



Revista Electrónica de Psicología Iztacala



Universidad Nacional Autónoma de México

Vol. 19 No. 1

Marzo de 2016

LA RELACIÓN DEL BIENESTAR ESPIRITUAL CON EL OPTIMISMO, LA AUTOEFICACIA Y LA CIUDADANÍA ORGANIZACIONAL EN UNA MUESTRA DE EMPLEADOS DE UNA CORPORACIÓN PÚBLICA DE PUERTO RICO

Brenda Ivette Sánchez¹ y José Armando Pérez Santiago²
Universidad Carlos Albizu, San Juan, Puerto Rico

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue auscultar la relación entre el bienestar espiritual, el optimismo, la autoeficacia y la ciudadanía organizacional en una muestra de 278 empleados públicos de Puerto Rico. Se administraron cinco instrumentos, uno para recopilar los datos sociodemográficos y el resto para la medición de las variables estudiadas. El diseño del estudio fue uno no experimental, de tipo transversal exploratorio. Los resultados revelaron que existe una relación positiva y significativa entre todas las variables. La correlación más alta fue entre el bienestar espiritual y la ciudadanía organizacional. El análisis de regresión múltiple reveló que el bienestar espiritual, el optimismo y la autoeficacia explicaron el 19 % de la ciudadanía organizacional de los empleados. A pesar de las limitaciones y obstáculos que los empleados puedan enfrentar en su lugar de trabajo, los niveles percibidos de autoeficacia, optimismo y sobre todo de bienestar espiritual, contribuyen de forma significativa a que éstos se mantengan realizando sus tareas con suma responsabilidad, honestidad y sin esperar nada a cambio cuando lo estimen apropiado. Se discuten estos hallazgos de acuerdo a su impacto teórico y práctico para la psicología en el ambiente laboral.

Palabras claves: salud espiritual, psicología positiva, expectativas, altruismo, desempeño laboral

¹ Departamento de Psicología Industrial Organizacional, Universidad Carlos Albizu, San Juan, Puerto Rico. Correo electrónico: drabrendaisanchez@gmail.com

² Departamento de Psicología Industrial Organizacional, Universidad Carlos Albizu, San Juan, Puerto Rico. Correo electrónico: drjaperez@hotmail.com

RELATIONSHIP OF SPIRITUAL WELLBEING WITH OPTIMISM, SELF-EFFICACY AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP IN A SAMPLE OF EMPLOYEES OF A PUBLIC CORPORATION OF PUERTO RICO

ABSTRACT

This investigation explored whether there is a significant correlation between spiritual wellbeing, optimism, self-efficacy and organizational citizenship in a sample of 278 public employees of Puerto Rico. Five scales were administered; one to collect the socio-demographic data and the others correspond to the variables studied. The study was non-experimental and cross-sectional exploratory design. Results revealed that there is a positive and significant relationship between all the variables with the correlation between spiritual wellbeing and organizational citizenship as the leading one. Multiple regression analysis revealed that the spiritual well-being, optimism and self-efficacy accounted for 19 % of the employee organizational citizenship. Despite the limitations and obstacles that employees may face in the workplace, the perceived levels of self-efficacy, optimism and specifically spiritual wellbeing, contribute them significantly to continue performing their tasks with great responsibility, honesty and without expecting anything in return when deemed. The theoretical and practical impact of these findings for psychology in the workplace is discussed.

Key words: spiritual health, positive psychology, expectancies, altruism, job performance

De acuerdo con Gracia, Martín, Rodríguez y Peiró (2001), el significado del trabajo consiste de un conjunto de creencias, valores y actitudes que desarrolla una persona hacia él mismo. Este significado se aprende como parte del proceso de socialización personal y profesional del individuo. Uno de esos aspectos que componen dicho conjunto es el bienestar espiritual del ser humano. El mismo se compone de las evaluaciones que la persona hace sobre su vida en general, tanto a nivel personal como profesional, por lo que puede influir favorablemente en el desempeño de los empleados de una organización.

Durante la década de 1960-1970, la espiritualidad comenzó a identificarse como un factor del bienestar psicológico, por lo cual surge el concepto de bienestar espiritual (Endyke, según citado en Camkin, 2008). Según la *National Interfaith Coalition on Aging* (NICA, 1975) el bienestar espiritual es la afirmación de vida en la relación con Dios, con uno mismo, con la comunidad y con el ambiente que

nutre y celebra el todo (Fisher, Francis y Johnson, 2002). Además, el bienestar espiritual puede aumentar potencialmente la calidad de la vida humana, provee numerosas ideas sobre la conducta del individuo en las organizaciones y es un componente importante del movimiento de la espiritualidad en el trabajo (Camkin, 2008).

El modelo de salud espiritual de Fisher (1999; Fisher, 2000; Fisher y Brumley, 2008; Gómez y Fisher, 2003), además de definir el referido concepto de bienestar espiritual, establece sus dimensiones (personal, comunal, ambiental, trascendental) y su interrelación con los aspectos ambiental y de conocimiento. La dimensión personal se refiere a cuando la persona se relaciona consigo misma, con el significado, propósito y valores en la vida. La comunal es cuando el individuo se expresa en la calidad de las relaciones interpersonales profundas con otros. La dimensión ambiental valora la naturaleza, la creación y el sentido de temor y milagro. La cuarta dimensión es la trascendental, que establece la relación de la persona con algo o alguien más allá del nivel humano, tal como una fuerza cósmica, realidad trascendental o Dios. Fisher (1999), concluye de su modelo que la calidad de la relación constituye el bienestar espiritual global de una persona, tanto en cada dimensión como la interrelación entre todas.

Ciertamente, el bienestar espiritual se asocia con indicadores de bienestar psicológico, tales como la autoestima, el dinamismo y el significado de vida (Cotton, Levine, Fitzpatrick, Dold y Targ, 1999). Los mismos no tan sólo se reflejan en la vida cotidiana del individuo, sino también en la vida laboral de este. Además, según Cotton et al., el bienestar espiritual es un constructo visto como multidimensional que incorpora tanto la dimensión religiosa como la existencial. Por lo tanto, puede existir una relación entre el bienestar espiritual, el ambiente de trabajo y el desempeño del empleado. En resumen, la espiritualidad y el bienestar espiritual, como una inquietud esencial para muchas personas, tienen el potencial de impactar múltiples áreas del desempeño y de la vida organizacional (Camkin, 2008).

Existen estudios relacionados al bienestar espiritual de las personas y su influencia sobre variables actitudinales importantes en el lugar de trabajo. Por

ejemplo, Camkin (2008), examinó la relación que existe entre el bienestar espiritual y el compromiso del empleado en una organización médica de investigaciones sin fines de lucro en Texas. Este autor encontró que la combinación del bienestar religioso y existencial predice el 12.1% del compromiso organizacional del empleado. Por otro lado, Fernando y Chowdhury (2010), realizaron un estudio con el propósito de identificar los factores individuales que influyen en la toma de decisiones éticas de una muestra de 1,910 ejecutivos *senior* de las organizaciones pertenecientes a la Bolsa de Valores de Australia. Los investigadores analizaron el modelo de salud espiritual de Fisher y su relación con dos filosofías de la moral: idealismo y relativismo. Estos concluyeron que el bienestar espiritual es un factor individual que predice el idealismo entre los ejecutivos y juega un papel clave en las filosofías de la moral personal. Además, resumieron que el poder predictivo del bienestar comunal y el idealismo en la toma de decisiones de la muestra podría ser debido a la fuerte presencia de atributos sociales tales como el voluntarismo, el compañerismo y el dominio de los valores cristianos.

Ahora bien, existen varios conceptos organizacionales que pueden relacionarse con el bienestar espiritual del empleado. Dichos conceptos son en realidad estados positivos que las personas desarrollan durante el proceso de socialización, tanto personal como profesional. Los mismos son el optimismo, la autoeficacia y las conductas de ciudadanía organizacional. El primero, optimismo, es el valor que ayuda a los seres humanos a enfrentar las dificultades con buen ánimo y perseverancia (Optimismo, s.f.). El mismo logra que las personas descubran lo positivo de cada una de ellas, lo que resulta en la autoconfianza y el manejo de sus capacidades y posibilidades. Es la tendencia de las personas a esperar que el futuro tenga resultados favorables, por lo que tienden a tener un mejor humor y a ser más perseverantes y exitosas.

De acuerdo con Ortiz (s.f.), Seligman desarrolló un modelo detallado del optimismo aprendido el cual puede aplicarse tanto en el ámbito personal como profesional. Dicho modelo plantea que esta virtud se puede aprender desde la niñez y que hay que enseñar a los pequeños a pensar de forma adaptativa y

positiva frente al futuro (Ortiz, s.f.). Según Seligman, para que una persona aprenda a ser optimista, esta tiene que entender cómo operan las creencias y sus consecuencias a diario en situaciones adversas o pesimistas para su propia vida. Por consiguiente, el individuo debe identificar los errores, encontrar evidencia para contradecir la creencia y entender las consecuencias de la situación. En fin, el optimismo es un aspecto positivo que puede desarrollarse, por lo que mejora la resistencia al negativismo y favorece el rendimiento laboral (Ortiz, s.f.).

Varios estudios evidencian el efecto positivo del optimismo en diversas variables organizacionales de interés. Greene-Shortridge (2008), desarrolló un modelo que refleja estados positivos como resultado del apoderamiento psicológico (optimismo, autoeficacia, compromiso en el trabajo); estados individuales que surgen del pareo persona-ambiente (satisfacción laboral, bienestar) y estados organizacionales (retención percibida, aumento del desempeño, identificación organizacional). Dicho autor concluyó en su investigación que, aparentemente, aquellos empleados que tienen una orientación positiva y esperan que les sucedan cosas buenas en el lugar de trabajo es probable que tengan un buen desempeño, un compromiso superior con su organización, bajas intenciones de renunciar, percibir menos estrés y experimentar una satisfacción laboral superior que aquellos empleados que son más pesimistas.

Stansberry (2008), examinó las creencias individuales de una muestra de maestros sobre sus experiencias, habilidades, estudiantes y tareas académicas utilizando los constructos *fluir* y optimismo para evidenciar que estos influyen positivamente en el desempeño laboral de los educadores. Dicho estudio produjo correlaciones positivas entre el optimismo generalizado y el optimismo académico, $r = .501, p < .01$. A su vez, hubo una correlación similar entre el *fluir* y el optimismo académico, $r = .428, p < .01$. Stansberry, concluyó que el optimismo académico de los maestros se relaciona positivamente con el logro de los estudiantes. Infirió, también, que los constructos *fluir* y optimismo académico describen conductas productivas y agradables de los participantes.

Por otro lado, al igual que el optimismo, Luthans (según citado en Greene-Shortridge, 2008), argumenta que la autoeficacia es la que mejor reúne los

criterios de una medida válida, aumento del desempeño y la facilidad de desarrollarse como un constructo de la conducta organizacional positiva. Bandura (según citado en García-Izquierdo, García-Izquierdo, y Ramos-Villagrasa, 2007), definió la autoeficacia como las creencias en las propias capacidades para organizar y ejecutar los cursos de acción requeridos para manejar situaciones futuras. Dichas creencias motivan a las personas a llevar a cabo tareas en las que se sienten competentes y confiados y los animan a evitar aquellas en las que no se sienten de esa manera.

De igual manera, Bandura (1977), especificó que la autoeficacia es el juicio que hacen las personas sobre sus capacidades para poder alcanzar las metas que se autoimponen y se describe como una capacidad cognoscitiva inherente sólo a la naturaleza humana. En otras palabras, la autoeficacia forma parte de los procesos auto-reguladores que determinan el desempeño de la persona. Por consiguiente, las expectativas o fuentes de eficacia individual se pueden desarrollar mediante cuatro fuentes principales de información, y según su influencia, se utilizan para minimizar la conducta defensiva de la persona (Bandura, 1977). La primera fuente es la experiencia de dominio directo, la cual implica llevar a cabo la conducta de desempeño, de la cual se recopila la mayor parte de los datos. La segunda es la experiencia vicaria, que es observar a otras personas realizar la conducta de interés mediante el proceso de comparación social. Le sigue la persuasión verbal, herramienta conveniente en términos de accesibilidad y facilidad en su implantación. La cuarta y última fuente es la estimulación psicológica, que actúa en el momento en que la situación específica se presenta en la persona por lo que, la manera en que el individuo se siente físicamente, influye en el desarrollo de dichas perspectivas.

Un ejemplo del impacto de la autoeficacia en el ambiente laboral lo encontramos en un meta-análisis realizado por Stajkovic y Luthans (1998). Estos investigadores utilizaron la variable complejidad de tareas para medir el desempeño laboral de los participantes por su relación con la autoeficacia. Los resultados revelaron que el promedio de las correlaciones indicó que la autoeficacia es un predictor significativo del desempeño laboral para los niveles de complejidad bajo, $r = .53$, p

< .01, medio, $r = .38$, $p < .01$, y alto, $r = .24$, $p < .01$. Stajkovic y Luthans (1998) concluyeron que la autoeficacia influye, pero no exclusivamente, en áreas tales como ejercicios de selección de personal y de carrera, funcionamiento físico y de salud en psicología deportiva y medicina, entre otras.

De igual forma, Salanova, Grau, y Martínez (2005), analizaron el papel modulador de la autoeficacia en la relación entre demandas del trabajo y conductas de afrontamiento. De los resultados se desprende que la autoeficacia profesional correlaciona significativa y positivamente con la conducta de afrontamiento activo, $r = .49$, $p < .001$ y significativa pero negativamente con el comportamiento de afrontamiento pasivo, $r = -.33$, $p < .001$. Salanova et al. (2005), concluyeron que la autoeficacia modula la relación entre las demandas que perciben los empleados y el tipo de conducta de afrontamiento que utilizan. Concluyeron, además que la autoeficacia profesional influye en los comportamientos de afrontamiento, de manera que aumenta el afrontamiento activo y disminuye el pasivo.

La ciudadanía organizacional es una conducta individual discrecional no dirigida o explícitamente reconocida por el sistema formal de recompensas y en conjunto promueve el funcionamiento eficiente y efectivo de la organización (Camkin, 2008; Organ, Podsakoff, y MacKenzie, 2006). Al ser de carácter discrecional, su función básica es apoyar el ambiente social y psicológico en el cual se lleva a cabo el desempeño de la tarea. Dichas conductas se han planteado como un modelo de comportamiento en el ambiente laboral dirigido a fomentar la efectividad de la organización (Carrillo-Acosta, 2009). Tanto Martínez y Rodríguez (2005), como Martínez et al. (2004), plantean que la ciudadanía organizacional se manifiesta a través de cinco dimensiones desarrolladas por Organ et al. (2006): altruismo, concienciación, deportividad, cortesía y virtud cívica. El altruismo se refiere a las conductas espontáneas adoptadas dirigidas a ayudar a otras personas con una tarea o con un problema relacionado con la organización. La concienciación es la asistencia al trabajo, puntualidad y obediencia de las normas, entre otras. La deportividad es la disposición de los empleados de tolerar condiciones de trabajo indeseables sin quejarse de las mismas. La cortesía es consultar con otros antes

de tomar una acción que pueda afectar los trabajos y la virtud cívica es participar responsablemente en la vida organizacional.

Martínez y Rodríguez (2005), auscultaron la relación entre los comportamientos de ciudadanía organizacional y la inteligencia emocional. Entre los resultados de dicho estudio, se encontró una correlación positiva entre la inteligencia emocional y la ciudadanía organizacional, $r = .45$, $p < .01$. Se reflejaron, también, correlaciones positivas entre la inteligencia emocional y las dimensiones de ciudadanía organizacional, siendo la más alta con virtud cívica, $r = .48$, $p < .01$. Los investigadores concluyeron que las personas que informaron tener relaciones excelentes con sus compañeros presentaron las puntuaciones más altas en los constructos estudiados.

De igual manera, Chughtai (2008), examinó el impacto de la involucración en el trabajo en el desempeño laboral y las conductas de ciudadanía organizacional. Los resultados revelaron que la involucración en el trabajo correlaciona positiva y significativamente con ambas variables, $r = .30$, $p < .01$, $r = .43$, $p < .01$, respectivamente. Dicha investigación reflejó, además, que la involucración en el trabajo ejerció un impacto mayor en las conductas de ciudadanía organizacional ($\beta = .428$) que en el desempeño laboral ($\beta = .289$). Chughtai concluyó que los resultados de esta investigación demuestran que la involucración en el trabajo es una actitud que ayuda a aumentar tanto el desempeño laboral como el comportamiento ciudadano organizacional.

Como puede observar el lector, la revisión de literatura realizada por esta investigadora no reveló estudios que relacionen el optimismo, la autoeficacia y la ciudadanía organizacional con el bienestar espiritual. Ante la evidencia de que estas variables tienen un impacto en otras variables organizacionales y actitudinales importantes, entendemos que las mismas, dada su naturaleza, pueden estar relacionadas a la vivencia del bienestar espiritual de los individuos y su manifestación en el ambiente laboral. Explorar esta posibilidad permite considerar estrategias organizacionales dirigidas a realzar las mismas, redundando así en el desarrollo de climas organizacionales que estimulen la salud psicológica de los empleados.

Dado lo anterior, el propósito de esta investigación fue identificar si existe una relación entre el bienestar espiritual, el optimismo, la autoeficacia y la ciudadanía organizacional en una muestra de empleados de una corporación pública en Puerto Rico. Para cumplir con dicho propósito, se establecieron los siguientes objetivos:

1. Identificar los niveles de bienestar espiritual experimentados por los empleados.
2. Determinar si existe una relación entre el bienestar espiritual, el optimismo, la autoeficacia y la ciudadanía organizacional en esta muestra de empleados.
3. Determinar si la autoeficacia, el optimismo y el bienestar espiritual son capaces de predecir los niveles de ciudadanía organizacional experimentados.

MÉTODO

PARTICIPANTES

La muestra quedó constituida por 278 empleados; 107 féminas (38.8 %) y 169 hombres (61.2 %). La misma fue una probabilística o dirigida debido a que los participantes fueron voluntarios, cuyo procedimiento de selección fue por disponibilidad y establecida por multietapas. Primero, la muestra se estratificó por género y luego se identificó por cuotas de acuerdo con el tipo de puesto que ostenta el participante: gerencial (56.8%), unionado (40.3%) y de confianza (1.4%). Hubo cuatro respondientes que no identificaron su clasificación de puesto (1.4%). Mientras, para la variable estado civil, un total de 192 participantes se identificaron como casados (69.1 %).

En cuanto a las edades de los participantes, la mayoría se clasificó entre 40 a 50 años, para un total de 117 personas (42.1 %). En la preparación académica de los participantes predominó el bachillerato, con 120 empleados que respondieron ostentar dicho título (43.2 %). Referente al puesto que ocupa el participante, la muestra reveló 85 clases de puesto de los cuales predominaron los Auxiliares de Ingeniería I al IV (n=51), Ingenieros (n=15), Ingenieros en Entrenamiento (n=15) y

Administradores de Proyecto (n=10). Sobre el salario anual, la mayoría de los participantes indicaron devengar entre \$26,000-\$50,000, para un 51.1 %. En cuanto a la variable años de servicio ocupando el puesto actual, predominó la categoría 0-10 años con 142 participantes (51.1 %). La variable años de servicio en la corporación pública reveló que 112 personas respondieron que llevan trabajando entre 11-20 años (40.3 %). Para la variable denominación religiosa que profesa se nombraron 16 denominaciones, de las cuales predominó la católica con un 62 % (n=175). Por último, a la pregunta sobre la creencia o no en algo o alguien más allá del mundo físico y humano se evidenció que la gran mayoría de la muestra cree en la existencia de Dios (n=226), para un 61.3 %.

INSTRUMENTOS

Se administraron cinco instrumentos de investigación. El primero fue una Hoja de Datos Socio-demográficos diseñada por los autores. La misma estuvo constituida por 11 preguntas. El segundo instrumento fue la Escala de Bienestar Espiritual y la Orientación de Vida (EBEOV; Fisher, 1999; Gómez y Fisher, 2003, modificado) que evalúa el bienestar espiritual ideal, el vivido y el apoyo de la organización hacia el empleado mediante cuatro dimensiones: bienestar personal, bienestar comunal, bienestar ambiental y bienestar trascendental. La referida prueba consiste de 20 ítems ubicados en tres tablas con dos escalas tipo Likert de cinco alternativas cada una. La EBEOV se tradujo del inglés al español, mediante el proceso de Traducción Revertida de Brislin o *backtranslation*, por personal del Programa Graduado de Traducción adscrito a la Facultad de Humanidades de la Universidad de Puerto Rico en el año 2006. Esta escala cuenta con un coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach de .92 y evidencia de validez de constructo a través del método de análisis factorial exploratorio, presentando una estructura factorial de un solo factor que explica el 51.33 de la varianza original de los datos (Gómez y Fisher, 2003).

El instrumento que midió el optimismo fue el *Life Orientation Test (LOT-R)*; adaptación al castellano de Otero, Luengo, Romero, Gómez, y Castro, 1998). El mismo evalúa la dimensión de optimismo disposicional que surgió del modelo de

autorregulación de conducta de Scheier y Carver (1985; según citado en Ferrando, Chico, y Tous, 2002). Es decir, mide la existencia de expectativas generalizadas favorables (optimismo) y desfavorables (pesimismo) acerca de las cosas que le suceden a las personas en la vida consideradas, como disposiciones o rasgos estables (Ferrando et al., 2002). Esta medida incluye 10 ítems con una escala tipo Likert de cinco opciones de respuesta. Cuatro de los ítems son de relleno y el resto mide el optimismo disposicional. De los seis restantes, tres están redactados en sentido negativo por lo que se revierten y se obtiene una puntuación total orientada hacia la referida dimensión. El *LOT-R* tiene un coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach de .78, el cual es aceptable en un instrumento tan corto y en el dominio de personalidad (Ferrando et al., 2002). A su vez, Ferrando et al. (2002), establecieron correlaciones entre el *LOT-R* y otras medidas para evidenciar su validez convergente y divergente. Así, encontraron estos autores correlaciones negativas y positivas esperadas entre su escala y medidas de neuroticismo (-.439), estrés percibido (-.449), afecto positivo (.298) y afecto negativo (-.374).

El cuarto instrumento utilizado es la Escala de Autoeficacia Generalizada (EAG) de Baessler, Schwarzer y Jerusalem (1993). La misma examina la variable autoeficacia como un sentimiento estable de competencia personal para manejar de forma eficaz una gran variedad de situaciones estresantes (Sanjuán, Pérez, y Bermúdez, 2000). Tal instrumento tiene 10 ítems, contestándose con una escala tipo Likert de cuatro alternativas. De acuerdo con sus autores, la EAG posee una consistencia interna de .87 (coeficiente alfa de Cronbach) y .88 (división en mitades). Referente a la evidencia de validez convergente y divergente, Sanjuán et al. (2000) determinaron que dicho cuestionario tiene correlaciones significativas en las direcciones esperadas con escalas que miden competencia percibida (.55), *hardiness* (-.52), locus de control (.25) y afrontamiento centrado en la tarea (.48) y centrado en la emoción (-.39).

La quinta medida es la Versión Corta de la Escala de Comportamientos de Ciudadanía Organizacional (ECCO) de Martínez et al. (2008). Este cuestionario analiza dichas conductas a través de cinco dimensiones: altruismo,

concienciación, deportividad, cortesía y virtud cívica. El mismo tiene 24 ítems con una escala tipo Likert de seis alternativas de respuesta. Dicha escala posee un coeficiente alfa de Cronbach de .97 y otro de .93 para la división en mitades. A su vez, tiene evidencia de validez de constructo pues del análisis confirmatorio de factores resultó en el agrupamiento en un solo factor de los ítems, el cual explicó el 39.69% de la varianza original de los datos (Martínez et al., 2004).

PROCEDIMIENTO

Luego de haber obtenido las autorizaciones pertinentes de la gerencia, los empleados se contactaron a través del sistema Microsoft Office Outlook Exchange de la corporación pública. Se les envió un correo electrónico el cual explicó en qué consiste el estudio, el propósito del mismo junto con la Hoja de Consentimiento Informado. También, se les detallaron las opciones que tenían para entregar la Hoja debidamente firmada: el correo electrónico creado para esto, la dirección postal y personalmente. Como resultado de la respuesta favorable de los participantes, la investigadora principal les envió inmediatamente los cinco cuestionarios al correo electrónico que los empleados le indicaron. Les concedió un término no mayor de 10 días para contestarlos y devolverlos. Al remitirles dichas escalas, se les informó a los participantes que mantuviesen una copia de la referida Hoja para que la guardasen en sus archivos.

No obstante, debido a que no se logró obtener la muestra mediante el procedimiento antes descrito, la investigadora principal administró los cuestionarios personalmente a través de toda la organización. Se coordinó con representantes de la gerencia de la corporación pública varias reuniones convocadas directamente con los gerentes y supervisores de los participantes. En cada reunión la investigadora principal orientó a los presentes acerca del estudio detallándole sus derechos. El empleado que aceptó colaborar, firmó la hoja de consentimiento y la depositó en una urna identificada como tal que había en el salón. La investigadora entonces les proveyó las escalas a los participantes. Se entregó una copia de la hoja de consentimiento a los participantes interesados para que las tengan en sus archivos, debido a que muchos de estos no les

interesó mantener la misma. Una vez terminaron de contestar las escalas, los participantes depositaron las mismas en otra urna que estuvo disponible en el salón identificada con la palabra cuestionarios.

Ya que hubo varios empleados que prefirieron llevarse los cuestionarios y contestarlos fuera del salón o en su hogar, la investigadora le otorgó 10 días para completarlos y devolvérselos por correo regular a la dirección personal de ella. O, si el participante prefería entregarle personalmente las escalas a la investigadora solo tenía que comunicarse con ella vía telefónica o electrónicamente para que recogiera las mismas mediante sobre sellado que diga la palabra confidencial y el nombre de ella. Como consecuencia, la investigadora recibió las escalas mediante todas las opciones de entrega antes descritas menos la dirección postal.

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS ESTADÍSTICOS

El diseño de este estudio fue uno no experimental de tipo transversal exploratorio. Además, para cumplir con los objetivos de la investigación los datos se sometieron a diversos análisis descriptivos e inferenciales paramétricos. Del primero se aplicaron la media (M), la desviación estándar (DE) y la distribución de frecuencias. Mientras que del segundo, se realizaron las pruebas de correlación Producto Momento de Pearson y regresión múltiple, utilizando el método paso a paso (*stepwise*), con un nivel de significancia (α) de .05.

RESULTADOS

Para responder al primer objetivo, Identificar los niveles de bienestar espiritual experimentados por los empleados, se calcularon las medias aritméticas y desviaciones estándar para los tipos de bienestar espiritual. Las respuestas a la EBEOV determinan tres tipos de bienestar espiritual mediante las subescalas ideal, vivido y apoyo de la organización hacia el empleado, que unidos forman el bienestar espiritual total de una persona. A su vez, el bienestar espiritual se define mediante cuatro dimensiones: personal, comunal, ambiental y trascendental. A continuación las Tablas 1, 2 y 3 presentan el orden de relevancia de dichas dimensiones según las estadísticas descriptivas computadas.

Dimensión	<i>M</i>	<i>DE</i>
Personal	24.02	1.50
Comunal	23.19	1.99
Trascendental	22.95	3.18
Ambiental	20.77	3.28
Total	90.93	7.41

Bienestar Espiritual Ideal

Tabla 1 – *Estadísticas Descriptivas subescala de Bienestar Espiritual Ideal*

Dimensión	<i>M</i>	<i>DE</i>
Personal	22.89	2.60
Comunal	21.77	2.71
Trascendental	21.64	4.13
Ambiental	19.58	4.01
Total	85.88	11.07

Bienestar Espiritual Vivido

Tabla 2 – *Estadísticas Descriptivas subescala de Bienestar Espiritual Vivido*

Dimensión	<i>M</i>	<i>DE</i>
Personal	17.88	6.58
Comunal	17.59	6.42
Trascendental	16.11	7.13
Ambiental	15.58	6.24
Total	67.10	24.69

Bienestar Espiritual Apoyo de la Organización hacia el Empleado

Tabla 3 – *Estadísticas Descriptivas subescala de Bienestar Espiritual Apoyo de la Organización hacia el Empleado*

De las cuatro dimensiones que constituyen los tipos de bienestar, la personal reveló la mayor frecuencia en las tres subescalas donde respondieron *muy importante* para el bienestar ideal y *muchísimo* para el bienestar vivido y el apoyo de la organización hacia el empleado. Las Tablas 4, 5 y 6 así lo detallan, junto con los promedios y desviaciones estándar correspondientes.

Reactivo	Nada importante	Poco importante	Moderada mente importante	Importante	Muy importante	<i>M (DE)</i>
Un sentido de identidad	-	1	14	63	196	4.66 (.592)
Conciencia de sí mismo	-	1	4	53	220	4.77 (.478)
Alegría de vivir	1	-	2	33	241	4.85 (.430)
Paz interior	1	-	3	27	245	4.87 (.397)
Sentido de la vida	-	-	3	38	234	4.84 (.396)
Total	2	2	26	214	1136	24.02 (1.50)

Tabla 4 - Total de Frecuencias y Estadísticas Descriptivas subescala de Bienestar Espiritual Ideal, Dimensión Personal

Reactivo	Muy poco	Poco	Moderado	Mucho	Muchísimo	<i>M (DE)</i>
Un sentido de identidad	-	8	17	92	147	4.43 (.747)
Conciencia de sí mismo	-	1	18	89	158	4.52 (.640)
Alegría de vivir	-	1	11	56	198	4.70 (.564)
Paz interior	1	4	19	64	178	4.56 (.726)
Sentido de la vida	1	1	11	58	195	4.67 (.610)
Total	2	15	76	359	876	22.89 (2.60)

Tabla 5 – Total de Frecuencias y Estadísticas Descriptivas subescala de Bienestar Espiritual Vivido, Dimensión Personal

Reactivo	Muy poco	Poco	Moderado	Mucho	Muchísimo	<i>M (DE)</i>
Un sentido de identidad	37	29	60	68	75	3.43 (1.36)
Conciencia de sí mismo	37	27	44	71	96	3.59 (1.40)
Alegría de vivir	38	17	52	53	113	3.68 (1.42)
Paz interior	49	24	50	42	109	3.50 (1.52)

Sentido de la vida	37	20	54	58	106	3.64 (1.40)
Total	198	117	260	292	499	17.88 (6.58)

Tabla 6 – Total de Frecuencias y Estadísticas Descriptivas subescala de Bienestar Espiritual Apoyo de la Organización hacia el Empleado, Dimensión Personal

De igual manera, para cumplir con el segundo objetivo, Determinar si existe una relación entre el bienestar espiritual, el optimismo, la autoeficacia y la ciudadanía organizacional en esta muestra de empleados, se llevó a cabo un análisis de correlación Producto Momento de Pearson entre las variables. Los coeficientes que se presentan en la Tabla 7 fueron todos positivos, con magnitudes que fluctuaron entre .174 a .354, siendo estadísticamente significativos a un nivel de probabilidad menor de .01.

Variable	1	2	3	4	M	DE
1. Bienestar Espiritual	--	.308**	.174**	.354**	243.29	30.50
2. Optimismo	.308**	--	.352**	.315**	36.47	5.27
3. Autoeficacia	.174**	.352**	--	.248**	34.34	4.53
4. Ciudadanía Organizacional	.354**	.315**	.248**	--	133.30	10.29

Tabla 7 – Correlaciones entre las Puntuaciones Totales de las Variables Bienestar Espiritual, Optimismo, Autoeficacia y Ciudadanía Organizacional

Nota. ** $p < .01$.

Como se puede observar en la Tabla 7, la relación más sobresaliente fue entre los constructos ciudadanía organizacional y bienestar espiritual, $r = .354$, $p < .01$. La segunda relación de mayor magnitud fue entre las variables autoeficacia y optimismo, $r = .352$, $p < .01$, seguida por la correlación entre optimismo y bienestar espiritual, $r = .308$, $p < .01$. La relación entre la autoeficacia y el bienestar espiritual presentó la magnitud más baja, $r = .174$, $p < .01$.

Ahora bien, tomando en consideración los resultados anteriores, se llevó a cabo un análisis de regresión múltiple para responder al tercer objetivo de esta

investigación: Determinar si los niveles de bienestar espiritual, optimismo y autoeficacia son capaces de predecir de manera significativa las puntuaciones de los participantes en los comportamientos de ciudadanía organizacional. Los datos fueron sometidos a varios análisis para asegurarnos que los mismos satisficieran los supuestos asociados al uso del análisis de regresión múltiple. En primer lugar, se verificó si los datos contenían valores atípicos (*outliers*), encontrándose un residual estandarizado mínimo de -2.32 y un máximo de 2.51, lo cual nos indicó la ausencia de valores atípicos en nuestros datos. En segundo lugar, los valores del factor de inflación de varianza (VIF, por sus siglas en inglés) y de tolerancia fueron de 1.11 y .90 para bienestar espiritual, 1.23 y .81 para optimismo y 1.15 y .87 para autoeficacia, indicando esto la ausencia de multicolinealidad en los datos. Por otro lado, los datos cumplen con el supuesto de errores independientes (Durbin Watson = 1.96). El histograma de residuos estandarizados evidencia que los datos contienen una distribución normal de errores, al igual que el gráfico normal P-P de residuos estandarizados, el cual muestra puntos que no están completamente sobre la línea, pero sí muy cercanos a ella. El gráfico de dispersión de los valores estandarizados de predicción muestra que los datos cumplen con los supuestos de homocedasticidad y linealidad. Por último, los datos también cumplen con el supuesto de varianzas mayores de 0 (ciudadanía organizacional, varianza = 105.94; autoeficacia, varianza = 20.54; optimismo, varianza = 27.74; bienestar espiritual, varianza= 929.96). Verificado el cumplimiento con estos supuestos, se procedió a realizar el análisis de regresión múltiple, utilizando el método paso a paso (*stepwise*). A continuación, la Tabla 8 presenta estos resultados.

Modelo	Predictores	b	SE	β	t	p	R ²	ΔR^2 ajustada
1	(constante)	104.24	4.67	--	22.38	.000		
	Bienestar espiritual	.119	.019	.35	6.27	.000	.125	.122
$F(1,276) = 39.52, p < .001$								
2	(constante)	93.78	5.26	--	17.84	.000		
	Bienestar espiritual	.096	.019	.28	4.92	.000		
	Optimismo	.445	.113	.23	3.95	.000	.172	.166

$$F(2,275) = 28.59, p < .001$$

3	(constante)						
	Bienestar espiritual	.092	.019	.27	4.77	.000	
	Optimismo	.36	.118	.18	3.03	.003	
	Autoeficacia	.31	.132	.14	2.33	.020	.188 .179

$$F(3,274) = 21.19, p < .001$$

Tabla 8 – Resultados del análisis de regresión múltiple paso a paso (stepwise) de las variables ciudadanía organizacional, bienestar espiritual, optimismo y autoeficacia (N = 278).

Los resultados de la regresión indican que los tres predictores (bienestar espiritual, optimismo y autoeficacia) explican significativamente el 18.8% de la varianza en los valores de ciudadanía organizacional, $F(3,274) = 21.19, p < .001, R^2 = .188, \Delta R^2 \text{ ajustada} = .179$. El análisis muestra que el bienestar espiritual predice de forma positiva y significativa los valores de ciudadanía organizacional, siendo de hecho el mejor predictor en el modelo, $\beta = .27, t(274) = 4.77, p < .001$. El optimismo fue el segundo mejor predictor, $\beta = .18, t(274) = 3.03, p < .01$ y autoeficacia el tercero, $\beta = .14, t(274) = 2.33, p < .05$, en la predicción significativa de los valores de ciudadanía organizacional.

DISCUSIÓN

La dimensión personal fue el aspecto que se destacó de los tres tipos que definen el modelo de bienestar espiritual, unido significativamente al bienestar ideal que resultó ser el más importante para los empleados. El bienestar espiritual es la afirmación de vida en la relación con Dios, con uno mismo, con la comunidad y con el ambiente que nutre y celebra el todo (Fisher et al, 2002). Dicha afirmación la definen cuatro dimensiones: a) personal, el individuo se relaciona consigo mismo, con el significado, propósito y valores en la vida; b) comunal, el individuo se expresa en la calidad y las relaciones interpersonales profundas con otros; c) ambiental, la persona valora la naturaleza, la creación y el sentido de temor y milagro; y d) trascendental, relación de la persona con algo o alguien más allá del nivel humano tal como una fuerza cósmica, realidad trascendental o Dios. Tales

opiniones de los participantes podrían implicar que la fuerza laboral se nutre de su tranquilidad espiritual para llevar a cabo sus funciones en la corporación. Estos resultados coinciden con los de Kolodinsky, Giacalone y Jurkiewicz (2008), quienes expresaron que la espiritualidad en el lugar de trabajo puede considerarse como la incorporación de los propios valores e ideales espirituales de cada persona en el escenario laboral a nivel más básico e individual. Igualmente concuerdan con Ares (2010), quien manifestó que los empleados del gobierno en Puerto Rico establecieron la importancia que tiene la espiritualidad para ellos mediante los valores espirituales, ambiente de trabajo, barreras de la espiritualidad, el individuo en la sociedad, valores en el lugar de trabajo, actividades espirituales y prácticas religiosas. Por consiguiente, se puede concluir que los funcionarios se perciben como personas en constante búsqueda de un significado trascendental en sus vidas y parte de ese significado valorativo se manifiesta al realizar sus funciones de manera responsable, contribuyendo esto a ese bienestar espiritual personal percibido. Sin embargo, Mitroff y Denton (según citado en Scott, 2008), no están de acuerdo con el apoyo espiritual que sienten los empleados. Dichos autores concluyeron en su estudio cualitativo de dos años que a menos que los ejecutivos estén dispuestos a colaborar con la espiritualidad en las organizaciones, los empleados no estarán dispuestos a producir productos y servicios de clase mundial. A pesar de esto, los empleados en nuestro estudio enfatizaron en su percepción de bienestar espiritual personal como su estrategia para llevar a cabo sus responsabilidades.

Por otro lado, la correlación entre bienestar espiritual y ciudadanía organizacional fue la que dominó todas las asociaciones identificadas por los participantes entre las variables estudiadas. Al igual que el bienestar espiritual ideal, parece ser que estos comportamientos forman parte de las actitudes de los empleados en la corporación y favorecen su desempeño laboral. Esta relación apoya parcialmente a Chughtai (2008), quien concluyó que la involucración en el trabajo es una actitud que ayuda a aumentar tanto el desempeño laboral como el comportamiento ciudadano organizacional. Igual sostiene a Camkin (2008), cuando expresó que las conductas ciudadanas organizacionales están enmarcadas en un lenguaje de

servicios a otros, o a Dios y se han visto como una importante disciplina espiritual en muchas de las religiones en el mundo y en la espiritualidad personal de muchos individuos. De manera que, tales hallazgos implican que los empleados son ciudadanos organizacionales con un alto sentido de bienestar espiritual evidenciado por su desempeño en la corporación pública.

Ahora bien, como predictoras, las variables autoeficacia, optimismo y bienestar espiritual explicaron el 19 % de las conductas ciudadanas organizacionales de los participantes, siendo el bienestar espiritual el mejor predictor de tales comportamientos. Dichos resultados fortalecen la correlación que reveló esta investigación entre el bienestar espiritual y la ciudadanía organizacional como la relación más destacada. Estos resultados coinciden con Pérez (2005), quien concluyó que estos comportamientos evidencian el impacto que tiene la integración del aspecto espiritual en el trabajo con variables tales como conflictos interpersonales, satisfacción laboral, involucración con el trabajo y ciudadanía organizacional, entre otras. Igualmente sustentan en parte a O'Connell, Doverspike, Norris-Watts, y Hattrup (2001), quienes comprobaron que las variables personalidad, afectividad y actitudes son predictores válidos de ciudadanía organizacional, incluso con sus diferencias individuales. Además, O'Connell et al., manifestaron que dichas variables son estables transculturalmente aún en una cultura con bajos valores de centralidad en el trabajo. También, tales resultados apoyan a Green-Shortridge (2008), quien concluyó que aparentemente aquellos empleados que tienen una orientación positiva y esperan que les sucedan buenas cosas en el lugar de trabajo es probable que tengan un buen desempeño, un compromiso superior con su organización, bajas intenciones de renunciar, percibir menos estrés y experimentar una satisfacción laboral superior a aquellos empleados que son más pesimistas.

En fin, podemos concluir que, a pesar de las limitaciones y obstáculos que los empleados puedan enfrentar en su lugar de trabajo, los niveles percibidos de autoeficacia, optimismo y sobre todo de bienestar espiritual, contribuyen de forma significativa a que éstos se mantengan realizando sus tareas con suma responsabilidad, honestidad y sin esperar nada a cambio cuando lo estimen

apropiado. Diseñar estrategias organizacionales que resalten dichas actitudes se convierte en una alternativa apropiada para desarrollar en los empleados fortalezas que le permitan a su vez lidiar con los cambios y retos a los cuales se enfrenta el mundo laboral en estos momentos.

La principal limitación de este estudio es que los participantes fueron seleccionados por disponibilidad, por lo que conformaron una muestra no probabilística. Además, la investigación se realizó solamente en una corporación pública, utilizando una muestra de 278 empleados, de una fuerza laboral de aproximadamente 1,751 servidores públicos. Por tanto, esto limita la generalización de los datos obtenidos a la población general. Lo anterior va unido al uso de instrumentos de autoinforme en la medición de las variables en este estudio, lo cual hace probable la manifestación de sesgos en las respuestas, particularmente la falsificación por deseabilidad social, considerando la naturaleza de las variables trabajadas.

Esta investigación es precursora en el estudio acerca del bienestar espiritual de la fuerza laboral en Puerto Rico. Son pocos los estudios científicos realizados en Puerto Rico tanto de dicha actitud como del optimismo, la autoeficacia y la ciudadanía organizacional. Además, estos temas son de sumo interés para los profesionales de la conducta humana organizacional pues le ofrecen evidencia inicial que justifican intervenciones en las áreas de adiestramiento, selección de personal, diseño de clima y cultura organizacional, entre otras áreas relacionadas. Otra contribución importante es una de valor metodológico; la traducción del inglés al español de la Escala de Bienestar Espiritual y la Orientación de Vida de Fisher (1999; Gómez y Fisher, 2003; modificado), junto a una evidencia psicométrica aceptable para su uso en poblaciones hispanas. Es decir, el futuro investigador organizacional podrá utilizar dicho instrumento para realizar nuevos estudios sobre el bienestar espiritual y sus relaciones con otros constructos afines.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ares, W. (2010). **Workplace spirituality: A comparative study (Doctoral dissertation)**. Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database (UMI No. 1487509)
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. **Psychological Review** **84** (2), 191-215. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Camkin, S. (2008). **The relationship between spiritual well-being and employee engagement: An exploratory study (Doctoral dissertation)**. Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3303424)
- Carrillo-Acosta, D. (2009). Comportamientos de ciudadanía organizacional. **El Nuevo Día**, p E2.
- Chughtai, A. (2008). Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behavior. **Journal of Behavioral and Applied Management**, **9** (2), 169-183. Recuperado de: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/summary?doi=10.1.1.527.3843>
- Cotton, S., Levine, E., Fitzpatrick, C., Dold, K. y Targ, E. (1999). Exploring the relationships among spiritual well-being, quality of life, and psychological adjustment in women with breast cancer. **Psycho-Oncology**, **8**, 429-438. Recuperado de: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/10668064>
- Fernando, M. y Chowdhury, R. (2010). The relationship between spiritual well-being and ethical orientations in decision making: An empirical study with business executives in Australia. **Journal of Business Ethics, Springer** **2010**, 1-37. Recuperado de: <http://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1777&context=commpapers>
- Ferrando, P., Chico, E. y Tous, J. (2002). Propiedades psicométricas del test de optimismo Life Orientation Test. **Psicothema**, **14** (3), 673-680. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=782>
- Fisher, J. (1999, September). **Making sense of spiritual and well-being: Being human, become whole**. A colloquium paper presented at the School of Nursing, University of Ballarat, Australia.
- Fisher, J. (1999, October). **Developing a spiritual health and life-orientation measure for secondary school students**. Research with a regional/rural focus: Proceedings of the University of Ballarat Inaugural Annual Conference, Australia, 57-63.

- Fisher, J. (2000, December). **Quality of life in the workplace: Spirituality, meaning and purpose**. Redefining Success and reinvigorating the workplace 3rd Annual Conference on Spirituality, Leadership and Management to be held at the University of Ballarat, Australia.
- Fisher, J. y Brumley, D. (2008). Nurses' and careers' spiritual well-being in the workplace. **Australian Journal of Advanced Nursing**, **25** (4), 49-57.
Recuperado de:
<http://search.informit.com.au/documentSummary;dn=210173636815527;res=IELHEA>
- Fisher, J., Francis, L., y Johnson, P. (2002). The personal and social correlates of spiritual well-being among primary school teachers. **Pastoral Psychology**, **51** (1), 3-11. Recuperado de:
http://www.researchgate.net/publication/227050084_The_Personal_and_Social_Correlates_of_Spiritual_Well-Being_Among_Primary_School_Teachers
- García-Izquierdo, A., García-Izquierdo, M. y Ramos-Villagrasa, P. (2007). Aportaciones de la inteligencia emocional y la autoeficacia: Aplicaciones para la selección de personal. **Anales de Psicología**, **23** (2), 231-239.
Recuperado de: http://www.um.es/analesps/v23/v23_2/08-23_2.pdf
- Gómez, R. y Fisher, J. (2003). Domains of spiritual well-being and development and validation of the Spiritual Well-Being Questionnaire. **Personality and Individuals Differences**, **35**, 1975-1991. Recuperado de:
http://www.researchgate.net/publication/222191888_Domains_of_spiritual_well-being_and_development_and_validation_of_the_Spiritual_Well-Being_Questionnaire
- Gracia, F., Martín, P., Rodríguez, I. y Peiró, J. (2001). Cambios en los componentes del significado del trabajo durante los primeros años de empleo: Un análisis longitudinal. **Anales de Psicología**, **17** (2), 201-217.
Recuperado de: http://www.um.es/analesps/v17/v17_2/06-17_2.pdf
- Greene-Shortridge, T. (2008). **Proximal and longitudinal outcomes of person-environment fit: A positive psychological approach (Doctoral dissertation)**. Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3316391)
- Kolodinsky, R., Giacalone, R. y Jurkiewicz, C. (2008). Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. **Journal of Business Ethics**, **81**, 465-480. Recuperado de:
<http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10551-007-9507-0>
- Martínez, M. E., Miranda, S. E., Donate, J., Santiago, I., Benítez, E., Clavell, A., Pagán, A. (2004, junio). **Development of the Organizational**

Citizenship Behavior Scale (OCBS). Universidad Carlos Albizu, Programa de Psicología Industrial Organizacional, San Juan, Puerto Rico.

Martínez, M. y Rodríguez, M. (2005, noviembre). **Comportamientos de ciudadanía organizacional, inteligencia emocional y el comportamiento grupal en el lugar de trabajo.** Ponencia presentada en la Quincuagésima Segunda Convención Anual Asociación de Psicología de Puerto Rico, San Juan, Puerto Rico.

O'Connell, M., Doverspike, D., Norris-Watts, C. y Hattrup, K. (2001). Predictors of organizational citizenship behavior among Mexican retail salespeople. **The International Journal of Organizational Analysis**, **9** (3), 272-280.

Recuperado de:

http://www.researchgate.net/publication/247630879_PREDICTORS_OF_ORGANIZATIONAL_CITIZENSHIP_BEHAVIOR_AMONG_MEXICAN_RETAIL_SALESPeople

Optimismo. (s.f.). Recuperado de <http://www.psicología-positiva.com/optimismo.html>

Organ, D., Podsakoff, P. y MacKenzie, S. (2006). **Organizational citizenship behavior: Its nature antecedents and consequences.** Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Ortiz, J. (s.f.). **Psicología positiva: Temáticas y técnicas.** Recuperado de <http://www.monografías.com/trabajos65/psicologia-positivas.html>

Pérez, J. (2005, 27 de marzo). La espiritualidad y su manifestación en el empleado puertorriqueño. **El Nuevo Día**, p. E1-2.

Salanova, M., Grau, R. y Martínez, I. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: El rol modulador de la autoeficacia profesional. **Psicothema**, **17** (3), 390-395. Recuperado de:

http://www.researchgate.net/publication/28108517_Demandas_laborales_y_conductas_de_afrontamiento_el_rol_modulador_de_la_autoeficacia_profesional

Sanjuán, P., Pérez, A. y Bermúdez, J. (2000). Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para la población española.

Psicothema, **12** (Supl. nº 2), 509-513. Recuperado de:

<http://www.psicothema.com/pdf/615.pdf>

Scott, K. (2008). **Transcendental leadership: The impact of spirituality on the effectiveness of women small business owners (Doctoral dissertation).**

Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3296723)

- Stajkovic, A. y Luthans, F. (1998). Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis. ***Psychological Bulletin***, **124** (2), 240-261. Recuperado de: <http://psycnet.apa.org/index.cfm?fa=buy.optionToBuy&id=1998-10661-005>
- Stansberry, K. (2008). ***An exploratory study of academic optimism and flow of elementary school teachers (Doctoral dissertation)***. Retrieved from ProQuest Dissertations and Theses database (UMI No. 3325728)