



## 05/

# La búsqueda de sentido en el entorno laboral.

**Ángeles C. López-Tarrida,**

Médico.

Servicio de Cuidados Críticos y Urgencias.

Hospital San Juan de Dios Aljarafe (Bormujos, Sevilla)

**Rocío de Diego-Cordero,**

Doctora en Enfermería.

Departamento de Enfermería.

Facultad de Enfermería, Fisioterapia y Podología.

Universidad de Sevilla.

La espiritualidad está cada vez más integrada en el contexto laboral, resultando una experiencia multidimensional y trascendental en la que los trabajadores sienten la necesidad de conectar consigo mismos y con el resto de la comunidad a través de la ejecución de su trabajo, desarrollando percepciones, emociones y sentimientos positivos que se proyectan directamente en el ambiente laboral. Esto repercute a su vez en las experiencias de vida y la salud de los trabajadores. La percepción y el sentido que le dan a desempeñar una labor que les aporte un bienestar existencial, produce que los trabajadores encuentren el sentido a la vida y a su existencia, desarrollando capacidades para superar y manejar obstáculos y adversidades. Por ello, desarrollar la espiritualidad en el lugar de trabajo supone un gran efecto sobre la vida de los trabajadores y además interviene directamente en el crecimiento y desarrollo de las organizaciones empresariales.

*Palabras clave: Espiritualidad, Puesto de trabajo, Liderazgo espiritual*

Spirituality is increasingly integrated into the work context, resulting in a multidimensional and transcendental experience in which workers feel the need to connect with themselves and with the rest of the community through the execution of their work, developing perceptions, emotions, and positive feelings that are projected directly into the work environment. This has a direct impact on the life experiences and health of workers. The perception and meaning that they give to perform a job that provides them with existential well-being, makes workers find meaning in life and their existence, developing skills to overcome and manage obstacles and adversities. Therefore, developing spirituality in the workplace has a great effect on the lives of workers and also directly intervenes in the growth and development of business organizations.

*Key words: Spirituality, Workplace, Spiritual leadership.*

1. ([https://www.abc.es/espana/madrid/abci-accidente-colegio-madrid-psicologos-sobre-reaccion-padres-tras-atropello-espiritualidad-ayuda-sentido-trauma-20211100040\\_noticia.html](https://www.abc.es/espana/madrid/abci-accidente-colegio-madrid-psicologos-sobre-reaccion-padres-tras-atropello-espiritualidad-ayuda-sentido-trauma-20211100040_noticia.html)).

En los últimos tiempos se ha ido despertando un mayor interés por la espiritualidad en las diferentes áreas de la vida. Ya no sólo ha quedado circunscrita a contextos religiosos, filosóficos, antropológicos o como demuestra la amplia literatura existente, al ámbito de la salud donde la persona se enfrenta a desafíos vitales como son la enfermedad, el duelo o la muerte (Jors et al., 2015; Moestrup et al., 2016; Sankhe et al., 2018), sino que se deja traslucir también en entornos que parecen inicialmente menos vinculados a la espiritualidad como son la educación (Piedra-Hernández, 2018), los negocios (Argandoña, 2015) o el medio ambiente (Puig-Baguer et al., 2014).

La verdad es que, aparentemente invisible o intangible, la espiritualidad siempre ha estado impregnando nuestras vidas.

Existen numerosos ejemplos y contextos en los que la espiritualidad aflora como algo inmanente al ser humano y se expresa en la forma en que vive y experimenta su existencia, se relacionamos con y para los otros y se explica los acontecimientos vitales y las circunstancias en las que se desarrolla como persona<sup>1</sup>.

La evolución de las sociedades y las culturas a lo largo de la historia y alrededor del mundo, hace que la manera en que se entiende y comprende esta dimensión de la persona haya ido cambiando según el signo de los tiempos y el contexto en el que se aborde, con lo cual la espiritualidad se puede contemplar desde muchos y variados enfoques.

Quizás la definición que más se ajusta a nuestra aspiración en este artículo es la que esboza a la espiritualidad como

“La búsqueda del significado, propósito y significado últimos, en relación con uno mismo, la familia, los demás, la comunidad, la naturaleza y lo sagrado, expresado a través de creencias, valores, tradiciones y prácticas” (Puchalski et al., 2014).

Se trata pues, de una cualidad íntima y propia de cada persona, constitutiva del ser humano, una aspiración profunda por adquirir una conexión con todo lo que le rodea, pues necesita dar sentido a su existencia y al mundo en el que vive. Tiene una gran variabilidad interpersonal y temporal, diferente según la persona y el momento, y evoluciona como lo hace el individuo a lo largo de su trayectoria vital. Si esta dimensión espiritual se cristaliza y se manifiesta a través de una relación trascendente con Dios, a través de un credo y un dogma, estamos ante una dimensión religiosa. Así pues, toda persona es espiritual por naturaleza, pero no toda persona espiritual es religiosa. (López-Tarrida et al., 2020).

Bajo este prisma, la espiritualidad está presente de forma permanente en todas las aspectos de la vida del ser humano en cuanto está íntimamente relacionada con las conexiones que establece consigo mismo (narrativa de la propia vida, otorgándola de coherencia y sentido), con los demás (conciliación y armonía con los otros) y con algo más allá de sí mismo (trascendencia: Dios, Universo, Energía...).

Este tipo de relaciones que se instauran a lo largo de su biografía hacen que la persona se encuentre en continua búsqueda de sentido y propósito vital que articula en una conducta y toma de decisiones sustentadas en sus propias convicciones y creencias.

De esta manera, la espiritualidad está estrechamente vinculada a los valores personales que cada uno alberga, es inherente a cada ser humano, aunque cada individuo posee una manera particular de ejercerla en su contexto personal fundamentada en esos valores que lo definen.

En este desarrollo multidireccional (intra, inter y transpersonal), en su relación consigo mismo, su relación con los demás y su relación con la permanencia y trascendencia de lo que realiza, todos aquellos entornos donde la persona se manifiesta tal cual es y establece vínculos con los otros y además actúa en consecuencia según sus valores y sus principios, se convierten en espacios donde desarrollar su espiritualidad, por lo cual el ámbito laboral es uno de ellos.

Por otro lado, el lugar de trabajo es un escenario ideal para favorecer el cuidado del estado de la salud, y en términos holísticos, la dimensión espiritual forma parte del equilibrio del individuo en referencia a ese estado, conformado por las esferas física, psicológica, social y espiritual en constante interacción e influencia; si una se ve afectada, se trastocan todas las demás.

El término 'espiritualidad en el lugar de trabajo' se definió como una cultura en la que los valores organizacionales fomentan un sentido de propósito a través del trabajo significativo que ocurre dentro del contexto de la comunidad del ámbito laboral (Giacalone & Jurkiewicz, 2010). Se considera como una experiencia multidimensional y trascendental en la que los trabajadores sienten la necesidad de conectarse consigo mismos, con lo sagrado y con el resto de la comunidad (Pérez-Santiago, 2007). La espiritualidad, en estos registros, se asume como un concepto más amplio en comparación con la Religión, ya que puede darse en individuos religiosos y no religiosos (Koenig, 2015).

Estas definiciones son importantes ya que influyen en las intervenciones propuestas en el ámbito del trabajo en lo que se refiere a la espiritualidad generando diferentes implicaciones sin olvidar que los valores espirituales y los va-

lores religiosos no se contraponen entre sí, sino que se solapan en múltiples ocasiones y no cabe duda que los valores religiosos en cuanto se refieren a la búsqueda de sentido y al propósito vital de la persona tienen también su interés y su cabida en el ámbito laboral.

Para la mayoría de las personas el trabajo es un foro en el que se vive un aspecto significativo de la vida: es donde las personas se reúnen con otros, se involucran con la sociedad en general, obtienen beneficios económicos, se desarrollan personal y profesionalmente y se expresan aspectos de la personalidad, con lo cual la espiritualidad no debe quedar relegada en el ámbito laboral en cuanto que puede surgir fuera del ámbito de las organizaciones formales como por ejemplo ocurre con las creencias religiosas (González- González, 2021).

La mayoría de los estudios que incluyen la espiritualidad en el trabajo como campo de investigación, la indagaron a nivel organizacional o empresarial desdénando el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores (Rezapouraghdam et al. 2020; Vila-Porras & Toro-Jaramillo, 2020). Por otro lado, las intervenciones espirituales en los entornos laborales son escasas y de naturaleza heterogénea haciendo que la evidencia sea poco asequible (Johnson et al., 2020). Aun así existen estudios que demuestran los resultados positivos y los beneficios del cuidado de la espiritualidad de las personas en el ámbito laboral valorando diferentes tipos de intervenciones que mejoran la salud y disminuyen el estrés (de Diego et al., 2021).

El ámbito laboral es un espacio de desarrollo personal donde el ser humano encuentra que tiene, a grosso modo, una realidad corporal y otra espiritual que incluyen su capacidad de saber y comprender, de hacer y actuar, sus sentimientos y emociones, sus actitudes, valores y cualidades. Estas dos dimensiones del individuo forman parte de la realidad del ámbito laboral.

La persona en su puesto de trabajo tiene una corporeidad que se muestra en base a unos co-

nocimientos acumulados y unas habilidades laborales, y a su vez contiene aspiraciones, sentimientos y emociones con una condición social añadida que le lleva a buscar relacionarse con los demás, comportándose mediante actitudes, valores y virtudes de muy diversa índole. Tiene necesidades, materiales y espirituales que espera satisfacer en este contexto, derivadas del impulso de sus motivaciones, que pueden ser extrínsecas (por algo que espera recibir de la organización como remuneración, reconocimiento, prestigio...) o intrínsecas (proporcionadas por la satisfacción en el trabajo, los conocimientos adquiridos, el desempeño de sus habilidades, su relación con los otros...).

Aunque la espiritualidad pertenece a la privacidad de la persona y su cuidado y desarrollo depende de sí misma, en el puesto de trabajo, donde conoce lo que se espera de ella y del desempeño de su tarea profesional respecto a sus conocimientos y habilidades, las organizaciones deben favorecer lo que la impulsa para que lleve a cabo su trabajo de la mejor manera posible considerando tanto sus motivaciones y sus valores como los objetivos y valores de la organización que pueden ser coincidentes o no, e igualmente legítimas.

Las bases más importantes para el clima adecuado para la espiritualidad laboral son un entorno físico acorde y un entorno psicosocial favorable, ya que poseen una connotación más holística en la que los empresarios y los trabajadores aúnan fuerzas para mejorar tanto la salud de las personas en el trabajo como el bienestar de la propia organización.

Se trata de un aspecto que está enmarcado en la ética y la moral de las empresas, en la visión y la misión de las mismas en relación a la ética de las organizaciones, considerando la responsabilidad social que tienen las instituciones con la sociedad, asegurando de esta manera los derechos, el respeto y la dignidad de las personas que trabajan en ella. Resulta ser por tanto, un aspecto comunitario e individual, sistemático y dinámico que tiene como principal objetivo el

bienestar y la salud de los trabajadores (Muñoz Sánchez, 2010). 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.

Desde la perspectiva psicosocial, la espiritualidad en el trabajo se configura como el conjunto de percepciones que comparten los trabajadores en torno a las normas, prácticas y procedimientos que se establecen dentro de la organización y dónde la importancia recae directamente sobre el respeto, la confianza y el humanismo como valores guía para el comportamiento de los trabajadores (Vandenberghe, 2011).

En este caso, la mayoría de las veces, es necesario que se establezca un liderazgo entre los trabajadores para motivar a perseguir la misión y la visión común de la organización y surjan líderes que desempeñen la función de instructores, tanto en la formación de la comunidad laboral a nivel profesional como en la de la espiritualidad laboral (Bandsuch & Cavanagh, 2005). Y es que se ha demostrado, que las personas que trabajan con un líder laboral que esté a favor del sentido espiritual del individuo promueven una motivación más consistente y alcanzan un propósito más elevado, están más satisfechos y disfrutan más del trabajo (Prasad Panigraphy, Kesari Jena, & Kumar Pradham, n.d.).

El liderazgo espiritual se define como

“Comprender los valores, actitudes y comportamientos que son necesarios para intrínsecamente motivarse a uno mismo y a los demás para que tengan un sentido de supervivencia espiritual a través del compromiso y la pertenencia” (Fry, 2003).

Se ha demostrado que el entorno laboral tiene un impacto en el bienestar de los trabajadores (Kazemipour & Mohd Amin, 2012) y una

relación positiva entre la espiritualidad y la ética con la reducción de los comportamientos incivilizados y consecuentemente la satisfacción laboral (Phillips et al., 2018).

Otros estudios avalan que la espiritualidad en el lugar de trabajo se relaciona con el sentido de pertenencia, la motivación y el compromiso del individuo (Caldeira et al., 2011; Rego et al., 2007; Van Der Walt & De Klerk, 2014). La motivación y la satisfacción laboral surgen de la implementación de un ambiente que saca lo mejor de cada persona del equipo.

El liderazgo espiritual se basa en valores compartidos y fuertemente inculcados promoviendo dentro del grupo un sentido de confianza, benevolencia, justicia, respeto, humanismo, dignidad y honestidad, apuntando hacia un liderazgo espiritual efectivo, que se relaciona con un sentido de compartir la misión organizacional y un sentimiento de autorrealización (Fry, 2003; Rego et al., 2008).

Es esencial que se desarrollen los aspectos de la espiritualidad humana en el ámbito laboral y animar a trabajadores y organizaciones para que la desarrollen, la transfieran, la revelen con transparencia y coherencia en un diálogo continuo en los que los valores individuales de la persona y los propuestos por la organización se encuentren en simbiosis, en un flujo constante, bidireccional y sumatorio.

Supone un gran efecto positivo y paso hacia adelante el desarrollo del trabajo desde el punto de vista espiritual y saludable, ya que ayuda a amortiguar y disminuir los efectos y problemas más nocivos que se desarrollan en el ámbito laboral, redundando en un beneficio propio para todos los integrantes de la organización y una mayor calidad y productividad para la misma (González-González, 2018).

Las organizaciones “espirituales” se preocupan de ayudar a las personas a desarrollar y lograr todo su potencial con características culturales que las identifican como son que se construyen

alrededor de un propósito significativo, se definen por la confianza, el respeto, la tolerancia y la honestidad, y fomentan prácticas humanizadoras entre sus empleados.

Las organizaciones están constituidas por personas con valores propios que concilian con los valores de la empresa, armonizando ambos mundos. Son personas que articulan la visión y la misión de la institución, vertebran y estructuran el sentido y el significado de la organización perpetuando su identidad. La dimensión espiritual no la otorga la organización, sino que la tienen las personas, y si poseen una espiritualidad bien cultivada podrán actuar adecuadamente incluso en un entorno poco favorable.

La espiritualidad, en sí la búsqueda de significado y de un propósito significativo, es una tarea que corresponde a cada persona, y encuentra en el ámbito laboral un espacio nutricional para que despliegue todo su potencial para descubrirlos; la organización no los proporciona aunque debe auspiciar los recursos necesarios para que los pueda identificar.

#### Bibliografía

Argandoña, A. (2015).

*Un marco para el análisis de la espiritualidad en el trabajo.* IESE Business School-Universidad de Navarra.

Bandsuch, M. R., & Cavanagh, G. F. (2005).

*Integrating spirituality into the workplace: Theory and practice.*

Journal of Management, Spirituality and Religion, 2(2), 221–254.

<https://doi.org/10.1080/14766080509518581>

Caldeira, S., Gomes, A., & Frederico, M. (2011). *De um novo paradigma na gestão dos enfermeiros - A espiritualidade no local de trabalho*. Revista De Enfermagem Referência, III Série(nº 3), 25–35. <https://doi.org/10.12707/RII1066>

De Diego-Cordero, R, Zurrón Pérez, MP, Vargas-Martínez, AM, Lucchetti, G, Vega-Escaño, J. *The effectiveness of spiritual interventions in the workplace for work-related health outcomes: A systematic review and meta-analysis*. J Nurs Manag. 2021; 29: 1703-1712. <https://doi.org/10.1111/jonm.13315>

Fry, L. W. (2003). *Toward a theory of spiritual leadership*. Leadership Quarterly, 14(6), 693-727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>

Giacalone, RA y Jurkiewicz, J. (2010). *La ciencia de la espiritualidad en el lugar de trabajo*. En Manual de espiritualidad en el lugar de trabajo y desempeño organizacional, 2ª ed. YO Sharpe.

González González, M. (2021). *Espiritualidad y salud laboral: Una perspectiva desde la antropología del trabajo*. Antropología Experimental, (21), 371-385. <https://doi.org/10.17561/rae.v21.6233>

González-González, M. (2018). *Reconciling Spirituality and Workplace: Towards a Balanced Proposal for Occupational Health*. Journal of Religion and Health, 57(1), 349-359. <https://doi.org/10.1007/s10943-017-0476-z>

Johnson, K. R., Park, S., & Chaudhuri, S. (2020). *Mindfulness training in the workplace: Exploring its scope and outcomes*. European Journal of Training and Development, 44(4/5), 341–354. <https://doi.org/10.1108/EJTD-09-2019-0156>

Jors, K.; Büssing, A.; Hvidt, N.C.; Baumann, K. *Personal Prayer in Patients Dealing with Chronic Illness: A Review of the Research Literature*. Evid.-Based Complement. Altern. Med. 2015, 2015, 927973.

Kazemipour, F., & Mohd Amin, S. (2012). *The impact of workplace spirituality dimensions on organisational citizenship behaviour among nurses with the mediating effect of affective organisational commitment*. Journal of Nursing Management, 20(8), 1039-1048. <https://doi.org/10.1111/jonm.12025>

Koenig, HG (2015). *Religión, espiritualidad y salud: una revisión y actualización*. Avances en Medicina Mente-Cuerpo, 29 (3), 19 - 26 . <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26026153/>

López-Tarrida ÁdC, de Diego-Cordero R, Lima-Rodríguez JS. *Spirituality in a Doctor's Practice: What Are the Issues?* Journal of Clinical Medicine. 2021; 10(23):5612. <https://doi.org/10.3390/jcm10235612>

Moestrup, L.; Hvidt, N.C. *Where is God in my dying? A qualitative investigation of faith reflections*

*among hospice patients in a secularized society*. Death Stud. 2016, 40, 618–629

Muñoz Sánchez, A. I. (2010). *Health promotion in the workplace: theory and reality*. In Med Segur Trab (Internet) (Vol. 56).

Pérez Santiago, JA (2007). *Estudio exploratorio sobre el tema de la espiritualidad en el ambiente laboral*. Anales De Psicología, 23 (1), 137 -146 . [https://www.um.es/analesps/v23/v23\\_1/17-23\\_1.pdf](https://www.um.es/analesps/v23/v23_1/17-23_1.pdf)

Phillips, G. S., MacKusick, C. I., & Whichello, R. (2018). *Workplace incivility in nursing: A literature review through the lens of ethics and spirituality*. Journal of Christian Nursing: A Quarterly Publication of Nurses Christian Fellowship, 35(1), E7–E12. <https://doi.org/10.1097/CNJ.0000000000000467>

Piedra Hernández, M. (2018). *Espiritualidad y educación en la sociedad del conocimiento*. Innovaciones Educativas, 20(28), 96-105. <https://doi.org/10.22458/ie.v20i28.2134>

Puchalski CM, Vitillo R, Hull SK, Reller N. *Improving the spiritual dimension of whole person care: reaching national and international consensus*. J Palliat Med. 2014 Jun;17(6):642-56. doi: 10.1089/jpm.2014.9427. Epub 2014 May 19. PMID: 24842136; PMCID: PMC4038982.

Puig Bager, J., Echarri Iribarren, F., & Jericó, M. C. (2014). *Educación ambiental, inteligencia espiritual y naturaleza*. Teoría De La Educación. Revista Interuniversitaria, 26(2), 115-140. <https://doi.org/10.14201/teoredu2014261115140>

Prasad Panigraphy, N., Kesari Jena, L., & Kumar Pradham, R. (n.d.). *Effect of Workplace Spirituality towards Human Capital Formation: A conceptual review*.

Rego, A., Pina E Cunha, M., & Oliveira, M. (2008). *Eupsychia revisited: The role of spiritual leaders*. Journal of Humanistic Psychology, 48(2), 165–195. <https://doi.org/10.1177/0022167807312202>

Rego, A., Souto, S., & Cunha, M. (2007). *Espiritualidade nas organizações, positividade e desempenho*. Comportamento Organizacional e Gestão, 13, 7-36.

Rezapouraghdam, H., Alipour, H., & Arasli, H. (2019). *Workplace spirituality and organization sustainability: A theoretical perspective on hospitality employees' sustainable behavior*. Environment, Development and Sustainability, 21(4), 1583–1601. <https://doi.org/10.1007/s10668-018-0120-4>

Sankhe, A.; Dalal, K.; Save, D.; Sarve, P. *Evaluation of the effect of Spiritual care on patients with generalized anxiety and depression: A randomized controlled study*. Psychol. Health Med. 2016, 22, 1186–1191.

Van Der Walt, F., & De Klerk, J. J. (2014). *Workplace spirituality and job satisfaction*. *International Review of Psychiatry*, 26(3), 379–389. <https://doi.org/10.3109/09540261.2014.90882>

Vandenberghe, C. (2011, September 1). *Workplace spirituality and organizational commitment: An integrative model*. *Journal of Management, Spirituality and Religion*, Vol. 8, pp. 211–232. <https://doi.org/10.1080/14766086.2011.599146>

Vila-Porras, C., & Toro-Jaramillo, I.-D. (2020). *Spirituality and organizations: A proposal for a new company style based on a systematic review of literature*. *Religions*, 11(4), 182. <https://doi.org/10.3390/rel11040182>

