

Ensayo

La espiritualidad: estrategia gerencial para el fortalecimiento de los valores organizacionales

Mariangel ESCOBAR

Profesora Asociado, Asignatura Evolución del Pensamiento Administrativo y Contable, Decanato de Ciencias Económicas y Empresariales (DCEE). MSc. y Especialista en Auditoría en el Postgrado del DCEE de la Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Barquisimeto, Venezuela.

Email: mariangelescobar@ucla.edu.ve,

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9939-9602>

RESUMEN

El presente ensayo tiene como objetivo analizar la espiritualidad como estrategia que puede ser implementada por los gerentes para fortalecer los valores en el personal de sus empresas. Se hizo una revisión de literatura científica sobre el tema desde el año 2018 hasta el año 2021 tanto de artículos como de textos de la administración de empresas. La mayoría de los autores consultados coinciden en afirmar que a través de la espiritualidad se pueden reforzar la dimensión ética de la gestión y las virtudes humanas en las organizaciones no solo para alcanzar el éxito financiero, sino también para el bienestar de los trabajadores y del entorno de la organización. Con base a las consultas realizadas, se puede concluir que la espiritualidad es una herramienta más a incluir en la gestión de las organizaciones con el propósito de propiciar un mejor ambiente organizacional, lograr una cultura empresarial más amplia y efectiva que fomente valores éticos en el personal y un sentido de pertenencia real que permita orientar los objetivos tanto hacia el aspecto económico-financiero como al crecimiento personal y profesional de sus empleados.

Palabras clave: Espiritualidad, organizaciones, gerencia, administración, ética y valores.

JEL: A1, A13 y Z12

Recibido: 17/11/ 2019

Aprobado: 23/07/2020

Como referenciar este artículo: Escobar Mariangel. (2020). La espiritualidad: estrategia gerencial para el fortalecimiento de los valores organizacionales. Revista Gestión y Gerencia. Vol 14 (2). 72-81. <https://revistas.uclave.org/index.php/gyg>

Spirituality: a management strategy for strengthening organizational values

ABSTRACT

This essay aims to analyze spirituality as a strategy that can be implemented by managers to strengthen values in the staff of their companies. A review of scientific literature on the subject from the year 2018 to the year 2021 was made of both articles and texts of business administration. Most of the authors consulted agree that through spirituality it is possible to strengthen the ethical dimension of management and human virtues in organizations, not only to achieve financial success, but also for workers welfare and the organization environment. Based on the research carried out, it can be concluded that spirituality is another tool to be included in organizations management with the purpose of fostering a better organizational environment, achieving a broader and more effective corporate culture that promotes ethical values in the staff and a belonging real sense that allows orienting the objectives both towards the economic-financial aspect and the personal and professional growth of its employees.

Keywords: Spirituality, organizations, management, ethics and values.

Espiritualidade: estratégia de gestão para fortalecer os valores organizacionais

RESUMO

O presente ensaio tem como objetivo analisar a espiritualidade como uma estratégia que pode ser implementada por gestores para fortalecer os valores no quadro de funcionários de suas empresas. Foi feita uma revisão da produção científica sobre o assunto, de 2018 a 2021, tanto de artigos quanto de textos sobre administração de empresas. A maioria dos autores consultados concorda que, por meio da espiritualidade, a dimensão ética da gestão e as virtudes humanas nas organizações podem ser reforçadas. não só para o sucesso financeiro, mas também para o bem-estar dos trabalhadores e do meio ambiente da organização. Com base nas consultas realizadas, pode-se concluir que a espiritualidade é mais uma ferramenta a incluir na gestão das organizações para promover um melhor ambiente organizacional, alcançar uma cultura empresarial mais ampla e eficaz que promova valores éticos nos colaboradores e um sentimento de pertencimento real que permite orientar os objetivos tanto na vertente económico-financeira como no crescimento pessoal e profissional dos seus colaboradores.

Palavras chave: Espiritualidade, organizações, gestão, administração, éticas e valores.

Introducción

Hoy día las sociedades se componen de organizaciones, que se relacionan entre sí y se orientan a generar los bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades; y para ello, requieren de la administración, como área del conocimiento humano necesaria para planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar las actividades que permitan la generación de los bienes o la prestación de los servicios.

Al respecto Chiavenato (2007, p.2) señala que la administración es imprescindible no solo para garantizar el éxito de las organizaciones sino incluso la supervivencia de las mismas, al permitir dirigir racionalmente sus actividades. Por ser las organizaciones quienes satisfacen las necesidades del hombre, a medida que éste evoluciona las mismas van cambiando, lo cual obliga a la administración a cambiar y evolucionar.

Es así, que en la evolución del pensamiento administrativo, el administrador del siglo XXI, se enfrenta a cambios y desafíos en las organizaciones modernas, donde las Nuevas Tendencias Gerenciales constituyen la caja de herramientas necesarias para apoyarlas en la búsqueda de una mayor competitividad, siendo el recurso humano el pilar fundamental, el motor necesario para poner en marcha toda esa maquinaria llamada organización, por ende, "...la vida de las personas depende íntimamente de las organizaciones y éstas dependen del trabajo de las primeras..."(ob cit, p.2)

Es precisamente la presencia de las personas en las organizaciones, la que obliga a la administración a buscar mecanismos y estrategias que fomenten no solo el crecimiento y desarrollo económico de las mismas, sino también del recurso humano que la conforman. Surge así, en las organizaciones modernas lo que se conoce como la espiritualidad, que no es más que reconocer que el hombre tiene una vida interior que se alimenta con su trabajo, y viceversa (Fierro, Fonseca, García, y Parra, 2016); es aceptar que las personas tienen mente y espíritu, que día a día viven en una lucha constante por mantener una vida personal y una vida profesional.

Molano y Villalba (2009), definen la espiritualidad como:

...una dimensión del hombre, conformada por conciencia, equilibrio, fuerza y profundidad interior, que busca la trascendencia de las personas, esto, mediante el ejercicio y el manejo armónico de las condiciones personales y ambientales que permite un sentido de reflexión hacia los actos, y así mismo, genera un bienestar colectivo y una paz interior. (p. 103)

En este sentido, es de señalar, que en cada creencia, cultura o religión, el hombre ha tratado de buscar el camino o la manera de lograr trascender, evolucionar en todos los aspectos de su vida; en su forma de actuar, pensar e incluso relacionarse con otros, no solamente para lograr su paz interior sino también para quienes conforman su entorno

Por su parte, Mytko y Knight (citados por Nogueira, 2015, p.38) definen a la espiritualidad como un conjunto de sentimientos que llevan al individuo a conectarse con sí mismo, con los otros, con el propósito de la vida o con la naturaleza en búsqueda de valor y significado, para encontrar paz y armonía.

Estos autores al definir la espiritualidad hacen mención a las emociones que experimenta el hombre, en la búsqueda constante por descubrir la razón de ser de su existencia y el medio o el conector que lo lleve a desarrollarse para alcanzar la meta propuesta y así poder lograr una convivencia armónica con el medio, con los otros y consigo mismo.

Al respecto, Zinnbauer y Pargament (citados por Nogueira, 2015, p.38) agregan:

...conceptualizan la Espiritualidad como la búsqueda de "algo" que va más allá, de lo trascendente. Las personas espirituales tienen creencias ligadas a la energía, la divinidad, etc., y sobre la existencia de un orden en el universo que va más allá de lo humano y su pensamiento. Estas personas toman a la espiritualidad como algo positivo en sus vidas y en la de los demás.

Resumiendo lo expuesto por los autores anteriormente citados, la espiritualidad implica no solo esa conexión con un Ser Supremo, o Dios; sino también con la naturaleza, el medio que nos rodea, las otras personas, e incluso consigo mismo, sus propias creencias, valores, virtudes; comprende una preocupación no solo por sí mismo, sino por el planeta en general.

Mora (2013, p.1) señala: "El gerente es un individuo con valores, moral, ética, creencias, costumbres, principios, además lleva con él mismo, su lado espiritual que siempre lo acompañará y estará en acción mientras tenga vida". Por tanto, las organizaciones que han decidido introducir la espiritualidad en su gerencia, buscan establecer acciones que permitan lograr un equilibrio entre lo material y lo espiritual, preservar los valores de su talento humano dentro de un mundo materialista donde la rentabilidad y la competitividad parecieran ser el objetivo central, y tratando de fomentar y conservar valores éticos que conduzcan a la responsabilidad social, el respeto por los derechos del otro y el servicio como pilares fundamentales en el crecimiento humano dentro de las organizaciones.

Mitroff y Denton (citados en Mora (2013), p.1) afirman, la necesidad de integrar la espiritualidad con la administración, dado que ninguna organización podrá existir por mucho tiempo sin espíritu y sin alma. Que el principal beneficio de un ambiente de trabajo orientado a la espiritualidad es lograr una conexión de los trabajadores con su lugar de trabajo; empleados más comprometidos con sus valores, sus creencias, con menos miedo a la organización y con una percepción de que su organización es más rentable.

Robbins (citado en Fierro et. al (2016, p.1) señala:

En un estudio reciente de una empresa asesora se encontró que las compañías que introdujeron técnicas basadas en la espiritualidad mejoraron la productividad y redujeron notablemente las rotaciones. En otro estudio se encontró que las organizaciones que dan a sus empleados oportunidades de desarrollo espiritual superan a las otras. En otros estudios se hace público que la espiritualidad en las organizaciones guarda una relación positiva con la creatividad, la satisfacción laboral, el desempeño en equipo y la dedicación por la empresa

De acuerdo a lo citado por Robbins, la espiritualidad en el ambiente laboral y las utilidades o la rentabilidad, pueden llegar a ser objetivos compatibles dentro de una organización; más allá de ser competitivas y rentables, con excelentes productos y servicios, el valor intrínseco de una organización debe estar reflejado en su capital humano. Al tener un personal motivado, creativo, integrado y competente; esto se reflejará en el desempeño organizacional.

Agrega Pérez (2007):

Diversos autores argumentan sobre los beneficios que puede tener la discusión del tema de la espiritualidad en el ambiente laboral. Apoyar estrategias organizacionales que estimulen la espiritualidad pueden traer beneficios en las áreas de creatividad, honestidad, confianza, sentido de logro personal y compromiso individual, lo cual se verá expresado en un aumento en el desempeño organizacional (p. 139)

En este sentido, en la medida en que las organizaciones les proporcionen a sus trabajadores la posibilidad de desarrollarse no solo en la parte laboral sino también en el plano personal, esto redundará en beneficio no solo para el trabajador sino también para la empresa; permitiéndole desarrollar actitudes positivas hacia el trabajo y por ende una mayor productividad.

Ahora, nos podríamos preguntar: ¿Qué caracteriza a las organizaciones espirituales? Fierro et al (2016) al respecto señalan, que las utilidades no son el

principal valor de estas organizaciones, por el contrario, su objetivo es crear una cultura basada en la confianza mutua, la honestidad, la franqueza, donde los gerentes no tienen miedo a admitir sus errores, pues al hacerlo aprenden y crecen; orientadas a fomentar el aprendizaje y el crecimiento de manera tal que los gerentes confían en que sus empleados tomarán decisiones meditadas y conscientes; todo ello, aunado a la tolerancia y a la libre expresión de los empleados, capaces de expresar sus emociones, sentimientos y estados de ánimo sin miedo a culpas y represiones.

Tradicionalmente, la administración comprende las cinco funciones, a saber, de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar; mientras, la espiritualidad, se refleja en la presencia de un ser supremo. En tal sentido, Molano y Villalba (2009) señalan que “Introducir una espiritualidad activa y testimonial deja de ser un paradigma, para convertirse en la suma de acciones y decisiones que coadyuvan con el crecimiento y desarrollo de seres humanos solidarios, en una sociedad sedienta de justicia e igualdad”. (p. 20). Agregan:

La importancia de los valores y los principios en la Espiritualidad y en la organización, es evidente, teniendo en cuenta que (los valores y los principios) a partir de una “Gerencia desde la Espiritualidad”, permite la creación de espacios que promuevan relaciones de respeto, de tolerancia y de comprensión. (p. 105)

En este orden de ideas, más temprano que tarde, las organizaciones tendrán que incluir dentro de su planificación, sus objetivos y su cultura organizacional acciones que conlleven a generar espacios que promuevan el desarrollo espiritual de los miembros de la organización, logrando así no solo el crecimiento individual y personal de cada uno de ellos, sino también un mejor ambiente laboral.

Según Katz, (citado por Chiavenato, 2007, p.3) un administrador exitoso posee tres habilidades importantes: técnica, humana y conceptual. En mi opinión, un líder, enfocado en la espiritualidad deberá incorporar a estas habilidades la de poder orientar su gerencia a mejorar la vida de su recurso humano, capaces de alcanzar no solo metas numéricas, sino de transformarse y descubrirse a sí mismos.

En este mundo actual tan competitivo, es necesario como gerentes rescatar el lado humano de las organizaciones, Sánchez al respecto señala que en el mundo empresarial es necesario rescatar los valores espirituales; poner en práctica los conocimientos técnicos y administrativos adquiridos, acompañados de valores y virtudes que fortalezcan el desarrollo espiritual. Por su parte, Robles hace énfasis en que las personas buscan algo más en su trabajo que premios, reconocimientos, y buenos sueldos; algo que le llene de satisfacción (ambos citados por Mora, 2013). Agrega el autor, “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.” (p. 2)

Pérez (2007) expone:

La consideración de la espiritualidad en el trabajo debe trascender las diferencias dogmáticas superficiales y resaltar los elementos que le unifican: conexión con uno mismo, interconexión con los otros y el mundo, la búsqueda de un significado a la existencia, entre otros aspectos. (p. 145)

De lo anteriormente expuesto se desprende, que una Gerencia basada en la Espiritualidad, implica que la gestión se fundamente en valores. Uno de los clásicos en materia de principios éticos es Confucio, gran sabio, pensador y educador de los últimos tiempos; nacido en el año 551 antes de Cristo, cuya misión a la que llamó la “Voluntad del Cielo”, era educar y formar a sus compatriotas como caballeros nobles, preocupados no solo por salvar su alma sino a toda la sociedad, sobre la base de cinco virtudes, ellas son: la humanidad o benevolencia (Ren); la justicia o rectitud (Yi); conducta ritual adecuada (Li); la sabiduría (Zhi) y la confiabilidad (Xin) (Zhao Zhenjiang, 2014, p.167).

Para Confucio los ejes centrales de la ética son el Ren y el Li; entendiendo el primero, como el Amor que se debe tener hacia uno mismo, a la familia, a la sociedad y al mundo entero; comprender que otras personas pueden desear lo mismo que nosotros queremos, y que los deseos se deben satisfacer permitiendo que otros también satisfagan los suyos; en resumen, es no hacer a los demás lo que no quieres que te hagan a ti. El Ren para Confucio, no es más que partir del amor a uno mismo, para amar luego a la familia, después a la sociedad, y finalmente amar a todo el mundo. Por su parte, el Li, hace referencia a las tradiciones y las normas en la vida social, a hacer énfasis en mantener la armonía entre los hombres y un orden social.

En este orden de ideas, expone Zhao Zhenjiang (2014):

Confucio consideraba que el objetivo básico de la enseñanza era educar a personas virtuosas, sensatas y de mente esclarecida. Personas así serían las destinadas a asumir importantes responsabilidades sociales y de hacer su contribución a la sociedad. Para el filósofo los principios generales de la educación radicaban en elevados ideales, una gran virtud, el amor a los demás,... De todos ellos, consideraba la virtud como el principio más importante. (p.171).

Agrega el autor, que lo más importante para Confucio, no es aumentar los conocimientos de las personas, sino abrir la mente y aumentar el nivel espiritual, es decir, la búsqueda continua de una vida con mayor valor y significado.

Castelló (2011), en su publicación, expone que las ideas de Confucio se han extendido de forma tal, que han llegado a considerarse responsables del rápido desarrollo económico de China y otros países asiáticos. Agrega, que un magnate de Singapur, de nombre Tom Djoe, manifiesta que el éxito de su negocio es producto de la filosofía de Confucio, al partir de la idea de que: “Si desea hacerse rico, debe aprender antes a ayudar a los demás y a ahorrar dinero”; (p. 1) y que los eruditos chinos aseguran que la estabilidad social se garantiza dando importancia a la armonía y a la colectividad.

Según mi disertación, trasladar los aportes de Confucio a la Gerencia Organizacional, implica hacer de los empleados personas virtuosas, sensatas, dispuestas a asumir responsabilidades sociales y a contribuir con la sociedad, desempeñar sus actividades manteniendo una armonía entre ellos y las demás personas, así como con la naturaleza; y preocuparse no solo por adquirir más conocimientos, sino por su crecimiento espiritual y las virtudes humanas, donde la conciencia y la auto-reflexión sean la herramienta fundamental en el desarrollo de ese plano espiritual. Una Gerencia que fomente las aspiraciones, la creatividad y la autocrítica en sus empleados; “...Sin auto-reflexiones y auto-exámenes, no pueden reconocer ni siquiera descubrir sus defectos y errores, entonces ¿cómo podrían superar y corregirlos? Si no los superaran o corrigieran, ¿cómo podrían progresar y desarrollar?” (ob cit., p.177)

Por tanto, la espiritualidad no es más que reconocer el valor y el mérito de las personas dentro de las organizaciones, y aceptar que la rentabilidad no es el objetivo principal hoy día, sino una vía o un mecanismo útil que complementa el desarrollo espiritual; que la felicidad es más importante que la riqueza; que los objetivos de las organizaciones modernas deben estar orientados a fomentar en el hombre valores éticos como la honestidad, la responsabilidad y el servicio al otro, los cuales fomenten el crecimiento y desarrollo de sus empleados y los orienten hacia una cultura ecológica donde se respete la naturaleza y se le otorgue mayor valor a la existencia humana.

Podemos entonces concluir, que una gerencia basada en la espiritualidad se enfoca en el servicio al otro, en un mayor compromiso con la gente; inspirada en valores, en principios; tomando las enseñanzas de Confucio, sería una gerencia capaz de inspirar en nuestro personal virtudes tales que fomenten el bienestar propio y el del otro, incluyendo en ese otro, a la sociedad, y a la naturaleza misma. Mohamed y otros, (citados por Pérez, 2007, p.139) señalan que a mayor nivel de espiritualidad en las personas, mayor será su manifestación de conductas altruistas y ciudadanía, mayor compromiso con la organización y su grupo de trabajo, y mayor tolerancia a los fracasos en el trabajo. Agrega Beltrán (2018, p.18) que para Confucio un hombre

puede hacerse rico sin corromper su corazón, sino ennoblecerlo para que busque el bienestar suyo y el de otros.

Deberíamos entonces como gerentes buscar crear una cultura en valores como la justicia, la rectitud, el amor al prójimo, la benevolencia, el respeto y la misericordia; donde los empleados no sientan miedo a admitir sus errores; por el contrario, tomen conciencia de los mismos para a partir de allí saber qué aspectos corregir en su diario vivir. Ante ello, surge la interrogante, ¿Cómo lograrlo?, si vivimos en un mundo moderno caracterizado por la competencia, el individualismo, un estilo de vida donde predominan el consumismo y el valorar a las personas con base a las cosas materiales, tal como lo señalado por Fierro y otros (2016).

Urrego (2020) señala que una de las estrategias más efectivas es la espiritualidad, aumenta la productividad, y asociada directamente al liderazgo, es un indicador confiable de la satisfacción de los empleados, los servidores, los asociados y todos aquellos que participan en la consolidación de los objetivos en una organización; y que la preocupación de la espiritualidad en temas gerenciales surge por la deshumanización y la instrumentalización de los seres humanos en la sociedad, conllevando a pensar si tiene transcendencia o aplicabilidad en el área empresarial. De tal manera, la gerencia tendría que buscar la manera de cómo integrar la espiritualidad con los elementos o las etapas del proceso administrativo. Convertir la espiritualidad en una herramienta gerencial del siglo XXI que permita motivar al personal, verla como una ventaja competitiva fundamental para garantizar el crecimiento de nuestro recurso humano de la mano del éxito de las organizaciones. Es evidente la necesidad de seguir investigando sobre la espiritualidad en las organizaciones y en el ambiente laboral.

Referencias

- Beltrán, J. (2018). *Evolución de la Administración*. Primera Edición. Colombia. Fondo Editorial Universidad Católica Luis Amigó.
- Castelló, J. (2011). Las enseñanzas de Confucio, el filósofo de moda. *Revista Instituto Confucio*. Vol. III. N° 6. Mayo 2011. <http://confuciomag.com/enseñanzas-de-confucio-filosofo>. (Consulta: 2018, Septiembre 27).
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Séptima Edición. México. Editorial Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A.
- Fierro A., Fonseca G., García J. y Parra, G. (2016). Espiritualidad, cultura y clima organizacional. <https://gerenciarecursoshumanos.wordpress.com/2016/02/09/espiritualidad-cultura-y-clima-organizacional/> (Consulta: 2018, Septiembre 13).

- Molano, L. y Villalba, M. (2009). *Aproximación a un Modelo de Gerencia desde la Espiritualidad para las Organizaciones*. Trabajo de grado para optar por el título de Administrador de Empresas. Universidad de la Salle. Facultad de Ciencias Administrativas y Contables. Programa Administración de Empresas. Bogotá D.C.
- Mora, C. (2013). El Lado Espiritual de la Gerencia. <https://entorno-empresarial.com/el-lado-espiritual-de-la-gerencia/>. (Consulta: 2018, Septiembre 13).
- Nogueira, J. (2015). La espiritualidad y su relación con el bienestar subjetivo y psicológico. *Psocial*. Vol. 1. N° 2. pp. 33-50. Universidad de Flores, Argentina. [:http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723117>](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723117) (ISSN 2422-619X). (Consulta 2018, Septiembre 20).
- Pérez, J. (2007). Estudio exploratorio sobre el tema de la espiritualidad en el ambiente laboral. *Anales de Psicología*. Vol. 23. N° 1. Junio, 2007. pp. 137-146. Universidad de Murcia. España. [<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723117>](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723117) (ISSN 0212-9728). (Consulta 2018, Septiembre 15).
- Urrego, L. (2020). Gerencia cuántica como estrategia para el desarrollo de la espiritualidad a través de los neurotalentos. *Revista Ciencia Matria*. Vol. 6. N° 11. Julio -Diciembre 2020. pp. 132-149. Universidad Simón Bolívar, Colombia (ISSN 2610-802X).
- Zhenjiang, Z. (2014). Confucio, ética y civilización. *Revista Co-herencia*. Vol. 11. N° 20. Enero - Junio 2014. pp. 165-178. Medellín, Colombia (ISSN 1794-5887).