Bonilla, Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional, 2014).

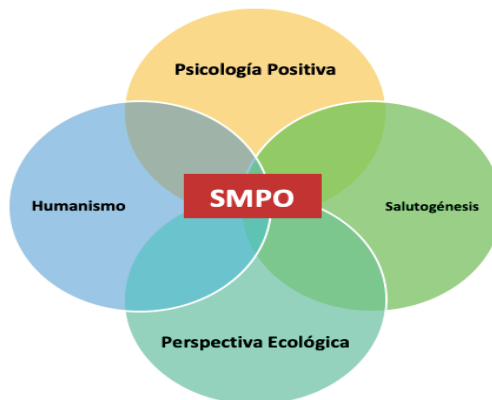


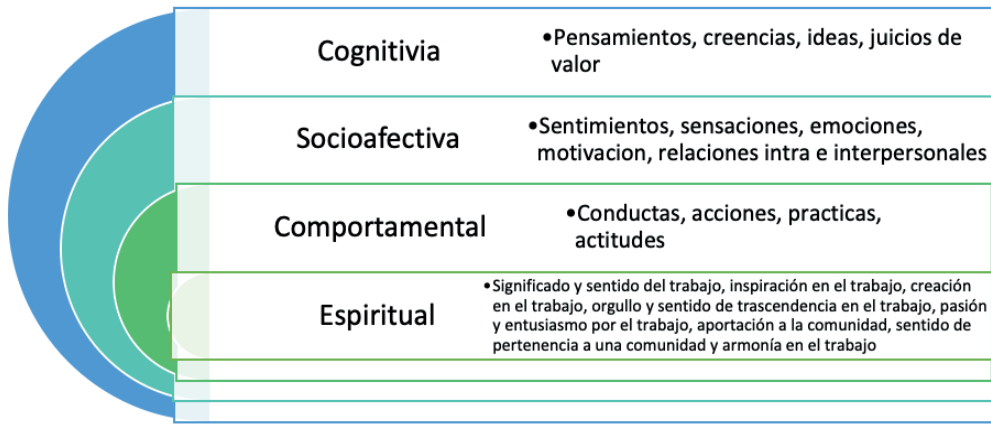
Figura 1.- Marco teórico para el modelo de salud mental positiva ocupacional (Vázquez Colunga, 2017).

Este último enfoque que prioriza la relación del trabajo-individuo desde un perfil positivo, es compatible con el modelo teórico que aborda la Salud Mental Positiva Ocupacional, el cual, propone un modelo teórico para el abordaje de la salud mental positiva ocupacional basada en la psicología positiva, la psicología ecológica, la salutogénesis y el humanismo (Vázquez Colunga, 2017).

La Salud Mental Positiva Ocupacional, parte desde la psicología positiva, ya que aborda aspectos como el bienestar psicológico, la felicidad, así como las fortalezas y virtudes humanas, toma en cuenta aportaciones del humanismo como lo es el desarrollo de capacidades y potencialidades humanas, pero a su vez se basa en las contribuciones de la salutogénesis para la generación de círculos virtuosos de creación e incremento de la salud. Por último, se toma en cuenta el enfoque ambiental como base para promover la salud mental en distintos contextos como es el ámbito ocupacional (Vázquez Colunga, 2017).

El modelo teórico de la Salud Mental Positiva Ocupacional, propone cuatro dimensiones:

- *Cognitiva*. Se refiere a la forma como son percibidos los estímulos en el ámbito ocupacional, es decir, al conjunto de información, creencias y opiniones que el sujeto posee sobre el trabajo y sus condiciones bajo las cuales se realiza el mismo.
- *Socioafectiva*. Define como el conjunto de emociones, sentimientos y actitudes ante los estímulos percibidos en el ambiente de trabajo, que permiten al sujeto relacionarse intra e interpersonalmente
- *Comportamental*. Hace referencia a las tendencias, disposiciones o intenciones conductuales ante los estímulos percibidos en el ambiente ocupacional.
- *Espiritual*. se refiere a la capacidad del sujeto en comprender el sentido y significado del trabajo, así como a los aspectos del mismo que le permitan tener un sentido de trascendencia a través de su labor.



Cuadro 1.- Definición operativa de las dimensiones que integran la salud mental positiva ocupacional (Vázquez Colunga, 2017).

El presente documento, realiza el abordaje de esta última dimensión, la espiritualidad en el trabajo desde la propuesta del modelo de Salud Mental Positiva Ocupacional, realizando una revisión sistémica de aquellas investigaciones que aborden la Espiritualidad en el Trabajo y su definición operativa:

- Significado y sentido del trabajo
- Inspiración en el trabajo
- Creación en el trabajo
- Orgullo y sentido de trascendencia a través del trabajo
- Pasión y entusiasmo por el trabajo
- Aportación a la comunidad
- Sentido de pertenencia a una comunidad
- Armonía en el trabajo

Material y métodos

La investigación tuvo un enfoque híbrido con predominancia cuantitativa-cualitativa, lo que implica que el proceso de recolección, análisis y vinculación de datos cuantitativos y cualitativos estén presentes en un mismo estudio aun cuando estos se desarrollen en fases diferentes. El desarrollo fue en dos etapas, considerando la correlación y análisis de datos cuantitativos en la primera etapa, así como la descripción de

creencias y percepciones que corresponden a la segunda etapa o cualitativa. La finalidad de elegir este método, es lograr una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno de la espiritualidad en el trabajo y la salud mental positiva ocupacional en docentes de educación superior.

Para esta investigación se utilizó un modelo explicativo de ejecución secuencial, donde en una primera etapa se recolectan y analizan datos cuantitativos, y en una segunda fase se recaban y analizan datos del método cualitativo. *“Secuenciales (exploratorio, explicativo, transformativos) Explicar resultados (profundizar): llevar a cabo una encuesta (CUAN) y efectuar comparaciones entre grupos de la muestra; más adelante, conducir entrevistas para explorar las razones de las diferencias o no diferencias encontradas entre éstos”* (Sampieri, 2018).

Análisis y discusión de resultados

Considerando los criterios de inclusión y exclusión antes mencionados, debemos estimar que del universo total de docentes (82 docentes pertenecientes a esta institución), solo se consideraron 71 docentes, mismos que sus encuestas cubren con los criterios antes mencionados.

Datos socio laborales

En la Descripción socio-laboral de la población en estudio, podemos encontrar las características generales de la población con respecto a sus datos tanto sociodemográficos como laborales. De las 71 encuestas realizadas a los docentes, se encontró una población de 32 hombres por 39 mujeres. Al mismo tiempo, encontramos que la formación inicial de los docentes que laboran en esta institución, no corresponde en su mayoría con un currículum de formación docente o normalista, dicho de otra forma, cerca del 70% de los docentes de la institución son licenciados en una carrera que no corresponde a la actividad laboral que desarrollan. La afirmación anterior, podría justificarse desde la perspectiva que la docencia, como carrera con estándares profesionalizantes es relativamente nueva, es decir, si bien los docentes y maestros han existido desde que el conocimiento pudo ser compartido a los otros, en los últimos 40 años la docencia ha modificado el paradigma de su formación, dejando de ser una profesión de servicio social, una actividad que significaba más un

apostolado, para entonces comenzar a introducir en su formación teorías y estándares que le han permitido seguir su proceso de profesionalización. Por último, la siguiente tabla nos aporta los datos de edad, la cual es en promedio 46 años con una desviación típica de 10.44.

Datos Socio-laborales							
Hombres	32	Formación Inicial		Tipo de nombramiento		Grado Académico	
		Normalista	22	Aso- ciado	42	Licenciatura	17
Mujeres	39	No Normalista	49	Titular	29	Maestría	40
						Doctorado	14
Horas dedicadas al trabajo por semana				Antigüedad		Edad	
28 ± 13.9				>10	20	46 ± 10.44	
Moda	48	Tiempo completo		11-20	30		
Edad				21-30	18		
				<30	3		

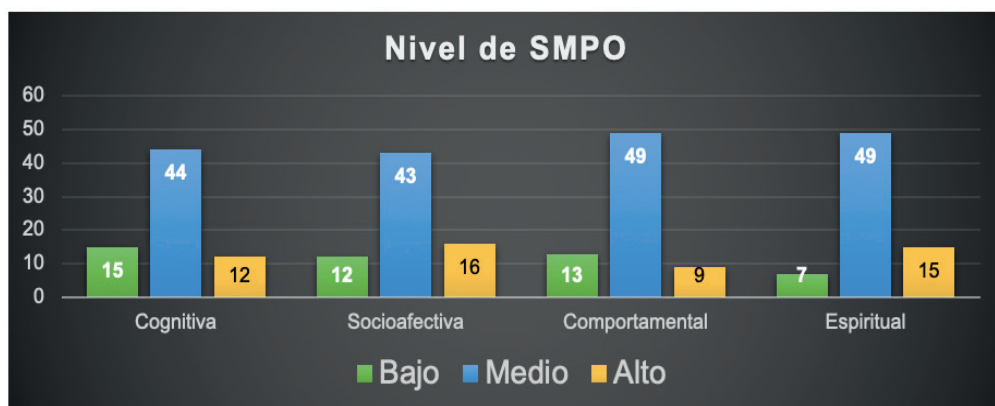
En el presente estudio, podemos observar que los docentes entrevistados, mantienen características sociodemográficas atípicas para una institución de educación superior, es decir, la institución cuenta con una plantilla de docentes relativamente joven, la cual mantiene una edad promedio de 46 años con una desviación estándar de 10.44. El dato es atípico y cobra mayor relevancia, cuando consideramos que aproximadamente el 70% de los docentes entrevistados que se encuentra en este rango de edad, mantienen una antigüedad mayor a los 10 años de servicio, dicho de otra forma, el personal docente que se desempeña en esta institución cuenta con la suficiente experiencia y juventud para desarrollar sus actividades docentes. Contar con una plantilla de docentes jóvenes, supone la posibilidad de disponer de un ambiente de trabajo más dinámico, adaptable, y relativamente más saludable.

Salud mental positiva ocupacional

Con la aplicación del cuestionario SMPO-40 a los docentes, se cuenta con los elementos para poder categorizar a la población de estudio según las dimensiones de la SMPO (Cognitiva, socioafectiva, compor-

tamental y espiritualidad) y el grado o nivel en que se encuentran los docentes (Nivel bajo, medio y alto). Según las dimensiones propuestas por Vázquez-Colunga (2017), podemos observar una constante en prácticamente todas las categorías, por ejemplo, en el caso de las cuatro dimensiones descritas, la mayoría de los encuestados se encuentra en un nivel medio, sin embargo, los datos presentan cambios considerables en los rubros “socioafectivo y espiritualidad en el trabajo”.

En ambas categorías, podemos observar que el porcentaje de docentes que se encuentran en un nivel alto es mayor que aquellos que se encuentra en un bajo, manteniendo una relación de 2 a 1 en el caso de la espiritualidad en el trabajo.



Niveles de salud mental positiva ocupacional, según las dimensiones propuestas por Vázquez Colunga.

Para la categoría cognitiva, podemos encontrar que 44 de los docentes encuestados se encuentran en el nivel medio, 14 de ellos se encuentra en un nivel bajo y 12 se encuentra en un nivel alto. Este dato es discordante a lo encontrado en estudios similares con docentes, donde la categoría cognitiva, suele ser en su mayoría alta. La categoría socioafectiva, se mantiene constante con los docentes que permanecen en un nivel medio con 43 docentes; sin embargo, para esta categoría se revierte la tendencia a la baja con 12 docentes que se encuentra en un nivel bajo y aumenta 16 docentes que están considerados en un nivel alto. Para la categoría comportamental nos encontramos una vez más con la constante de 49 docentes en el nivel medio, no obstante, en esta categoría se vuelve a presentar un incremento de los docentes

que se encuentran en la categoría baja y la disminución de los docentes que se encuentran en una categoría alta con 13 docentes y nueve docentes respectivamente. En el caso de la espiritualidad del trabajo la constante se mantiene con 49 docentes que se encuentra en una categoría media, sin embargo, para esta categoría ya podemos evidenciar una relación de dos a uno con respecto a los docentes que se encuentran en una espiritualidad alta con su relación en con aquellos que se encuentran en una espiritualidad baja, siendo 15 docentes los que se encuentran en la espiritualidad alta y siete en espiritualidad baja.

Formación inicial	Alto	Bajo	Medio	Total
No Normalista	7.04% (5)	4.22% (3)	57.74% (41)	69.01% (49)
Normalista	14.08% (10)	5.63% (4)	11.26% (8)	30.99% (22)
Totales	21.12% (15)	9.86% (7)	69.01% (49)	100.00% (71)

Nivel de espiritualidad en el trabajo según la SMPO en relación con la Formación inicial del docente.

El nivel de espiritualidad en el trabajo según la SMPO en relación con la formación inicial del docente, aquellos docentes que tienen una formación inicial orientada hacia la docencia cuentan con mayor grado de espiritualidad en el trabajo, tal como lo señala en la tabla 10. Aproximadamente la mitad de los docentes se encuentran con una espiritualidad alta con 10 docentes categorizados en este nivel por 8 docentes que se encuentran en una espiritualidad media y 4 docentes que se encuentran en una espiritualidad baja.

El aumento del nivel de salud mental positiva ocupacional y su relación con el nivel académico que ha desarrollado en docente, guarda importancia desde dos sentidos, primeramente, con la finalidad de que los servicios docentes poco a poco vayan alcanzando los desarrollos académicos y la profesionalización en sí misma, por otro lado, la importancia de desarrollar un posgrado como la generación de nuevo conocimiento. De esta manera, los altos niveles de elemental positiva ocupacional y en particular de la espiritualidad del trabajo a un mayor grado académico, son compatibles con la idea inicial de que a mayor conocimiento mayor responsabilidad individual.

Espiritualidad en el trabajo en docentes de educación superior de una escuela formadora de docentes.

Con respecto a la dimensión de la espiritualidad en el trabajo, es importante señalar que la gran mayoría de los docentes, cuenta con elementos vocacionales generados a partir de la experiencia que les provee haber sido partícipes de algún nivel educativo en general, es decir, la docencia es quizás la única profesión para la cual todos quienes la ejercen, ya tuvieron un acercamiento a ella desde su perfil como estudiantes. Además, la profesión docente, como esencia de su actividad principal, mantiene el privilegio de intervenir en el futuro de aquellos a quienes forma, reconceptualizando modelos de cambio que surgen de la propia interdependencia positiva (Covey, 1989), considerando elementos dentro de lo que podemos definir como “currículum oculto”, que son elementos que se desarrolla en el proceso de enseñanza aprendizaje, de forma paralela a la currícula académica y que son inherentes a forma de ser, al conjunto de normas, costumbres, creencias, lenguajes y símbolos que se manifiestan en la estructura y el funcionamiento de una institución y sus docentes (Acevedo Huerta, 2010).

Espiritualidad del trabajo desde la salud mental positiva ocupacional como una estrategia de afrontamiento ante la contingencia sanitaria por Covid-19.

Ser docente, y tener una formación normalista, pareciera intervenir en el aumento de la salud mental positiva ocupacional en general y, por supuesto, en el indicador de la espiritualidad en el trabajo. La actividad docente requiere de vocación, de valores de asistencia a los demás y de preparación profesional individual, así como de elementos de comprensión y entendimiento que equilibran su función, exigiendo una entrega que suele ir más allá de los límites de un horario laboral. Cuando hablamos de vocación, se suele entender cómo el proceso de elección de la formación académica y laboral que se elige con base en elementos como afinidades y en las competencias y capacidades, así como los objetivos esenciales de esa profesión. Al mismo tiempo, existen elementos que pueden ser compensatorios a los vocacionales, específicamente pudiéramos hablar de la experiencia.

Durante el presente período de contingencia, las escuelas de cualquier nivel educativo se vieron en la necesidad de realizar adaptaciones curriculares y en sus metodologías para desarrollar la dinámica académica. Este último elemento, es de gran importancia considerando la naturaleza propia de la docencia, en la cual la relación entre los docentes y los estudiantes llegar a trascender más allá del aula, generalmente por el nivel de socialización que implica el ejercicio profesional docente. Este factor resultó ser un elemento positivo y preponderante al momento de afrontar las adaptaciones necesarias frente a este proceso de contingencia.

Docentes con formación normalista y con un nivel de espiritualidad alto, percibieron este proceso como una dinámica de adaptación positiva, que impactaba en la forma en la que se desarrolla el docente durante su vida académica. Incluso hay quienes afirmaron, que este cambio de paradigma de la educación presencial a la educación virtual, ofrecía elementos positivos que no se habían adquirido durante su formación académica pero que eran necesarios para el desarrollo dentro de esta “nueva normalidad”.

La experiencia de trascender y de realizar conexiones positivas con otros individuos, en este caso los estudiantes, padres de familia y compañeros de la propia institución educativa, promovían sensaciones individuales de satisfacción y trascendencia, disminuía los elementos de estrés y permitía fortalecer el desarrollo de una vida escolar más sana.

Los docentes con un nivel de espiritualidad en el trabajo desde la teoría de la salud mental positiva ocupacional, han buscado propiciar un ambiente de trabajo adecuado, realizando adaptaciones curriculares que permitan al estudiante sentirse conforme con el entorno educativo al cual se enfrenta durante la educación virtual. Hasta cierto punto, los docentes han señalado sentirse responsables de la formación de estos estudiantes durante el proceso de pandemia, justificando que “los adolescentes son los menos culpables” y buscando que el nivel de apego se mantenga a una pesar de la educación virtual.

Conclusiones

Una vez concluidas las etapas de la investigación, es importante considerar que las conclusiones aquí vertidas representan los resultados

encontrados en ambas etapas. En general los docentes formadores de docentes de la institución de educación superior en estudio mantienen un nivel de espiritualidad medio y alto, superior al 70% unificando ambas categorías. Los niveles de SMPO son consistentes con otros estudios realizados en población docente.

Se encontró relación entre las características vocacionales y el nivel de SMPO. La antigüedad y el grado académico muestran datos como para afirmar que son factor para la determinación de la SMPO.

En general, el personal docente que participó en las encuestas mantuvo valores altos y medios, tanto en la salud mental positiva ocupacional como en espiritualidad en el trabajo, vista bajo los dos modelos teóricos, la salud mental positiva ocupacional propuesta por Vázquez-Colunga y la propuesta por Ashmos & Duchon.

Los datos son coincidentes con hallazgos encontrados en investigaciones desarrolladas en poblaciones similares, las cuales expresan que “el porcentaje alto de la dimensión cognitiva y espiritual, puede deberse a la auto capacitación y al significado que tiene la profesión de docente para los investigados” (Colunga, Moreno & Rodríguez, 2017); en otro estudio desarrollado en la Universidad Católica San Pablo, en Perú, muestran que los niveles de Espiritualidad en el ambiente de trabajo, el 72,9% de profesores tiene niveles altos de Espiritualidad en su vida, el 87,5% se ubica en un nivel alto de Espiritualidad en el trabajo, mientras que el porcentaje de profesores que tiene un nivel alto de Espiritualidad global es de 83,3% (Arias Gallegos A., 2013); de igual manera, otro estudio desarrollado en 2014 en la Universidad Nacional de Costa Rica, refleja que existen correlaciones positivas y significativas entre los factores de los constructos valoración subjetiva de la salud y espiritualidad en el trabajo. De manera que altos puntajes en la valoración de la salud se asocian con altos puntajes en espiritualidad (Ureña Bonilla, Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional, 2014).

Referencias

Acevedo Huerta, E. (2010). *El currículo oculto en las enseñanzas formales. Aspectos menos visibles a tener en cuenta para una educación no sexista*. Temas para la educación.

- Alonso Martín, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*.
- Argandoña, A. (2015). *Un marco para el análisis de la espiritualidad en el trabajo*. IESE Business School.
- Arias Gallegos, A. (2013). Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador. *Revista de Investigación (Arequipa)*.
- Ashmos, D. & Duchon, D. (2000). Spirituality at work. *Journal of Management Inquiry*, 134-146.
- Colunga, J. V., Moreno, M. P. & Rodríguez, C. C. (2017). Nivel de Salud Mental Positiva Ocupacional en Profesores Universitarios. *Revista Educ@rnos*, 135-148.
- Covey, S. (1989). *The seven habits of highly effective people*.
- Edelberg, G. (2006). La espiritualidad y la religión en el trabajo. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 135-140.
- Hodge, D. (2001). Spirituality assessment: A review of major qualitative. *Social Work*, 203-214.
- Jurkiewicz, C. & Giacalone, R. (2004). Values framework for measuring the. *Journal of Business Ethics*, 129-142.
- Marques, J., Dhiman, S. & King, R. (2005). Spirituality in the Workplace: Developing an Integral Model and a Comprehensive Definition. *Journal of American Academy of Business*, Cambridge, 81-91.
- Marques, J., Dhiman, S. & King, R. (2007). *Spirituality in the workplace*. Personhood Press.
- Mitroff, I. (2003). Do not promote religion under the guise of spirituality. *Organization*, 375-382.
- Noor, S. & Arif, S. (2011). Achievement Job Satisfaction VIA Workplace Spirituality: Pakistani. *European Journal of Social Sciences*, 507-515.
- Pérez Santiago, J. A. (2007). Estudio exploratorio sobre el tema de la espiritualidad en el ambiente laboral. *Anales de Psicología*, 137-146.
- Robles, E. (2011). Implicaciones de la espiritualidad en la administración de empresas. *Inter Metro Business Journal*, 29.
- Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill.
- Sperry, L., Hoffman, L., Cox, R. & Ervin, B. (2007). Spirituality in Achievement Physical and Psychological Health and Well-Being: Theory,

- Research and Low Cost Interventions. En L. L'Abate (Ed.), *Low-Coast Approaches to Promote Physical*, 435-452.
- Ureña Bonilla, P. (2014). Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo de la Universidad Nacional. *Revista Electrónica Educare*, 155-175.
- Vázquez Colunga, J. (2017). Salud Mental Positiva Ocupacional: propuesta de un modelo teórico para el abordaje positivo de la salud mental en el trabajo. *Saúde Soc. São Paulo*, 84-595.