

Implicaciones de la espiritualidad en las organizaciones vivas modernas



Implications of spirituality in modern living organizations.

Gamboa, Suarez, Ramiro; Jiménez, Rodríguez, Luis A; Vargas, Ortegón, Rene

Ramiro Gamboa, Suarez gasur11@yahoo.com
Uniminuto Huila, Colombia

Luis A Jiménez, Rodríguez lualf0115@gmail.com
Universidad Francisco de Paula de Santander
UFPSO, Colombia

Rene Vargas, Ortegón
renevargasortegon@hotmail.com
Universidad de Pamplona, Colombia

Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro

Universidad Francisco de Paula Santander, Colombia

ISSN: 2422-1783

ISSN-e: 2422-2518

Periodicidad: Semestral

vol. 2, núm. 2, 2015

profundidad@ufps.edu.co

Recepción: 11 Junio 2015

Aprobación: 31 Julio 2015

URL: <http://portal.amelica.org/amei/journal/737/7374035008/>

DOI: <https://doi.org/10.22463/24221783.2248>

Resumen: Existen estudios que revelan que lo que los colaboradores desean más en sus trabajos es un sentimiento de amor y de cuidado y alguna conexión entre su trabajo y su propósito mayor en la vida. Según los individuos se preguntan el significado de la vida y abrazan el desarrollo de sus "yo" internos, así las corporaciones y organizaciones también lo hacen. Por tal razón se evalúa la empresa social del estado (E.S.E) Hospital Emiro Quintero cañizares de la ciudad de Ocaña, Colombia, donde se perciben que sus empleados están disfrutando colectivamente de una moral alta en el trabajo; individualmente se ven más felices; encuentran mayor motivación y recompensa personal en su trabajo; y son más efectivos y productivos.

Por consiguiente, el propósito del estudio fue investigar cómo el gerente y sus líderes de procesos definen el rol de la espiritualidad en la administración de la E.S.E, cómo la aplican cotidianamente en su trabajo y cuáles son los factores que le dan significado y propósito al mismo. Desde este enfoque, la espiritualidad se puede ver como una herramienta gerencial de motivación para el líder del siglo XXI. Ésta ayuda a una mejor atmósfera en el lugar de trabajo. Es una visión de vida positiva, optimista y mejora la autoestima.

Palabras clave: Espiritualidad, organización, trabajo, empresa.

Abstract: There are studies showing that what employees want most in their work is a feeling of love and care and a connection between their work and their greater purpose in life. According individuals ask the meaning of life and embrace the development of their "I" internal and corporations and organizations also do. For this reason the social enterprise status (SES) Quintero Cañizares hospital Emir city of Ocaña, Colombia, where they perceive that their employees are collectively enjoying high morale at work is evaluated; individually they look happier; They find more motivation and reward staff in their work; and they are more effective and productive.

Therefore, the purpose of the study was to investigate how the manager and process leaders define the role of spirituality in the administration of the ESE, how to apply it in their daily work and what factors would give meaning and purpose are the same. From this perspective, spirituality can be seen as a management tool for the leading motivation of the century. This helps in better atmosphere in the workplace. It is a vision of positive, optimistic life and improves self-esteem.

Keywords: Spirituality, organization, work, company.

1. Introducción

En los últimos diez años se ha estado discutiendo la importancia del concepto de la espiritualidad con relación a la administración de recursos humanos. Para mantener a los colaboradores satisfechos ya no basta con que reciban premios, reconocimientos, que el gerente reconozca su buen desempeño y que le aumente el sueldo. Tal parece que las personas buscan algo más: que su trabajo tenga significado para ellos, que les dé satisfacción y propósito en la vida (Mitroff, 2003).

Así mismo, Las personas no sólo están hambrientas de expresar su alma sino de desarrollar su ser interior. Se cree que las personas que están desarrolladas altamente en la espiritualidad logran mejores resultados en su vida personal y profesional. En este sentido la espiritualidad puede verse como una ventaja competitiva fundamental (Grossman, 2008, Marques)

De acuerdo a la revisión de literatura, la palabra espiritualidad tiene diversas definiciones. Hay quienes la entrelazan con la religión. En este estudio, la intención es no mezclar el concepto de la espiritualidad con la religión.

La espiritualidad se puede ver como una herramienta gerencial de motivación para el líder del siglo XXI. Ésta ayuda a una mejor atmósfera en el lugar de trabajo. Es 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 redundante tanto para los gerentes, como para los trabajadores y la sociedad en general. Los colaboradores que se sienten conectados y cuyo trabajo tiene significado, se desempeñan mejor y contribuyen más devotamente a una mejor atmósfera en el trabajo (Gul y Doh, 2004).

Evidentemente, las organizaciones que se identifican fuertemente con la espiritualidad o tienen mayor sentido de espiritualidad tienen colaboradores que tienen menos miedo a la organización, menos probabilidades de comprometer sus valores y creencias en el lugar de trabajo, perciben su organización más rentable e informan que pueden traer significativamente mucho más de su ser al trabajo, específicamente la creatividad y la inteligencia, cualidades que la organización necesita para tener éxito en un ambiente hipercompetitivo (Mitroff y Denton, 1999).

En ese sentido, afirma Mitroff y Denton (1999), que el estudio que se necesita integrar la espiritualidad junto con la administración de las empresas y 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.

Es por ello, que la importancia de la espiritualidad en administración de empresas tiene varias razones. 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. Tercero, demuestra la habilidad de discutir la dimensión espiritual del trabajo sin proselitismo religioso.

1.1 Concepto de espiritualidad

En los últimos años el tema de la espiritualidad en el trabajo ha estado recibiendo atención. Varios libros relacionados con la espiritualidad han sido publicados (Bolman & Deal, 1995; Chappel, 1993; Cohen & Greenfield, 1997; Conger, 1994, Mitroff & Denton, 1999). Mitroff y Denton (1999), fueron de los primeros autores que han estudiado la espiritualidad en las corporaciones. En 1999 hubo una edición especial sobre el tema de la espiritualidad en el empleo en la revista "Journal of Organizational Change Management." Ésta misma revista, en el 2003, hizo otra edición especial sobre espiritualidad así como la revista "Journal of Managerial Psychology" en el 2002. En el 2004, la "Academy of Management Association", en su convención anual, incluyó el tema "Management, Spirituality and Religion" y publicó los resúmenes de todos los artículos presentados. Como se ve, es un tema que está generando mucho interés en el campo profesional y por consiguiente en estudios académicos relacionados al tema de la espiritualidad en el lugar de trabajo.

1.1 ¿Qué es la espiritualidad?

La palabra Espiritualidad se deriva de la palabra Espíritu y esta a su vez viene del Latín Espíritus que significa "Aliento, es decir, aquello que da vida".

La espiritualidad en el trabajo no son las prácticas religiosas organizadas. No tiene que ver con Dios o teología. La espiritualidad en el lugar de trabajo reconoce que personas tienen una vida interior que alimenta y es alimentada por medio de trabajo significativo que tiene lugar en el contexto de la comunidad. Las organizaciones que promueven una cultura espiritual reconocen que las personas tienen mente y espíritu, buscan un significado y propósito en su trabajo, y desean conectarse con otros seres humanos así como ser parte de una comunidad.

Por esto, Mitroff y Denton (1999), hicieron un estudio empírico de la espiritualidad en el lugar de trabajo. En el estudio entrevistaron ejecutivos de recursos humanos y gerentes de diferentes compañías a través de los Estados Unidos de Norte América. Entre las preguntas que se les hizo fueron: ¿qué significado tiene la espiritualidad en sus vidas y cuán importante es? ¿Si la espiritualidad es relevante en el trabajo, un tema apropiado para discutir en el lugar de trabajo o si es mejor discutirlo fuera del trabajo? y preguntas sobre las diferencias entre la religión y la espiritualidad. Los participantes diferenciaron fuertemente entre la religión y la espiritualidad y veían inapropiado hablar de la religión en el trabajo. Sin embargo, veían la espiritualidad como altamente apropiada para discutir en el lugar de trabajo. Estos definieron la espiritualidad como un sentimiento fundamental de estar entrelazado/interconectado con su ser completo, con otros y con el universo entero.

En ese sentido se comprende, a Mitroff y Denton (1999) y Mitroff (2003), 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 persona, no es proselitista; es universal, no tiene tiempo; es la fuente esencial y proveedora de significado y propósito en la vida; es el temor que se siente en la presencia de lo trascendental; lo sagrado en todo, lo cotidiano de cada día; el sentimiento profundo de la interconexión con todo; paz interna y calma; una fuente inagotable de fe y de poder de voluntad; y la finalidad esencial

Es por eso, el concepto de la espiritualidad en la administración de empresas se ve como una estrategia en los negocios que busca que los empleados sean más productivos. Ya que en la medida en que la espiritualidad logre hacer que los colaboradores y líderes gerenciales se sientan más identificados con lo que hacen y sientan que su trabajo tiene un propósito, mayor será el desempeño de éstos en sus puestos de trabajo y mayor será el beneficio que obtendrán las organizaciones (Marques, 2010 a, Ortiz González, 2002).

1.2 La persona en el trabajo

La comparación de la imagen de la persona que trabaja con los caracteres del trabajo y de la empresa, Se trata del reconocimiento de la variedad de dimensiones de la persona humana, que tiene una realidad corporal y otra espiritual, incluyendo su capacidad de conocer y de hacer, sus sentimientos y emociones, sus actitudes, valores y virtudes.

En ese sentido el reconocimiento de esa variedad se hace en la organización: es el mismo colaborador el que es, el que respira, come, habla, piensa, ama, se alegra y teme; el que es y el que hace con limitaciones, claro está, porque no es un ser perfecto, aunque sí es perfectible. El reconocimiento de esa unidad implica coherencia en la vida de una persona: de ella misma a lo largo del tiempo y en todas las circunstancias, de ella en su ambiente y en sus relaciones con los demás. Y afecta no solo a su trabajo, sino a toda su existencia.

Desde esta perspectiva humana, son dos dimensiones del hombre, material y espiritual, forman parte de la realidad del trabajo. La persona comparece en su puesto de trabajo con su realidad corporal, y con unos conocimientos acumulados, y con capacidades de conocer y de hacer, en su sentido más amplio; con sentimientos y emociones, y con una condición social que le lleva a buscar relacionarse con los demás, porque los necesita para completar su condición finita, y porque alberga hacia ellos actitudes, valores y virtudes de muy diverso tipo. Llega al puesto de trabajo con un conjunto de necesidades, materiales y espirituales, que espera satisfacer allí, gracias al impulso de sus motivaciones, que pueden ser extrínsecas, por algo que espera recibir de la organización (remuneración, reconocimiento, prestigio...), intrínsecas, que se proporcionará a sí mismo (satisfacción en el trabajo, conocimientos, capacidades de hacer...) y trascendentes, que le llevarán a actuar para otros (relacionándose con ellos, prestándoles sus servicios, aprendiendo a ocuparse de sus necesidades...).

Por el lado de la empresa, el planteamiento es paralelo. El directivo o líder se presenta en el puesto de trabajo de sus colaboradores para conseguir unos objetivos que exigen la colaboración de todos; trata de entender las motivaciones

de esos trabajadores para conseguir que acepten esos objetivos comunes; organiza sus tareas, planifica los resultados, comunica lo que necesitan saber, da las órdenes oportunas... Y, al final del día, hace su propia valoración de la relación laboral, desde el punto de vista de la empresa: ¿Se han conseguido los objetivos propuestos? ¿Están satisfechos los empleados? ¿Han aprendido algo que pueda ser útil para ellos, y también para la empresa? ¿Volverán mañana, con más interés, ilusión, creatividad, iniciativa...? Y lleva también a cabo la valoración de su propio trabajo, en los mismos términos que sus empleados.

1.3 Características de una organización espiritual

El concepto de espiritualidad en el lugar de trabajo se remite a nuestros análisis previos de temas tales como valores, ética, motivación, liderazgo y balance entre el trabajo y la vida personal. Las organizaciones espirituales se preocupan de ayudar a las personas a desarrollar y lograr todo su potencial. En forma similar, es probable que las organizaciones involucradas con lo espiritual se aboquen directamente a enfrentar los problemas creados por el conflicto entre el trabajo y la vida personal.

¿Qué es lo que diferencia a las organizaciones espirituales de sus contrapartes no espirituales? Aunque las investigaciones al respecto son preliminares, nuestra revisión identificó cuatro características culturales que tienden a ser evidentes en las empresas espirituales:

Un sentido intenso de propósito. Las organizaciones espirituales construyen sus culturas alrededor de un propósito significativo. Aunque las utilidades son importantes, no son los valores principales de la organización. Las personas quieren estar inspiradas por un propósito que piensan es importante y benéfico.

- Confianza y respeto. Las organizaciones espirituales se caracterizan por la confianza mutua, honestidad y apertura. Los gerentes no tienen miedo de admitir sus errores. El presidente de Wetherill Associates, empresa exitosa de distribución de autopartes, dice, "Aquí no decimos mentiras, y todos lo saben. Somos específicos y honestos acerca de la calidad y lo adecuado que es el producto para las necesidades de nuestros clientes, aun si sabemos que ellos no detectarían ningún problema".
- Prácticas humanísticas de trabajo. Estas incluyen horarios flexibles de trabajo, premios basados en el grupo y la organización, disminución de las diferencias salariales y de estatus, garantías de los derechos del trabajador individual, dar poder a los empleados, y seguridad en el trabajo. Por ejemplo, Hewlett-Packard ha establecido licencias temporales a través de retiros voluntarios y acortamiento de la semana de trabajo (compartido por todos), y tiene retiros a largo plazo por miedo de jubilaciones y compra anticipadas de acciones.
- Tolerancia a la expresión de los colaboradores. La característica final que diferencia a las organizaciones basadas en la espiritualidad es que no inhibe las emociones de los empleados.

1.4 ¿Por qué la espiritualidad ahora en las organizaciones?

Históricamente, en los modelos de administración y comportamiento organizacional no ha habido lugar para la espiritualidad. Como se dijo en nuestro análisis de emociones, el mito de la racionalidad supone que la organización bien administrada elimina los sentimientos. De manera similar, la vida interior

de empleado no desempeña ningún papel en el modelo perfectamente racional. Pero así como acabamos de ver que el estudio de las emociones mejora nuestra comprensión del comportamiento organizacional, tomar en cuenta la espiritualidad ayuda a entender mejor el comportamiento de los empleados en el siglo veintiuno.

1.5 Razones para el creciente interés en la espiritualidad

v Como balance de las presiones y tensiones de un ritmo de vida turbulento. Los estilos de vida contemporáneos -familias con un solo padre, movilidad geográfica, naturaleza temporal de los trabajos, nuevas tecnologías que interponen distancia entre las personas- minimizan la falta de pertenencia a una comunidad que sienten las personas e incrementan la necesidad de involucramiento y conexión.

- Como balance de las presiones y tensiones de un ritmo de vida turbulento. Los estilos de vida contemporáneos -familias con un solo padre, movilidad geográfica, naturaleza temporal de los trabajos, nuevas tecnologías que interponen distancia entre las personas- minimizan la falta de pertenencia a una comunidad que sienten las personas e incrementan la necesidad de involucramiento y conexión.
- Para muchas personas, la religión organizada no funciona y buscan anclas que sustituyan la falta de fe y llenen la creciente sensación de vacío.
- Las demandas del trabajo han hecho que éste domine las vidas de muchas personas, aunque sigue vigente la cuestión del significado del trabajo.
- El deseo de integrar los valores de la vida personal con la vida profesional.
- Un número cada vez mayor de personas descubre que la adquisición de bienes materiales es algo que no llena.

1.6 Ventajas de aplicar la espiritualidad en el trabajo

Gul y Doh (2004), hablan sobre el beneficio potencial para los gerentes, trabajadores, y la sociedad de un ambiente de trabajo orientado hacia la espiritualidad. Los colaboradores 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. Mohamed et al (2004) presentan cuatro ventajas en su revisión de trabajadores que mantienen su mente fija (mindset) en la espiritualidad. Primero, a mayor el factor espiritual de personalidad, más tolerante es la persona al fracaso en el trabajo y menos susceptible al estrés. Segundo, estos autores aseguran que a mayor el factor espiritual de personalidad, más las personas van a favorecer el estilo de liderazgo democrático, y tendrán más confianza y mayor tolerancia a la diversidad. Tercero, mientras más fuerte el factor espiritual de personalidad, más la persona exhibirá conducta altruista y de civismo. Cuarto, a mayor el factor espiritual de personalidad, mayor el compromiso de la persona con la organización y el trabajo en grupo aumenta.

En ese sentido, Giacalone y Jurkiewicz (2003), afirman, otra ventaja de nutrir la espiritualidad en cada colaborador, la ética. Éstos hablan de aspectos fundamentales de la espiritualidad en el empleo, como lo es proveer un

sentimiento de propósito, un sentido de conexión y relaciones sociales positivas con los compañeros de trabajo, y la habilidad de vivir una vida integrada, donde los roles del trabajo no están en conflicto con la naturaleza esencial de la persona como ser humano. Todo esto puede interactuar para crear percepciones diferentes de la ética dentro de la organización. Se puede asumir que un trabajador con una percepción elevada de espiritualidad sobre la vida, estará más armonizado en hacer las cosas correctas por las razones adecuadas, aunque esto puede variar de persona en persona (Corner, 2009).

No obstante, de acuerdo Sangster (2003), reconoce la espiritualidad en el empleo y lo llama “pensamiento holístico.” Explica que un trabajador espiritual primero se eleva a sí mismo hacia una mayor confianza, después, asiste a otros a través de la mentoría, mejorando a la vez su propio desempeño. Sangster reclama que para que ese nivel de motivación se mantenga, es crucial que estos individuos reciban un apoyo constante de sus superiores y de la organización.

1.7 Rol de Recursos Humanos en establecer espiritualidad en el lugar de trabajo

El rol de Recursos Humanos en establecer y sostener un lugar de trabajo espiritual es más grande de lo que muchos piensan. Es por ello, que Caudron (2001), enfatiza que una parte crucial de la administración de recursos humanos es establecer un lugar de trabajo agradable y a la vez lucrativo, manteniendo un balance entre las metas financieras y las metas humanas, pero esto no es fácil. El inclinarse demasiado hacia los extremos sufren: los negocios por un lado y la moral de los empleados por el otro.

El reconocido consultor canadiense Martin Rutte, ofrece un plan de acción de cuatro pasos para que los directores de Recursos Humanos puedan tratar mejor el tema de la espiritualidad en el trabajo. Éstos son: Paso 1: Hacer que sea seguro, permisible y cómodo tener conversaciones de espiritualidad en el lugar de trabajo, si la gente lo escoge así. Comenzar por hablar, escribir, y comunicar de manera gentil, no amenazante y no dogmática. Respetar los puntos de vista de los demás y el grado en que deseen participar. Paso 2: Buscar ayuda de todas las fuentes disponibles, conferenciantes, grupos de discusión, libros, etc. Paso 3: Permitir una manera de desarrollar el expandir la espiritualidad en el lugar de trabajo. Puede ser cualquier grupo de discusión para compartir un proyecto o actividad. Estar de acuerdo en el método y el tiempo para realizarlo. Paso 4: Evaluar lo que está funcionando y lo que no está funcionando. Corregir lo que no funciona y lo que funciona nutrirlo. No olvidar el celebrar.

La Teoría X y la Teoría Y, estudia la parte humana de la organización, dentro de diferentes enfoques específicos. La Teoría X se enfoca hacia el logro de los objetivos de la organización, con la siguiente premisa: el hombre se mueve por incentivos puramente económicos. La Teoría “Y” dice Ramírez, (1999, p. 104-117) que, “se fundamenta en la existencia de una tendencia humana en innovar, en desarrollar el talento, en buscar realizaciones novedosas y en asumir mayores responsabilidades y niveles más altos de actuación. Este estilo innovador, como su nombre lo indica, es eminentemente creativo y busca la promoción del hombre que, apoyado por una dirección estimulante logra cada vez mejores resultados en su labor”. Se visualiza en las organizaciones la necesidad de llevar a cabo un procesamiento de información para el manejo de sus actividades.

Desde una perspectiva humanística, la organización-empresa, está conformada básicamente por una comunidad de personas que vive en función social. La organización como una verdadera “Asociación humana” que nace en la sociedad, pero vive para ella y su medio ambiente. Por esto, el hombre, promotor de esta creación humana que permite la relación dinámica e interacción de los seres humanos, busca que en las organizaciones se constituya una actitud servicial, solidaria y espiritual, donde prevalezcan los derechos y deberes del hombre, y así mismo, hagan parte del sistema, ligado con funciones y políticas que contribuyan a un crecimiento humano, organizacional y ambiental.

Por lo tanto, se es consciente del papel predominante de las organizaciones en la sociedad y de su incidencia en el desarrollo humano, social y ambiental. Es por ello, que el ejercicio de la “Gerencia desde la Espiritualidad” se evidencia en y desde la organización-empresa, en la medida que responsablemente contribuya al desarrollo integral solidario, como dice la carta encíclica “Documento Populorum Progressio (1967, p.10)”, “el desarrollo integral del hombre no puede realizarse sin el desarrollo solidario de la humanidad, mediante un mutuo y común esfuerzo”.

Sin duda, el “Trabajo” como factor de desarrollo. Permite satisfacer las necesidades de las personas, y se convierte en un factor que está presente en la vida del hombre. El trabajo en la vida el hombre es un factor que predomina en la sociedad y permite satisfacer necesidades bio-psico-físico-sociales. Es cierto, El trabajo como fruto divino de Dios, permite en los seres humanos la interacción, la comunicación, el auto-desarrollo y el aprendizaje mismo de su vida y su entorno; Así mismo, los factores anteriormente mencionados son considerados importantes, porque contribuye con el crecimiento humano, social y ambiental, sin dejar a un lado el desarrollo de la vida del hombre y su ambiente.

Espiritualidad y cultura organizacional La espiritualidad en el trabajo no son las prácticas religiosas organizadas. No tiene que ver con Dios o teología. La espiritualidad en el lugar de trabajo reconoce que personas tienen una vida interior que alimenta y es alimentada por medio de trabajo significativo que tiene lugar en el contexto de la comunidad.

1.8 Diferencias entre el concepto de religión y el concepto de espiritualidad

En esta pregunta la variedad de respuestas dificulta la categorización de las mismas. Se presenta las diferencias entre religión y espiritualidad.

1.8.1 Diferencias entre religión y espiritualidad

Religión

- un grupo de personas bajo una creencia. Es nuestra creencia en Dios y nuestra salvación; son creencias adquiridas o creadas desde que naces; es lo que práctica cada individuo basado en sus creencias individuales. Una creencia, fe práctica, actividades alrededor de dicha fe y práctica en Dios; es una manera o camino de expresar espiritualidad.
- La religión es estructurada dentro de un marco social, una estructura jerarquizada con una ideología definida a la cual deben adherirse los

miembros. Es dogmática y estructurada, dogma organizada. Es un conglomerado de dogmas con el que nacemos y nos educan según la raza y la cultura. Es una estructura obligatoria. Estructura para seguir una idea, sin flexibilidad; Es una “disciplina,” una “doctrina.” Es denominación, impone reglas y establece una sola verdad para el colectivo.

- Religión es conducta. Es más como una práctica. Una forma de vida que te dirige de cómo debemos comportarnos y dirigirnos. Es una forma de dirigirte hacia un concepto aprendido. La religión es la base teórica. Se guarda en la mente. Es ley o doctrina para ser obedecida. Contiene normas para dirigir y proteger la dimensión filosófica. Es más como el “hardware” y la parte organizacional de ser cristiano.
- La religión vive en el mundo de los opuestos – no es la experiencia directa. Es el ritual – como dice el Tao, el comienzo de toda confusión.
- Religión es cuando ya uno se va por determinado camino que ha escogido.
- La religión fomenta la separación y la creencia de que poseen la verdad.
- La religión es una expresión de la espiritualidad, pero en forma estructurada. Es una organización social cercana de la espiritualidad. Es una vía para llegar a la espiritualidad. Van de la mano la una con la otra, se complementan, pero la religión va primero.

Espiritualidad

Es una creencia de un ser supremo por encima de mí; la espiritualidad enfoca en algo superior a su propio ser. Las creencias espirituales son las que sientes. Está más relacionada a las sensaciones. Es nuestro contacto personal con lo que creemos. Es la obra que se realiza de corazón y espíritu. Es cómo somos cada uno de nosotros, cómo nos comportemos, lo que sentimos. Es lo que creemos o practicamos. En otras palabras la espiritualidad es:

- Uno como persona. Es interna y privada. Nace con el individuo independientemente de la religión que profese (practique), es su sentido con Dios. La espiritualidad se guarda en el espíritu, el corazón. Vive dentro de uno mismo. Este sentimiento se proyecta según la vivas. 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.
- Cómo somos cada uno de nosotros, cómo nos comportemos, lo que sentimos. Se lleva por la conciencia y sentimientos, cristianos y no cristianos; sentimientos humanos. Es un concepto más abstracto. Se desarrolla de forma individual y basada en la experiencia vivida. La espiritualidad es una búsqueda.
- Lo que alcanzamos dentro de nosotros a través de esa dirección de la religión (que dice cómo debemos comportarnos y dirigirnos). Es como el “software,” va a la esencia no palpable de lo que uno cree y apoya.
- Espiritualidad es la práctica personal de comunión con Dios. Es el estado mental de comunión con el creador, sin estar enmarcado en estructura religiosa. Es la necesidad de buscar a Dios y que nos llene totalmente.

- Seguir la ambición de un alma inmortal como parte del ser humano. Es alimento del alma. El espiritualismo es de la naturaleza; es la relación del ser humano con lo más sublime de la naturaleza de él mismo.
- Abierta, universal 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.

1.9 ¿Cómo la espiritualidad mejoraría el desempeño de los empleados?

- a) Mejores personas- serán mejores personas, serían más humanos, mejores compañeros. El ejercicio espiritual es necesario para el balance del ser humano. Se sentirían con más paz, con menos presiones de la vida. Los haría más conscientes de la trascendencia de sus actos. Les ayuda a serenarse y a asumir el trabajo como una realidad sobrenatural. En gran medida habrá más apertura y comprensión. Los ayuda a controlar su carácter y ser más calmados. Provoca armonía, propósito y lealtad. Mejora el ambiente, no hostilidad. Serán más humanos y dedicados hacia la empresa.
- b) Pasión, paz, equilibrio – hay pasión en hacer las cosas; Si viene del jefe, se sienten más cómodos, valorizados y mejor tratados; La espiritualidad mejoraría todo en la vida de mis empleados. Tienen que cuidar su cuerpo, mente, emociones y alma para que haya balance. Si un empleado está en el camino correcto, su desempeño va a ser excelente porque está satisfecho con su vida y alcanza sus metas y sus sueños paso a paso. Si tenemos paz y equilibrio podemos ser más productivos; Relajación, más productividad, calidad de vida; (mejoraría) Las relaciones entre ellos. El trabajar en apoyo mutuo y no crear ambiente de envidia y competencia. El éxito personal es el éxito de todos y viceversa; Los haría seres bien positivos y proyectarían el amor de Dios entre sus compañeros y clientes; Si los empleados se sienten realizados, que el “jefe” se preocupa por ellos, la productividad mejoraría. Es una forma de darles “sentido de pertenencia” a los empleados; Les alimenta en términos espirituales y los motiva y ayuda al desempeño.
- c) Valores, respeto, confianza - valores- positivos, eso se está perdiendo. Si todos nos respetamos, nos amamos, nos ayudamos, el mundo sería mucho mejor. La espiritualidad aumenta la auto confianza, desarrolla valores espirituales y facilita el entendimiento. Haciéndolos conscientes de la ética y de la rectitud de las decisiones. Más tolerancia a los otros. Ayudaría a crear confianza entre los empleados y su responsabilidad con sus compañeros. Creando un ambiente de confianza, respeto y pasión por lo que hacemos. Ayuda a dar dirección y a manejar la crisis que pueda suceder. Habría mayor compromiso, responsabilidad, trabajo en equipo, crecimiento y desarrollo personal y comercial.

1.10 Reseña histórica de la E.S.E. hospital Emiro Quintero Cañizares

Nuevamente al igual que con la fundación de Ocaña, la Ciudad de Pamplona jugó un papel muy importante en materia de salud con la fundación del primer Hospital denominado SAN JUAN DE DIOS, en 1622 en la ciudad de Pamplona, por la comunidad de los hermanos de San Juan de Dios, se hace necesario fundar uno en la Ciudad de Ocaña, es así que desde Pamplona, se trasladan seis (6) religiosos en el año 1645 y fundan un hospital manicomio que además prestaba los servicios en Medicina General, dicho centro hospitalario funcionó poco tiempo en una casa ubicada en el Barrio San Agustín cerca al convento de la capilla de San Sebastián; este Hospital se terminó debido a las guerras de la época y a la expulsión de los religiosos de la Nueva Granada.

Luego a Mediados del siglo XVIII, se fundó una clínica que también funcionó en el barrio San Agustín, más concretamente en la casa de los COLOBON, donde funcionaba la panadería la INSUPERABLE, y quién fuera propietario el controvertido presbítero padre BUZETA. En el año 1888 llegó a Ocaña, el pavoroso azote de la FIEBRE AMARILLA, dejando la ciudad reducida a menos de su tercera parte; ante esta epidemia y desolación y ante la ausencia de una Institución Hospitalaria, mediante Decreto Eclesiástico No. 203 de 1890 emanado de la Diócesis de Santa Marta se autorizaba al Párroco RAFAEL CELEDÓN de la parroquia de Santa Ana de Ocaña, la creación del Hospital de Caridad SANTA ANA DE OCAÑA, con escritura pública No. 445 del 25 de julio de 1890, el cual inició labores el 1° de febrero de 1891 en el sitio denominado "El Llano de Echavez". La Resolución No. 06 del 16 de marzo de 1937 del Consejo Municipal de Ocaña, cambia su nombre por el del Hospital Civil de Ocaña y faculta al Director del mismo. La Resolución Ejecutiva No.90 del 18 de septiembre de 1939, le concede Personería Jurídica. Desde diciembre de 1955, ofrece sus servicios en el local donde actualmente funciona, adoptando el nombre de HOSPITAL EMIRO QUINTERO CAÑIZARES, por Resolución No.23 de 1960. El Doctor Emiro Quintero Cañizares, en su condición de Secretario General de Salud hizo posible su construcción y dotación.

El Acuerdo del Concejo Municipal No.27 de 1938 establece los estatutos que posteriormente fueron reformados por la Resolución No. 001 de 1960, emanada de la Junta Directiva y que define claramente su finalidad. Su nivel de atención se determinó en 1960, cuando Norte de Santander fue tomado como uno de los Departamentos de prueba en la implantación de la regionalización según el plan Piloto estructurado por Minsalud, O.P.S., UNICEF, con el fin de descentralizar la cuatro (4) especialidades básicas: Cirugía, Medicina Interna, Pediatría y Gineco-Obstetricia.

En el año de 1990 se inician los trabajos de remodelación que se terminan a finales de 1995. Se le da vida jurídica como una empresa social del estado según ordenanza 060 del 29 de diciembre de 1995 emanada de la honorable Asamblea del Norte de Santander. La ESE Hospital Emiro Quintero Cañizares es actualmente Hospital de II Nivel de atención, es Hospital de referencia para los Municipios de Ocaña, Abrego, Hacarí, La Playa, Teorama, San Calixto, Convención, El Tarra, El Carmen, Cachira, y la Esperanza en el Departamento Norte de Santander, y de los Municipios de Río de Oro y Gonzáles del Departamento del Cesar.

El Hospital, es el centro asistencial más importante de la provincia de Ocaña ya que tiene una cobertura aproximada de 350.000 mil usuarios tiene como misión la prestación de servicios de salud con atención humanizada, dignidad, eficiencia, integridad y calidad a toda la población de Ocaña y municipios vecinos, que además ofrece servicios de promoción y prevención realizando visitas a diferentes zonas del área rural y puestos de salud. La ESE Hospital Emiro Quintero Cañizares se encuentra en un momento trascendental e importante en su historia siendo el líder en el sector a través de la prestación de servicios, brindando atenciones en salud a miles de ciudadanos en condiciones de eficiencia, oportunidad y calidad, con buen nivel científico y realizando un aporte significativo al desarrollo de la región.

La ESE Hospital Emiro Quintero Cañizares también cuenta con una infraestructura que dispone de confortables instalaciones físicas y con 820 colaboradores altamente calificado garantizando calidad en el servicio prestado, de esta manera se prestan los siguientes servicios:

1.11 SERVICIOS PRESTADOS

URGENCIAS	HOSPITALIZACIÓN	QUIRÓFANOS Y SALAS DE PARTO	CONSULTA EXTERNA			
- Atención las 24 horas del día.	Cinco áreas de atención por especialidades:	Especialidades quirúrgicas:	- Medicina General.			
- Consulta de Urgencias (3 consultorios).	- Gineco-Obstetricia	- Cirugía General.	- Medicina Especializada.			
- Observación (12 camas adultos y 3 pediátricas)	- Medicina Interna	- Ortopedia y Traumatología.	- Cirugía General.			
- Urgencias psiquiátricas.	- Pediatría	- Dermatología	- Ortopedia y Traumatología.			
- Atención inicial de Pacientes	- Cirugía	- Gineco-Obstetricia.	- Gineco-Obstetricia.			
- Admisiones de Gineco-Obstetricia.	- Psiquiatría+	- Otorrinolaringología	- Medicina Interna.			
- Sala de Procedimientos.		- Oftalmología.	- Anestesiología.			
- Servicio de Rayos X 24 horas.		- Anestesiología.	- Dermatología.			
- Servicio de Laboratorio Clínico 24 horas.		- Cirugía Ambulatoria	- Otorrinolaringología.			
- Cirugía General, Gineco-Obstetricia, Pediatría y Medicina Interna.			- Psiquiatría.			
- Ortopedia			- Odontología.			
- Referencia y contrarreferencia de pacientes para la red pública de hospitales y Centros de Salud del área de influencia.			- Promoción y Prevención			
- Ambulancias para el traslado de pacientes. (TAB y TAM)						

1.12 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo General

Desarrollar y de-construir la aproximación a un modelo de Gerencia desde la Espiritualidad para La ESE Hospital Emiro Quintero Cañizares

Objetivos Específicos

- Construir la aproximación al estado del arte de los principales elementos que han explicado en qué consiste la Espiritualidad.
- Determinar los principales componentes de la Gerencia y la Espiritualidad para el adecuado manejo de una organización.

2 Metodología

Este estudio es de tipo descriptivo, se usó una metodología cuantitativa con el objeto de medir el rol de la espiritualidad en la E.S.E Hospital Emiro Quintero Cañizares a un grupo de cincuenta y dos colaboradores de diversas áreas, seleccionados por disponibilidad, fueron contactados a través de la División del Departamento de Calidad.

2.1 Instrumento

El instrumento usado fue la escala de espiritualidad diseñada originalmente por Mitroff y Denton (1999), traducida y validada por Ortiz González (Mayo 2002). Dicho instrumento fue traducido y validado con personas expertas en el tema de la espiritualidad. Éste explora el significado del concepto de la espiritualidad en el empleo, su rol, qué factores le dan significado y propósito al trabajo y cuáles son las actitudes de los gerentes de las E.S.E. con relación al uso de la espiritualidad como herramienta en la administración de empresas.

El instrumento contiene preguntas abiertas y cerradas con escalas tipo Likert. La escala se compone de una totalidad de 17 reactivos con un rango de respuestas de 1 al 5. De esta totalidad se utilizaron 13 reactivos. Se excluyeron los reactivos 1,2, 15 y 17 porque no se adaptan a los objetivos de este estudio. La información demográfica consiste de reactivos donde se pregunta el género, edad, educación e ingreso anual, estado civil, afiliación religiosa, título del puesto que ocupa y años de experiencia en el puesto. Además, hay una sección de preguntas que incluyen información sobre el área o departamento para los cuales trabaja el colaborador.

El procedimiento seguido en la administración del instrumento fue dejarle al participante la hoja de consentimiento, junto con el cuestionario en un sobre sellado, para que la persona lo contestara y lo devolviera en el mismo sobre y así asegurarle su privacidad. Los datos se analizaron mediante tabulaciones de frecuencias utilizando el programa SPSS. Los resultados se comparan con el estudio anterior de Mitroff y Denton (1999).

2.2 Limitaciones del estudio

La limitación que tiene este tema de la espiritualidad en el lugar de empleo es que la teoría es incipiente. Por lo tanto, no hay uniformidad en cuanto a la definición del concepto de lo que es espiritualidad en el empleo y su aplicación en el mismo. Una limitación que tiene este estudio es que la muestra es pequeña. Por la dificultad de lograr que un empleado ocupado, invierta su tiempo en participar en el estudio. Además, es una muestra seleccionada por disposición, no probabilística, por lo tanto, los resultados se ciñen a ella.

2.3 Información demográfica

La muestra consiste de 52 participantes, 52% hombres y 48% mujeres entre las edades de 30 a 38 años. Aproximadamente el 60% tiene ingresos mayores de \$1.200,000. Pesos La mayoría posee un bachillerato (16%) y profesional (30%)

especialistas (39%), con concentraciones en medicina, contabilidad, finanzas y psicología enfermería. Casi la mitad son casados (46%), un tercio son solteros y un 19.2% son divorciados. Trabajan para el servicio de pediatría, gineco-obstetricia, consulta externa, urgencias y administración. El número de empleados (de un total de 42 respuestas) fluctúa entre 1 a 69 (71%) y de 100 a 400 (19%).

3 Resultados

A continuación se presentan las contestaciones de las preguntas abiertas relacionadas con el concepto de la espiritualidad, la aplicación de los mismos en el lugar de empleo y las sugerencias de cómo utilizarlo en el mismo, de acuerdo a los 52 participantes. Las respuestas se clasifican en distintas categorías que se explican por sí mismas. Luego se presentan los resultados de preguntas cerradas relacionadas con la importancia la espiritualidad, las dimensiones de la espiritualidad, sus roles, y los factores que le dan significado a su vida.

3.1 Dimensiones de la Espiritualidad

El concepto de espiritualidad se clasifica con las siguientes dimensiones.

Tabla 1
Dimensiones de la espiritualidad

	1	2	3	4	5	
Tolerante	68.8%	2.1%	16.7%	6.2%	6.2%	Intolerante
“mente cerrada”	6%	4%	22%	4%	64%	“mente cerrada”
Une a las personas	58.8%	3.9%	19.6%	7.8%	9.8%	Separa a las personas

La mayoría de los participantes opina que la espiritualidad es tolerante, “open minded”(mente cerrada) y que une a las personas. Para la mayoría de los participantes (74.5%) la espiritualidad es muy importante en sus vidas y para un 13.7% es importante.

3.2 Rol De La Espiritualidad En El Lugar De Trabajo

En cuanto al rol de la espiritualidad en el lugar de trabajo la mayoría opina que la espiritualidad es relevante, 64.6% (4 participantes no contestaron). Por otro lado, un 12.5% entiende que es irrelevante y un 14.6% es neutral.

Tabla 2
Rol de la espiritualidad en el lugar de trabajo

Rol	1	2	3	4	5	
Irrelevante	12.5%	8.3%	14.6%	18.8%	45.8%	Rol
tema inapropiado para Discutir en el trabajo	17.6%	5.9%	19.6%	27.5%	29.4%	tema Apropiado para Discutir en el trabajo
Debe tratarse fuera del trabajo	15.7%	11.8%	23.5%	17.6%	31.4%	Debe tratarse en el Trabajo

Más de la mitad opina que es un tema apropiado para discutir en el trabajo (56.9%). Sin embargo, un 17.6% cree que es inapropiado discutir en el trabajo y 19.6% se mantiene neutral. Casi la mitad de los participantes opina que la espiritualidad debe tratarse en el trabajo (49%). Por otro lado el 15.7% cree que debe tratarse fuera del trabajo y un 23.5% se mantiene neutral.

3.3 Grado En Que Factores Le Dan Significado Y Propósito Al Trabajo

Casi todos los participantes opinan que el trabajo contribuye a darle significado y guía a su vida (90%). A continuación se presenta el orden de los factores que le dan significado y propósito al trabajo.

Tabla 3
Factores que le dan significado y propósito al trabajo

Orden de Factores	n	Mucho%	Demasiado%	Total%
1. Desarrollar al máximo mi potencial como persona.	52	26.9	71.2	98.1
2. Producir buenos productos y servicios. (De calidad y de renombre).	51	35.3	60.8	96.1
3. Hacer un trabajo interesante.	51	39.2	54.9	94.1
4. Tener buenos compañeros de trabajo.	51	37.3	54.9	92.2
5. Servir a otros.	51	35.3	52.9	88.2
6. Ser parte de una organización ética.	50	28.0	58.0	86.0
7. Servir a la humanidad.	51	33.3	51.0	84.3
8. Ser parte de una buena organización. (bien establecida)	50	36.0	48.0	84.0
9. Ser innovador.	51	33.3	49.9	82.3
10. Servir a futuras generaciones.	51	33.3	47.1	80.4
11. Servir a la comunidad inmediata.	51	43.1	35.3	78.4
12. Servir a mi país	51	27.5	43.1	70.6
13. Hacer dinero.	51	29.4	31.4	60.8

El factor de mayor puntuación que le da significado y propósito al trabajo es “desarrollar al máximo mi potencial como persona” y el de menor puntuación fue “Hacer dinero.”

3.4 Espiritualidad en las organizaciones

Los líderes están de acuerdo que la espiritualidad podría ayudar a darle sentido, significado y propósito al trabajo, que puede hacer que los empleados sean más productivos y que El bien que haga una organización a su comunidad le será devuelto en ganancias (Tabla 4). Sin embargo, las opiniones varían en cuanto a si la espiritualidad haría más lucrativa a una empresa.

Tabla 4
Espiritualidad en las organizaciones

Totalmente en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo o en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	Total	
a. El bien que haga una organización a su comunidad le será devuelto en ganancias.	2% (1/51)	5.9% (3/51)	15.7% (8/51)	25.5% (13/51)	51% (26/51)	76.5%
b. La espiritualidad puede hacer más lucrativa a una empresa.	7.8% (4/51)	19.6% (10/51)	25.5% (13/51)	13.7% (7/51)	33.3% (17/51)	47%
c. La espiritualidad puede hacer que los empleados sean más productivos.	-	6% (3/50)	18% (9/50)	30% (15/50)	46% (23/50)	76%
d. La espiritualidad ayuda para la toma de decisiones en el trabajo.	5.9% (3/51)	5.9% (3/51)	15.7% (8/51)	27.5% (14/51)	45.1% (23/51)	72.6%
e. La espiritualidad podría ayudar a darle sentido, significado y propósito al trabajo.	3.9% (2/51)	3.9% (2/51)	13.7% (7/51)	25.5% (13/51)	52.9% (27/51)	78.4%
f. Es importante integrar la espiritualidad en la administración de las organizaciones.	5.9% (3/51)	7.8% (4/51)	17.6% (9/51)	25.5% (13/51)	43.1% (22/51)	68.6%
g. La espiritualidad puede llegar a convertirse en una ventaja competitiva para las organizaciones.	5.9% (3/51)	9.8% (5/51)	27.5% (14/51)	17.6% (9/51)	39.2% (20/51)	56.8%
h. A largo plazo, la espiritualidad será imprescindible para que una empresa sea exitosa.	9.8% (5/51)	2% (1/51)	31.4% (16/51)	25.5% (13/51)	31.4% (16/51)	56.5%

3.5 Propuesta Teórica Para Mejoramiento De La Espiritualidad En La E.S.E. Hospital Emiro Quintero Cañizares

Después de evaluar el instrumento, se identificó que el factor “desarrollar al máximo mi potencial como persona” fue el de mayor puntuación, lo cual le da significado y propósito al trabajo, y el de menor puntuación fue “Hacer dinero.” El análisis refleja claramente que la misión de las empresas sociales del estado, no es hacer dinero, si no, prestar un servicio social satisfaciendo las necesidades más urgentes del colectivo. De este modo, la opinión de los líderes están de acuerdo que la espiritualidad podría ayudar a darle sentido, significado y propósito al trabajo, que puede hacer que los empleados sean más productivos, Sin embargo, las opiniones varían en cuanto a si la espiritualidad haría más lucrativa a una empresa. En resumidas cuentas, lo que conlleva a que la espiritualidad en las organizaciones no es el mecanismo para hacer dinero, es decir mayor utilidad, por lo tanto la espiritualidad puede hacer más lucrativa a una empresa, siempre y cuando, el desarrollo de los indicadores del instrumento, ofrecen beneficios organizacionales a cualquier institución; teniendo en cuenta lo anterior se presentan algunas de las propuestas que se deben promocionar para beneficiar a la organización:

- Ambiente cordial, positivo y de mayor aceptación por su grupo de interés. Creando un mejor futuro para mis stakeholder y en especial a mis clientes internos; En el Hospital Emiro Quintero Cañizares nuestra gente es una ventaja competitiva. Nuestra empresa promueve el ambiente apropiado para el desarrollo integral. Quienes forman parte de esta institución deben contribuir al logro de su Misión, a través de un comportamiento que refleje consistentemente los principios y valores que comparten.
- Mejor calidad de vida laboral. Así mismo, el Hospital E.Q.C propenderá de una calidad laboral desde el punto, como factores de tipo tecnológico y organizacional y se refleja, al final, en la productividad de los colaboradores. La calidad del empleo, determinara por el tipo de

inserción laboral, las remuneraciones, la capacitación y motivación de los trabajadores.

- Unión y cohesión en los equipos de trabajo. En la empresa Emiro quintero Cañizares se debe construir la cohesión interna, lo que requiere de conocimientos y recursos técnicos de lo que se conoce como una "Ingeniería grupal". No basta la buena voluntad y la inquietud de todos los miembros de un grupo por trabajar en equipo. Debe ser un proceso largo, planificado, que se va desarrollando vigencia tras vigencia. Es un proceso que implica la coordinación de los responsables del Hospital, del Gerente y de los propios colaboradores.
- Aumento en la satisfacción laboral. La institución de salud HEQC, debe entender el comportamiento organizacional en la actualidad, como los cambios que operan tales: la reestructuración de las empresas y la reducción de costos son factores de productividad; la competencia global requiere que los empleados sean más flexibles y que aprendan a enfrentar los cambios rápidos y las innovaciones. En pocas palabras, el comportamiento organizacional enfrenta muchos retos y tiene muchas oportunidades hoy en día. Por tal motivo, Los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales. Los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentarán placer y satisfacción.

En ese sentido, también se encuentran beneficios individuales que ayudan a que la organización obtenga una mejor espiritualidad:

- Mayor niveles de tolerancia
- Endoso de valores positivos
- Aumento en la sensibilidad, autoestima
- Mayor efectividad al manejar situaciones difíciles

4 Conclusiones

En este estudio los participantes coinciden con el estudio de Mitroff y Denton (1999), en cuanto a los conceptos de espiritualidad y religión.

Un gerente que no tenga en cuenta la dimensión espiritual de él mismo, de su organización y de sus colaboradores, no puede ser un buen directivo, porque está dejando algún cabo suelto en el funcionamiento de la empresa, en particular la atención a las legítimas motivaciones de sus empleados, que pueden ser un deber de justicia de la empresa para con ellos, pero que, además, vienen exigidas por la necesidad de contar con ellos para sacar adelante los objetivos de la empresa, en la actualidad y en el futuro. Olvidar la dimensión espiritual de sus empleados no es un descuido menor: es estar ciego para una parte de la realidad que le debe interesar como directivo.

- La espiritualidad es individual y personal. No se tiene que ser religioso para ser espiritual.
- La espiritualidad es la creencia básica de que hay un poder supremo, un ser, una fuerza, no importa como se llame, que gobierna el universo. Hay un propósito para todo y para todos.
- Cada cosa está interconectada con las demás. Cada cosa afecta y es afectada por las demás.
- La espiritualidad es ese sentimiento profundo de interconexión con cada cosa.
- La espiritualidad no tiene denominación religiosa.
- La espiritualidad es la fuente fundamental y proveedora de significado y propósito en nuestras vidas.
- La espiritualidad está íntegramente enlazada con la paz y la calma interior.
- La espiritualidad provee una fuente inagotable de fe y de fuerza de voluntad.
- La espiritualidad y la fe son inseparables.
- La espiritualidad es un tema relevante en el lugar de trabajo y apropiado para discutirse y tratarse en el mismo.

El análisis precedente, explica el ambiente en el que aparece un interés creciente por la espiritualidad en el trabajo y en la empresa. En nuestra opinión, no es un fenómeno autónomo, sino que forma parte de algo mucho más amplio. Para el trabajador o el directivo, lo que aparece, en primer lugar, es la evidencia de que, con frecuencia, el trabajo no contribuye a hacer más humana la vida del trabajador; al principio le ofreció la satisfacción de sus necesidades materiales, a costa, quizás, de elementos intangibles, como la satisfacción, las relaciones sociales, el sentido de su tarea o su inclusión en una sociedad más amplia, pero también esos elementos han fallado con frecuencia. Y esto no es sino el reflejo de lo que pasa en la sociedad en su conjunto: la conciencia creciente de que las dimensiones económicas y materiales no son suficientes para hacer la vida y la sociedad más humanas.

De este modo, la conciencia de esas carencias, en el trabajo, en la organización y en la sociedad en su conjunto, ha puesto de manifiesto, por contraste, lo que falta en el trabajo, en la empresa y en la sociedad: una visión completa de la persona, que tenga en cuenta todas sus dimensiones y necesidades, su historia, su entorno y su desarrollo. La espiritualidad en el trabajo nos parece que es, pues, una respuesta parcial a ese problema. Completar el trabajo con la espiritualidad es, desde luego, un arreglo, pero incompleto, mientras no tenga en cuenta toda la riqueza antropológica de la persona que trabaja.

Sugerencias

La intención de este estudio es abrir camino a futuras investigaciones respecto a la espiritualidad. A continuación se presentan algunas recomendaciones.

1. Replicar el estudio con una muestra mayor para poder establecer diferencias significativas en cuanto a género, edad, puesto en el trabajo, tipo de compañía, tamaño de la compañía y afiliación religiosa.

2. Determinar si la espiritualidad aporta al bienestar de los colaboradores, si sus vidas serían más completas.
3. Probar si, la espiritualidad mejora el ambiente de la empresa, si tiene consecuencias positivas en el desempeño de los colaboradores redundando en mayor productividad y ganancias para la empresa.

Referencias

- Caudron, S. (2001). "Meditation and mindfulness at sounds true." *Workforce*, 80(6), 40.
- Chappel, T. (1993). *The soul of a business: Managing for profit and the common good*. New York: Bantam Books.
- Cohen, B. y Greenfield, J. (1997). *Benn & Jerry's double-dip: Lead with your valves and make money too*. New York: Simon & Schuster.
- Giacalone, R. A. y Jurkiewicz, C. L. (2003). Right from wrong: The influence of spirituality on perceptions of unethical business activities. *Journal of business Ethics*, 49, 129-142.
- Groen, J. E. (2002). "The experience and practice of adult educators in addressing the spiritual dimensions of their workplace." *Dissertation Abstracts International*, The University of Toronto, Canada.
- Grossman, R. J. (2008). "Religion at work." *HR Magazine*, Alexandria, 53(12), 26-34.
- Gul, G. A. y Doh, J. (2004). "The transmutation of the organization: Toward a more spiritual workplace." *Journal of Management Inquiry*, 13 (12), 128.
- Laabs, J. (1995). "Balancing spirituality and work." *Personnel Journal*, 74(9)
- Lynn, M.L., Naughton, M.J. y VanderVeen, S. (2008). "Faith at work scale: Justification, development, and validation of a measure of judeo-christian religión in the workplace." *Journal of Business Ethics*, 85: 227-243.
- Marques, J. (2010). "Workplace spirituality versus workplace politics: what's wrong with becoming a "NON"?" *Human Resource Management International Digest*. Bradford:18(4), 3.
- Marques, J. (2008). "Spirituality at work: internal growth with potential external challenges", *The Journal For Quality And Participation*, 31(3), 24-27.
- Marques, J. (2005)a. "HR's crucial role in the establishment of spirituality in the workplace." *The Journal of American Academy of Business*, 7 (2), 27-31.
- Marques, J. (2005)b. "Yearning for a more spiritual workplace." *The Journal of American Academy of Business*, 7 (2), 149-153.
- Marques, J., Dhiman, S. y King, R. (2005). "Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition." *The Journal of American Academy of Business*, 7 (2), 81-91.
- Mc Donald, M. (1999). "Shus. The guy in the cubicle is meditating." *Business & Technology* (May 3, 1999).
- Mitroff, I. I. (2003). "Do not promote religion under the guise of spirituality." *Organization*, (10), 2, 375-382.
- Mitroff, I. I. y Denton, E. A. (1999). *A spiritual audit of corporate america: a hard look at spirituality, religion and values in the workplace*. San Francisco, CA: Jossey Pass.
- Mohamed, A. A. et al (2004). "Towards a theory of spirituality in the workplace." *Competitiveness Review*, (14), 1-2, 102- 107.

- Ortiz González, L. (Mayo 2002). "La Espiritualidad en la Administración de Empresas." Tesis sin publicar. Facultad de Administración de Empresas, Universidad de Puerto Rico.
- Sangster, C. (2003). Spirituality in the workplace: Finding the holistic happy medium. *Training Journal*, 16.
- Thompson, W. D. (2001). "Can you train people to be spiritual." San Francisco: FindArticles.com. <http://www.findarticles.com>.