

Un estudio de caso en el análisis de la espiritualidad en el trabajo

An study of case on the analysis of spirituality at the work

Um estudo de caso na análise da espiritualidade no trabalho

Dra. Zahira Moreno Freites*
Licenciada María García Jiménez**
Msc Judith Hernández***

RESUMEN

Esta investigación examina la espiritualidad y su consideración en el ambiente laboral, específicamente en los trabajadores de la Dirección de Educación Estatal del Municipio Palavecino, Estado Lara, Venezuela. El estudio de tipo descriptivo y cualitativo permitió analizar materiales teóricos relacionados con la espiritualidad en el trabajo, tomando el concepto de espiritualidad de Mitroff y Denton (1999) como marco teórico para esta investigación, además de los aportes de Pérez (2007) y Robles (2011) que exploran el tema y permitieron la elaboración de un constructo teórico para esta investigación. Los resultados evidencian que existe un alto interés por el tema de la espiritualidad tanto en la vida personal como en el trabajo, y puede tratarse abiertamente en el ámbito laboral, a pesar de las limitaciones sobre el tema, su principal beneficio es que favorece el equilibrio en todos los aspectos de la vida.

Palabras clave: espiritualidad, ambiente laboral, creencias y valores espirituales.

ABSTRACT

This research examines spirituality and its consideration in the workplace, specifically on workers of the Directorate of Education of the Municipality Palavecino State Authority, State Lara, Venezuela. The study of descriptive and qualitative analysis allowed theoretical materials related to spirituality at work, taking the concept of spirituality Mitroff and Denton (1999) as the theoretical framework for this research, along with the contributions of Perez (2007) and Robles (2011) that explore the issue and allowed the development of a theoretical construct for this research. Los results show that there is a high interest in the topic of spirituality both in personal life and at work and can openly addressed in the workplace, despite the limitations on the subject, its main benefits that it favors the balance in all aspects of life.

Keywords: spirituality, work environment, spiritual beliefs and values.

* Venezolana, Dra. en Organización y Dirección de Empresas, Docente adscrita a la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA), Lara, Venezuela. Correspondencia con la autora: zahiramoreno@ucla.edu.ve.

** Venezolana, Licenciada en Administración Comercial, Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA), Lara, Venezuela. Correspondencia con la autora: maria.garciaj@gmail.com.

*** Msc Gerencia Pública, Docente adscrita a la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado (UCLA), Lara, Venezuela. Correspondencia con la autora: hernandezjudith@ucla.edu.ve.

RESUMO

Esta pesquisa analisa a espiritualidade e sua consideração no local de trabalho, especificamente nos trabalhadores do Departamento de Educação Estadual do Município Palavecino, Estado de Lara, Venezuela. O estudo de análise descritiva e qualitativa permitiu investigar materiais teóricos relacionados à espiritualidade no trabalho, tomando o conceito de espiritualidade de Mitroff e Denton (1999) como marco teórico para esta pesquisa, juntamente com as contribuições de Pérez (2007) e Robles (2011) que exploram o tema e permitiram o desenvolvimento de uma construção teórica para esta pesquisa. Os resultados mostram que existe um alto interesse pela temática da espiritualidade tanto na vida pessoal como no trabalho e pode-se tratar abertamente no espaço de trabalho, apesar das limitações sobre o assunto, seu principal benefício é que favorece o equilíbrio em todos os aspectos da vida.

Palavras-chave: espiritualidade, ambiente de trabalho, crenças e valores espirituais.

Introducción

La palabra espiritualidad tiene diversas definiciones, sin embargo la mayoría de las veces hay quienes la entrelazan con la religión, aspecto que incide negativamente al tratarse este tema en el ámbito laboral, debido a que crea más confusión y dificulta su estudio. Trabajos como los de Edelberg (2006), Pérez (2007), Robles (2011), Franco y Leal (2013) y Arias et al. (2013), dejan bastante claro que referirse a la espiritualidad en el ámbito laboral se percibe como una oportunidad de crecimiento personal, una experiencia en la cual se ayuda a los empleados a darle un significado, sentido y propósito al trabajo. Es el reconocimiento de que los empleados poseen una vida interior que alimenta y a la vez es alimentada por un trabajo pleno de sentido en un contexto de comunidad. Así mismo consideran que la espiritualidad se asocia a afectos positivos como la felicidad, alegría, gozo, además de valores como la solidaridad, la honestidad y la responsabilidad; condiciones humanas que inciden en el ámbito laboral que afecta el funcionamiento de las organizaciones (altos niveles de eficiencia y desempeño de los trabajadores).

Investigaciones como las de Pérez (2007) y Arias et al. (2013), dejan en evidencia que la espiritualidad en el trabajo es importante y que se debe propiciar un ambiente que dé oportunidades para el desarrollo y crecimiento espiritual de los empleados. Estos estudios señalan que se debe tocar abiertamente el tema de la espiritualidad en el trabajo, a pesar de encontrar limitaciones y detractores. La evidencia empírica muestra la necesidad de educar a gerentes y empleados en este tema y lograr así un cambio de actitud hacia el mismo, ya que los beneficios son muchos, desde la mejora del clima organizacional hasta las repercusiones en métricas organizacionales como calidad y productividad.

De aquí la importancia de comprender el significado de la espiritualidad. Al respecto, Robles (2011:41-43) indica que la espiritualidad es “una relación de uno con un ser superior. La espiritualidad es nuestro ser, somos mente, alma y espíritu. Es una experiencia personal, íntima. Nace del interior del ser humano y crea fuerza interior para iluminar la realidad de la vida. Es un hecho natural divino innato e infinito. Es algo individual que en cierta forma enmarca los actos de una persona; una forma de sentir en tu “yo” interior. Es una búsqueda y no depende de práctica religiosa alguna. Es el entendimiento del universo/multiverso. La espiritualidad es más universal y practica la unión de los seres y la superación interna. No se necesita la religión para tener espiritualidad. Una persona puede tener un alto grado de espiritualidad sin necesariamente ser religioso”.

Según Mitroff y Denton (1999:89), la espiritualidad tiene los siguientes elementos clave: no es formal, estructurada u organizada; está por encima de denominaciones religiosas; es ampliamente inclusiva, incluye/acepta a todo tipo de personas; no es proselitista; es universal, no tiene tiempo; es la fuente esencial y proveedora de significado y propósito en la vida; es la admiración que se siente en la presencia de lo trascendental; lo sagrado en todo, lo cotidiano de cada día; el sentido profundo de la interconexión con todo; paz interna y calma; una fuente inagotable de fe y de poder de voluntad; y la finalidad esencial en sí misma.

En cuanto a los beneficios de incorporar la espiritualidad en el trabajo, Pérez (2007:144) los agrupa en tres dimensiones: (1) asociados al mejoramiento del clima organizacional (ambiente cordial, positivo y armonioso); (2) mejoramiento de actitudes relacionadas al trabajo (endoso de valores positivos, mayores niveles de tolerancia) y (3) conductas positivas relacionadas al servicio del cliente (aumento en la sensibilidad del trato). Además el tema de la espiritualidad tiene repercusiones en métricas organizacionales, tales como la eficiencia, aumento en los niveles de desempeño y la productividad.

Así que estudiar este tema en el ámbito laboral cobra interés por varias razones, que según Robles (2011:3-4) serían: “primero, contribuye al conocimiento y a la teoría de este tema en el plano académico y profesional; segundo, ayuda a los profesionales de recursos humanos en un mejor entendimiento de la espiritualidad y sus implicaciones en el bienestar de los trabajadores, y tercero, demuestra la habilidad de discutir la dimensión espiritual del trabajo sin proselitismo religioso”.

Del mismo modo, Pérez (2007:137) señala el interés en estudiar este tema, fundamental para las organizaciones, por ello enfatiza que en primer lugar se deben considerar los cambios organizacionales ocurridos durante las décadas de los '80 y los '90, caracterizados por las fusiones organizacionales, reestructuraciones constantes, además de despidos masivos, trabajos precarios y baja remuneración, que han tenido un impacto negativo en la salud mental y la

vida social de las personas. Esta situación ha llevado a muchos trabajadores a buscar el desarrollo de la espiritualidad para lidiar con los estresores y temores que producen estas condiciones en el ámbito laboral.

En segundo lugar, los modelos de cambio tradicionales no se adaptan a las circunstancias tecnológicas, sociales y económicas actuales, por lo cual emergen nuevos modelos de cambio organizacional que consideran elementos espirituales para lidiar con estas nuevas circunstancias (focalizan al ser humano como una persona con espíritu); tercero, el constante incremento de una fuerza laboral que muestra una mayor preocupación e inquietud sobre aspectos existenciales de sus vidas y cómo sus trabajos contribuyen a contestar interrogantes sobre el significado y valor de su existencia. Por último, la competencia global ha forzado a muchos líderes organizacionales a buscar nuevos paradigmas gerenciales, especialmente aquellos desarrollados en culturas orientales, que usualmente poseen la dimensión espiritual-humana como uno de sus componentes básicos.

En otras palabras, la empresa también debe velar por el bienestar integral del hombre como un ser humano con espíritu que busca significado y sentido de vida, sin embargo, la sociedad actual no sólo malinterpreta tal propósito, sino que lo confunde con una simple plataforma para el enriquecimiento, lo que ha hecho del hombre un mero factor de producción. En este sentido, Mitroff y Denton (1999:91) afirman que “se necesita integrar la espiritualidad junto con la administración de las empresas, ya que ninguna organización podrá existir por mucho tiempo sin espíritu y sin alma. Aunque aún no hay una manera clara de implantar la espiritualidad en la administración de las empresas, debemos examinar maneras por las cuales se pueda manejar la espiritualidad sin tener que separarla de los demás elementos de la administración”.

Sobre la base de esta idea, Robles (2011:30) cita a Gull y Doh (2004), quienes se acercan a la espiritualidad como una herramienta gerencial de motivación para el líder del siglo XXI, pues su aplicación contribuye con una mejor atmósfera en el lugar de trabajo. Propicia una visión de vida positiva, optimista, que mejora la autoestima. Las personas encuentran placer y satisfacción en las cosas básicas de la vida, como por ejemplo, trabajar. El beneficio de un ambiente de trabajo orientado hacia la espiritualidad redundando tanto para los gerentes, como para los trabajadores y la sociedad en general. Los trabajadores que se sienten conectados y cuyo trabajo tiene significado, se desempeñan mejor y contribuyen de manera más significativa a la sociedad.

Considerando lo antes planteado, el presente trabajo tiene como propósito analizar a través de un estudio de caso, la espiritualidad y su consideración en el ambiente laboral; para ello se ha seleccionado una unidad administrativa del sector público, específicamente la Dirección de Educación Estatal del Municipio Palavecino, Estado

Lara, Venezuela. Compuesta por profesionales que trabajan por el fortalecimiento del sistema educativo en el municipio, promoviendo el concepto de Escuela para la vida, como un espacio académico, agradable, saludable, seguro y democrático; abarca los niveles de educación preescolar, básica (primaria y secundaria) y media, educación para el trabajo y desarrollo humano, e informal, dirigida a niños y jóvenes en edad escolar, a adultos, a campesinos, a grupos étnicos, a personas con limitaciones físicas, sensoriales y psíquicas, con capacidades excepcionales y la población vulnerable de personas que requieran rehabilitación social en los términos y oportunidad que la nación le delegue.

Con este propósito, vale la pena plantearse para este tipo de trabajadores las siguientes interrogantes: ¿Qué entiende por espiritualidad? ¿Qué significado tiene en sus vidas y en el trabajo? ¿La espiritualidad es un tema apropiado para discutir en el ámbito laboral? ¿Culés son las razones para incluirlo en el trabajo? ¿De qué manera se podría implementar? ¿La espiritualidad debe ser considerada en la administración y gestión de las organizaciones? Siguiendo esta dirección, esta investigación tiene la intención de contribuir con el estudio de la espiritualidad en el trabajo y su aplicación en las organizaciones venezolanas.

La espiritualidad en la empresa

La espiritualidad se puede ver como una herramienta gerencial de motivación para el líder del siglo XX. Los empresarios que apoyan la espiritualidad en la gestión de empresas creen firmemente que ésta puede ayudar a que los empleados sean más productivos, participen más en la toma de decisiones y que tengan sentido y propósito en su trabajo y en su vida (Robles, 2011:29). No obstante, en el afán de permanecer en un enfoque mecanicista-tecnocrático, debe tenerse cuidado con esta orientación espiritual, debido a la tentación de interpretarla como una estrategia de negocios que busca solamente que los empleados sean más productivos y con ello, en base a una ecuación directa, lograr mayor utilidad para la empresa, dejando de lado la verdadera importancia de apreciar al trabajador no solo en su dimensión material sino en su dimensión espiritual, es decir una visión que lo integre como un todo, como un ser humano que busca significado a su vida.

En este sentido, Franco y Leal (2013:130-131) enfatizan en un liderazgo espiritual en el sitio de trabajo, ya que ello permite una oportunidad de crecimiento personal y contribuir a la sociedad de una manera más significativa. Tiene que ver con aprender a ser más bondadoso, compasivo con los colegas, empleados, jefes, colaboradores y clientes. Logrando que esté presente el buen humor, humildad, entusiasmo, honestidad, generosidad, optimismo y compromiso. Este autor enfatiza el esfuerzo por que los individuos vivan sus valores en el contexto laboral, acota sobre la importancia de

los valores individuales y organizacionales ya que son fundamentales para conseguir la excelencia.

Cabe destacar que en este trabajo de investigación se resalta la parte más sutil de esta nueva concepción de la espiritualidad en el trabajo, como una nueva tendencia en la administración y gestión de las organizaciones. Sobre la base de esta idea, Pérez (2007:138) cita a Krishnakumar y Neck (2002), expresando que “de acuerdo a las diferentes definiciones en la literatura sobre el tema de la espiritualidad pueden agruparse en tres perspectivas: (1) la perspectiva del origen intrínseco donde se entiende la espiritualidad como la búsqueda interna de significado que puede llevarla a cabo cualquier persona sin importar si pertenece o no a una denominación religiosa particular. (2) La perspectiva religiosa, que es aquella que emana de las creencias e instituciones asociadas a una religión en particular, donde la dimensión espiritual se realza en la medida en que la persona cumple con las normativas institucionales. (3) La perspectiva existencial, la cual hace énfasis en la búsqueda de significado personal en nuestras vidas. En esta perspectiva toma importancia la valoración entre los principios ético-morales del individuo y las exigencias del ambiente externo. La coincidencia o no entre estos dos aspectos (interno y externo) propicia el cuestionamiento continuo que nos hacemos sobre la contribución de nuestras actividades a nuestros estados de bienestar y armonía individual.

En esta misma perspectiva, vale la pena señalar a García (2015:35), quien cita a Ubierna (2010) para decir que “la espiritualidad en el lugar de trabajo se relaciona con individuos que perciben su actividad laboral como un camino espiritual, como una oportunidad para crecer en lo personal y contribuir a la sociedad de manera significativa. Tiene que ver con aprender a ser más bondadosos y compasivos con los colegas, empleados, jefes, proveedores y clientes. Señala el autor: es una cuestión de integridad, de ser sinceros con nosotros mismos y francos con los demás. La espiritualidad en el trabajo alude a los esfuerzos de un individuo por vivir sus valores de la manera más coherente haciendo lo que hace dentro del trabajo, sintiendo gozo en ello. Se refiere a las formas en las que las organizaciones se estructuran para respaldar el desarrollo espiritual de sus empleados”.

Comparten esta misma posición Jurkiewicz y Giacalone (2004:129), al referirse a que las organizaciones al tratar el tema de la espiritualidad deben estar conformadas por un marco de valores organizacionales, evidenciados en una cultura que promueva una experiencia de trascendencia en el empleado a través de los procesos de trabajo, facilitando su sentido de conexión con otros de una manera que provea sentimientos de regocijo y totalidad. Cuando el autor habla de esta experiencia de trascendencia, se refiere al hecho de que los empleados al poseer un espacio dentro de su contexto laboral, para poder expresarse como es, en toda su esencia, y sentirse identificado con

sus labores, genera bienestar general, y están más motivados. Los trabajadores que se sienten conectados con su trabajo y consiguen en él un significado, se desempeñan mejor y contribuyen a un mejor ambiente laboral. Dull y Doh (2004) y Mitroff y Denton (1999) también comparten esta opinión.

En este orden de ideas, García (2015:38) cita a Argandoña (2013) para explicar que actualmente existe gran interés por la espiritualidad en el trabajo y en la empresa; y considera que no es un fenómeno autónomo, sino que forma parte de algo mucho más amplio. La historia deja en evidencia que por algún tiempo el trabajo ofreció a las personas la satisfacción de necesidades materiales, a costa de elementos tangibles, como la remuneración, y elementos intangibles como relaciones sociales y su inclusión en una sociedad, pero ambos elementos han fallado. Así que el trabajo no es garantía plena de una mejor calidad de vida. La consideración creciente de que las dimensiones económicas y materiales no son suficientes para hacer la vida y la sociedad más humanas, ha sido la idea principal para la espiritualidad en el trabajo, sin embargo, opina el autor, es una respuesta parcial a ese problema. Complementar el trabajo con la espiritualidad es un arreglo, pero incompleto, mientras no se tenga en cuenta toda la riqueza antropológica de la persona que trabaja.

Es por ello que la espiritualidad puede considerarse como una tendencia administrativa, no solo por el hecho de que adoptando este enfoque se logre que los trabajadores vinculen sus objetivos personales y el significado que tiene en sus vidas con el trabajo que realizan, sino también que con su implantación se puede generar una nueva visión en la gestión y dirección de las organizaciones, un nuevo método que ayuda al mejoramiento continuo de los procesos que se ve reflejado en el resultado de sus acciones hacia los clientes y con la sociedad en general. Se trata de una corriente o movimiento que colabora a favor de las personas y de las organizaciones, causando efectos en la estrategia, los procesos, las políticas del personal y en la productividad de la organización (Franco y Leal, 2013), incrementa la creatividad, la honestidad y la confianza, además del compromiso y la realización personal de los trabajadores (Edelberg, 2006), haciendo con ello una labor más significativa para la sociedad. Es un tema que puede tratarse en la empresa y se obtiene beneficio de ello (Pérez, 2007; Roble, 2011).

La espiritualidad en el trabajo puede vincularse con algunas iniciativas organizacionales que están tomando fuerza en la actualidad para crear ambientes positivos en el trabajo, ejemplo de ello tenemos: valores corporativos y código de ética, liderazgo espiritual, capital psicológico positivo, engagement (trabajadores comprometidos e implicados con su trabajo), la felicidad en el trabajo, prácticas de tipo Great Place Work (las mejores empresas para trabajar), entre otros. Cada vez más las empresas reconocen que promover este tipo de estrategias no solamente contribuye a mejorar el ambiente laboral

y la calidad de vida de los trabajadores, sino que crea las condiciones para mejorar los resultados de la empresa.

Metodología de la investigación

Esta investigación está enmarcada bajo el tipo de investigación descriptiva y utiliza el método cualitativo a través de un estudio de caso como punto central para comprender la intención del acto social. La investigación cualitativa aborda el mundo subjetivo, muestra una visión holística de la realidad, en busca de un conjunto de cualidades organizadas que caractericen el hecho social (Sandoval, 1996:27-29). El estudio de caso es una herramienta valiosa para la investigación cualitativa, y su mayor fortaleza radica en que a través del mismo se mide y registra la conducta de las personas involucradas en el fenómeno estudiado (Martínez, 2006:167; Sandoval, 1996:91). En este sentido el fenómeno estudiado es la espiritualidad en el trabajo, el propósito es explorar la percepción de los trabajadores hacia este tema. Considerando que para muchas personas el trabajo constituye una parte esencial en sus vidas, ayudándoles en muchas ocasiones a contestar interrogantes sobre el significado y valor de su existencia.

Como estudio de caso se tiene a la Dirección de Educación Estatal del Municipio Palavecino, Estado Lara, Venezuela. Su misión es “Garantizar un servicio educativo de calidad a través de una gerencia mancomunada con la Dirección General de Educación del Estado Lara, centrando las acciones en la persona humana y la participación comunitaria, con carácter democrático, acompañando al personal a su cargo y demás actores educativos con la finalidad de contribuir con la transformación de la realidad social del municipio Palavecino - Estado Lara”. Su visión se fundamenta en un sistema de formación de Escuela para la vida, como concepción de un espacio académico que permita establecer metodologías, que a través de acciones integrales, se puedan establecer ambientes escolares agradables, saludables, seguros, estimulantes y democráticos, partiendo de la acción conjunta de estudiantes, educadores, padres, madres, representantes, familias y autoridades vecinales, comunitarias y municipales, dentro del municipio Palavecino - Estado Lara (González, 2012).

Para recabar la información se acudió a informantes claves, que son los individuos que poseen el conocimiento, status o destrezas comunicativas especiales y están dispuestos a cooperar con el investigador. De manera que los informantes claves para esta investigación, están conformados por todos los trabajadores de la Dirección de Educación Estatal del Municipio Palavecino, Estado Lara, Venezuela, que por tratarse de un grupo reducido de profesionales (nueve en total) capaces de poder dar información y contribuir con los objetivos planteados para este estudio, se consideran en su conjunto. A cada informante clave se le asignó una codificación para su identificación, el cual se detalla en la tabla n° 1, donde las siglas (AS) significan Actor Social:

Tabla nº 1. Codificación y distribución de los informantes claves (AS).

Informantes claves	Código	Nivel del cargo que ocupa	Cantidad
Directora de Educación para el Municipio	AS1	Gerencial	1
Programador Administrativo	AS2		1
Coordinador de Planificación Educativa	AS3		1
Supervisora Educación Inicial	AS4	Operativo	1
Supervisora Educación Primaria	AS5		1
Supervisores Red de Bibliotecas y Recursos Educativos	AS6yAS7		2
Supervisores Deporte, Recreación y Cultura	AS8yAS9		2

Fuente: elaboración propia.

Se utilizó la entrevista semi-estructurada, que según Hurtado (2000:9) es un método de investigación social que en su fase de recolección de datos, éstos se obtienen mediante un conjunto de preguntas, orales o escritas, que se les hacen a las personas involucradas en la situación de estudio. Para este estudio la entrevista estuvo compuesta por un total de 11 ítems, que fueron tomados de los estudios de Roble (2011) y de Pérez (2007), considerando algunas modificaciones que permitieron construir un constructo del cual surgieron una serie de preguntas formuladas de forma que pudieran ser respondidas de manera bastante amplia, profundizando con ello las unidades de significación, categorías y subcategorías del estudio de Garcia (2015).

Según Sandoval (1996) las unidades de significación y categorías pueden identificarse antes de la entrevista, es decir se puede determinar con anterioridad a la investigación de campo una serie de significados que orientan la conformación de un guion de preguntas. En este caso se tiene como unidades de significación: (1) Conocimientos sobre la espiritualidad y su importancia en la vida y el trabajo; (2) Creencia y valores; (3) Beneficios de la espiritualidad; (4) Razones y maneras de aplicar la espiritualidad en el trabajo; (5) La espiritualidad en la administración.

Para la aplicación de las entrevista se procedió a un protocolo de investigación donde se estableció el número de visitas y el tiempo de las entrevistas como una guía inicial para el primer acercamiento. Se buscó establecer rapport con los informantes, lo que condujo a una serie de encuentros rotativos con cada uno, encontrando como única limitación para la investigación la disponibilidad plena de los entrevistados para llegar a niveles más profundos de significados. El tiempo y el esfuerzo del investigador estuvieron condicionados a la gran demanda de trabajo que tienen los trabajadores como supervisores de escuelas que interactúan con maestros y niños.

Resultados

Una vez aplicada la entrevista a cada actor social (AS) el análisis de los datos obtenidos se hizo por medio de la compilación y selección de información; almacenamiento de unidades; categorización del esquema conceptual; enlace de las unidades informativas, es decir, categorizar y clasificar la información verbal obtenida por medio de la entrevista. Los resultados que se obtuvieron de este análisis se presentan a continuación ordenados por unidades de significación, donde se exponen las opiniones de los actores sociales (tabla nº 2 y gráfico nº 1).

Tabla nº 2. Unidades de significación - categorías y subcategorías.

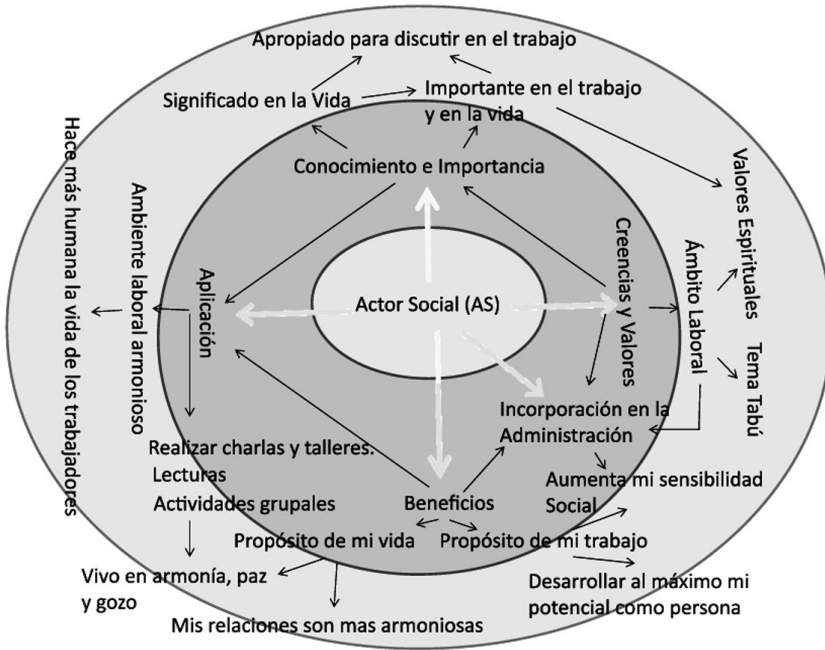
Unidades de Significación	Categorías	Subcategorías
Conocimientos sobre la espiritualidad y su importancia en la vida y el trabajo	Significado que tiene la espiritualidad en su vida	Relación con un ser superior. Lo más profundo de nuestro "Yo". Apreciar la vida, el arte, la naturaleza. Comunión con el todo y aceptar que todos procedemos de la misma fuente universal y estamos conectados.
	Importancia	Importante en la vida personal. Importante en el trabajo. Apropiado para discutir en el trabajo.
Creencia y valores	Ámbito laboral	Es un tema tabú. Está en contra del paradigma económico de la empresa. El trabajo que realizo apoya y refleja mis creencias y valores espirituales.
Beneficios de la espiritualidad	Significado y propósito de mi trabajo	Servir a otros. Servir a mi país en tiempos difíciles. Desarrollar al máximo mi potencial como persona. Aumentar mi sensibilidad social.
	Significado y propósito de mi vida	Vivo en amor, paz y gozo. Alto nivel de conciencia de mí mismo. Mejoran mis niveles de tolerancia con otras personas. Mejora mi salud mental y emocional. Soy más flexible. Mis relaciones con los demás son más armoniosas.
	Organización - empresa	Mayor desempeño y productividad de sus trabajadores.

Razones y maneras de aplicar la espiritualidad en el trabajo	Razones para aplicar la espiritualidad	<p>Fomenta entre los trabajadores un ambiente laboral bastante cordial, positivo y de mayor aceptación. Aumenta la satisfacción laboral y en consecuencia el buen desempeño de los trabajadores.</p> <p>Mejora la actitud de los trabajadores y mejora la calidad de vida laboral. Hace más humana la vida de los trabajadores.</p>
	Maneras de aplicarla	<p>Ofrecer tiempo y espacio (al menos una vez al mes) para realizar charlas, conferencias, reuniones sobre valores espirituales que están relacionados con la buena convivencia, consideración hacia los demás, respeto, cortesía, otros. Acondicionar una pequeña biblioteca para la lectura de temas espirituales y fomentar los círculos de lectura.</p> <p>Demostrar preocupación por cada trabajador como una persona integral (con sentimientos y necesidades) y no como un simple empleado que debe cumplir con sus funciones.</p> <p>Desarrollar actividades grupales para una mejor relación interpersonal entre compañeros, fomentando así el sentimiento de conexión que existe entre todos.</p>
La espiritualidad en la administración	Variable en la administración y gestión de las organizaciones	<p>Se debe incorporar ya que es una dimensión de la gerencia que puede traer ventajas a la dinámica empresarial, tanto para sus trabajadores como para la sociedad.</p> <p>Se debe incorporar no solo en la práctica empresarial sino también en las universidades e institutos de capacitación donde se forman los gerentes y líderes empresariales.</p>

Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las entrevistas.

Todas estas unidades de significación, categorías y subcategorías, se observan vinculadas en la siguiente trama de conexiones presentes en el gráfico que se señala a continuación.

Esquema nº 1. Unidades de significación, categorías y subcategorías.



Fuente: elaboración propia a partir de los datos obtenidos en las entrevistas.

Unidad de significación: conocimientos sobre la espiritualidad y su importancia en la vida y el trabajo

Respecto al conocimiento sobre la espiritualidad y la importancia en sus vidas y en el lugar de trabajo, los entrevistados consideran que la espiritualidad es la interconexión de ellos mismo con los demás y con el universo; es sentir unidad en cuerpo y alma, dejando claro que no tiene nada que ver con la religión (en sentido estrecho y rígido), de manera que la mayoría de ellos coinciden con el hecho de que es un tema importante y esencial en sus vidas y en su lugar de trabajo; sin embargo, dos de los actores sociales expresaron que para ellos es medianamente importante.

De acuerdo a la situación antes planteada, vale la pena señalar dos de los actores sociales que opinan a favor de la espiritualidad en el trabajo, considerándola un proceso personal que los mantiene en armonía con ellos mismos y con los demás. AS1 expresa que: "la espiritualidad es importante para mí porque me hace un ser integral, pudiendo de esta forma sentir armonía en todas mis dimensiones, ya sea social, familiar y laboral". De igual manera AS5 comenta que "la espiritualidad no solo forma parte de mi vida en familia, sino de mi relación con mis compañeros de trabajo y las actividades que

realizo, por lo que es de importancia que forme parte de mí, creo firmemente que se trata de un proceso personal que no tiene nada que ver con religión, es un proceso de liberación personal”, continúa AS5 señalando que “la espiritualidad no tiene nada que ver con fanatismo religioso, una persona que cree y tiene fe en Dios puede expresarlo a través de una religión y un estilo de vida”.

Cabe considerar, por otra parte, que el actor social AS2 hace injerencia al hecho de que “Para mí la espiritualidad es medianamente importante porque tengo otras creencias como individuo y como profesional creo en los conocimientos adquiridos con mis estudios”.

De esta manera, tomando en cuenta la opinión de la mayoría de los entrevistados, se confirma lo que expresa Mitroff y Denton (1999) en su estudio, donde se dice que la espiritualidad es un proceso individual e intensamente personal, a diferencia de la religión que se caracteriza por ser ritual, organizada y comunal.

Otro aspecto que se evidencia a partir de las opiniones de los actores sociales es que la mayoría considera apropiada la discusión del tema de la espiritualidad en el lugar de trabajo; coincidiendo con los resultados del estudio de Pérez (2007) y Robles (2011) quienes señalan lo apropiado de discutir el tema de la espiritualidad en contexto laboral. Según los actores sociales entrevistados, esto ayudaría a percibir las diferentes perspectivas que se tienen sobre el tema; de esta manera se brinda la oportunidad de poder discutirlo y tomar acciones a fin de que el ambiente laboral sea más cónsono, estable y armonioso.

AS4: “si conversamos sobre la espiritualidad en el trabajo, podemos tener una perspectiva de las opiniones de nuestros compañeros y sobre ello tomar lo que nos ayude a establecer un ambiente de trabajo más placentero y comfortable para cumplir con nuestra labor, que muchas veces se hace cuesta arriba debido a la situación que viven las escuelas de nuestro municipio”. AS7 expresa: “este es un tema que podemos hablarlo en nuestro lugar de trabajo, porque existe libertad de expresar nuestras opiniones”. AS5 señala: “Es un tema apropiado e importante, contribuye para que todos nos llevemos bien y podamos cumplir con la misión social a la que estamos comprometidos con nuestro trabajo”.

Captándose de esta manera el planteamiento de Gull y Doh (2004:130): “los trabajadores que se sienten conectados y que su trabajo tiene significado, se van a desempeñar mejor, a ir con más frecuencia y van a contribuir más devotamente a una mejor atmósfera en el lugar de trabajo”. Sin embargo, un solo actor social considera la espiritualidad medianamente importante, opina que no es un tema inapropiado, no obstante debe tratarse fuera del ambiente laboral. AS2 expresa que “la espiritualidad no es un tema

para el lugar de trabajo, es algo que debe hablarse con familiares o amigos, pero no dentro del sitio donde trabajamos, porque es un tema delicado, hay personas fanáticas con esto de la religión. En el trabajo, tratamos temas de trabajo y se viene a cumplir con nuestras actividades”.

Unidad de significación: creencias y valores

Con respecto a la consideración que tienen los actores sociales sobre el hecho de que en su trabajo se apoya y refleja sus creencias y valores espirituales, se pudo evidenciar que dos de los actores sociales no consideran que sus creencias y valores se vean reflejados en las actividades que realizan a diario en sus puestos de trabajo, además de considerar la espiritualidad un tema tabú. Corroborando de esta manera las premisas de Franco y Leal (2013) cuando señalan la ausencia en el contexto laboral de los valores individuales y organizacionales, como un factor que imposibilita el bienestar espiritual y el grado de cohesión interna y externa que debe prevalecer en las organizaciones.

AS2: “mis creencias y valores enseñados los expongo en casa con mis hijos y familiares, no en las tareas que realizo en el trabajo”. AS3 expresa: “es un tema tabú, que no escuchamos en nuestro lugar de trabajo, por lo que aquí solo realizo mis actividades profesionales... es un reflejo de mis conocimientos; los valores y creencias religiosos son para el hogar y la familia”.

El resto de los actores sociales involucrados (la mayoría), por su parte, concuerdan en que su trabajo apoya y refleja estas creencias y valores espirituales y lo ponen en práctica tanto en su vida cotidiana como en las labores profesionales que llevan a cabo para el mejor desempeño de las escuelas del municipio. Dando significado de esta manera a la afirmación de Pérez (2007:144): “la mayoría de las personas entienden que sus trabajos son una fuente de crecimiento y desarrollo espiritual que debe ser considerada”. Así mismo Franco y Leal (2013:131) “enfatisa el esfuerzo porque los individuos vivan sus valores en el contexto laboral”.

AS9: “cuando estoy realizando mi trabajo, trato de expresar los valores enseñados en casa y las creencias que he adquirido en la vida, para que así la labor que hago tenga el mejor resultado posible, porque al final del camino esas enseñanzas llegan a los niños que serán el futuro de nuestro país”. AS6 comenta “las creencias y valores son cosas que no perdemos cuando se encuentran bien arraigados en cada persona, y se ven reflejados tanto en nuestras vidas personales como en nuestro trabajos; de esta manera, cada vez que realizo mis actividades me siento conforme con lo que hago, porque lo realizo de corazón y de la mejor manera posible. Hacer las cosas bien te hace sentir bien”. AS1 manifiesta: “estoy haciendo lo que me gusta hacer”.

En consecuencia, la categoría espiritualidad en el trabajo, según los actores sociales entrevistados AS1 y AS6, “desarrolla el máximo potencial de cada uno de nosotros, la espiritualidad entendida como esa energía vital, es decir, de vida, que nos hace sentir y estar en unidad con uno mismo y los demás, hace que nos guste lo que hacemos, es por ello que sentimos entrega por el trabajo que realizamos, porque sabemos que con ello ayudamos a otras personas, que contribuimos en la construcción de una sociedad mejor”.

Unidad de significación: beneficios de la espiritualidad

Esta unidad de significación evidencia cuáles son los beneficios que trae la espiritualidad en los trabajadores; por lo que en términos de la siguiente categoría, los factores que dan significado y valor al trabajo, de acuerdo a las opiniones expresadas por los entrevistados es “poder desarrollarse al máximo como personas”; corroborando con ello el planteamiento de Pérez (2007) y Robles (2011) quienes enfatizan que la espiritualidad en el lugar de trabajo se relaciona con individuos que perciben su actividad laboral como un camino espiritual, como una oportunidad para crecer en lo personal y contribuir a la sociedad de manera significativa. Es por ello que sentirse plenamente identificados con las labores realizadas y considerar que la misma forma parte esencial de la vida, contribuye a sacar lo mejor de cada quien, desarrollando su mayor potencial como personas, opina AS1: “no se es mejor profesional de lo que se es como persona”.

Por otra parte, con respecto a la categoría que hace referencia a la espiritualidad en la vida, los actores sociales involucrados consideran que los hace tener una vida equilibrada, con sensibilidad social, haciéndolos vivir una vida en paz y armonía, dando lugar a lo expresado por Corner (2009), quien comenta que se puede asumir que un trabajador con percepción elevada de la espiritualidad sobre la vida, estará más armonizado en hacer las cosas correctas por las razones adecuadas. En esta perspectiva AS8 señala: “para mí los beneficios de ser una persona espiritual es sentirme bien conmigo mismo; poder compartir con las personas en mi casa, en mi trabajo, con mis amistades, hacer lo que me gusta y que me da placer. Así es una forma de vivir una vida más tranquila y llevadera, haciendo las cosas con amor”.

Al igual que en el estudio de Pérez (2007) en cuento a los beneficios de incorporar este tema en el ambiente laboral, los actores sociales señalan que el principal aspecto a considerar es el aporte social que ellos realizan, es decir aumenta su sensibilidad social hacia sus usuarios, en este caso docentes, con la labor tan importante que tienen que es educar niños. En los otros aspectos indican como beneficios el lograr un ambiente laboral armonioso y un clima organizacional positivo y cordial, que lleva a mejores relaciones de trabajo con sus compañeros.

AS5 expresa: “ser espiritual trae como beneficios que somos personas más tolerantes, además de que trabajamos en un ambiente público donde el trato es más directo con la sociedad y en especial con los niños; por lo que debemos tener conciencia de los problemas de los diferentes entornos. Siendo espirituales podemos encontrar una manera más amigable de afrontar situaciones conflictivas en el lugar de trabajo y conseguir establecer un ambiente más armonioso”.

Unidad de significación: razones y maneras de aplicar la espiritualidad en el trabajo

Coincidiendo con lo expuesto anteriormente, las razones de aplicar la espiritualidad en el lugar de trabajo, según los actores sociales, son las siguientes: (1) fomentar entre los trabajadores un ambiente bastante cordial, positivo y de mayor aceptación, y (2) aumentar la satisfacción laboral y en consecuencia el buen desempeño de los mismos; tal como lo expresaron los actores sociales, AS3: “si conversamos sobre este tema y lo aplicamos podemos llegar a tener un lugar de trabajo más agradable, donde nos expresemos con libertad sin caer en conflicto, haciendo más llevadero el día a día”. Ratificando nuevamente lo expresado por Gull y Doh (2004:130): “los trabajadores que se sienten conectados y que su trabajo tiene significado, se van a desempeñar mejor, a ir con más frecuencia y van a contribuir más devotamente a una mejor atmósfera en el lugar de trabajo”.

La manera más adecuada de implementación, según los actores sociales, sería ofrecer tiempo y espacio, por lo menos una vez al mes, para tratar el tema; o acondicionarse una pequeña biblioteca para la lectura de temas que ayuden al desarrollo espiritual y fomentar los círculos de lectura. AS4: “se podría hacer el planteamiento para establecer reuniones una vez cada dos meses a una hora determinada del día (al final de la jornada de trabajo) para dialogar o investigar sobre el tema y compartir nuestras opiniones”. AS6: “realizando actividades grupales o mesas redondas, donde podamos tratar el tema y compartir nuestras opiniones”.

La manera de implementación, va a depender de si la organización estaría interesada en adoptar la espiritualidad como una herramienta de motivación, y elaborar un plan de acción para el mismo, a fin de poder establecer cuáles serían los recursos con los que contaría para llevar a cabo dicha tendencia. AS1: “es un planteamiento que debe llevarse a nuestra instancia superior, a fin de que sea aprobada la propuesta que se intente hacer y así poder efectuar la actividad con el permiso correspondiente, siempre y cuando se tengan los recursos para ello”. AS3: “si todos no estamos de acuerdo con lo que significa espiritualidad, vamos a tener problemas al plantear nuestras ideas, nos va a tomar tiempo unificar criterios”.

Coincidiendo con Pérez (2007), una limitante en la puesta en práctica de esta tendencia, es el hecho de que pueden existir individuos con extrema religiosidad que puedan darle una perspectiva diferente al tema; por lo que el tiempo que habría de invertirse en estas personas para que comprendan este enfoque sería aún mayor, además de correr el riesgo de generar discusiones y conflicto en el afán de mantener una postura religiosa.

Unidad de significación: la espiritualidad en la administración

En opinión de los actores sociales la aplicación de la espiritualidad en la administración y en la gestión de las organizaciones debería no sólo hacerse a nivel de estos dos ámbitos, sino que también debería implementarse en los centros de educación superior y/o de capacitación, a fin de poder involucrar el tema en la formación profesional.

AS2: “si la espiritualidad es un tema que puede llegar a formar parte del ambiente de trabajo y es una herramienta que llega a motivar a los empleados, entonces su aplicación no solo debería ser a nivel institucional u organizacional, debería ser a nivel de universidades, tecnológicos o centros de educación donde se preparen licenciados y gerentes”.

En concordancia con lo que expresa Pérez (2007), las condiciones están dadas para que la espiritualidad sea integrada en las prácticas cotidianas de la organización. De acuerdo a los entrevistados, en la medida que la espiritualidad logre hacer que los empleados y administradores se sientan más identificados con lo que hacen, y sientan que su trabajo tiene un propósito, mejor será el desempeño de éstos en sus puestos de trabajo y mayor será el beneficio que obtendrán las organizaciones.

Conclusiones

Con los resultados obtenidos a partir de las opiniones de los actores sociales entrevistados se puede afirmar que están dadas las condiciones para tratar el tema de la espiritualidad en el trabajo. Este resultado permite hacer las siguientes interpretaciones:

- 1) Se observó que existe un gran interés en el tema de la espiritualidad, pero a su vez algunos (aunque muy pocos) lo confunden con un tema religioso por la conceptualización no precisa del mismo, sin embargo la mayoría lo consideran parte importante y presencial de sus vidas cotidianas y de su trabajo. De igual forma existe una concordancia en el hecho de que las creencias y valores espirituales tienen relación con las actividades que ejecutan en sus puestos de trabajo, y una gran mayoría opina que los factores que dan significado y propósito a su trabajo es el hecho de desarrollar al máximo su potencial como personas. En cuanto a

los beneficios de la espiritualidad, identificaron que ser espiritual mantiene en equilibrio todos los aspectos de la vida, coadyuvando positivamente al desarrollo de ellos como individuos.

- 2) Con respecto a la incorporación de la Espiritualidad en el contexto laboral y como aspecto de la gestión administrativa de la Dirección de Educación Estatal del Municipio Palavecino consideran que es positiva su adopción ya que se trata de una institución del sector público cuya dirección vocacional está dirigida al aspecto social, tocando directamente a los docentes y estudiantes de escuelas públicas y de alguna u otra manera a la comunidad que les rodea, permitiendo de esta manera llegar a ellos de una forma cordial, y poder transmitir los valores y experiencias que como personas espirituales pueden reflejar; además de que sería beneficioso no sólo para ellos como trabajadores sino que daría un giro importante en sus labores, lo cual beneficia el rendimiento y ayuda al logro de las metas planteadas por la institución, haciendo más cordial y amena la convivencia entre los compañeros de trabajo y el ambiente laboral; pudiendo ser incorporado de diferentes formas: con tiempo y espacio para charlas y talleres, o con una pequeña biblioteca que dé lugar a lecturas de discusión grupal. De igual manera creen que es necesario que su incorporación también se efectúe en las instituciones de capacitación gerencial y desarrollo de líderes.
- 3) Finalmente todos estos aspectos que se han señalado en este estudio pueden ser considerados para otras investigaciones que abarquen otro tipo de organización, con otras dimensiones y otras características. Así mismo se pudieran incorporar otras variables de análisis que permitan profundizar en el tema, ejemplo de ello pudieran ser análisis comparativos por género, edad, por cargo y nivel de ocupación dentro de la organización, tipo y naturaleza de organización (con lucro o sin lucro), entre otros. Esto con el propósito de continuar enriqueciendo los fundamentos teóricos que expliquen el tema de la espiritualidad en el trabajo y por otra parte conocer mejor el ámbito organizacional venezolano donde se pueden establecer algunas prácticas espirituales.

Bibliografía

Arias, Walter; Masias, María; Muñoz, Emmanuel y Arpasi, Shenna (2013). "Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador". *Revista de Investigación (Arequipa)*, versión electrónica 2309-6691. Volumen 4, número 1, págs. 9-33, Editor Universidad Católica Sna Pablo, España. Disponible en: http://www.ucsp.edu.pe/images/direccion_de_investigacion/PDF/revista2013/Espiritualidad-y-felicidad-en-el-trabajador.pdf [Accesado el día 18 de marzo de 2015].

- Corner, Patricia (2009). "Workplace spirituality and business ethics: Insights from aneastern spiritual tradition". *Journal of Business Ethics*, [En línea] Volumen 85, número 3, págs. 37-389. Disponible en: <http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10551-008-9776-2> [Accesado el día 18 de marzo de 2015].
- García, María Teresa (2015). "La espiritualidad como tendencia administrativa y su consideración en el ámbito laboral, en la Dirección de Educación Estatal del Municipio Palavecino - Estado Lara". Tesis de grado inédita de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Estado Lara, Venezuela.
- González, María (2012). "Estructura organizativa de la Dirección de Educación para el Municipio Palavecino. Bajo la gestión de la Prof. Ana Torrealba. Lara – Venezuela".
- Gull, Gregory y Doh, Jonathan (2004). "The trasmutation of the organization: Toward a more spiritual workplace". *Journal of Management Inquiry*, [En línea] Volumen 13, número 2, Editorial ABI/INFORM Global, pág. 128. Disponible en: <http://ejournal.narotama.ac.id/files/the%20transmutation%20of%20the%20organization%20toward%20a%20more%20spiritual%20workplace.pdf> [Accesado el día 18 de marzo de 2015].
- Edelberg, Guillermo (2006). "La espiritualidad y la religión en el trabajo". *Revista Escuela de Administración de Negocios ISSN 0120-8160*. [En línea] número 58, Bogotá-Colombia, págs. 135-140. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20605809> [Accesado el día 18 de marzo de 2015].
- Hurtado, Jacqueline (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Ediciones SYPAL. Caracas, pág. 132.
- Jurkiewicz, Carole y Giacalone, Robert (2004). "A values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance". *Journal of Business Ethics*, [En línea] Volumen 46, número 1, Netherlands, págs. 129-142. Disponible en: <http://link.springer.com/article/10.1023%2FB%3ABUSI.00000115843.22195.b9> [Accesado el día 18 de marzo de 2015].
- Martínez, Piedad (2006). "El método de estudio de caso. Estrategia metodológica de la investigación científica". *Revista Pensamiento y Gestión*. ISSN 1657-6276, [En línea] número 20, Universidad del Norte, Colombia, págs. 167-193. Disponible en: http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/20/5_El_metodo_de_estudio_de_caso.pdf [Accesado el día 18 de marzo de 2015].
- Mitroff, I. y Denton, E. (1999). "A spiritual audit of corporate america: a hardlook at spirituality, religion and values in the workplace". [En línea] San Francis-

co, CA: Jossey Pass, pág. 25. Disponible en: [http://ccrm.berkeley.edu/pdfs_papers/2.09/New_Spirituality_Paperfinal\(2\).pdf](http://ccrm.berkeley.edu/pdfs_papers/2.09/New_Spirituality_Paperfinal(2).pdf) [Accesado el día 18 de marzo de 2015].

Pérez Santiago, J. A. (2007). “Estudio exploratorio sobre el tema de la espiritualidad en el ambiente laboral”. *Servicio de Publicaciones de la Universidad de Murcia, edición web 1695-2294*. [En línea] Volumen 23, número 1, Murcia-España, págs. 137-146. Disponible en: http://www.um.es/analesps/v23/v23_1/17-23_1.pdf [Accesado el día 18 de marzo de 2015].

Robles, Elizabeth (2011). “Implicaciones de la espiritualidad en la administración de empresas”. *Revista Empresarial Inter Metro*. [En línea] Volumen 7, número 1, pág. 29. Disponible en: <http://ceajournal.metro.inter.edu/spring11/robleselizabeth0701.pdf> [Accesado el día 18 de marzo de 2015].

Sandoval, Carlos (1996). Investigación Cualitativa. Volumen 4 de Programa de especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social. [En línea] ICFES, Asociación Colombiana de Universidades e instituciones Universitarias Privadas. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/241941530/INVESTIGACION-cualitativa-sandoval-casilimas-pdf#scribd> [Accesado el día 18 de marzo de 2015].

Cómo citar este artículo:

Moreno, Z.; García, M. y Hernández, J. (2015). “Un estudio de caso en el análisis de la espiritualidad en el trabajo”, *Oikos* N° 39, 29 - 48, Escuela de Administración y Economía, Universidad Católica Silva Henríquez (UCSH), Santiago de Chile.
[<http://ediciones.ucsh.cl/revistas.php>]

Fecha de recepción: 18/04/2015

Fecha de aceptación: 19/05/2015