

Artículo de investigación E23A16. Proyecto: “Significado de experiencias espirituales en el mundo organizacional y del trabajo”. ❖ Universidad Eafit, Colombia.  
Recibido: 05.10.2023. ❖ Aprobado versión final: 24.05.2024.  
JEL: I31, M12, M14, Z12. ❖ doi: 10.33571/teuken.v15n24a5

## Significados de experiencias espirituales en el mundo organizacional y del trabajo.

**Hernán Felipe Monsalve Ospina - Johnny Javier Orejuela Gómez**

**COLOMBIA**



Felipe Monsalve es Magister en Desarrollo Humano Organizacional de la Universidad Eafit, Doctorando en Psicología Clínica y Cultura de la Universidade de Brasilia, Brasil y Terapeuta Neuroemocional y Sintérgico de la AIS, Fundación Casa Arcoíris ONG en Medellín, Colombia.

Contacto: [hfelipemo@gmail.com](mailto:hfelipemo@gmail.com)

ORCID: 0009-0006-1864-7859

Johnny Orejuela es Doctor en Psicología Social del Trabajo de la Universidade de Sao Paulo, Brasil, Magister en Sociología, Especialista en Psicología Clínica y Profesor Titular de la Universidad Eafit, en Medellín Colombia.

Contacto: [jorejue2@eafit.edu.co](mailto:jorejue2@eafit.edu.co)

ORCID: 0000-0001-9181-463X

**Resumen:** este artículo tiene como objetivo presentar los resultados de un estudio cualitativo de tipo descriptivo-interpretativo, con enfoque fenomenológico, aplicado a un estudio de caso a partir de entrevistas semiestructuradas realizadas a diversos trabajadores de diferentes empresas de la ciudad de Medellín, por medio del cual se logró caracterizar los significados de experiencias individuales de espiritualidad en el contexto organizacional y del trabajo. Los resultados permitieron concluir que la espiritualidad permite y propicia múltiples experiencias de bienestar para las personas, les ayuda a comprender las emociones y a manejar estados de estrés y de alteración, encontrar sentido en lo que hacen y experimentar conexión con su comunidad y con sus equipos de trabajo. En suma, la espiritualidad en el trabajo se experimenta como una fuerza que concede motivación y energía, y les permite a las personas autorrealizarse y sentir que trascienden.

**Palabras clave:** espiritualidad, espiritualidad en el trabajo, experiencias de espiritualidad.

### Meanings of spiritual experiences in the organizational and work world

**Abstract:** This article presents the findings of a qualitative, descriptive-interpretative study with a phenomenological approach applied to a case study based on semi-structured interviews with workers from various companies in Medellín. The study aimed to characterize the meanings of individual experiences of spirituality in the organizational and work environment. The results indicate that spirituality fosters well-being, helps individuals understand and manage emotions, cope with stress, find meaning in their work, and feel connected to their community and teams. In essence, workplace spirituality is experienced as a motivating and energizing force that supports self-actualization and a sense of transcendence.

**Keywords:** spirituality, spirituality at work, experiences of spirituality.

## Significados das experiências espirituais no mundo organizacional e do trabalho

**Resumo:** este artigo tem como objetivo apresentar os resultados de um estudo qualitativo descritivo-interpretativo, com abordagem fenomenológica, realizado na forma de estudo de caso, e baseado em entrevistas semiestruturadas realizadas com vários trabalhadores de diferentes empresas da cidade de Medellín, por meio das quais foi possível caracterizar os significados das experiências de espiritualidade no contexto organizacional e do trabalho. Os resultados permitiram concluir que a espiritualidade permite e promove múltiplas experiências de bem-estar às pessoas, lhes ajuda a compreender as emoções e a gerir estados de stress e de alteração, a encontrar sentido no que fazem e a experienciar a ligação com a sua comunidade e com as suas equipas de trabalho. Em suma, a espiritualidade no trabalho é vivenciada como uma força que fornece motivação e energia e permite que as pessoas se autorrealizem e sintam que transcendem.

**Palavras-chave:** espiritualidade, espiritualidade no trabalho, experiências de espiritualidade.

\*\*\*

### Introducción

La espiritualidad es un fenómeno que cada día atrae más la atención de diferentes investigadores e instituciones que buscan comprender la existencia del ser humano desde una visión integrativa entre sus diferentes dimensiones física, mental, emocional y espiritual. El estudio de la dimensión espiritual no ha sido un tema ajeno al mundo de las organizaciones y del trabajo, ya que la organización como construcción social es un espacio donde confluyen múltiples factores culturales y se manifiestan las diferentes creencias y cosmovisiones de sus integrantes, lo que incluye las expresiones espirituales. En este sentido, la espiritualidad en el trabajo es una búsqueda de significado, un autoconocimiento más profundo o una trascendencia a un nivel superior (Dehler y Welsh, 1994).

Los estudios sobre la espiritualidad en el trabajo aportan elementos para concebir a las personas no sólo desde el paradigma productivo, sino desde diferentes enfoques multidisciplinares que permitan la custodia de la vida, la felicidad, el bienestar y la salud de los miembros de una organización. Este tema abre un camino de posibilidades para contrarrestar *el malestar y el sufrimiento laboral* y para generar nuevos campos de acción para las áreas encargadas de lo *humano* dentro del mundo organizacional. Trabajar para que las organizaciones sean espacios para la libre expresión de la espiritualidad podría ser beneficioso para que las personas se conecten con su propósito de vida, sientan que sus trabajos son significativos y alcancen la trascendencia y la autorrealización. Desde las áreas de gestión humana es importante investigar qué significados se construyen a partir de experiencias espirituales en el mundo del trabajo y si, en la actualidad, el trabajo es en realidad un espacio donde las personas pueden expresarse libremente.

Es conveniente para la sociedad que las organizaciones conciban al *ser humano* como un todo, que trabajen en su desarrollo integral, cuiden de su salud y concedan importancia a las múltiples dimensiones en las cuales se expresa, lo que incluye la dimensión transpersonal de la espiritualidad. Comprender al ser humano en su totalidad y desde las diferentes dimensiones en las que se expresa permite también entender la salud y la enfermedad en el trabajo como un componente esencial para el bienestar social y para el desarrollo de la especie.

Por todo lo anterior, esta investigación tuvo como objetivo caracterizar los significados de experiencias espirituales individuales en el contexto organizacional y del trabajo de un grupo de empleados de la ciudad de Medellín, con el propósito de aportar elementos y herramientas para que las áreas de gestión humana permitan la libre expresión de la espiritualidad en el trabajo.

## Consideraciones teóricas

### Una mirada holística del ser humano y de las organizaciones

Hablar de gestión de personas, de los recursos de las personas y de desarrollo humano no puede ser en ningún momento una cuestión de conveniencia, oportunismo o de modas conceptuales. Es menester que las prácticas administrativas relacionadas con el componente humano en las organizaciones se realicen a partir de un análisis conceptual riguroso, concienzudo e interdisciplinar sobre lo que significa el ser humano, su desarrollo y su bienestar integral. En relación con esta mirada holística, Alonso y Escorcía (2003) plantean:

*El ser humano es un ser integral que se desenvuelve dentro de un ambiente; en él influye un sinnúmero de características biológicas, psicológicas, sociales y espirituales. Está dotado de conciencia, inteligencia, voluntad, intencionalidad, afectividad y creatividad, en síntesis, de una personalidad, que obedece a su ubicación temporal (momento histórico) y espacial (lugar donde habita) (p. 3).*

Esta visión sobre el ser humano permite trascender la visión del ser humano como recurso, para comprender la integralidad de las personas y las múltiples dimensiones que se manifiestan en la construcción de la realidad, entre las cuales se encuentra la dimensión espiritual. Si se entiende que el ser humano no es un recurso y que además es el componente más cambiante de las organizaciones, entonces se debe comprender también que el componente humano es un factor no predecible, por tanto, no controlable y que, por tal razón, las visiones unidireccionales y recetarias sobre las personas sólo conducen al desconocimiento y a la incomprensión de la verdadera naturaleza de la especie humana.

La visión sobre las personas en las organizaciones ha venido cambiando en las últimas décadas y se han propuesto aproximaciones más humanísticas que trascienden la ciega concepción del humano como un robot o agente de trabajo, para comprenderlo como un *ser integral* y como un aliado de la organización; de tal forma que:

*Las personas pueden ser vistas como socias de las organizaciones. Como tales, son proveedoras de conocimientos, habilidades, capacidades y, sobre todo, del más importante aporte a las organizaciones: la inteligencia, que permite tomar decisiones racionales e imprime significado y rumbo a los objetivos generales. En consecuencia, las personas constituyen el capital intelectual de la organización. Las organizaciones exitosas descubrieron esto y tratan a sus miembros como socios del negocio y no como simples empleados (Chiavenato, 2002, p. 8).*

En este sentido, las personas en la organización no pueden ser vistas sólo como empleados o unidades productivas, ya que se dejaría de comprender al ser humano en su totalidad; en palabras de Alonso y Escorcía (2003), el individuo: “es una totalidad imposible de separar en sus dimensiones, ya que no es fácil establecer cuánto influye una sobre las otras o cuánto depende la una de las otras frente al proceso salud-enfermedad” (p. 4). Frente a la mirada holística de las organizaciones, Marteau y Perego (2018) plantean que:

*Reconocer la complejidad de los problemas de las organizaciones humanas que desbordan las parcelas institucionalizadas del conocimiento plantea la necesidad de estudiarlas en términos de espacios multidisciplinarios y transdisciplinarios, en donde los diversos enfoques, teorías y métodos traten de explicar las organizaciones a partir de sus estructuras, de las personas que las conforman, de sus estrategias y de su cultura (p.55).*

Esto significa que el trabajo inter y multidisciplinario y el enfoque holístico permiten comprender los fenómenos y a las personas desde una visión global en la que las subjetividades cobran valor y constituyen un factor primordial en la construcción de la realidad y en el desarrollo organizacional. En relación con este, es pertinente revisar la concepción sobre desarrollo para comprender al ser humano más allá de lo funcional, y articular las acciones creadas en las tradicionales áreas de gestión humana, en el marco de un pensamiento humano y holístico. Acerca del desarrollo humano, Max-Neef (1986) plantea que:

*Aunque el desarrollo implica un crecimiento económico, no se reduce solo a ese aspecto, se deriva hacia la realización de la persona en el ámbito social, cultural, político y ambiental y a la transformación de la persona-objeto, en persona-sujeto de desarrollo (p. 35).*

La visión del profesor Max-Neef brinda claridad sobre la importancia y los beneficios que trae entender a las personas como sujetos invaluable y no como objetos cuantificables.

### **El trabajo, sus funciones psicosociales y la espiritualidad**

A lo largo de la historia, el trabajo ha tenido diferentes connotaciones que evidencian la importancia que este ha tenido para el desarrollo de la especie. Más allá de su función económica, una de las funciones psicosociales es permitirle al individuo la autorrealización y la interacción con los otros; en palabras de Dejours (1994):

*La función psicológica del trabajo radica en que provee las condiciones para construirse a sí mismo, construir una identidad en relación con los demás y*

*trascender las imposiciones biológicas. En este sentido el trabajo como actividad, como práctica, permite la construcción de la identidad, la autorrealización y la satisfacción de la necesidad de reconocimiento (p. 21).*

Esta función psicosocial del trabajo se relaciona estrechamente con la espiritualidad en el trabajo ya que la expresión de la espiritualidad permite la construcción de sí mismo, posibilita la búsqueda de sentido para la vida y a través de ella se experimenta un sentido de trascendencia.

Tal función psicosocial no sólo permite la autorrealización, sino que posibilita la interacción social, es decir, la posibilidad de socializar con otras personas y manifestar la propia esencia; en otras palabras, conectar con otras personas y sentir que se pertenece a un todo mayor. La espiritualidad en el trabajo posibilita, entonces, la interacción social y la construcción de escenarios de trabajo abiertos, flexibles e incluyentes.

Otra de las funciones psicosociales del trabajo es la de permitir la sublimación de la energía para hacerle frente a experiencias angustiantes, es decir, permitir que, a través de experiencias propias de una persona, tales como el arte y la expresión de la creatividad, se pueda experimentar el placer que por lo general se busca más en contacto con el exterior que con en el propio mundo interior. De acuerdo con esto, la espiritualidad en el trabajo permite la espiritualidad en el trabajo permite experimentar las funciones psicosociales del trabajo y generar bienestar tanto en las organizaciones como en la sociedad. En relación con lo anterior y sobre las funciones psicosociales del trabajo, Orejuela *et al.* (2020) manifiestan:

*El trabajo entendido como una actividad económica con funciones psicosociales específicas, que tiene una centralidad en la constitución subjetiva, es decir con una función psicodinámica particular en las que se destacan su función como formador de la identidad, sublimación de la energía y como articulador social (p. 111).*

En síntesis, las funciones psicosociales del trabajo y la expresión de la espiritualidad en el trabajo permiten tanto el crecimiento integral de las personas como el desarrollo de las organizaciones, dado que, por medio de la espiritualidad en el trabajo, se podrían expresar las funciones psicosociales de este último y, en tales funciones psicosociales, se podrían expresar las manifestaciones espirituales.

### **Transitando por la espiritualidad**

Lograr una aproximación al concepto de espiritualidad representa un gran desafío, debido a la complejidad y la subjetividad del tema en cuestión y al diálogo constante entre lo tangible y lo intangible que implica el estudio de la dimensión de la espiritualidad de los seres humanos. Con el propósito de proporcionar claridad sobre el tema, se hará un recorrido por algunas definiciones propuestas por varios autores; algunos se sitúan en el marco de la administración y las ciencias económicas y otros abordan la espiritualidad desde otras disciplinas y saberes. Sin embargo, la visión que se tuvo en cuenta para la realización de este trabajo está en estrecha relación con la psicósíntesis desarrollada por Roberto Assagioli,

(también considerado como un *científico del espíritu*), a raíz de su importancia en la psicología humanística y transpersonal.

En términos teológicos y desde la medicina intuitiva, Caroline Myss (2018) afirma que “la espiritualidad es mucho más que una necesidad psíquica y emocional: es una necesidad biológica innata” (p. 86). Sin entrar en cuestionamientos acerca de si la espiritualidad es o no una necesidad, se puede inferir frente a esta definición que la espiritualidad es una realidad evidente y presente en la vida de la especie y, por tanto, corresponde al orden biológico y natural de las personas. La definición de Brussat y Brussat (1996) precisa el hecho de que la espiritualidad es una forma de comprender el mundo entre las muchas formas posibles que existen, al plantear que:

*La espiritualidad es una forma de estar en el mundo, a lo largo de la historia entonces se ha podido evidenciar que algunas personas encuentran en la espiritualidad una forma de estar en el mundo y de encontrarle sentido a su existencia (p. 29).*

Por su parte, Según Teasdale (1999) indica que:

*Ser espiritual sugiere un compromiso personal con un proceso de desarrollo interior que nos involucra en nuestra totalidad... La espiritualidad es una forma de vida que afecta e incluye a todos en la existencia. Es a la vez una actitud contemplativa, una disposición a una vida profunda, la búsqueda del significado, de dirección y de pertenencia (pp. 17-18).*

En la definición de espiritualidad de Teasdale, se puede evidenciar que este autor la relaciona con la búsqueda de sentido, relación que entra en concordancia con lo planteado por Bruce (2000): “ser espiritual implica la búsqueda de un significado en nuestras vidas el cual nos comunica un sentido de interconexión con uno mismo y con los demás, ofreciéndonos un sendero continuo de descubrimiento y propósito personal” (p. 601). De tal manera que la búsqueda de sentido parece ser una variable común a la hora de entender el mundo del espíritu y la forma como los humanos lo viven. Cervantes (2011) aporta otra definición que podría estar relacionada con la anterior, en la medida en que para ambos la espiritualidad permite la comprensión de la totalidad:

*La espiritualidad se refiere a la experiencia de sentir que formas parte de algo más grande y profundo que tú mismo, algo que te conecta a todo y a todos, que te hace ver a todos los seres humanos como hermanos y al planeta como la cosa común que tenemos que cuidar (p. 9).*

King & Nicol (1999) sostuvieron que:

*La espiritualidad se realiza a través del proceso de individuación (la realización de uno mismo en su totalidad), que requiere un entorno organizacional que haga que el trabajo sea valorado, que además es fundamental para la existencia y esencial para el desarrollo de la autoestima (pp. 134-136).*

Es importante resaltar que estos autores plantean su visión de la espiritualidad en el marco de los aportes psicoanalíticos desarrollados por Jung y Lacan, y resultan útiles para esta investigación y su mirada holística e interdisciplinar en cuanto al abordaje temático.

De otra parte, Roberto Assagioli (1996) afirma que la espiritualidad:

*Consiste en considerar los problemas de la vida desde un punto de vista elevado, comprensivo y sintético; en probarlo todo con base en los verdaderos valores; en intentar llegar a la esencia de los hechos, sin dejarse arrastrar por las apariencias externas, sin dejarse convencer por las opiniones tradicionales, sin dejarse influenciar por las masas, ni por las tendencias, las emociones o los prejuicios personales (p. 152).*

De la afirmación de este autor se puede inferir que la espiritualidad consiste en un estado interno y profundo que permite la comprensión de la vida; visión que concuerda con la de Guillory (1999, como se citó en Petchsawanga y Duchon, 2009) quien, desde la perspectiva del conocimiento interior, argumenta que la espiritualidad es el dominio de la conciencia interior que se expresa como un sentido de armonía, interconexión y unidad. Este autor no sólo plantea una definición de espiritualidad, sino que también se atreve a hablar acerca de la forma como se expresa, al relacionarla con la armonía, la interconexión y la unidad. La definición de Guillory está alineada con el propósito de esta investigación que propende por la libre expresión de la espiritualidad en el trabajo y porque el trabajo que se realice desde las áreas de lo humano se haga desde una visión global y holística.

De igual forma, Assagioli (1996) afirma sobre la espiritualidad, que “en toda persona se encuentra latente un ámbito del ser que se encuentra más allá de la experiencia fenoménica común: la transpersonalidad” (p. 4)<sup>1</sup>.

### **La espiritualidad en el trabajo**

De acuerdo con Jurkiewicz y Giacalone (2004), la espiritualidad en el trabajo puede definirse como:

*un marco de valores organizacionales, evidenciados en una cultura, que promueven 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 provee sentimientos de regocijo y totalidad (p. 129).*

En este mismo sentido, Petchsawang y Duchon (2009) plantearon la espiritualidad en el lugar de trabajo como “tener compasión hacia los demás, experimentar una conciencia interior consciente en la búsqueda de un trabajo significativo y que permita la trascendencia”. (p.461). Las dos definiciones anteriores se aproximan más a mostrar la forma como se experimenta la espiritualidad en el trabajo que a definirla como tal. Por su parte, Dehler y

---

<sup>1</sup> La dimensión transpersonal que menciona Assagioli hace referencia a la dimensión espiritual en la cual se expresa la especie humana y que va más allá de lo personal implicando una experiencia de trascendencia.

Welsh (2003) describen la espiritualidad en el trabajo como "una búsqueda de significado, un autoconocimiento más profundo o una trascendencia a un nivel superior" (p. 114). Esta definición entra en relación con la definición sobre la espiritualidad en términos de la trascendencia, la consciencia y el sentido por vivir que se puede alcanzar a través de la espiritualidad.

También Neck y Milliman (1994) se aproximan a una definición de la espiritualidad en el lugar de trabajo y la definen como "expresar el deseo de encontrar significado y propósito en la vida, un estado personal trascendente, vivir de acuerdo con la verdad interior (pp. 9-10). En relación con el tema, es necesario mencionar dos aspectos que Petchsawanga y Duchon (2009) mencionan sobre la espiritualidad en el lugar de trabajo: "primero, la espiritualidad en el lugar de trabajo es multidimensional. En segundo lugar, cada dimensión o componente tiene una conexión con las otras dimensiones y no se puede ver de forma aislada". (p. 461). Estos dos aspectos mencionados por los autores aportan elementos importantes para comprender que la espiritualidad en el trabajo se expresa mediante diferentes dimensiones o experiencias.

## Propuesta Conceptual

Con el propósito de lograr mayor precisión conceptual y tomando como referencia los aportes de los autores mencionados anteriormente e investigaciones previas realizadas por los autores, se propone una definición sobre la espiritualidad y otra de espiritualidad en el trabajo, al utilizar la metodología propuesta por Sarmiento (2008) para construir conceptos desde la esencialidad, la taxonomía y la funcionalidad:

- ❖ *La espiritualidad*: es un estado esencial de conexión, es un estilo de vida caracterizado por la sensación de formar parte del todo y de estar conectados con todo lo existente. Mediante la espiritualidad, se logra tomar conciencia de la existencia misma, experimentar la trascendencia y la transpersonalidad, y encontrarle el sentido a la vida.
- ❖ *Espiritualidad en el trabajo*: es la expresión relacional de la espiritualidad en escenarios del trabajo, caracterizada por el sentido de conexión y respeto por las expresiones de los miembros de una organización y el sentido de trascendencia por medio del encuentro con el otro. La espiritualidad en el trabajo facilita la búsqueda de sentido y la comprensión del sentido de unidad; por medio de su expresión, se pueden vivir también experiencias personales y colectivas como el amor, la paz, la compasión, la gratitud, la diversidad, el servicio, la misericordia, la trascendencia, entre otras.

## Metodología

La presente investigación corresponde a un estudio *cualitativo* de tipo *descriptivo-interpretativo* (Gonzales-Rey, 1995), porque busca comprender para describir e interpretar cómo es vivida la experiencia situada en el contexto particular y concibe a las personas, los contextos y los grupos desde una perspectiva holística, en la cual no son reducidos a variables, sino considerados como un todo (Quecedo y Castaño, 2002). También se utilizó la

perspectiva holística de la investigación cualitativa “porque con su enfoque integral abre espacios para una nueva ciencia que construye nuevos conceptos para estudiar las experiencias de los organismos con conciencia. Esto incluye de manera central, la experiencia espiritual humana” (Briceño *et al.*, 2010, p. 82).

Además, corresponde a un *enfoque fenomenológico* debido a que se apuntó a comprender qué significa en esencia para los propios protagonistas la realidad de las experiencias espirituales en el trabajo (D’Bruyne *et al.*, 1974; Hernández *et al.*, 2010). Y se trata también de un estudio *transversal*, debido a que se tomó una única muestra de los datos en el tiempo.

Y, en relación con el diseño, este trabajo corresponde a un *estudio de caso*, en tanto que se trató de comprender la realidad de las experiencias espirituales individuales en el trabajo a partir de un estudio en profundidad, en su especificidad y su contexto particular (D’Bruyne *et al.*, 1974); lo que significa también que se sumergió en elementos empíricos, históricamente situados y fechados, a la manera de una realidad “para construirla como caso particular de lo posible, como un caso de figura en el universo finito de configuraciones posibles, tratando de asir lo invariante, la estructura, en cada una de las variantes observadas” (Bourdieu, 1997).

**Participantes:** los sujetos que participaron de esta investigación fueron 14 trabajadores de diferentes empresas de Medellín, quienes ocupaban diferentes cargos y tenían diferentes tipos de formación en diversas áreas del conocimiento; no se tuvo en cuenta ni el sexo ni la edad, en procura de tener un grupo diverso y multicultural. La muestra fue seleccionada de manera intencional debido a que “esta técnica es utilizada en escenarios en los que la población es muy variable y consiguientemente la muestra es muy pequeña” (Otzen y Manterola, 2017, p. 230). Los participantes debían llevar mínimo un año de antigüedad en sus organizaciones, con el fin de que tuvieran tiempo suficiente de conocer las dinámicas de la organización y percibir el clima laboral. Otro factor que se tuvo en cuenta para seleccionar a las personas es que tuvieran el tiempo y la disposición para hablar sobre la espiritualidad en el trabajo y que esto no interfiriera con sus creencias personales.

**Instrumentos:** la recolección de la información se realizó mediante entrevistas semi-estructuradas, teniendo en cuenta las siguientes categorías de rastreo y posterior análisis: experiencias originadas a partir de la expresión de la espiritualidad en el trabajo, creencias y emociones asociadas a las experiencias de espiritualidad en el trabajo, factores facilitadores y obstaculizadores de la expresión de la espiritualidad en el trabajo y beneficios sobre el bienestar y la calidad de vida originados por la posibilidad de expresar la espiritualidad en el contexto del trabajo. Se utilizaron las entrevistas con el fin de conocer con detalle el universo interior de este grupo de empleados y sus historias acerca de la espiritualidad en el trabajo, y se hizo uso de esta técnica porque “es una estrategia para hacer que la gente hable sobre lo que sabe, piensa y cree” (Spradley, 1979, p. 9)

**Procedimiento:** la investigación se desarrolló en tres fases. La primera consistió en la contextualización teórica que permitió establecer el estado del arte en cuestión. La segunda fase fue el trabajo de campo, en la cual se construyó el instrumento para la recolección de

datos y se realizó la aplicación de este a los 14 sujetos que participaron en este estudio. La tercera fase fue de organización, presentación y análisis de los datos, que se realizó bajo la modalidad de análisis categorial de contenido y sentido a partir de un conjunto de matrices de análisis estructuradas en estricta relación con los objetivos específicos y el marco conceptual (Orejuela, 2020), lo que facilitó el análisis sistemático del contenido.

## Análisis de Resultados

### Experiencias originadas a partir de la espiritualidad en el trabajo

En relación con la noción que los participantes tienen sobre la espiritualidad en el trabajo y la forma cómo la expresan, se puede concluir que la mayoría comprende la espiritualidad en el trabajo como la revelación libre y genuina de la esencia, la integración con los otros y consigo mismos. A través de la espiritualidad en el trabajo, se logra conectar con el propósito de vida, el servicio a los demás, la felicidad, la tranquilidad, la trascendencia y el bienestar. La espiritualidad en el trabajo se experimenta como una fuerza que concede motivación y energía. De igual forma, la mayoría de los participantes coinciden en que expresan su espiritualidad por medio del servicio a los demás, la comprensión, el amor, la empatía, la compasión, la comunicación y las actitudes positivas para relacionarse con los otros. Algunos de los entrevistados lo manifestaron así:

*La espiritualidad en el trabajo es la revelación de lo que somos en esencia, en la integración con nosotros mismos y con otras personas. Yo me expreso todo el tiempo espiritualmente a través de la comunicación verbal y no verbal. Nos reconocemos a partir del encuentro con los otros (comunicación personal, entrevistado 8).*

Por su parte el entrevistado 11 manifestó:

*La espiritualidad en el trabajo es vivir bien, sano, de manera equilibrada, consciente de lo que soy y lo que no soy, para reconocer lo que sé hacer y lo que no. Es tener un concepto claro de mí mismo, no aparentar una cosa que no soy, no tener más que ofrecer que servir al otro. La espiritualidad para mí es servir a otro (comunicación personal).*

De igual manera, de los catorce participantes, cuatro relacionaron la espiritualidad en el trabajo con la existencia de Dios; por ejemplo, el entrevistado 1 manifestó: “la espiritualidad en el trabajo se relaciona mucho con el propósito de vida, con trascender y ser el humano que uno es, con creer en Dios” (comunicación personal). En este mismo sentido, el entrevistado 10 expresó lo siguiente: “para mí, la espiritualidad, no sólo en el trabajo, es un estilo de vida, una conexión con la fuente, con Dios. Una conexión con una fuente de información, de energía” (comunicación personal).

Respecto a las experiencias que se originaron a partir de la expresión de la espiritualidad en el trabajo, se encontró una gran variedad de experiencias relacionadas con lo que bien podrían ser valores, virtudes, emociones y dimensiones de la vida humana. La mayoría de los participantes coincidieron en que vivir la espiritualidad en el trabajo les originó experiencias positivas, entre las cuales se encontraron: experiencias de gratitud, felicidad, paz, perdón,

compasión, sentido de unidad, trabajo en equipo, servicio, libertad, tranquilidad, tolerancia y sentido de diversidad, misericordia, reconciliación, solidaridad. Así lo manifestaron algunos entrevistados:

*La espiritualidad en el trabajo me ha permitido vivir principalmente experiencias de gratitud y felicidad, esto me ha permitido vivir más plenamente y encontrar sentido de vivir y de estar en el trabajo (comunicación personal, entrevistado 12).*

Dos de los participantes señalaron que la espiritualidad en el trabajo no sólo les ha permitido vivir experiencias positivas, sino también manejar algunas emociones y vivencias como el miedo, la rabia, los celos, la envidia, la conexión con la muerte. Por ejemplo, el entrevistado 10 así lo señaló:

*También en la espiritualidad en el trabajo me he encontrado con otros sentimientos que vibran muy bajito, el miedo, la envidia, los celos, la rabia; y esos sentimientos son el día a día de las personas. Entonces, uno tiene que ser muy consciente de la información, para poder salir de esos estados de rabia, miedo, tristeza, y puede empezar a vibrar más alto y conectar con esa energía superior, y estar más cerca a la fuente para poder materializar en este plano físico lo que uno está buscando, digamos ese perdón (comunicación personal).*

En conclusión, se puede evidenciar, en los hallazgos anteriores, que la espiritualidad en el trabajo es una realidad que involucra aspectos tangibles e intangibles de la vida humana, y que la expresión de la espiritualidad posibilita otro tipo de experiencias que generan bienestar y equilibrio, tanto a nivel personal como colectivo.

### **Creencias y emociones relacionadas con la espiritualidad en el trabajo**

En relación con las creencias sobre la espiritualidad en el trabajo, se encontró que la gran mayoría de los participantes no tienen creencias que les impida vivir la espiritualidad en el trabajo, con excepción del entrevistado 7 quien manifestó lo siguiente:

*Pienso que en el campo laboral falta trabajar y conocer la espiritualidad, ponerla en práctica para poder conectar con el otro desde la labor que nos han puesto y me da miedo al juicio y al qué dirán si expreso mi espiritualidad, muchas veces sí (comunicación personal).*

Por otra parte, aproximadamente el 42% de los participantes (6 personas) creen que normalmente la espiritualidad está asociada a la religión, mientras que el 58% (8 personas) creen que la espiritualidad no está asociada a la religión y que no es necesario profesar una religión para vivir la espiritualidad. Así lo manifestaron:

*No necesariamente la espiritualidad está relacionada con la religión. Para algunos la espiritualidad puede ser la vivencia de la religión, para otros el yoga, para otros la vida ascética, para otros la vida mística. Pero definitivamente la espiritualidad hay que cultivarla porque no crece por sí sola, se trata de ser muy espirituales con los pies en la tierra (comunicación personal, entrevistado 4).*

En contraste, el entrevistado 09 afirmó que “la espiritualidad sí está relacionada con la religión; para mí la religión es un camino que lleva a vivir en algún grado la espiritualidad” (comunicación personal). En este mismo sentido, el entrevistado 12 manifestó:

*Considero que la espiritualidad en el trabajo sí está asociada con la religión, pues a muchas personas practicantes de cualquier religión les permite potenciar el amor, la compasión, la aceptación en sus vidas; estas experiencias se verán reflejadas en el trabajo. Sin embargo, considero que no es indispensable una religión para vivir la espiritualidad, pues la espiritualidad tiene un sentido universal y es inherente al ser humano, y cada individuo tiene la libertad de definir y replantear ese sentido de acuerdo con sus experiencias de vida (comunicación personal).*

Con base en lo anterior, se puede concluir que la espiritualidad y la religión no son lo mismo; pero, para muchas personas, sí hay una relación directa entre las dos, mientras que para otras personas la espiritualidad no está relacionada con la religión y no hay que profesar ninguna religión para vivir la espiritualidad, bien sea en el trabajo o en cualquier otro escenario de la vida diaria.

En relación con las emociones vinculadas con la espiritualidad en el trabajo, se encontraron no sólo una gran variedad de emociones, sino también de experiencias y virtudes. A nivel general, los catorce participantes manifestaron que la espiritualidad en el trabajo les ha permitido vivir y comprender estados emocionales de felicidad, gratitud, tolerancia, respeto, satisfacción, compasión, empatía, paz, amor, serenidad y paciencia. De igual forma coinciden en que la espiritualidad en el trabajo les ha permitido manejar mejor sus emociones, por ejemplo, manejar el estrés, el enojo y la rabia. También manifestaron que la espiritualidad en el trabajo les ha ayudado a comprender la tristeza, soltar el control, disfrutar la soledad y superar los miedos. Así lo manifestaron algunos entrevistados:

*Bueno yo creo que la espiritualidad me ha permitido solucionar inconvenientes, calmarme cuando estoy enojado, controlar mis impulsos, controlar cosas que no sean buenas, para mí, para mi grupo familiar, para mis compañeros, mi equipo de trabajo me ha servido demasiado (comunicación personal, entrevistado 2).*

### **Factores que facilitan y obstaculizan la expresión de la espiritualidad en el trabajo**

Entre los factores que facilitan la expresión de la espiritualidad en el trabajo, se encontraron:

- ❖ El lugar de trabajo, es decir, el espacio físico en el cual se desempeñan las labores.
- ❖ La privacidad, estar en soledad y alejarse del ruido.
- ❖ El servicio y el relacionamiento con los otros.
- ❖ Las reuniones y las integraciones.
- ❖ La oración y la meditación.
- ❖ Los retos grupales y las adversidades.

Así lo expresaron los participantes: “el silencio es fundamental, mira que estamos en una sociedad donde tú llegas a casa y prendes la radio, yo creo que en esa parte si nos hace más

falta el silencio (comunicación personal, entrevistado 2). Otra persona afirmó: “principalmente el interrelacionamiento con nosotros mismos y con los demás, también la comunicación, los retos y adversidades laborales” (comunicación personal, entrevistado 12).

En relación con los factores facilitadores, sólo una persona manifestó un factor diferente a los mencionados anteriormente:

*Considero que si se tiene un área de recursos humanos que sea enfocada de forma correcta al desarrollo del ser íntegro en las organizaciones, podría facilitar muchísimo la construcción de un ambiente laboral adecuado, que ayude a que las personas se sientan cómodas y motivadas en trabajar y demostrar su ser espiritual en el ambiente laboral (comunicación personal, entrevistado 9).*

Entre los factores que obstaculizan la expresión de la espiritualidad en el trabajo, se encontraron:

- ❖ Las relaciones con las otras personas.
- ❖ El exceso de trabajo, el afán y la prisa.
- ❖ Las diferencias.
- ❖ Las creencias religiosas.
- ❖ Las directrices organizacionales.
- ❖ El tipo de educación y la cultura.
- ❖ La conexión con aparatos tecnológicos como el celular y el computador

Así lo expresaron los participantes: “lo que va en contra de la libertad, por ejemplo, directrices que castren la libertad de expresión, opinión, asociación; políticas que encasillen los perfiles y los roles y cuando no se tiene en cuenta la diversidad de los colaboradores” (comunicación personal, entrevistado 12). El entrevistado 2 afirmó que “el corre corre, cuando nos vemos estresados y con exceso de trabajo” (comunicación personal). En este mismo sentido, el entrevistado 10 expresó: “el exceso de trabajo y la conexión con los aparatos tecnológicos como el celular, el computador y el televisor” (comunicación personal); y el entrevistado 6 manifestó: “la religión y las ideas preconcebidas” (comunicación personal). Así mismo, el entrevistado 9 manifestó que el tipo de educación es un factor que obstaculiza la expresión de la espiritualidad:

*Sin lugar a duda creo que la educación es el principal factor que obstaculiza la expresión de la espiritualidad en el trabajo, somos educados bajo modelos de producción y eficiencia, esto a su vez redundando en la construcción de los modelos de negocio y la visión de las organizaciones. Una educación para el tener y no para el ser (comunicación personal).*

En conclusión, podría decirse que tanto los factores que obstaculizan como los que facilitan la expresión de la espiritualidad en el trabajo son muy diversos y corresponden tanto al plano tangible como el intangible en el que se expresan los humanos; es decir, aspectos físicos como el lugar de trabajo y aspectos intangibles como las creencias y la cultura de las personas. Por

otra parte, un factor que facilita y a la vez obstaculiza la expresión de la espiritualidad en el trabajo es el relacionamiento con otras personas.

### **La espiritualidad en el trabajo y su relación con la calidad de vida a nivel personal y social**

Respecto a la calidad de vida a nivel personal, todos los participantes manifestaron que la espiritualidad en el trabajo les ha permitido mejorar su calidad de vida, en la medida en que han podido disfrutar más su trabajo, conectar con el propósito de vida y mantener sus motivaciones, estar más felices y tranquilos, conocerse más y expresarse libremente. Así lo expresaron:

*Totalmente, son muchas horas las que permanezco trabajando, poder expresar lo que soy desde mi espiritualidad, hace que mi trabajo sea más agradable y lo disfrute. He podido expresar lo que pienso, y tener más tacto al referirme o interactuar con el otro (comunicación personal, entrevistado 12).*

Por su parte el entrevistado 7 dijo: “la espiritualidad en el trabajo a nivel personal y a nivel social me ha permitido comprender más al otro y compartir desde el amor” (comunicación personal). Y el entrevistado 2 expresó: “la espiritualidad en el trabajo sí me ha ayudado a mejorar mi calidad de vida a nivel personal porque aprendo a motivarme, me conecto con mi propósito de vida, que es servir a otras personas” (comunicación personal).

### **Conclusiones**

En relación con las experiencias originadas a partir de la expresión de la espiritualidad en el trabajo, se encontró que la espiritualidad permite y propicia un gran número de experiencias consideradas por los entrevistados como positivas; estas experiencias podrían entenderse como estados emocionales, virtudes o dimensiones de la vida humana. Algunas de estas experiencias fueron: experiencias de gratitud, felicidad, paz, perdón, compasión, sentido de unidad, trabajo en equipo, servicio, libertad, tranquilidad, tolerancia, sentido de diversidad, misericordia, reconciliación, trascendencia y solidaridad. De igual manera, se pudo evidenciar que la espiritualidad en el trabajo origina nuevas realidades que se inscriben en las dimensiones física, mental, emocional y espiritual de la vida humana.

En relación con los beneficios sobre la calidad de vida originados por la posibilidad de expresar la espiritualidad en el contexto del trabajo, son muchos los beneficios que genera según los datos obtenidos de los entrevistados. Entre los principales beneficios se encuentran: disfrutar más el trabajo, conectar con su propósito de vida, estar más felices y mantenerse motivados, conocerse más, expresarse libremente, estar más tranquilos, recapacitar sobre sus errores, relacionarse mejor con otras personas, aceptar las diferencias, ser más comprensivos, mejorar la comunicación y hacer lo que hacen con amor y compasión.

De igual forma, los participantes valoran de forma positiva la posibilidad de expresar su espiritualidad en el trabajo porque les permite encontrar sentido en lo que hacen y experimentar conexión con su comunidad y con sus equipos de trabajo. Las personas

expresan su espiritualidad por medio del servicio a los demás, la comprensión, el amor, la empatía, la compasión y la comunicación, y por medio de las actitudes positivas que les permita relacionarse con los otros. La espiritualidad en el trabajo se experimenta como una fuerza que concede motivación y energía, y les permite a las personas autorrealizarse y sentir que trascienden. También les permite y propicia múltiples experiencias de bienestar, al ayudarles a comprender las emociones y a manejar estados de estrés y de alteración.

Por otra parte, los factores que facilitan la expresión de la espiritualidad son: las relaciones, el lugar de trabajo, la privacidad, el servicio, las integraciones, la oración, la meditación y las adversidades. Mientras que los factores que la obstaculizan son: las relaciones, el exceso de trabajo, la prisa, las diferencias, las creencias religiosas, las directrices organizacionales, el tipo de educación y el uso de aparatos de tecnología.

En esta investigación se pudo concluir que la espiritualidad no necesariamente está relacionada con la religión, y que en el contexto organizacional convergen un sinnúmero de manifestaciones de espiritualidad que propenden por lograr mayor conexión con el trabajo y con los demás. En síntesis, la espiritualidad en el trabajo permite mejorar la calidad de vida de las personas tanto a nivel personal como social; todos los participantes coincidieron con esta afirmación. En este sentido, podría decirse que fomentar la espiritualidad en el trabajo permite el desarrollo integral de las personas y de las organizaciones.

\*\*\*

## Referencias bibliográficas

- Alonso, L. y Escorcía, I. (2003). El ser humano como una totalidad. *Salud Uninorte*, 17, 3-8. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/salud/article/view/4163>
- Assagioli, R. (1996). *Psicosíntesis: ser transpersonal*. Gaia ediciones.
- Bourdieu, P. (1997). *Capital cultural, escuela y espacio social*. Siglo XXI
- Briceño, J., Cañizales, B., Rivas, Y., Lobo, H. Moreno, E., Velásquez, I. y Ruzza, I. (2010). La holística y su articulación con la generación de teorías. *Educere*, 14(48), 73-83. <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/educere/article/view/13432>
- Bruce, W. (2000). Spirituality in public service. *International Journal of Organizational Theory and Behavior*, 3, 599-632. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-03-03-04-2000-B015>
- Brussat, F. & Brussat, M. (1996). *Spiritual literacy: Reading the sacred in everyday life*. Touchstone.
- Cervantes, C. (Ed.). (2011). *Espiritualidad y política*. Kairos
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Me Graw Hill.
- Dehler, G. & Welsh, M. (1994). Spirituality and organizational transformation: Implications for the new management paradigm. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 17-26. <https://doi.org/10.1108/02683949410070179>
- Dehler, G. & Welsh, M. (2003). The experience of work: spirituality and the new workplace. In R. Giacalone & C. Jurkiewicz, (Eds.). *Handbook of workplace spirituality and organizational performance* (pp. 108–122). M.E. Sharpe.
- Dejours, C. (1994). Sofrimento, prazer e trabalho. En *Conferencias brasileiras*. FGV.

- D'Bruyne, P., Herman, J. y de Schoutheete, M. (1974). *Dinámica de la investigación en Ciencias Sociales*. Prensa Universitaria de Francia.
- Gonzales-Rey, F. (2006). *Investigación cualitativa y subjetividad*. Odhag.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Jurkiewicz, C. & Giacalone, R. (2004). Values framework for measuring the impact of workplace spirituality on organizational performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2), 129-142. <https://www.springerprofessional.de/en/a-values-framework-for-measuring-the-impact-of-workplace-spiritu/6276666>
- King, S. & Nicol, D. (1999). Organizational enhancement through recognition of individual spirituality: Reflections of Jaques and Jung. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3), 234-242.
- Marteau, S. y Perego, L. (2018). La Organización desde el paradigma holístico. *Ciencias Administrativas*, (11), 55-63. <https://doi.org/10.24215/23143738e021>
- Max-Neef, M. (1986). *Desarrollo a Escala Humana: una opción para el futuro*. CEPAAUR.
- Myss, C. (2018). *Anatomía del espíritu*. Penguin Random House Grupo Editorial.
- Neck, C. & Milliman, J. (1994). Thought self-leadership: Finding spiritual fulfillment in organizational life. *Journal of Managerial Psychology*, 9(6), 9-16. <https://doi.org/10.1108/02683949410070151>
- Orejuela, J. (2020). *Investigar sin angustia: guía práctica para pasar del problema de investigación al análisis de datos bajo una lógica matricial*. <https://www.eafit.edu.co/investigacion/noticias/PublishingImages/Paginas/en-la-u-se-estudia-la-ciencia-de-investigar/investigar-sin-angustia-la-ciencia-de-investigar.pdf>
- Orejuela, J., Malvezzi, S., Vásquez, A. & Mendes, A. (2020) The Clinics of Work: An Alternative Vision of Occupational Health. *International Journal of Psychological Research*. 13(2), 109-117. <https://doi.org/10.21500/20112084.4737>
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol.* 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Petchsawanga, P. & Duchon, D. (2009). Measuring workplace spirituality in an Asian context. *Human Resource Development International*. 12(4), 459-468. <http://dx.doi.org/10.1080/13678860903135912>
- Quecedo, R. y Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, (14), 5-39.
- Sarmiento, H. (2008). Retorno a la Idea. Elementos Metodológicos para la Construcción de Conceptos Propedéuticos de Investigación Contable. *Revista Lúmina*, 8, 43-57. <https://doi.org/10.30554/lumina.08.1184.2007>
- Spradley, J. (1979). *The Ethnographic Interview*. Holt, Rinehart and Winston.
- Teasdale, W. (1999). *The mystic heart*. New World Library.

Para citar este artículo:	<b>Monsalve, H.F. y Orejuela, J.J.</b> (2024). Significado de experiencias espirituales en el mundo organizacional y del trabajo. <i>Teuken Bidikay</i> , 15(24), doi: 10.33571/teuken.v15n24a5
---------------------------	---