



Rafael Cejudo Córdoba
Luis Javier Cabeza Ramírez
Pedro Francés Gómez
Mercedes Luque Vílchez
Pablo Rodríguez Gutiérrez
Sandra Sánchez Cañizares

Editores

UN NUEVO PACTO
EMPRESA-SOCIEDAD
Economía Social y Ética

UN NUEVO PACTO EMPRESA-SOCIEDAD

Economía social y ética

Rafael Cejudo Córdoba
Luis Javier Cabeza Ramírez
Pedro Francés Gómez
Mercedes Luque Vílchez
Pablo Rodríguez Gutiérrez
Sandra Sánchez Cañizares
Editores

EDITORIAL DYKINSON.
MADRID 2022

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407

© Copyright de los textos, las personas autoras
Madrid, 2022

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid

Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69

e-mail: info@dykinson.com

<http://www.dykinson.es>

<http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1122-224-2

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	6
PARTE I. RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y CULTURA ÉTICA EN EL TRABAJO	
La estabilidad laboral y su efecto sobre las responsabilidades sociales empresariales en Aguascalientes, México.....	12
Pablo Gutiérrez Castorena, Diana del Carmen de la Mora Serna	
Diversidad y conciliación éticamente responsable en la empresa.....	31
Paul Parra-Moreno, Rosalía Mota López, María José López Álvarez	
Work culture and values in media companies in the Arab Region: the case of Jordan and Lebanon.....	39
Hamoud Almahmoud, Rafael Cejudo	
PARTE II. SOSTENIBILIDAD Y POLÍTICAS PÚBLICAS	
La financiación pública como factor determinante de la protección medioambiental en las pymes españolas.....	61
Cristina López-Cózar-Navarro, Sonia Benito-Hernández, Tiziana Priede-Bergamini	
La contratación pública sostenible, un estudio pan-europeo.....	71
Javier Mendoza Jiménez, Naomi Álvarez Walo, Jaime Pintos Santiago	
La integración del clausulado ético de comercio justo en los procesos de contratación del sector público español.....	80
David Comet-Herrera	
PARTE III. EL FUTURO SOCIAL EN LA INDUSTRIA 4.0	
Liderazgo y confianza 4.0 ante los retos de la inteligencia artificial.....	100
Miguel Carbonell Valín, Agustín Domingo Moratalla	
Diferencias de género respecto a la ética digital en la industria 4.0 de los jóvenes <i>centennials</i>.....	111
María Alejandra García González, Elí Samuel González Trejo, María del Carmen Catache Mendoza, Gloria Pedroza Cantú	
La percepción de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) de los jóvenes <i>centennials</i> con respecto a la transformación digital en la era de la industrial 4.0.....	118
Ruth Isela Martínez Valdez, María del Carmen Catache Mendoza, Gloria Pedroza Cantú, Elí Samuel González Trejo	
Inteligencia artificial y renta básica: repensar la relación entre ocio y trabajo en la era digital.....	130
Pedro Jesús Pérez Zafrilla	

PARTE IV. HUMANISMO ECONÓMICO

Diez conceptos clave en torno al humanismo económico de Maritain.....	138
Juan Bautista Peris Roig	
La familia, clave en la morfogénesis de una cultura empresarial comunitaria.....	148
Javier Ros Codoñer	
Un análisis del impacto de las inteligencias múltiples en la de los estudiantes universitarios.....	156
Ángela M. Callejón-Gil, Manuel A. Fernández-Gámez, Ana M. Rosales-Pérez, Macarena Torroba-Díaz	
Trascendencia y espiritualidad como motores de cambio de conducta en los trabajadores del sector financiero.....	165
Rafael Robina-Ramírez, Marcelo Sánchez-Oro	

PARTE V. ÉTICA Y LIDERAZGO

The implementation of ethical leadership in Spanish business schools from the perspective of open innovation.....	177
F. J. Cristófol, Francisco Javier Sastre, Maria Vaquero-Diego	
Value co-creation with customers: a conceptual model of the key role of servant leadership and employee motivation.....	189
Maria Angeles Garcia-Haro, Pablo Ruiz-Palomino, Jorge Linuesa-Langreo, Ricardo Martínez-Cañas	
Comparación entre los beneficios organizacionales del liderazgo transformacional y del liderazgo ético.....	198
Tiziana Munzone Munzone, Carlos Huedo Lubián, Beatriz Muñoz Orihuela, Rafael Morales-Sánchez	
<i>Ethos leader Q</i>: un sistema de evaluación para calcular el cociente de liderazgo ético en organizaciones.....	216
Sofía Unda, Margarita Núñez	

PARTE VI. SOSTENIBILIDAD Y *REPORTING*

Revisando las principales teorías en el estudio de la divulgación de información no financiera.....	225
Carlos Anguiano-Santos, Mercedes Luque-Vílchez, Melania Salazar-Ordóñez	
Aplicación estratégica de la contabilidad social al emprendimiento.....	235
Alfonso Etxanobe, José Luis Retolaza, Leire San-Jose	
Implementación del <i>reporting</i> de sostenibilidad en las pymes. Un análisis empírico.....	246
M. Dolores Guerrero-Baena, Francisca Castilla-Polo, Mercedes Luque-Vílchez, Pablo Rodríguez-Gutiérrez	

Trascendencia y espiritualidad como motores de cambio de conducta en los trabajadores del sector financiero

Rafael Robina-Ramírez
Marcelo Sánchez-Oro
Universidad de Extremadura

Resumen

Hasta la fecha ha habido escasas aportaciones empíricas sobre el desarrollo de las variables trascendencia y espiritualidad en el sector bancario para superar las presiones a las que están sometidos los trabajadores y directivos. Siguiendo el modelo de Schwartz para la transformación conductual, se ha propuesto un nuevo camino basado en el desarrollo de la visión trascendente del trabajo. Sobre una muestra de 321 empleados del sector bancario en España se han analizado los datos a partir del método de ecuaciones estructurales. Los resultados concluyen sobre un cambio de ciclo donde los empleados y directivos de la banca valoran la posibilidad de formarse en valores y recursos espirituales que les permitan responder adecuadamente a despidos y presiones masivas en el trabajo. Los resultados suponen un giro en el modo de superar el clima exigente de trabajo en base al cumplimiento de objetivos pasando de exigencias materiales a la importancia del aprendizaje de la trascendencia y espiritualidad.

Palabras clave: bancos, dinero, trascendencia, espiritualidad, valores, recursos espirituales.

1. INTRODUCCIÓN

Las crisis económicas internacionales han provocado que los bancos pasen por diversos procesos de reestructuración (De Haan et al., 2020) debido a las condiciones socio-económicas adversas (Sanusi et al., 2020). En España, la crisis económica de 2008 provocó una caída en el número de sucursales bancarias de 45.662 (2008) a 24.855 (2019; CCOO, 2020). Esto afectó no solo la salud de los empleados bancarios (Khalid et al., 2020) sino también a la precariedad laboral erosionando su estado del bienestar (OCDE, 2011).

De acuerdo con Debnath and Shankar (2014) bienestar es aquel estado que permite disfrutar de favorables condiciones físicas y mentales. Mayoritariamente, el concepto de bienestar es entendido como la capacidad de poseer bienes que permitan disfrutar de una vida resuelta (Dew y Xiao 2013; Lambsdorff, 2007).

Para llegar a esa vida resuelta, el dinero se convierte en el instrumento esencial con un alto valor instrumental y simbólico; otorga estatus, visibilidad, prestigio, respeto y un reconocimiento muy deseado (Cunha et al., 2012). En *The Philosophy of Money* (1997), Simmel explica cómo la obsesión por ser financieramente estable puede influir en la capacidad de trascender en su trabajo, dificultando una mirada más allá de lo estrictamente material.

Cuando la conducta del empleado reduce a lo material, perecedero, voluble y de poco valor, se distancia de lo genuino de la persona: la trascendencia, lo espiritual (Tavits, 2008). La noción de trascendencia está muy unida a la espiritualidad. De acuerdo con Saroglou y Muñoz-García (2008) la espiritualidad se define como el proceso de apertura hacia lo sagrado, hacia aquello que es más perfecto y excelente y que reside en la naturaleza de las cosas creadas. Esta inspiración hacia lo excelente lleva a la persona al cultivo de valores y recursos internos que se basan en la capacidad de trascender lo físico, lo dificultoso, un reto personal (Robina y Cotano 2020; Robina et al., 2020).

En el sector financiero los trabajadores están expuestos a un ambiente de presión, de consecución de objetivos en un clima hedonista basado en la generación de dinero. De ahí la importancia de analizar en este trabajo si el desarrollo de conductas trascendentes son demandadas con el objetivo de mejorar las conductas para responder a aquellos retos. Para analizar el cambio de conducta acudimos al modelo de transformación conductual de Schwartz (1973) basado en tres pilares: 1. Conocimiento de las consecuencias de la sociedad materialista para el comportamiento de los trabajadores; 2. Una actitud construida sobre valores personales, desarrollo de las cualidades o recursos internos de los individuos. 3. Generación de conductas basadas en la capacidad de

trascendencia de las personas. En el presente estudio participaron un total de 321 empleados de los cinco mayores bancos del IBEX-35.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 El análisis del cambio de conductas a partir del Modelo de Schwartz

Las modificaciones de conductas están ligadas con las elecciones de los individuos en las prácticas cotidianas (Gómez-Llanos, Durán-Barroso y Robina-Ramírez, 2020). A través de esas prácticas, las personas emiten juicios basados en decisiones correctas e incorrectas (Robina-Ramírez y Palos-Sánchez, 2018). Estas decisiones están ligadas también a las consecuencias que tiene para el propio individuo que toma la decisión (Robina-Ramírez, 2017).

Fue Schwartz quien en 1973 propuso un modelo ampliamente testado para estudiar el proceso de transformación de las conductas conocido modelo de activación de normas (Schwartz, 1973). Como discípulo de Schwartz, Han (2014) explica que a partir del conocimiento de las consecuencias de una acción (conciencia de las consecuencias) los individuos normalmente comienzan a actuar de manera responsable (adscripción de responsabilidad) desarrollando obligaciones (normas personales) que afectan a la intención de actuar.

En el entorno financiero, cultura utilitarista basada en el desarrollo del interés personal dificulta la trascendencia y espiritualidad en el trabajo debido a la (Saroglou y Muñoz-García, 2008). La cultura del “tener” se impone a la del “ser” estableciendo rutinas de trabajo basadas en lo cuantitativo por encima de lo cualitativo (Fazio, 2016). Se prioriza el cuánto se produce por encima de cómo se desarrolla la persona produciendo (Bouckaert y Zsolnai, 2011). Por tanto, se propone la siguiente hipótesis: Hipótesis 1 (H1): El conocimiento de las consecuencias del comportamiento monetarista del sistema bancario (CC) influye en la transformación de la conducta (TC).

2.2. El concepto de espiritualidad

La espiritualidad es un concepto intercultural e interdisciplinar (Weathers, et al., 2016). vinculado con lo "sagrado" (Zinnbauer y Camerota, 2004), o cualidades humanas que aportan un sentido trascendente a la acción humana más allá de la materialidad del objeto (Sutcliffe and Bowman 2000).

Según la European Fórum, **Spirituality in Economics and Society (SPES)**, la espiritualidad se identifica con la búsqueda de sentido al trabajo y la excelencia, como deseo último al que toda persona puede aspirar (European Forum SPES, 2014). Como afirma Bouckaert y Zsolnai (2011), la noción de espiritualidad actúa como fuente de inspiración en la búsqueda humana y social de sentido. Las empresas impulsadas por el espíritu tienen una clara vocación de servicio al bien común utilizando esquemas de evaluación integral –empresa y persona- para medir su éxito (Bouckaert, 2015).

2.3. Elementos de espiritualidad

Académicos, teólogos y una gran diversidad mundial de tradiciones religiosas y contextos culturales analizaron a comienzos de la presente década los principales elementos de la espiritualidad aplicados al trabajo. Se propusieron dos; la trascendencia hacia objetivos y los valores para desempeñar mejor el trabajo (Benson y Roehlkepartain, 2012).

A ellos añadimos un tercer elemento que hemos denominado “recursos espirituales”. Se trata de la disposición de unas cualidades personales como requisitos que capaciten a empleados y directivos a salir de uno mismo en búsqueda de un significado.

Por tanto, la “trascendencia”, los “valores” y los “recursos espirituales” pueden entenderse como tres ejes relevantes que ayudan a definir la espiritualidad de la persona. La trascendencia explica el “porqué” de la conducta basada en los rasgos genuinos de la persona. Los valores ofrecen el “cómo” alcanzar un objetivo a través de un proceso de aprendizaje. Los recursos espirituales muestran “qué” cualidades necesita todo individuo para desarrollar su espiritualidad en la toma de decisiones diarias:

2.3.1. *Trascendencia*

El sentido de trascendencia busca un fin que se eleva por encima de la acción para convertirse en el "motor" del desarrollo que impulsa al esfuerzo (Lerner et al. 2006). Define el "porqué" la conducta no puede quedarse en la mera materialidad de la acción, que no sacia, ni llena realmente al que la ejecuta.

2.3.2. *Valores*

Es el proceso de aprendizaje por el que persona debe pasar para buscar desarrollar su trabajo con perfección al servicio de las demás personas. Expresan el "como" ser capaz de ser desarrollado con profesionalidad el trabajo. La teoría de Schwartz (2007) muestra que los valores se dirigen hacia metas deseables que motivan la acción que trascienden acciones y situaciones específicas. Se trata de criterios ordenados que guían la acción.

En la formación de la conducta los valores han sido un elemento central para explicar la organización y el cambio social y personal y las bases motivacionales de las actitudes y el comportamiento (Schwartz, 2012). La teoría reciente se refiere a los valores básicos que reconocen las personas de todas las culturas (Smith y Schwartz, 1997).

2.3.3. *Recursos espirituales*

Cuando hablamos de "recursos" en general, nos referimos a medios de los que una persona se sirve para conseguir un fin. Los recursos espirituales no son "medios" externos como pudieran ser los recursos turísticos, financieros o económicos sino cualidades internas de la persona que permiten al individuo trascender, iniciar el camino de la búsqueda del sentido de la vida más allá de lo material.

Entre algunos recursos podemos citar a la compasión, la reconciliación, la paciencia ante la injusticia (Puchalski, et al., 2013), la práctica de la humildad (Worthington, Davis y Hook 2016), la esperanza en lo que está por venir, (Anandarajah y Hight 2001), la hospitalidad en el trato, el aprecio y la gratitud, (Elosúa, 2015), etc.

Estas "cualidades espirituales" chocan frontalmente con la construcción del "yo" individual que dificulta una proyección trascendente de la persona hacia la sociedad (Saroglou y Muñoz-García, 2008). Se pierde así el verdadero significado de las acciones a nivel individual y social, consecuencias que terminan afectando a la comunidad, y en general a la sociedad. Según lo expresado se proponen las siguientes hipótesis:

Hipótesis 2 (H2): El conocimiento de las consecuencias del comportamiento monetarista (CC) del sistema bancario influye en la adquisición de valores (V).

Hipótesis 3 (H3): La adquisición de valores (V) influye en la transformación de la conducta (TC).

Hipótesis 4 (H4): La adquisición de valores (V) influye en el desarrollo de los recursos espirituales (ER).

Hipótesis 5 (H5): El conocimiento de las consecuencias del comportamiento monetarista (CC) del sistema bancario influye en el desarrollo de los recursos espirituales (ER)

Hipótesis 6 (H6): El desarrollo de los recursos espirituales (ER) influye en el conocimiento de las consecuencias del comportamiento monetarista (CC) del sistema bancario.

3. METODOLOGÍA

3.1. **Muestra de población**

La población de la muestra estuvo compuesta por empleados pertenecientes a los cinco mayores bancos del IBEX 35 (Tabla 1; CCOO, 2020). Entre ellas, se eligieron al azar 160 oficinas de las 12 ciudades más pobladas de España.

Tabla 1. La ordenación del sector bancario a partir de 2008

SANTANDER BANCO	Central Banco	Hispano Central Banco, Hispano Americano Banco
	Santander Banco	Banesto, Banif
	Popular Banco	Pastor Banco, Banco de Andalucía
BBVA	Unnim	Caixa Sabadell, Caixa Manlleu, Caixa Terrasa
	BBVA	Catalunya Banc
	Catalunya Banco	Caixa Tarragona, Caixa Manresa, Caixa Catalunya
CAIXABANCO	Banca Cívica	General de Canarias, Cajasol, Caja de Burgos Caja Navarra; C. Guadalajara
	CaixaBanco	Barclays, Caixa Gerona, Banco de Valencia
BANCOIA	BFA Bancoia	Caja Madrid, Bancaja, Caja Rioja, Insular de Canarias Caja Ávila, Caja Segovia, C. Laietana
	BMN (Mare Nostrum Banco)	Sa Nostra; Caixa Penedés, Caja Murcia, Caja Granada
SABADELL BANCO	Sabadell Banco	CAM, Guipuzcuano Banco
	Gallego Banco	

Fuente: Elaboración propia a partir de CCOO (2020).

En febrero de 2021, el equipo de investigación se puso en contacto telefónicamente con el director de cada banco tras enviar una carta de presentación. Posteriormente, se recibieron correos electrónicos tanto de la dirección de la oficina como de los empleados interesados en participar de forma individual. Dos meses después, habían respondido 360 empleados, de los cuales 39 se retiraron por motivos personales. La muestra final estuvo compuesta por 321 empleados. La Tabla 2 muestra la distribución de la muestra medida por género, edad y educación. El perfil mayoritario fue masculino (55%), entre 30 y 39 años y con estudios universitarios (57%).

Tabla 2. *Características de la muestra poblacional*

Genero	Total of 321	%
Femenino	145	45%
Masculino	174	54%
No responde	2	1%
Total	321	100%
Edad	Total of 321	%
18-29	79	25%
30-39	89	28%
40-49	77	24%
50-59	57	18%
Más de 60	16	5%
No responde	3	1%
Total	321	100%
Nivel de estudios	Total of 321	%
Educación Primaria	2	1%

Educación Secundaria	21	7%
Bachillerato	23	7%
Universidad	230	72%
Máster	41	13%
No responde	4	1%
Total	321	100%

3.2. Selección de indicadores

En marzo de 2021 se realizaron dos focus group en la plataforma online Zoom para seleccionar los indicadores para cada una de las variables latentes extraídas de la revisión de la literatura. Un total de 24 empleados aceptaron formar parte del equipo de trabajo. En el primer encuentro se plantearon diversas propuestas de indicadores a partir de las definiciones de trascendencia, valores, recursos espirituales y las consecuencias de la cultura materialista actual para los empleados bancarios y su forma de entender la felicidad. Durante el segundo encuentro se relacionó el significado de trascendencia, valores y recursos espirituales con la realidad del sector financiero, y se seleccionaron los más representativos de cada uno (Tabla 3).

Tabla 3. *Indicadores*

Transformación de la conducta (TC)		
(TC1)	Para transformar una conducta es necesario desarrollar valores para trascender la materialidad del trabajo	(Schwartz, 1973)
(TC2)	Las consecuencias hedonistas del trabajo en el sector financiero afectan a la transformación de la conducta	(Han, 2014)
(TC3)	Para evitar ser medido en el trabajo desde criterios cuantitativos es necesario valorar la trascendencia y espiritualidad en el trabajo	(Schwartz y Howard, 1981)
Valores (V)		
(V1)	Tolerancia y respeto ofrecidos a los demás	Lips-Wiersma, Lund Dean y Fornaciari, 2009.
(V2)	Autenticidad e integridad en el trabajo	Meyer y Parfyonova, 2010.
(V3)	Solidaridad y compromiso en el trabajo	Meyer y Parfyonova, 2010; Wilmers, 2019
Espiritualidad (E)		
(E1)	La búsqueda de lo excelente y desarrollar el espíritu de servicio en el trabajo forma parte de la espiritualidad de toda persona	(Bouckaert, 2015; European Forum SPES, 2014).
(E2)	Desarrollar la espiritualidad lleva a desarrollar cualidades como la compasión, humildad en los logros conseguidos, la esperanza en lo bueno por venir, etc.	Anandarajah y Hight 2001; Elosúa, 2015; Puchalski, et al., 2013 Worthington, Davis y Hook 2016.
(E3)	los valores explican el cambio social y personal y las bases motivacionales de las actitudes y el comportamiento	(Schwartz, 2012; Smith y Schwartz, 1997).
Consecuencias de la conducta en una cultura materialista (CC)		

(CC1)	El bienestar entendido como posesión de bienes más que como desarrollo de valores personales	Fazio, 2006
(CC2)	La cultura egocéntrica basada en el cumplimiento de intereses personales	Saroglou y Muñoz-García (2008)
(CC3)	El éxito laboral se basa en los resultados (cuantitativos) en lugar del desarrollo personal (cualitativo)	Bouckaert y Zsolnai, 2011

3.3. Modelado

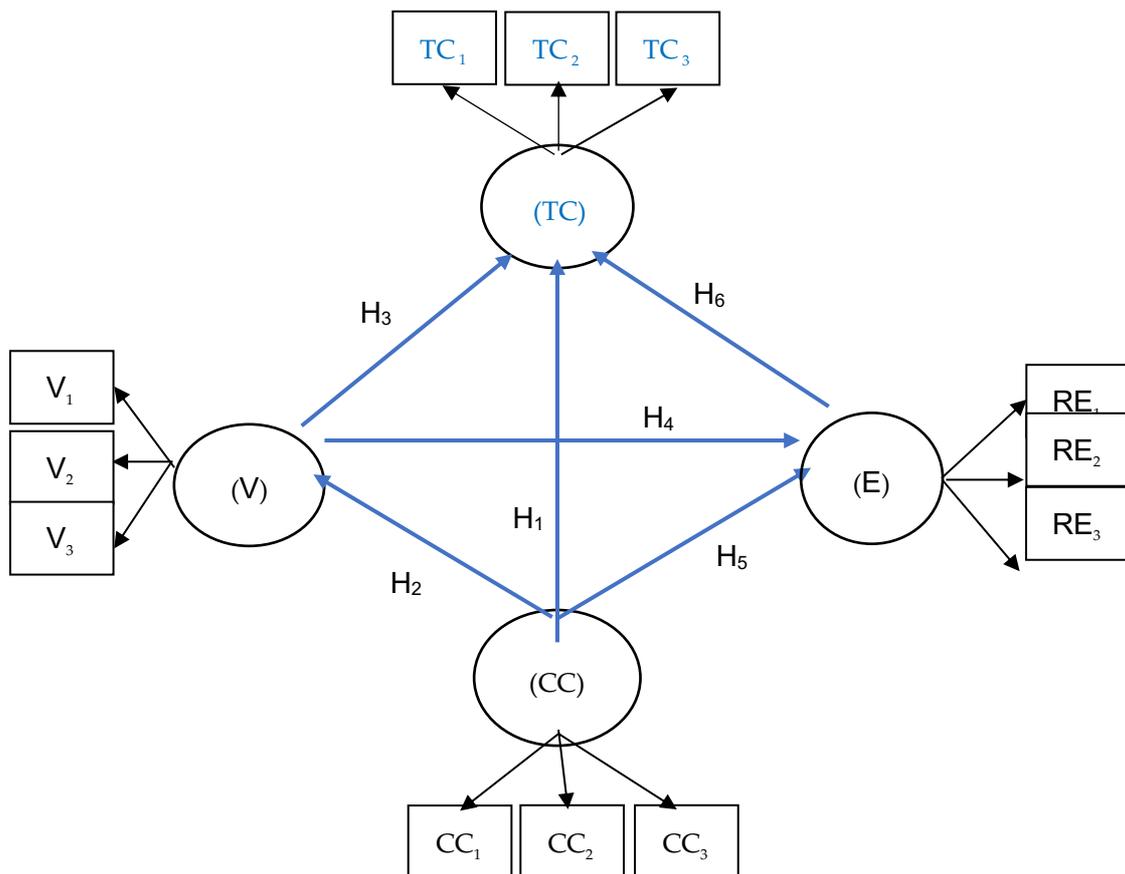


Figura 1. Presentación del modelo. Fuente: autor

3.4. Tabulación de los datos

PLS-SEM es una metodología exploratoria que se basa en datos primarios o secundarios, lo que la hace ideal para enfoques donde el objetivo está orientado a la predicción del investigador, ya que no requiere una distribución normal de datos y se adapta a tamaños de muestra pequeños (Chin y Newsted, 1999). Esta técnica estadística se observa cuando se establecen relaciones de dependencia entre variables latentes e indicadores (Sarstedt et al., 2016). Se aplicó una técnica de mínimos cuadrados parciales (PLS) utilizando SmartPLS 3 Versión 26. Esta versión se recomienda para modelos de sitios compuestos (Rigdon et al., 2017). El modelado PLS-SEM se basó en el modelo de medición y el modelo estructural. Para proceder con el análisis del modelo estructural se analizó la confiabilidad entre los indicadores y los constructos, así como la validez del modelo de medición (Hair et al., 2011).

4. RESULTADOS

4.1. Análisis de datos y modelo de medición

Los datos se procesaron mediante la técnica PLS multivariante. Este enfoque se recomienda para el análisis de las ciencias sociales (Fornell y Bookstein, 1982). Según Carmines y Zeller (1979), la confiabilidad individual debe analizarse al comienzo del proceso de determinación de indicadores apropiados. Las cargas (λ) deben ser superiores a 0,707 (Tabla 4).

Tabla 4. Cargas del modelo externo

	CC	RE	F	V
CC1	0,927			
CC2	0,907			
CC3	0,934			
RE1		0,946		
RE2		0,937		
TC1			0,946	
TC3			0,949	
V1				0,928
V2				0,932

La Tabla 5 presenta la confiabilidad individual del alfa de Cronbach (Nunnally y Bernstein, 1994) y Rho_A. Los valores de ambos deben ser > 0,70 (Dijkstra y Henseler, 2015). La fiabilidad compuesta debe tener valores > 0,5 (Fornell y Larcker, 1981). El nivel mínimo de varianza media extraída (AVE) mostró que todos los constructos analizados eran confiables, con más del 50% de varianza entre los indicadores (Hair et al., 2017).

Tabla 5. Confiabilidad y validez de los indicadores

	Alpha de Cronbach	rho_A	Fiabilidad de los compuestos	Varianza media extraída (AVE)	Fornell-Larcker Criterio			
CC	0,913	0,915	0,945	0,852	0,923			
RE	0,871	0,875	0,939	0,886	0,705	0,941		
F	0,887	0,887	0,946	0,898	0,752	0,716	0,948	
V	0,844	0,845	0,928	0,865	0,717	0,704	0,707	0,930

Para analizar la validez discriminante se utilizó el análisis de Fornell y Larcker (1981) Este examina la cantidad de varianza que existe entre sus indicadores (AVE), la cual debe ser mayor que la varianza que dicha variable comparte con otras en el modelo. Un segundo análisis más riguroso llamado heterotrait-monotrait (HTMT) debe tener un valor < 0,90 (Henseler et al., 2015; ver Tabla 6). Este criterio se cumplió.

Tabla 6. Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)

	CC	RE	F	V
CC				
RE	0,789			
F	0,834	0,813		
V	0,816	0,819	0,817	

Para evaluar el mejor ajuste del modelo, debe analizarse utilizando el valor obtenido de la raíz cuadrada media residual (SRMR). En nuestro caso, el valor fue de 0.041, que no superó el 0.08 aprobado (Hu y Bentler, 1998).

4.2 Análisis de modelos internos o estructurales

Después de asegurarse de que las relaciones entre constructos e indicadores fueran aceptables, se evaluó el modelo estructural o interno examinando las relaciones entre constructos para predecir la viabilidad (Hair et al., 2014). El valor más importante es el coeficiente de determinación que mide la capacidad explicativa de la variable dependiente (R^2 ; Hair et al., 2014). Puede ser débil, moderado o fuerte, según los valores obtenidos (0,19, 0,33 y 0,67, respectivamente; Chin, 1998). Como se puede observar en la Tabla 7, el valor de ($R^2 = 0.656$) muestra que el modelo fue significativo y explicó adecuadamente los elementos que contribuyen a mejorar la felicidad de los empleados bancarios mediante el desarrollo de conductas que refuerzan su espiritualidad. La Tabla 7 también muestra la relevancia predictiva del segundo trimestre mediante la predicción de constructos latentes endógenos. El parámetro resultante debe ser superior a $Q^2 > 0$. En nuestro caso, $Q^2 > 0,438$, por lo que este criterio fue validado.

Tabla 7. *Coefficientes y parámetros de la trayectoria*

	R^2	Q^2
CC		
RE	0,578	0,505
TC	0,656	0,579
V	0,514	0,442

Para medir los coeficientes de trayectoria, utilizamos dos pruebas no paramétricas en la Tabla 10: valores t y valores p. Para todas las hipótesis, el valor t de Student excedió 1,96 (Hair et al., 2014) y el valor p fue menor que 0,05 (Henseler et al., 2009). Los coeficientes de trayectoria (β) y la distribución t explican la importancia de las hipótesis al activar 5.000 submuestras en el modelo original. Los intervalos de confianza y los valores t describen una segunda prueba para evaluar la importancia del coeficiente de trayectoria. La medida se basa en analizar cada intervalo, que no puede contener un valor cero (Henseler et al., 2009; ver Tabla 8).

Tabla 8. *Análisis del modelo estructural.*

	Coefficientes trayectoria (β)	de Intervalo bajo	Intervalo alto	T Student	P Valor
H1:CC -> RE	0,413	0,294	0,527	5,579	0.000***
H2:CC -> TC	0,389	0,275	0,506	5,349	0.000***
H3:CC -> V	0,717	0,655	0,774	19,427	0.000***
H4:RE -> TC	0,277	0,167	0,379	4,101	0.000***
H5:V -> RE	0,408	0,279	0,524	5,561	0.000***
H6:V -> TC	0,233	0,143	0,329	4,233	0.000***

5. DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio fue analizar la disposición de los empleados bancarios en España para transformar su conducta en el trabajo a partir de la mejora de la trascendencia y espiritualidad dadas las adversidades actuales del sector. Esta valoración de la dimensión espiritual de la persona permite entender la presión en el trabajo para el cumplimiento de los objetivos desde una nueva perspectiva. El desarrollo de la espiritualidad concebida como la disposición a adquirir valores que incorporen recursos espirituales permite al trabajador y directivo del sector financiero superar el comportamiento reduccionista basado en el tener. En otras palabras, una visión trascendente permite

reforzar el “ser” de la persona aportándole herramientas para ubicar bien la presión en el trabajo y darle un sentido. Los resultados mostraron que todas las cargas externas de los indicadores elaborados por los empleados del banco mediante consenso fueron válidas ($\lambda > 0,7$). El modelo presentado tenía una capacidad explicativa de substancialmente alta ($R^2 = 0,656$). Siguiendo el modelo de Schwartz (1973), los resultados revelaron que el conocimiento de las consecuencias de vivir en una sociedad materialista para el empleado (CC) influyó significativamente en la adquisición de valores (V; H3: CC \rightarrow V; $\beta = 0,717$; $t = 19,427$) en el desarrollo de recursos espirituales (H1: CC \rightarrow RE; $\beta = 0,413$; $t = 5,579$) y en la transformación de la conducta (H2: CC \rightarrow TC; $\beta = 0,389$; $t = 5,349$).

Como resultado, tanto la espiritualidad como la trascendencia en el trabajo se han convertido en motor del cambio de sus comportamientos dado que el resto de hipótesis son significativas: H4, H5 e H6.

6. CONCLUSIONES

6.1. Conclusiones teóricas

Primero. El sentido del trabajo no solo debe entender desde la materialidad que supone construir para amasar un mayor número de bienes (Lambsdorff, 2007) sino desarrollar la persona a partir de la trascendencia, valores y recursos espirituales. Desde este punto de vista es posible desarrollar conductas genuinamente humanas que se traducen en una mejor atención de los clientes de acuerdo con un conjunto de valores (Mazzola y Kessler, 2012; Wilmers, 2019) y tolerancia y respeto ofrecidos a los demás (Lips-Wiersma, Lund Dean y Fornaciari, 2009).

Segundo. Si bien la sociedad materialista actual favorece un sentido del trabajo basado en la acumulación de riqueza y el disfrute de los bienes materiales, los resultados obtenidos nos permiten afirmar la importancia de la trascendencia y espiritualidad como motores de la conducta humana para superar situaciones de presión y dar un mejor servicio.

6.2. Conclusiones prácticas

Primero. Se validaron todas las hipótesis (H1 a H6; valor de $p < 0,05$). El modelo propuesto podría ser utilizado como parte de una estrategia de formación entre los empleados del sector financiero basada en la adquisición de valores y recursos espirituales para trascender el trabajo rutinario de cada empleado bancario.

Segundo. Siguiendo los postulados de Schwartz (1973), los resultados mostraron que la búsqueda de objetivos, basados en la adquisición de bienes a corto plazo, quedan en un segundo lugar. Son los espirituales a largo plazo los preferidos por los participantes en este trabajo. Estos pueden convertirse en el motor del desarrollo que impulsa el esfuerzo (Lerner et al., 2006).

Tercero. Los empleados reconocieron la importancia de desarrollar recursos espirituales para combatir la presión, el estrés laboral y un clima tóxico en el trabajo.

La principal limitación del presente estudio fue la dificultad para organizar sesiones de selección de variables conjuntas (como sesiones de formación). Tuvimos que multiplicar el número de sesiones para llegar al mayor número posible de empleados bancarios. Esto provocó la pérdida de información cuando fue verificada por varios agentes informadores al mismo tiempo.

REFERENCIAS

- Anandarajah, G., y Hight, E. (2001). Spirituality and medical practice: Using the HOPE questions as a practical tool for spiritual assessment. *American Family Physician*, 63(1), 81–89.
- Benson, P. L., Roehlkepartain, E. C., y Scales, P. C. (2012). Spirituality and Positive Youth. *The Oxford handbook of psychology and spirituality*, 468.
- Bouckaert, L. (2015). Spirituality: The missing link in business ethics. In *The spiritual dimension of business ethics and sustainability management* (pp. 15-26). Springer, Cham.
- Carmines, E.G. and R.A. Zeller, (1979). 'Reliability and validity assessment'. Sage University Paper Series on Quantitative Applications in the Social Sciences, No. 07-017, Sage, Beverly Hills, C.

- CCOO, (2020). En defensa del empleo y la profesionalidad del principal activo del sector financiero español. Informe sobre la evolución del empleo en el proceso de reestructuración del sector financiero 2008-2020, CCOO Servicios, Madrid.
- Chin, W. W., y Newsted, P. R. (1999). Structural equation modeling analysis with small samples using partial least squares. *Statistical Strategies for Small Sample research*, 1(1), 307-341.
- Chin, W.W., 1998. The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling. In Marcoulides, G.A. (Ed.), *Modern Methods for Business Research*. Lawrence Erlbaum, Mahwah, NJ, pp. 295-336.
- De Haan, J., Schoenmaker, D., y Wierds, P. (2020). *Financial Markets and Institutions: A European perspective*. Cambridge University Press.
- Debnath, R. M., y Shankar, R. (2014). Does good governance enhance happiness: a cross nation study. *Social indicators research*, 116(1), 235-253.
- Dew, J. P., y Xiao, J. J. (2013). Financial declines, financial behaviors, and relationship satisfaction during the recession. *Journal of Financial Therapy*, 4(1), 1-20.
- Dijkstra, T. K., y Henseler, J. (2015). Consistent partial least squares path modeling. *MIS quarterly*, 39(2), 297-316.
- Elosúa, M. R. (2015). The influence of gratitude in physical, psychological, and spiritual well-being. *Journal of Spirituality in Mental Health*, 17(2), 110-118.
- European Forum SPES, (2014), European Fórum, **Spirituality in Economics and Society** <http://europes.org/content/our-mission-spiritual-based-humanism>.
- Fazio, M. (2006). Idas y vueltas de la trascendencia en la Modernidad. *Humanidades: revista de la Universidad de Montevideo*, (Año 6), 111-133.
- Fornell, C. and D. F. Larcker (February 1981). 'Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error', *Journal of Marketing Research*, 18, pp. 39.
- Fornell, C., y Bookstein, F. L. (1982). Two structural equation models: LISREL and PLS applied to consumer exit-voice theory. *Journal of Marketing research*, 19(4), 440-452.
- Gómez-Llanos, E., Durán-Barroso, P., y Robina-Ramírez, R. (2020). Analysis of consumer awareness of sustainable water consumption by the water footprint concept. *Science of The Total Environment*, 721, 137743.
- Hair Jr, J. F., Matthews, L. M., Matthews, R. L., y Sarstedt, M. (2017). PLS-SEM or CB-SEM: updated guidelines on which method to use. *International Journal of Multivariate Data Analysis*, 1(2), 107-123.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., y Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. *European business review*.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., y Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Han, H. (2014). The norm activation model and theory-broadening: Individuals' decision-making on environmentally-responsible convention attendance. *Journal of Environmental Psychology*, 40, 462-471.
- Henseler, J., Ringle, C. M., y Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the academy of marketing science*, 43(1), 115-135.
- Henseler, J., Ringle, C. M., and Sinkovics, R. R. (2009). "The Use of Partial Least Squares Path Modeling in International Marketing," *Advances in International Marketing* (20), pp. 277.
- Hu, L. T., y Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological methods*, 3(4), 424.
- Khalid, A., Pan, F., Li, P., Wang, W., y Ghaffari, A. S. (2020). The impact of occupational stress on job burnout among banco employees in Pakistan, with psychological capital as a mediator. *Frontiers in public health*, 7, 410.
- Lambsdorff, J. G. (2007). *The institutional economics of corruption and reform*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lerner, R. M., Alberts, A. E., Anderson, P. M., y Dowling, E. M. (2006). On making humans human: Spirituality and the promotion of positive youth development. *The handbook of spiritual development in childhood and adolescence*, 60-72.

- Lips-Wiersma, M., Lund Dean, K., y Fornaciari, C. J. (2009). Theorizing the dark side of the workplace spirituality movement. *Journal of management inquiry*, 18(4), 288-300.
- Mazzola, J. J., y Kessler, S. R. (2012). Counterproductive work behaviors and their ethical dilemmas: Creating just, respectful, and productive organizations. In *Work and Quality of Life* (pp. 157-179). Springer, Dordrecht.
- Nunnally, J. C., y Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- OCDE (2011). *How's life?: measuring well-being*. Organisation for Economic Co-operation and Development: Oecd, Paris.
- Puchalski, C. M., Kheirbek, R., Doucette, A., Martin, T., y Yang, Y. T. (2013). Spirituality as an essential element of person-centered compassionate care: a pilot training program for clinicians. *Journal of Medicine and the Person*, 11(2), 56-61.
- Rigdon, E. E., Sarstedt, M., y Ringle, C. M. (2017). On comparing results from CB-SEM and PLS-SEM: Five perspectives and five recommendations. *Marketing: ZFP-Journal of Research and Management*, 39(3), 4-16.
- Robina-Ramírez, R. (2017). Teaching ethics through court judgments in Finance, Accounting, Economics and Business. *Etikk I Praksis - Nordic Journal of Applied Ethics*, 11(1), 61 - 87. <https://doi.org/10.5324/eip.v11i1.1938>
- Robina-Ramírez, R., y Cotano-Olivera, C. (2020). Driving private schools to go "green": The case of Spanish and Italian religious schools. *Teaching Theology y Religion*, 23(3), 175-188.
- Robina-Ramírez, R., Sánchez-Hernández, M. I., Jiménez-Naranjo, H. V., y Díaz-Caro, C. (2020). The Challenge of Greening Religious Schools by Improving the Environmental Competencies of Teachers. *Frontiers in psychology*, 11, 520.
- Robina-Ramírez, R., y Palos-Sánchez, P. R. (2018). Willingness to comply with corporate law: an interdisciplinary teaching method in higher education. *Sustainability*, 10(6), 1991.
- Sanusi, A., Yusuf, H., Mahrani, S. W., y Purwanto, M. R. (2020). Workplace Stress among Workers of Bancos and Financial Organizations. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(1).
- Saroglou, V., y Muñoz-García, A. (2008). Individual differences in religion and spirituality: An issue of personality traits and/or values. *Journal for the scientific study of religion*, 47(1), 83-101.
- Sarstedt, M., Hair, J. F., Ringle, C. M., Thiele, K. O., y Gudergan, S. P. (2016). Estimation issues with PLS and CBSEM: Where the bias lies!. *Journal of Business Research*, 69(10), 3998-4010.
- Schwartz, S. H. (1973). Normative explanations of helping behavior: A critique, proposal, and empirical test. *Journal of Experimental Social Psychology* 9: 349-364.
- Schwartz, S. H. (2007). Basic human values: Theory, measurement, and applications. *Revue française de sociologie*, 47(4), 929.
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz theory of basic values. *Online readings in Psychology and Culture*, 2(1), 2307-0919.
- Simmel, G., (1997). *The Philosophy of Money*. Routledge, Abingdon, England, UK.
- Sutcliffe, S., y Bowman, M. (Eds.). (2000). *Beyond new age: Exploring alternative spirituality* (pp. 1-13). Edinburgh: Edinburgh University Press.
- Tavits, M. (2008). Representation, corruption, and subjective well-being. *Comparative Political Studies*, 41(12), 1607-1630.
- Weathers, E., McCarthy, G., y Coffey, A. (2016). Concept analysis of spirituality: An evolutionary approach. In *Nursing Forum* (Vol. 51, No. 2, pp. 79-96).
- Wilmers, N. (2019). Solidarity within and across workplaces: How cross-workplace coordination affects earnings inequality. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 5(4), 190-215.
- Worthington, E. L., Jr., Davis, D. E., Hook, J. N., y Provencher, C. (2018). Humility. In J. E. Maddux (Ed.), *Subjective well-being and life satisfaction* (pp. 168-183). Routledge/Taylor y Francis Group.
- Zinnbauer, B. J., y Camerota, E. C. (2004). The spirituality group: A search for the sacred. *Journal of Transpersonal Psychology*, 36(1), 50-65.