



Artículo

El poder de las palabras de los capellanes. El impacto en los colaboradores de la gestión de la espiritualidad laboral



Luis Portales*

Profesor-Investigador, Universidad de Monterrey, San Pedro Garza García, México

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 27 de febrero de 2014
 Aceptado el 16 de diciembre de 2014
 On-line el 13 de febrero de 2015

Códigos JEL:

M14
 M12
 J32

Palabras clave:

Espiritualidad en el lugar de trabajo
 Capellanes corporativos
 Metodología mixta
 Evaluación de impacto

JEL classification:

M14
 M12
 J32

Keywords:

Workplace spirituality
 Corporate chaplains
 Mixed methodology
 Impact assessment

R E S U M E N

Una forma de promover la espiritualidad en el área de trabajo son los capellanes corporativos. El objetivo de esta investigación fue probar la dependencia entre la percepción del colaborador sobre su estado espiritual, entre otros, y el acompañamiento del capellán. Se utilizó una metodología mixta donde, a través de entrevistas semiestructuradas, se identificaron las dimensiones sobre las cuales la labor del capellán tendría incidencia y se realizó un análisis de regresión lineal a una muestra de 848 colaboradores de la empresa Tyson de México para comprobar dicha incidencia. Los resultados muestran que los capellanes inciden de forma significativa en una mejor percepción por parte de los trabajadores sobre sus condiciones de vida en el ámbito espiritual, psicológico, organizacional y familiar.

© 2015 Universidad ICESI. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

The power of words of corporate chaplains. The impact of workplace spirituality management on the workers

A B S T R A C T

One way to promote workplace spirituality is through corporate chaplains, who seek to address the spiritual, personal, organizational, and social needs of workers. The aim of this research was to test the dependence between the perceptions of the employees on their spiritual state, among others, and the accompaniment of the chaplain. Mixed methodology and semi-structured interviews were used to determine the dimensions on which the work of the chaplain would impact. Linear regression analysis on a sample of 848 workers of Tyson of Mexico was performed to verify this impact. The results show how the work of chaplains leads to a better perception of workers about their life in the spiritual, psychological, organizational, and family dimensions.

© 2015 Universidad ICESI. Published by Elsevier España, S.L.U. This is an open access article under the CC BY license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

* Av. Ignacio Morones Prieto 4500 Pte., C.P. 66238, San Pedro Garza García, N.L., México.
 Correos electrónicos: portales.luis@gmail.com, luis.portales@udem.edu

O poder das palabras dos capelães. O impacto nos colaboradores da gestão da espiritualidade laboral

R E S U M O

Classificações JEL:

M14
M12
J32

Palavras-chave:

Espiritualidade no lugar de trabalho
Capelães corporativos
Metodologia mista
Avaliação do impacto

Uma forma de promover a espiritualidade na área de trabalho é através dos capelães corporativos. O objectivo desta investigação foi provar a dependência entre a percepção do colaborador sobre o seu estado espiritual, entre outros, e o acompanhamento do capelão. Utilizou-se uma metodologia mista onde, através de entrevistas semi-estruturadas, se identificou as dimensões sobre as quais o trabalho do capelão teria incidência e realizou-se uma análise de regressão linear a uma amostra de 848 colaboradores da empresa Tyson do México para comprovar a dita incidência. Os resultados mostram como os capelães incidem de forma significativa numa melhor percepção por parte dos trabalhadores sobre as suas condições de vida no âmbito espiritual, psicológico, organizacional e familiar.

© 2015 Universidad ICESI. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este é um artigo Open Access sob a licença de CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

1. Introducción

La labor de los capellanes en organizaciones laicas tiene sus orígenes con su integración en hospitales y complejos militares (Curtis Graves, 2007). Su misión en estas organizaciones es ayudar a las personas que ahí laboran a sobrellevar las preocupaciones y traumas que la naturaleza de su actividad les produce. Siguiendo esta razón de ser, los capellanes han sido incluidos en el interior de compañías con el interés de brindar un acompañamiento integral a todos los colaboradores que laboran en ellas (Michelson, 2006; Ngunjiri y Miller, 2013; Nimón, Philibert y Allen, 2008), dando pie a la figura de capellán corporativo. Este acompañamiento complementa la labor que los departamentos de recursos humanos al atender aquellos aspectos del ser humano que buscan su bienestar integral y no solamente el desempeño que desarrollan en su puesto (Michelson, 2006).

Los capellanes corporativos se encuentra dentro de un movimiento que tiene como interés la gestión de la espiritualidad en el área de trabajo, el cual se gestó a finales del siglo xx y que se ha consolidado en el siglo xxi (Neal y Biberman, 2003). Este movimiento identifica el rol que la espiritualidad juega en el desempeño de las organizaciones actuales y cómo a través de una adecuada gestión incrementa la calidad de vida de los colaboradores.

A pesar de ser un fenómeno que tan solo recientemente se ha estudiado en el terreno de la administración, existen trabajos que dan muestra del impacto que una adecuada gestión de la espiritualidad tiene en los colaboradores y en el desempeño general de la organización; sin embargo, en el caso de la capellanía son pocos los trabajos que hacen referencia a los impactos que su labor genera en colaboradores, familiares y organización en conjunto (Ngunjiri y Miller, 2013). Esto sin mencionar que la mayor parte de estos trabajos se han realizado en organizaciones ubicadas en países desarrollados y no en países en vías de desarrollo, donde las problemáticas sociales son más agudas y las condiciones laborales tienden a ser más precarias.

En este contexto, el presente artículo tiene como interés atender a la necesidad de realizar investigaciones en torno al impacto que el capellán tiene en organizaciones que se encuentran operando en países en vías de desarrollo, como es el caso de México. La investigación, de tipo mixto, fue llevada a cabo en Tyson de México, organización que cuenta con un programa de capellanía desde 2004 y que hasta 2014 contaba con 24 capellanes dedicados a dar servicio a 5.400 colaboradores. A través de esta investigación se observan las relaciones de dependencia que existe entre la percepción que tienen los colaboradores en diferentes dimensiones de su vida diaria, consideradas como variables dependientes, y la frecuencia con que se asiste con el capellán corporativo, considerada como variable independiente.

El documento está conformado por 4 secciones adicionales a la introducción. La segunda sección presenta el rol que ha cobrado la espiritualidad en el interior de las organizaciones, así como la labor que realizan los capellanes corporativos. La tercera sección explicita la metodología llevada a cabo para dar respuesta al interés de la investigación revisando la forma en que se recolectó la información, desde una perspectiva cualitativa, hasta la validez estadística de los indicadores que se construyeron para hacer el análisis cuantitativo. La cuarta sección expone los resultados de la investigación, siendo la base para la exposición de reflexiones y conclusiones en la última sección.

2. Marco conceptual

Esta sección tiene como interés presentar los referentes conceptuales sobre los cuales se construye y analiza el fenómeno de la espiritualidad en el interior de las organizaciones. Con el interés de lograr este objetivo, la sección está conformada por 2 apartados. El primero se centra en definir los elementos que comprende la gestión de la espiritualidad en el interior de las organizaciones o en el área de trabajo. Dicho apartado es la base para establecer cuáles son los diferentes efectos que la labor del capellán corporativo tiene en las organizaciones donde lleva a cabo su operación.

2.1. La espiritualidad en el área de trabajo

La espiritualidad en las organizaciones es un tema que ha sido abordado con mayor interés desde finales del siglo xx y principios del siglo xxi (Hicks, 2003; Krishnakumar y Neck, 2002; Rasouli, Montazeri, Nekouei y Zahedi, 2013; Zinnbauer, Pargament y Scott, 1999). Este interés surge de la necesidad por integrar dentro del desarrollo del colaborador aspectos que están relacionados no solo con su desempeño profesional, sino también con el sentido que este le da a su labor y vida en general, es decir, su espiritualidad (Park, 2012).

La discusión del concepto ha permitido llegar a la conclusión de que su gestión en el interior de las organizaciones incide en el desarrollo personal y emocional de los colaboradores fortaleciendo la conexión entre la labor que realizan en el interior de la organización y su propósito en la vida (Robles, 2011), propicia su empoderamiento desde una perspectiva psicológica (Rasouli et al., 2013) e incrementa su sentido de trascendencia a nivel personal, organizacional y social (Giacalone y Jurkiewicz, 2003).

Consecuencia de los esfuerzos por conceptualizar este fenómeno, Hill y Dik (2012) han identificado 2 diferentes aproximaciones. La primera, denominada tradicional, entiende a la espiritualidad desde la religión y los códigos de conducta y valores que promueve. Cada colaborador encuentra el sentido en su

propia religión y puede o no ser compartida con otros miembros de la organización, inclusive con los fundadores de la misma. La segunda aproximación visualiza la espiritualidad como una construcción dinámica en la que interviene un proceso personal e íntimo de búsqueda de autenticidad e integridad por parte del colaborador, que desencadena un sentimiento de identidad consigo mismo y con los demás (Ashforth y Pratt, 2003; Krishnakumar y Neck, 2002). Bajo esta aproximación, la espiritualidad guarda un aspecto intrínseco que está caracterizado por 3 niveles: trascendencia del yo, holismo y armonía, y crecimiento (Hill y Dik, 2012).

La mayor parte de los estudios empíricos se han realizado desde la segunda aproximación. Estos trabajos parten del supuesto de que la gestión de la espiritualidad en una organización considera al colaborador como un ser humano complejo y multifactorial que al hallarse en el lugar de trabajo no se encuentra aislado de la persona que opera en un entorno social (Hicks, 2003); es decir, no por encontrarse en su rol de colaborador pierde los roles de ciudadano, esposo, padre, hijo, entre otros.

Algunos de estos estudios han demostrado que la gestión de la espiritualidad desde la alta dirección favorece la alineación de los valores y principios individuales con el comportamiento que se sigue en el interior de la organización (Biberman y Whitty, 1997; Driver, 2005; Neal y Biberman, 2004). Esta alineación da sentido a la labor que los colaboradores realizan y coadyuva a la construcción de ambientes de trabajo más eficientes, de climas laborales más amigables y de organizaciones orientadas a la mejora de la calidad de vida de sus colaboradores y de la sociedad en su conjunto (Marques, 2006; Sheep, 2006).

A pesar de los acuerdos a los que se ha llegado en términos de cuáles son los principales beneficios que la espiritualidad tiene en los colaboradores, son pocos los esfuerzos que han buscado establecer las dimensiones que lo conforman (Heaton, Schmidt-Wilk y Travis, 2004; Krahnke, Giacalone y Jurkiewicz, 2003; Lund Dean, Fornaciari y McGee, 2003; Miller y Timothy, 2010; Steingard, 2005; Thaker, 2009), y también son pocos los trabajos que han generado indicadores que permitan medir el nivel de gestión de espiritualidad de una determinada organización (Kinjerski y Skrypnik, 2006; Lund Dean et al., 2003; Thaker, 2009).

Los esfuerzos por atender esta situación han traído consigo 3 diferentes tipos de escalas: manifestación, desarrollo y adherencia (Miller y Ewest, 2011). La primera se centra en la identificación de lo universal, es decir, los valores religiosos o espirituales que posee una persona con base en tradiciones específicas. Las escalas de desarrollo hacen referencia a un rango de madurez frente a un comportamiento o en torno a expectativas religiosas o espirituales. El tercer tipo de escala establece la integración o práctica de determinadas tradiciones religiosas o espirituales en el lugar de trabajo.

Estas escalas tienen un doble propósito. El primero es establecer niveles de espiritualidad en el interior de las organizaciones por medio de la suma o promedio de los resultados obtenidos en sus colaboradores. El segundo es identificar la relación que tiene el nivel de espiritualidad con aspectos organizacionales, como la eficiencia y la eficacia en sus áreas de trabajo. Asimismo, abren la puerta para establecer qué acciones organizacionales impulsan o detraen el desarrollo espiritual del colaborador, dando pie a organizaciones que presentan ambientes que son más propicios para un desarrollo de la espiritualidad que otras (Thaker, 2009). Desde esta perspectiva es importante reconocer el rol que los líderes de las organizaciones tienen para implementar y desarrollar programas orientados a una mejor gestión de la espiritualidad en el área de trabajo (Rasouli et al., 2013; Sarlak, Javadein, Esfahany y Veiseh, 2012).

Tomando como base estos esfuerzos, se puede establecer que la organización juega un rol clave en el desarrollo y la consolidación de la espiritualidad del colaborador que, a pesar de ser íntima e

individual, tiene implicaciones en el desempeño organizacional y social. La toma de consciencia de este rol ha llevado a la implementación de programas orientados a la gestión de la espiritualidad en el lugar de trabajo, entre los cuales se destacan los capellanes corporativos.

2.2. Enmarcando la labor del capellán corporativo

Consecuencia del incremento de capellanes en compañías durante el siglo XXI en Estados Unidos y otras partes del mundo, Ngunjiri y Miller (2013) identificaron 5 razones por las cuales se implementan programas de capellanía corporativa en estas organizaciones: 1) cuidado de los empleados; 2) sentido de comunidad en el lugar de trabajo; 3) incremento de la productividad por la reducción de costos; 4) incremento de la productividad por el incremento del bienestar del colaborador, y 5) incremento de la productividad por el compromiso organizacional y la participación del colaborador.

La labor del capellán corporativo se encuentra en sintonía con los programas de asistencia al empleado (PAE) impulsados desde los departamentos de recursos humanos, pero su alcance es más extenso y logra cubrir aspectos que los PAE no alcanzan (Meyer y Davis, 2002; O'Connell, 2010). Mientras los PAE atienden las problemáticas que se encuentran directamente relacionadas con el lugar de trabajo, los capellanes, además, brindan consejería y atención a aspectos espirituales, personales, familiares y sociales según lo requiera el colaborador (Nimon et al., 2008).

Consecuencia de la diversidad en las problemáticas que atiende, el capellán no solamente lleva a cabo su labor en el lugar de trabajo, sino que en función de las necesidades percibidas visita hogares, comunidades o lugares públicos para dar el servicio al colaborador y familiares que así lo requieran (Hicks, 2003; O'Connell, 2010). Este compromiso por atender las necesidades del colaborador y su familia, las 24 horas del día, los 7 días de la semana y en cualquier lugar, ha llevado a que su labor sea considerada como un «ministerio de la presencia» (Starcher, 2003).

Junto con la labor de consejería y visitas, el capellán lleva a cabo diversas funciones en el interior de las organizaciones, entre las que destacan: administración de recursos, intervención en situaciones de crisis —personales y organizacionales—, aspectos clericales para los colaboradores que así lo deseen y capacitaciones orientadas al desarrollo de habilidades (Damore, O'Connor y Hammons, 2004; Elkin, 1992; Michelson, 2006; Nimon et al., 2008).

Dentro de las características que debe cubrir el capellán se encuentra la aprobación o certificación de una comunidad religiosa para ejercer algún tipo de ministerio (Hicks, 2003). Esta aprobación da certeza de que el capellán contará con una comunidad que le acompañará en el cumplimiento de su ministerio y lo apoyará en momentos de crisis. A pesar de la cercanía que el capellán tiene con una religión, este debe respetar las fronteras religiosas de los colaboradores, por ningún motivo hace proselitismo religioso y en casos donde lo consideren necesario puede poner en contacto a los colaboradores con representantes de otras religiones (Roberts, 2005). El capellán debe asegurar la confidencialidad y debe mantener una posición imparcial en el momento de brindar alguna consejería, de tal forma que esta no favorezca o perjudique a la compañía (Cook, 2009), agregando un mayor elemento de complejidad a su labor.

La diversidad de situaciones y actividades que atiende el capellán corporativo hacen referencia a la necesidad del ser humano por ser acompañado en aspectos que van más allá de la labor que realizan en el interior de la organización, le ayudan a encontrar el sentido de su vida y la relación que guarda con el mundo que lo rodea, motivo por el cual su estudio se encuentra enmarcado por los referentes de la espiritualidad en las organizaciones. Desde esta perspectiva se puede suponer que la labor del capellán impacta en una mejora de la calidad de vida de los colaboradores y el entorno

laboral (Blassingame, 2003); sin embargo, no existen investigaciones donde se establezcan cuáles son los aspectos o dimensiones del colaborador sobre los cuales se impacta (Ngunjiri y Miller, 2013).

Ante este vacío, y atendiendo a la inquietud del Ing. José Manuel Arana, Presidente y Director General de Tyson de México, de conocer el impacto que el programa de capellanía tenía en sus colaboradores, para integrarlo de una forma más estratégica en la empresa, se llevó a cabo una investigación que tuvo como objetivo identificar la incidencia que existe entre la frecuencia de asistencia al programa de capellanía y la percepción que tenían los colaboradores en relación con 5 diferentes dimensiones, que fueron identificadas como resultado de una metodología mixta que es descrita a continuación.

3. Metodología del estudio

El programa de capellanía de Tyson de México se inició el 14 de diciembre de 2004 con el interés de brindar acompañamiento pastoral a los diferentes colaboradores y sus familiares cercanos, de tal forma que su accionar en el interior y el exterior de la compañía estuviera en sintonía con los valores de la misma. Esta iniciativa tuvo su origen en Tyson Foods Inc. de Estados Unidos, y como parte del esfuerzo por integrar las mejores prácticas en todas las unidades de negocio llegó a México. Inicialmente, el programa contaba con 8 capellanes distribuidos en los estados de Coahuila y Durango, donde se encontraba la mayor parte de la operación de la compañía. Con el paso del tiempo el programa se posicionó en el interior de la organización como un elemento que la caracterizaba y distinguía. En 2007, el Ing. Arana llegó a Tyson de México como Presidente y Director General, tomando la decisión de aumentar a 17 el número de capellanes y de distribuirlos en los 5 Estados de la República Mexicana donde la compañía operaba, en los que permanecían hasta 2012, año en que se inició la investigación.

Con el interés de identificar la forma en que el programa de capellanía incidía en la percepción de los colaboradores se utilizó una investigación de tipo mixto, la cual estuvo dividida en 4 diferentes etapas: 1) entrevistas a grupos de interés; 2) diseño del instrumento de evaluación; 3) recolección de información, y 4) construcción de indicadores, las cuales se revisan a continuación.

3.1. Entrevistas semiestructuradas a grupos de interés

La primera etapa constó de entrevistas semiestructuradas a 9 de los 17 capellanes, 10 colaboradores de diferentes niveles y áreas de trabajo, y 15 familiares. Estas entrevistas tuvieron un doble propósito; el primero fue la identificación de los constructos o aspectos sobre los cuales incidía de forma directa el programa de capellanía de acuerdo con la percepción de los grupos de interés, y el segundo fue atender al vacío encontrado en la literatura sobre los impactos que genera la labor del capellán en los colaboradores.

Las entrevistas fueron realizadas en las 4 principales áreas de trabajo de la organización: plantas industriales, área avícola, oficinas corporativas y centros de distribución. En cada área se entrevistó al capellán encargado y al menos a un colaborador y familiar. En el caso de los colaboradores y familiares, todas las entrevistas fueron realizadas sin la presencia del capellán, y las entrevistas a familiares fueron conducidas en el interior de las viviendas de los colaboradores. El criterio para determinar el número de entrevistas fue saturación teórica, es decir, una vez que los grupos de interés comenzaron a coincidir en la información que aportaban fue que se concluyó la etapa de entrevistas (Baxter y Jack, 2008; Bernard y Ryan, 2010).

Resultado del análisis de estas entrevistas fue la identificación de 20 diferentes constructos sobre los cuales se esperaba que la labor

del capellán tuviera alguna incidencia. Estos constructos fueron agrupados por dimensiones de acuerdo con sus características:

- *Espiritual-moral.* Se centra en el desarrollo de la conciencia interior de cada uno de los colaboradores sobre el sentido que tiene la labor que realizan diariamente. La evaluación se centró en la percepción que tienen los colaboradores en 4 constructos: felicidad, dignidad humana, ética personal y templanza.
- *Psicológico.* Orientada al fortalecimiento de la personalidad de los colaboradores por medio del desarrollo de elementos de resiliencia y de fortalecimiento de la estabilidad emocional que cada individuo debe tener. Los constructos que la integran son: realización personal, inteligencia emocional, autoestima e inteligencia social.
- *Desarrollo profesional.* Proceso para desarrollar y desencadenar el potencial humano a través del entrenamiento individual con el fin de lograr la mejora en el desempeño de la organización. Es dividido en los siguientes constructos: aprendizaje individual y desempeño laboral.
- *Clima organizacional.* El clima o ambiente organizacional es el sentimiento o estado de ánimo de los colaboradores producto de las percepciones de los individuos que integran un determinado espacio, las cuales están matizadas por las actividades, interacciones y experiencias de cada uno de los miembros. Es caracterizado por los constructos: independencia, liderazgo, relaciones organizacionales, desarrollo organizacional, remuneraciones e igualdad.
- *Identidad con la organización.* Sentimiento que experimenta un individuo al pertenecer a un determinado grupo social u organización. Los constructos que integran la identidad con la organización son: implicación, sentido de pertenencia y conocimiento del grupo.
- *Familia.* Sentimiento que tiene el colaborador sobre el grado de integración que existe en el interior de su familia y la forma en que se manejan las situaciones sociales que se presentan en el interior de la misma. Está conformada por los constructos: integración familiar, estabilidad familiar y relaciones intrafamiliares.
- *Apoyo a la comunidad.* Apoyo que la organización presta a la comunidad a través de cursos de capacitación que realizan a diferentes sectores de la sociedad. Solamente presenta 2 constructos: ejercicio de la ciudadanía y vivencia de valores éticos.

Con base en los resultados obtenidos en las entrevistas se realizó un instrumento de evaluación que permitió identificar cuál era la percepción que tenían los colaboradores en relación con cada uno de los constructos que conformaban las 5 dimensiones descritas, lo que conformó la segunda etapa de la investigación.

3.2. Diseño del instrumento de evaluación

En la realización de este instrumento se tomaron como referencia encuestas que hubieran sido aplicadas por instituciones internacionales, nacionales e investigadores que abarcaran cada uno de los constructos integrados en cada una de las dimensiones. El resultado de esta revisión fue la utilización de 15 instrumentos para la definición de las preguntas que se utilizarían en las dimensiones espiritual-moral, psicológica, desarrollo profesional, clima organizacional e identidad con la organización. La selección de estas encuestas en función de cada dimensión se presenta en la [tabla 1](#).

En el caso de la dimensión familiar, las preguntas se diseñaron de acuerdo con las diferentes problemáticas a las que se enfrentan los capellanes en el ejercicio de su ministerio, es decir, no se tomó en consideración ninguna investigación o instrumento previo por considerar que ninguna de ellas hacía referencia a lo expuesto durante las entrevistas. Asimismo, no se tuvo en cuenta la dimensión de apoyo a la comunidad, ya que esta información no la podrían

Tabla 1
Encuestas utilizadas como referencia para la construcción del instrumento

Dimensión	Constructo	Autor/Referencia
Espiritual moral	Felicidad	Peterson (2005)
	Respeto por la dignidad humana	Ellison y Smith (1991)
	Ética personal	Psych Tests., 2013, Beck y Jessup (2004)
	Templanza	Beck y Jessup (2004)
Psicológica	Realización personal	Maslach, Jackson y Leiter (1996)
	Inteligencia emocional	Mayer y Salovey (1993)
	Autoestima	Rosenberg, Schooler, Schoenbach y Rosenberg (1995)
	Inteligencia social	Goleman (2012)
Desarrollo profesional	Aprendizaje individual	Castañeda y Fernández Ríos (2007)
	Desempeño laboral	
Clima organizacional	Independencia	Maslach et al. (1996), Pricewaterhouse Coopers (2012), Instituto Politécnico Nacional (2012), Organización Internacional del Trabajo-OIT (2011)
	Liderazgo	
	Relaciones organizacionales	
	Desarrollo organizacional	
	Remuneración	
Identidad con la organización	Igualdad	Cole y Bruch (2006)
	Implicación	
	Sentido de pertenencia	
	Conocimiento del grupo	
		Lievens, van Hoye y Anseel (2007)

Fuente: elaboración propia.

aportar los colaboradores sino la sociedad en general. El instrumento utiliza una medición de tipo Likert, con la intención de facilitar a los colaboradores su respuesta, así como la sistematización de la información y el análisis por medio de técnicas multivariantes, como se verá posteriormente.

Dado que la hipótesis es que aquellos colaboradores que hayan tenido mayor interacción con los capellanes serán los que tendrán un mejor desempeño en cada uno de los constructos contemplados en el interior de las dimensiones, se incluyó una pregunta relacionada con la frecuencia e interacción y otras 2 preguntas relacionadas con la confianza que se tiene en el capellán.

Una vez definido el instrumento, el área de recursos humanos de Tyson de México lo validó en términos de la pertinencia de las preguntas y el grado de comprensión que se podría tener en cada una de ellas. Resultado de esta validación fue la necesidad de reducir el número de preguntas, esto con el interés de que fuera más sencilla su aplicación y que los colaboradores no se vieran en la necesidad de destinar una gran cantidad de minutos a dar respuesta al mismo. Una vez que el instrumento estuvo validado por la compañía, se procedió a realizar la aplicación del mismo en todas las áreas de trabajo.

3.3. Recolección de la información

La definición de la muestra siguió un muestreo de tipo estadístico estratificado en donde se consideraron los 3 esquemas laborales de Tyson de México: administrativos, sindicalizados industrial y sindicalizados avícola. Cada uno de estos segmentos se consideró como un universo independiente entre sí, por lo cual se definió un esquema de muestreo aleatorio simple para cada uno de ellos. De esta forma la información obtenida resultó representativa para el esquema laboral particular y para Tyson de México en su conjunto. El análisis que se presenta en este artículo solamente expone los resultados a nivel general.

Los criterios estadísticos utilizados consideraron un porcentaje de error del 5%, un nivel de confianza del 95% y una distribución de respuesta del 50%. Con base en estos criterios, el tamaño de muestra a analizar quedó definido tal como se muestra en la [tabla 2](#).

La aplicación del instrumento fue realizada por el área de recursos humanos en las áreas de trabajo de Tyson de México durante febrero y marzo del 2013, obteniendo un total de 848 encuestas

([tabla 2](#)). Los colaboradores encuestados fueron seleccionados bajo un esquema aleatorio. En términos de su edad, la mayor parte de los encuestados estuvieron en un rango entre los 31 y 40 años, seguidos por aquellos colaboradores que son menores de 25 años. En relación con el género, el 75% de los encuestados son hombres y el 25% restante son mujeres. De este modo se cubrió la muestra necesaria para que los resultados sean estadísticamente significativos para la generalización a la organización y para la construcción de indicadores estadísticamente válidos para cada uno de los constructos, tal como se explica a continuación.

3.4. Construcción y validez de los indicadores por constructo

Después de haber realizado la recolección de la información se realizó un indicador para cada uno de los constructos que estaban contenidos en las diferentes dimensiones. En la construcción de estos indicadores se utilizó el análisis de componentes principales categóricos (CATPCA, por sus siglas en inglés). Este procedimiento de cuantificación o escalamiento óptimo se utiliza cuando las variables son de naturaleza categórica, por lo que se deben hacer adaptaciones y así proceder a aplicar un modelo factorial. El CATPCA es una alternativa al cálculo de las correlaciones entre las escalas no numéricas —categóricas u ordinales—, y su análisis se realiza mediante un enfoque de análisis de factores o de componentes principales estándar (Gadermann, Guhn y Zumbo, 2012).

Después de aplicar el CATPCA a las preguntas que se tenían contempladas para cada uno de los constructos, se encontró que, con excepción de 2 constructos —implicación y conocimiento de grupo—, todos los indicadores resultaron tener alfas de Cronbach

Tabla 2
Distribución y definición de la muestra a encuestar

Esquema laboral	Total de colaboradores	Colaboradores a encuestar	Colaboradores encuestados
Administrativos	1.511	230	322
Sindicalizados - Industrial	2.384	244	278
Sindicalizados - Avícola	1.077	217	181
Otros ^a	NA	NA	67 ^a
Total	4.972	691	848

Fuente: elaboración propia.

^a No contestaron a qué área de trabajo pertenecen.

Tabla 3
Alfa de Cronbach y varianza explicada por indicador

Nivel	Dimensión	Constructo	Alfa de Cronbach	Varianza explicada	
Personal	Espiritual moral	Felicidad	0,843	61,35%	
		Respeto por la dignidad humana	0,777	47,28%	
		Ética personal	0,723	47,53%	
	Psicológica	Templanza	0,761	42,44%	
		Realización personal	0,796	55,04%	
		Inteligencia emocional	0,749	44,33%	
		Autoestima	0,755	44,97%	
		Inteligencia social	0,764	42,63%	
		Desempeño	Aprendizaje individual	0,819	47,91%
			Desempeño profesional	0,745	56,70%
Organizacional	Clima organizacional	Independencia	0,787	82,45%	
		Liderazgo	0,863	70,80%	
		Relaciones organizacionales	0,823	65,34%	
		Desarrollo organizacional	0,792	70,62%	
		Remuneración	0,877	89,90%	
	Identidad con la organización	Igualdad	0,735	79,06%	
		Implicación	0,456 ^a	20,00%	
		Sentido de pertenencia	0,758	50,79%	
		Conocimiento del grupo	0,572 ^a	32,45%	
Social	Familia	Integración familiar	0,780	60,20%	
		Estabilidad familiar	0,714	53,83%	
		Relaciones interfamiliares	0,763	45,75%	

Fuente: elaboración propia.

^a Indicadores que no resultaron estadísticamente confiables.

superiores al 0,7 (tabla 3). Este resultado da muestra de la consistencia interna que cada uno de los indicadores tiene y de su validez estadística¹.

Este resultado permitió que se tomara la primera dimensión de cada uno de los análisis como aproximaciones numéricas a los constructos contenidos en las dimensiones identificadas. En este sentido, el análisis de dependencia entre la frecuencia con que asisten los colaboradores con el capellán se realizó tomando como variable dependiente los constructos y no las dimensiones en su conjunto. En el caso de aquellos indicadores que no contaron con alfas de Cronbach superiores a 0,7, no fueron considerados para análisis posteriores.

Con la creación de los indicadores para cada uno de los constructos sobre los cuales se esperaba que el capellán incidiera se tuvieron los elementos necesarios para realizar un análisis estadístico donde se verificará la relación existente entre el nivel de cercanía que se tiene con el capellán y la percepción que los colaboradores tienen sobre cada una de las dimensiones mencionadas. Los resultados de estos análisis se presentan en la siguiente sección, tomando en consideración la dependencia que guardan los constructos que conforman cada una de las dimensiones establecidas.

4. Resultados

Para conocer si existe una relación de dependencia entre la percepción que tiene el colaborador en cada uno de los constructos identificados en las entrevistas y la frecuencia con que se acude al capellán, se realizó un análisis de regresión lineal. En dicho análisis la variable independiente fue la frecuencia con que el colaborador acude con el capellán y las variables dependientes fueron las aproximaciones numéricas para cada uno de los constructos que fueron explicados en la sección anterior. Con la intención de visualizar de una forma más clara esta dependencia se presentan los resultados obtenidos en los constructos que fueron agrupados en cada una de

las dimensiones: espiritual-moral, psicológica, desempeño, clima organizacional, identidad con la organización y familia.

4.1. Espiritual-moral

En el caso de los constructos agrupados en la dimensión espiritual-moral se encontró que solamente el constructo felicidad resultó ser incidido de forma significativa por la frecuencia con que se acude al capellán y explica el 4% de la variabilidad de este indicador (tabla 4). El signo positivo en el coeficiente denota que en la medida en que un colaborador asista con mayor frecuencia con el capellán tendrá una mayor satisfacción con su vida y las condiciones que prevalecen en ella.

Esta situación se presenta principalmente, tal como se identificó en las entrevistas realizadas, porque el capellán busca que el colaborador vea los constructos positivos de su vida, especialmente cuando enfrenta alguna situación difícil, incidiendo positivamente en la percepción que tiene sobre sus condiciones de vida y por ende en su felicidad. Asimismo, el acompañamiento que brinda busca dar soluciones a las diferentes situaciones con las que el colaborador se está enfrentando, situación que lo lleva a un estado de mayor plenitud y felicidad (Nimon et al., 2008).

Con relación a los demás constructos que contempla esta dimensión se puede decir que, en términos generales, el acudir con una determinada frecuencia u otra con el capellán no genera un cambio significativo en la percepción que el colaborador tiene sobre la forma en que ejerce sus constructos espirituales y morales. Este hecho puede estar relacionado con que estos constructos suelen ser construidos y formados desde la niñez, razón por la cual en la etapa adulta son difíciles de modificar por medio de la labor del capellán.

4.2. Psicológica

La segunda dimensión fue la psicológica. En ella se consideran los constructos de realización personal, inteligencia emocional, autoestima e inteligencia social. Resultado del análisis se observa que los constructos de realización personal e inteligencia social resultaron ser significativos y positivos (tabla 5). El impacto que genera la asistencia con el capellán explica el 8% de la varianza en

¹ En la tabla A1 del anexo 1 se incluyen las cargas que cada uno de los ítems tuvo para cada uno de los aspectos que tuvieron un alfa de Cronbach superior a 0,7. Esta información da sustento al análisis de componentes principales realizado.

Tabla 4

Incidencia de la frecuencia con que se acude al capellán y los constructos de felicidad, respeto por la dignidad humana, ética personal y templanza

Origen	Variable dependiente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Frecuencia de interacción con el capellán	Felicidad	4,008 (a)	1	4,008	3,862	0,050 ^a
	Respeto por la dignidad humana	0,702 (b)	1	0,702	0,728	0,394
	Ética personal	3,063 (c)	1	3,063	3,058	0,081
	Templanza	0,163 (d)	1	0,163	0,173	0,678

(a) R cuadrado = 0,05 (R cuadrado corregida = 0,04).

(b) R cuadrado = 0,01 (R cuadrado corregida = 0,00).

(c) R cuadrado = 0,04 (R cuadrado corregida = 0,03).

(d) R cuadrado = 0,00 (R cuadrado corregida = -0,01).

Fuente: elaboración propia.

^a Nivel de significación del 95%.**Tabla 5**

Incidencia de la frecuencia con que se acude al capellán y los indicadores de realización personal, inteligencia emocional, autoestima e inteligencia social

Origen	Variable dependiente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Frecuencia de interacción con el capellán	Realización personal	6,449 (a)	1	6,449	6,502	0,011 ^a
	Inteligencia emocional	1,639 (b)	1	1,639	1,657	0,198
	Autoestima	0,008 (c)	1	0,008	0,008	0,929
	Inteligencia social	8,951 (d)	1	8,951	9,393	0,002 ^a

(a) R cuadrado = 0,08 (R cuadrado corregida = 0,07).

(b) R cuadrado = 0,02 (R cuadrado corregida = 0,01).

(c) R cuadrado = 0,00 (R cuadrado corregida = -0,01).

(d) R cuadrado = 0,122 (R cuadrado corregida = 0,112).

Fuente: elaboración propia.

^a Significación al 95%.

el indicador de realización personal, y el 11,2% del indicador de inteligencia social.

En términos de la realización personal se establece que aquellos colaboradores que asistieron con mayor frecuencia con el capellán tuvieron una mejor percepción sobre el valor que tiene la labor que realizan en el día a día y la satisfacción que esta les genera. Esta situación puede tener su origen en el hecho de que los capellanes fomentan la reflexión sobre la importancia y sentido que tiene la labor que realizan (Damore et al., 2004). Dicha reflexión coadyuva a la toma de consciencia en el colaborador sobre la trascendencia que su labor diaria tiene a nivel personal, organizacional y familiar, haciendo que tengan una mayor sensación de realización y trascendencia, es decir, se generan procesos de empoderamiento psicológico (Rasouli et al., 2013).

En el caso de la inteligencia social se puede decir que los colaboradores tienen un mayor conocimiento sobre sí mismos, permitiéndoles una mayor capacidad de socialización, así como una mayor empatía de las necesidades y problemáticas de las personas con las que se relacionan. Esta situación se identificó en las entrevistas realizadas a colaboradores y familiares, quienes manifestaron que a través de las visitas y reuniones que han tenido con el capellán se dieron cuenta de la importancia que tiene cada ser humano y sobre la necesidad de tomarlos en consideración en el momento de tomar una decisión o de comportarse de una determinada forma, especialmente cuando esto los pueda llegar a afectar. Esta labor hace que la forma en que se comporta el colaborador sea mucho más empática, solidaria y, por ende, inteligente socialmente.

4.3. Desarrollo profesional

La tercera dimensión que se analizó toma en consideración la percepción que tiene el colaborador sobre su desarrollo profesional, para lo cual se evaluaron los constructos de aprendizaje individual y desempeño laboral. Solamente el primero resultó ser significativo para un nivel de confianza del 95%, explicando el 6% de la varianza de este indicador (tabla 6).

El hecho de que la interacción con el capellán incidiera de forma positiva en la percepción que tiene el colaborador sobre su

capacidad para aprender nuevas formas de hacer su trabajo y de estar en una capacitación constante por parte de la organización puede estar asociado con la realización de talleres y capacitaciones que llevan a cabo los capellanes de Tyson de México cada mes; en ellos se abordan temáticas que brindan al colaborador herramientas que pueden utilizar en su área de trabajo y en su vida diaria. En este sentido, los colaboradores entrevistados que participaron en estos espacios mostraron tener una actitud positiva en relación con el aprendizaje y expresaron la forma en que los han aplicado a nivel personal.

Desde esta perspectiva, y con base en lo expresado por los colaboradores, se puede establecer que aquellos colaboradores que acuden con el capellán con mayor frecuencia consideran que tienen una mayor capacidad de aprender de los errores que se cometen en el área de trabajo, así como de buscar soluciones innovadoras a los problemas que enfrentan día a día.

4.4. Clima organizacional

Los siguientes constructos que se evaluaron fueron aquellos que se agruparon en la dimensión de clima organizacional, la que se encuentra dentro de un nivel organizacional. Estos constructos fueron: independencia, liderazgo, relaciones organizacionales, desarrollo organizacional, remuneración e igualdad. Ninguno de estos constructos resultó tener una dependencia significativa con la frecuencia con que se asiste con el capellán (tabla 7).

Desde esta perspectiva, es interesante observar que, a pesar de que la labor del capellán se centran en buscar que los colaboradores sean más empáticos entre sí, así como de fomentar la solidaridad entre los diferentes miembros de la organización y la mejora del ambiente de trabajo en cada una de las áreas, no ha tenido una incidencia en los constructos del clima organizacional. Este hecho puede tener su origen en el hecho de que Tyson de México realiza actividades de integración y programas orientadas a la mejora del clima laboral, haciendo que todos los colaboradores tengan una buena percepción en esta dimensión, sin importar la frecuencia con que asisten con el capellán.

Tabla 6

Incidencia de la frecuencia con que se acude al capellán y los indicadores de aprendizaje individual y desempeño laboral

Origen	Variable dependiente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Frecuencia de interacción con el capellán	Aprendizaje individual	5,014 (a)	1	5,014	5,094	0,024 ^a
	Desempeño laboral	2,690 (b)	1	2,690	2,672	0,103

(a) R cuadrado = 0,06 (R cuadrado corregida = 0,05).

(b) R cuadrado = 0,03 (R cuadrado corregida = 0,02).

Fuente: elaboración propia.

^a Significación al 95%.**Tabla 7**

Incidencia de la frecuencia con que se acude al capellán y los indicadores de independencia, liderazgo, relaciones organizacionales, desarrollo organizacional, remuneración e igualdad

Origen	Variable dependiente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Frecuencia de interacción con el capellán	Independencia	0,002 (a)	1	0,002	0,002	0,969
	Liderazgo	1,485 (b)	1	1,485	1,456	0,228
	Relaciones organizacionales	1,661 (c)	1	1,661	1,651	0,199
	Desarrollo organizacional	0,584 (d)	1	0,584	0,585	0,445
	Remuneración	2,702 (e)	1	2,702	2,750	0,098
	Igualdad	0,031 (f)	1	0,031	0,031	0,861

(a) R cuadrado = 0,00 (R cuadrado corregida = -0,001).

(b) R cuadrado = 0,02 (R cuadrado corregida = 0,001).

(c) R cuadrado = 0,02 (R cuadrado corregida = 0,001).

(d) R cuadrado = 0,01 (R cuadrado corregida = -0,001).

(e) R cuadrado = 0,04 (R cuadrado corregida = 0,002).

(f) R cuadrado = 0,00 (R cuadrado corregida = -0,001).

Fuente: elaboración propia.

4.5. Identidad con la organización

El constructo de sentido de pertenencia fue evaluado en la dimensión de identidad con la organización. Los constructos de implicación y conocimiento de grupo no fueron contemplados, ya que sus indicadores no resultaron tener la validez estadística necesaria. Este constructo resultó tener una dependencia significativa con la frecuencia con que se asiste con el capellán, la misma que explica el 8% de la varianza del indicador (tabla 8).

Con base en este resultado, se puede establecer que aquellos colaboradores que acuden con una mayor frecuencia con el capellán tienden a mostrar un mayor compromiso con la organización y a percibir una mayor unidad en el interior de sus áreas de trabajo, y también ven a la organización como un espacio de inclusión en donde son recibidos y aceptados por todos (Roberts, 2005). Es decir, la labor que realiza el capellán coadyuva a que el colaborador sienta una mayor identidad con el equipo de trabajo al que pertenece, situación que fortalece el orgullo de pertenecer a la organización, lo que es expresado tanto en el interior como en el exterior de la compañía.

Este resultado se sustenta en el hecho de que la labor del capellán hace que todos los colaboradores se perciban como elementos importantes en el interior de la organización sin importar la labor que realizan o el área en que se encuentran (Curtis Graves, 2007; O'Connell, 2010). Esta idea es consistente con los resultados encontrados en la dimensión psicológica y desempeño profesional, donde la interacción con el capellán aumentaba la realización personal y el sentimiento, por parte de los colaboradores, de encontrarse en un constante proceso de aprendizaje, hecho que habla de la

interacción que existe entre las dimensiones identificadas en las entrevistas.

4.6. Familia

Los últimos constructos evaluados fueron los agrupados en la dimensión familiar, la cual se encuentra en un nivel social y está conformada por 3 constructos: integración familiar, estabilidad familiar y relaciones intrafamiliares. El constructo de integración familiar resultó ser significativo, siendo explicado en un 16% por la frecuencia con que se asiste con el capellán (tabla 9). De este modo, el asistir con mayor frecuencia con el capellán hace que se tenga una mejor percepción sobre el grado de integración que tiene la familia.

Este resultado se encuentra alineado con la idea de que el capellán no solamente brinda consejería y acompañamiento en cuestiones laborales, sino que también apoya cuando los colaboradores presentan problemas de desintegración y/o crisis familiar (Nimon et al., 2008; Seales, 2012). Durante las entrevistas a los familiares de colaboradores se identificó que los capellanes gestionan dinámicas que fomentan el diálogo y la realización de actividades recreativas de manera conjunta, haciendo que la percepción sobre el grado de integración que existe en el interior de la familia se incremente. Este incremento en la integración familiar favorece el hecho de que los colaboradores consideren que en el interior del hogar existe un mayor apoyo y tranquilidad ante cualquier problemática que se presente.

Un último elemento que vale la pena mencionar es que el constructo de relaciones intrafamiliares no presentó ninguna relación

Tabla 8

Incidencia de la frecuencia con que se acude al capellán y los indicadores de sentido de pertenencia

Origen	Variable dependiente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Frecuencia de interacción con el capellán	Sentido de pertenencia	6,522	1	6,522	6,400	0,012 ^a

R cuadrado = 0,08 (R cuadrado corregida = 0,07).

Fuente: elaboración propia.

^a Significación al 95%.

Tabla 9
 Incidencia de la frecuencia con que se acude al capellán y los indicadores integración familiar, estabilidad familiar y relaciones intrafamiliares

Origen	Variable dependiente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Frecuencia de interacción con el capellán	Integración familiar	12,562 (a)	1	12,562	12,747	0,000 ^a
	Estabilidad familiar	3,631 (b)	1	3,631	3,517	0,061
	Relaciones intrafamiliares	2,517 (c)	1	2,517	2,428	0,120

(a) R cuadrado = 0,16 (R cuadrado corregida = 0,15).

(b) R cuadrado = 0,04 (R cuadrado corregida = 0,003).

(c) R cuadrado = 0,03 (R cuadrado corregida = 0,002).

Fuente: elaboración propia.

^a Significación al 95%.

significativa, situación que tiene su origen en el hecho que es más difícil que el capellán tenga alguna incidencia en cómo los colaboradores y sus familiares llevan y construyen sus relaciones. En algunos casos este constructo puede ser sufragado con la visita a las viviendas de los colaboradores que tengan alguna situación de conflicto, pero dependerá de la apertura del colaborador y de sus familiares para tomar en consideración la palabra del capellán.

De este modo se puede decir que en lo que se refiere a la dimensión familiar el programa de capellanía presenta una incidencia positiva a nivel de la percepción que el colaborador tiene sobre su situación familiar, siempre que este se encuentre dispuesto a integrar a sus familiares en la solución de alguna problemática que los pueda estar afectando como familia.

5. Conclusiones y reflexiones

La investigación realizada en el interior de Tyson de México contribuye al estudio de la espiritualidad en el área de trabajo en 2 niveles. El primero de ellos, y quizá más importante, se encuentra en términos empíricos, pues si bien es cierto que la espiritualidad ha cobrado un lugar importante en las ciencias administrativas, también es cierto que su estudio se ha concentrado en países desarrollados y no en aquellos que se encuentran en vías de desarrollo.

En este contexto, la investigación contribuye a llenar el vacío encontrado y evidencia cómo un programa orientado al fortalecimiento de la espiritualidad en el interior de las organizaciones en países caracterizados por la precariedad del mercado laboral, como es el caso de México, donde menos del 30% tienen cubiertas sus prestaciones sociales (Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, 2012), incide de forma positiva en la percepción que los colaboradores tienen sobre sus condiciones de vida y la de sus familiares. En este punto es importante establecer que el cambio se presenta solamente en la percepción que tienen los colaboradores, lo que no significa que modifique las relaciones de inequidad o injusticia que prevalecen en el ámbito social.

Esta incidencia se encuentran en sintonía con los resultados identificados en países desarrollados (Marques, 2006; Sheep, 2006), hecho que permite suponer que una adecuada gestión de la espiritualidad organizacional favorece la percepción sobre las condiciones de vida de los colaboradores sin importar el contexto en que se encuentren (Thaker, 2009). Este supuesto debe ser validado con la realización de investigaciones en una mayor diversidad de contextos.

El segundo nivel se encuentra vinculado con el interés de contribuir con la poca investigación que existe en relación con la labor que realizan los capellanes corporativos y sus incidencias (Ngunjiri y Miller, 2013). En este nivel se observó que la diversidad de constructos sobre los cuales incide el capellán están directamente relacionados con los 3 niveles espirituales propuestos por Hill y Dik (2012): 1) trascendencia del yo, visualizada en la felicidad y realización personal; 2) fortalecimiento del holismo y la armonía, reflejado en el sentido pertenencia a la organización, la inteligencia

social y la integración-estabilidad familiar, y 3) crecimiento, identificado en el aprendizaje personal y la satisfacción con la remuneración que percibe el colaborador. Con base en la experiencia de Tyson de México se puede suponer que los capellanes fortalecen la espiritualidad de los colaboradores al incidir de forma positiva en sus 3 niveles.

La investigación también contribuyó a visualizar la capacidad que tiene un programa de gestión de la espiritualidad desde una política organizacional y encabezada por el líder de la organización, en este caso el director y presidente de Tyson de México, para incidir de forma positiva en la percepción de diferentes aspectos del colaborador (Meyer y Davis, 2002; Rasouli et al., 2013; Sarlak et al., 2012). Debido a la incidencia que la gestión de la espiritualidad mostró en esta diversidad de aspectos, esta podría posicionarse por encima de aquellos programas organizacionales que solamente se orientaban al cuidado y acompañamiento del colaborador en el área de trabajo, ya que a través del acompañamiento de los capellanes se da respuesta a problemáticas que pueden estar afectando su desempeño pero que no surgen en el área de trabajo, como es el caso de una crisis familiar.

En este punto es importante recordar que la labor del capellán es de acompañamiento y consejería a los colaboradores que así lo deseen y en relación con las problemáticas que deseen externalizar. Esto tiene una doble implicación. La primera, el programa es voluntario, por lo tanto el colaborador decide si hace uso o no de esta prestación y el capellán no puede forzar al colaborador a que acuda con él. La segunda, el capellán no tiene el poder de decisión sobre la forma en que el colaborador decida dar respuesta a sus problemáticas, por lo que sus consejos pueden o no ser tomados en consideración. A pesar de estas limitaciones, es importante mencionar que la labor del capellán mostró tener una incidencia positiva en todas las dimensiones sobre las que cuales se evaluó su impacto.

Finalmente, los resultados expuestos en esta investigación no buscan ser generalizaciones sobre la espiritualidad en las organizaciones, sino más bien tienen el interés de favorecer a la generación de referentes empíricos que contribuyan a la reflexión teórica sobre el modo en que diferentes mecanismos de promoción y fortalecimiento de la espiritualidad en el interior de las organizaciones, en este caso a través de la inclusión de capellanes en el área de trabajo, los cuales inciden en la mejora de las condiciones de vida de sus colaboradores y de la sociedad donde operan.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Agradecimientos

El autor agradece el apoyo del Ing. José Manuel Arana, presidente y director general de Tyson de México, durante la realización de este proyecto. Su apoyo permitió la realización de esta investigación en el interior de la organización y la publicación de sus resultados.

Anexo 1.

Tabla A1

Cargas de los ítems obtenidos en el análisis de componentes principales categóricos para cada constructo^a

Dimensión	Constructo	No. ítem	Carga del ítem	Dimensión	Constructo	No. ítem	Carga del ítem	
Espiritual-moral	Felicidad	1	0,611	Desempeño	Desempeño profesional	1	0,578	
		2	0,68			2	0,61	
		3	0,679			3	0,606	
		4	0,644			4	0,568	
		5	0,453			5	0,474	
	Respeto por la dignidad humana	1	0,381	Clima organizacional	Independencia	1	0,456	
		2	0,464			2	0,543	
		3	0,525			3	0,672	
		4	0,418			4	0,498	
		5	0,507			5	0,378	
		6	0,544			1	0,684	
	Ética personal	1	0,275		Liderazgo	2	0,726	
		2	0,474			3	0,681	
		3	0,498			4	0,741	
		4	0,549			Relaciones organizacionales	1	0,574
		5	0,327				2	0,725
	Templanza	1	0,732		Desarrollo organizacional	3	0,707	
		2	0,797			4	0,607	
		3	0,519			1	0,655	
		4	0,462			2	0,543	
		5	0,7			3	0,389	
Psicológica	Realización personal	1	0,405		Remuneración	4	0,732	
		2	0,538			5	0,731	
		3	0,525			1	0,445	
		4	0,533			2	0,391	
		5	0,512			3	0,587	
	Inteligencia emocional	1	0,547		Igualdad	4	0,664	
		2	0,464			5	0,432	
		3	0,496			1	0,613	
		4	0,28			2	0,525	
		5	0,415			3	0,543	
		6	0,459			4	0,667	
	Autoestima	1	0,45	Identidad con la organización	Sentido de pertenencia	1	0,613	
		2	0,569			2	0,667	
		3	0,371			3	0,165	
		4	0,552			4	0,499	
		5	0,435			5	0,597	
		6	0,322			1	0,602	
	Inteligencia social	1	0,422	Familia	Integración familiar	2	0,618	
		2	0,426			3	0,663	
		3	0,466			4	0,525	
		4	0,372			Estabilidad familiar	1	0,615
5		0,446	2				0,389	
Desempeño	Aprendizaje individual	1	0,423		Relaciones interfamiliares	3	0,644	
		2	0,568			4	0,505	
		3	0,476			1	0,617	
		4	0,616			2	0,605	
		5	0,463			3	0,42	
		6	0,449			4	0,259	
		7	0,358			5	0,26	
					6	0,584		

Fuente: elaboración propia.

^a Los alfas de Cronbach de cada uno de los constructos se pueden observar en la tabla 3.

Bibliografía

- Ashforth, B. A. y Pratt, M. G. (2003). Institutionalized Spirituality: An oxymoron? In R. A. Giacalone y C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (pp. 93–107). New York: M.E. Sharpe.
- Baxter, P. y Jack, S. (2008). Qualitative case study methodology: Study design and implementation for novice researchers. *Qualitative Report*, 13(4), 544–559.
- Beck, R. y Jessup, R. K. (2004). The multidimensional nature of quest motivation. *Journal of Psychology and Theology*, 32(4), 283–294.
- Bernard, H. R. y Ryan, G. W. (2010). *Analyzing Qualitative Data, Systematic Approaches* (1st ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Biberman, J. y Whitty, M. (1997). A postmodern spiritual future for work. *Journal of Organizational Change Management*, 10(2), 130–138.
- Blassingame, K. M. (2003). Corporate chaplains keep the faith with employees. *Employee Benefit News*, Enero 35–37. [consultado 6 Ene 2013]. Disponible en: <http://ebn.benefitnews.com/news/corporate-chaplains-keep-faith-employees-237236-1.html>
- Castañeda, D. I. y Fernández Ríos, M. (2007). Validación de una escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional. *Universitas Psychologica*, 6(2), 245–254.
- Cole, M. S. y Bruch, H. (2006). Organizational identity strength, identification, and commitment and their relationships to turnover intention: Does organizational hierarchy matter? *Journal of Organizational Behavior*, 27(5), 585–605.
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2012). Indicadores de carencia social. Medición de Pobreza [consultado 30 Sep 2012]. Disponible en: http://www.coneval.gob.mx/cmsconeval/rw/pages/medicion/indicadores.de_carencia_social.es.do

- Cook, S. (2009). What in the World Is Corporate Chaplaincy? & Why Should I Care? Capital Chaplains LLC [consultado 30 Nov 2013]. Disponible en: <http://cap@chaps.org/about/chaplaincy/what-in-the-world-is-corporate-chaplaincy-and-why-should-i-care.pdf>
- Curtis Graves, J. (2007). *Leadership Paradigms in Chaplaincy* (1st ed.). Boca Ratón: Universal- Publishers.
- Damore, D. R., O'Connor, J. A. y Hammons, D. (2004). Eternal work place change: Chaplains' response. *Work*, 23(1), 19–22.
- Driver, M. (2005). From empty speech to full speech? Reconceptualizing spirituality in organizations based on a psychoanalytically-grounded understanding of the self. *Human Relations*, 58(9), 1091–1110.
- Elkin, G. (1992). Industrial chaplains: The low-profile counsellors at work. *Employee Counselling Today*, 4(3), 17–25.
- Ellison, C. W. y Smith, J. (1991). Toward an integrative measure of health and well-being. *Journal of Psychology and Theology*, 19(1), 35–48.
- Gadermann, A. M., Guhn, M. y Zumbo, B. D. (2012). Estimating ordinal reliability for Likert-type and ordinal item response data: A conceptual, empirical, and practical guide. *Practical Assessment, Research y Evaluation*, 17(3), 1–13.
- Giacalone, R. A. y Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. In R. A. Giacalone y C. L. Jurkiewicz (Eds.), *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance* (1st ed., pp. 3–28). New York: M.E. Sharpe.
- Goleman, D. (2012). *Inteligencia social: la nueva ciencia de las relaciones humanas* (2.ª ed.). Barcelona: Kairós.
- Heaton, D. P., Schmidt-Wilk, J. y Travis, F. (2004). Constructs, methods, and measures for researching spirituality in organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 62–82.
- Hicks, D. A. (2003). *Religion and the workplace: Pluralism, spirituality, leadership* (1st ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Hill, P. C. y Dik, B. J. (2012). Toward a science of workplace spirituality. Contributions from the psychology of religion and spirituality. In P. C. Hill y B. J. Dik (Eds.), *Psychology of Religion and Workplace Spirituality* (1st ed., pp. 1–22). Charlotte: Information Age Publishing.
- Instituto Politécnico Nacional. (2012). *Encuesta de clima laboral y ambiente de trabajo*. México: Escuela Superior de Comercio y Administración.
- Kinjerski, V. y Skrypnik, B. J. (2006). *Measuring the Intangible: Development of the Spirit at Work Scale*. In *Sixty-fifth Annual Meeting of the Academy of Management*. Atlanta, GA: Academy of Management.
- Krahnke, K., Giacalone, R. A. y Jurkiewicz, C. L. (2003). Point-counterpoint: Measuring workplace spirituality. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 396–405.
- Krishnakumar, S. y Neck, C. P. (2002). The 'what', 'why' and 'how' of spirituality in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 17(3), 153–164.
- Lievens, F., van Hoye, G. y Anseel, F. (2007). Organizational identity and employer image: Towards a unifying framework. *British Journal of Management*, 18(s1), S45–S59.
- Lund Dean, K., Fornaciari, C. J. y McGee, J. J. (2003). Research in spirituality, religion, and work: Walking the line between relevance and legitimacy. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 378–395.
- Marques, J. F. (2006). The spiritual worker: An examination of the ripple effect that enhances quality of life in- and outside the work environment. *Journal of Management Development*, 25(9), 884–895.
- Maslach, C., Jackson, S. E. y Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Palo Alto: Consulting Psychologists Press.
- Mayer, J. D. y Salovey, P. (1993). The intelligence of emotional intelligence. *Intelligence*, 17(4), 433–442.
- Meyer, J. y Davis, E. (2002). Workplace chaplains: Filling a need traditional EAPs can't meet. *Benefits Quarterly*, Third Quar., 22–27.
- Michelson, G. (2006). The role of workplace chaplains in industrial relations: Evidence from Australia. *British Journal of Industrial Relations*, 44(December), 677–696.
- Miller, D. W. y Ewest, T. (2011). The Present State of Workplace Spirituality: A literature review considering context, theory, and measurement/assessment. En: Academy of Management Procedures 2011. Congreso efectuado en la reunión anual del Academy of Management, San Antonio, Estados Unidos.
- Miller, D. W. y Timothy, E. (2010). Rethinking the impact of religion on business values: Understanding its reemergence and measuring its manifestations. *Journal of International Business Ethics*, 3(2), 49–57.
- Neal, J. y Biberman, J. (2003). Introduction: The leading edge in research on spirituality and organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 363–366.
- Neal, J. y Biberman, J. (2004). Research that matters: Helping organizations integrate spiritual values and practices. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1), 7–10.
- Ngunjiri, F. W. y Miller, D. W. (2013). Leadership Views on Corporate Chaplains: Business, Socio-Cultural, and Spiritual Justifications. En: Academy of Management Procedures 2013. Congreso efectuado en la reunión anual del Academy of Management, Lake Buena Vista, Estados Unidos.
- Nimon, K., Philibert, N. y Allen, J. (2008). Corporate Chaplaincy Programs: An exploratory study relates corporate chaplain activities to employee assistance programs. *Journal of Management, Spirituality y Religion*, 5(3), 231–263.
- O'Connell, L. (2010). The coaching and training of corporate chaplains (Working Paper No. HRD 830). Clemson University [consultado 28 Oct 2013]. Disponible en: <http://www.corpchaps.com/wp-content/uploads/2008/03/110621-The-Coaching-and-Training-of-Corporate-Chaplains-Article.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo-OIT. (2011). *Encuesta Clima Laboral*. México, D.F.: Organización Internacional del Trabajo.
- Park, C. L. (2012). Psychology of Religion and Workplace Spirituality. In P. C. Hill y B. J. Dik (Eds.), *Religious and Spiritual Aspects of Meaning in the Context of Work Life* (1st ed., pp. 25–42). Charlotte: Information Age Publishing.
- Peterson, C. (2005). *Authentic Happiness Inventory Questionnaire. Measures Overall Happiness*. Michigan: University of Michigan.
- Pricewaterhouse Coopers. (2012). *Encuesta de Clima Laboral (ECO)*. México: Pricewaterhouse Coopers.
- Psych Tests (2013). Integrity and Work Ethics Test. PsychTests AIM Inc. [consultado 4 Mar 2013]. Disponible en: <http://testyourself.psychtests.com/testid/3090>
- Rasouli, N., Montazeri, M., Nekouei, M. H. y Zahedi, H. (2013). Investigating the Relationship Between Spiritual Leadership and Employees Psychological Empowerment in Khozestan Utility. *International Business Management*, 7(2), 55–64.
- Roberts, S. (2005). Chaplains ministering to workplace needs. *Business Insurance*, 39(42), 1–5.
- Robles, E. (2011). Implicaciones de la espiritualidad en la administración de empresas. *Inter Metro Business Journal*, 7(1), 29–57.
- Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C. y Rosenberg, F. (1995). Global self-esteem and specific self-esteem: Different concepts, different outcomes. *American Sociological Review*, 60(1), 141–156.
- Sarlak, M. A., Javadein, S. R. S., Esfahany, A. N. y Veisesh, S. M. (2012). Investigating the role of spirituality. Resurrection and transformational leadership on the spiritual organization. *International Business Research*, 5(12), 143.
- Seales, C. E. (2012). Corporate Chaplaincy and the American Workplace. *Religion Compass*, 6(3), 195–203.
- Sheep, M. L. (2006). Nurturing the whole person: The ethics of workplace spirituality in a society of organizations. *Journal of Business Ethics*, 66(4), 357–375.
- Starcher, K. (2003). Should you hire a workplace chaplain. *Regent Business Review*, 8, 17–19.
- Steingard, D. S. (2005). Spiritually-Informed Management Theory: Toward profound possibilities for inquiry and transformation. *Journal of Management Inquiry*, 14(3), 227–241.
- Thaker, K. B. (2009). Approaches to implement spirituality in business. *Journal of Human Values*, 15(2), 185–198.
- Zinnbauer, B. J., Pargament, K. I. y Scott, A. B. (1999). The emerging meanings of religiousness and spirituality: Problems and prospects. *Journal of Personality*, 67(6), 889–919.