

Propuesta ético-espiritual: un nuevo estilo de empresa

Carolina Vila-Porras

Resumen: Esta investigación tiene como finalidad presentar una propuesta ético-espiritual de un nuevo estilo de empresa, a partir de los aportes del trabajo de campo realizado en dos empresas del sector privado, en la ciudad de Bogotá, y la Revisión Sistemática de Literatura, relacionada con las bienaventuranzas mateanas y otros contenidos afines, a partir de las bases de datos científicas: Scopus, Web of Science, EBSCO, y ATLA. Para ello, se utiliza el enfoque cualitativo que enmarca el paradigma histórico hermenéutico, el método de correlación y las técnicas de revisión documental y los grupos focales. Los principales resultados del estudio se concretan en la elaboración de una propuesta ético-espiritual de un nuevo estilo de empresa que considera al ser humano como lo más importante en el ejercicio empresarial.

ESTA INVESTIGACIÓN BUSCA ELABORAR UNA PROPUESTA ético-espiritual de un nuevo estilo de empresa. Para llevar a cabo este estudio se realizó un amplio recorrido por el contexto de la espiritualidad en las organizaciones¹ y se hizo

¹ Domenèc Melé y Joan Fontrodona, “Christian Ethics and Spirituality in Leading Business Organizations: Editorial Introduction,” *Journal of Business Ethics* 145, no. 4 (2017): 671–679. Christopher Mabey, Mervyn Conroy, Sara Blakeley y De Marco, “Having Burned the Straw Man of Christian Spiritual Leadership, What Can We Learn from Jesus About Leading Ethically?” *Journal of Business Ethics* 145, no. 4 (2017): 757–769. Lloyd Sandelands, “The Real Mystery of Positive Business: A Response from Christian Faith,” *Journal of Business Ethics* 145, no. 4 (2017): 771–780. Almudena Rodríguez, “Religion in Companies: Conflicts and Solutions. La religión en la empresa: Problemas y soluciones,” *Estudios Eclesiásticos* 89, no. 351 (2014), 817–831. Alma Acevedo, “Personalist Business Ethics and Humanistic Management: Insights from Jacques Maritain,” *Journal of Business Ethics* 105, no. 2 (2012): 197–279. Richard Roof, “The Association of Individual Spirituality on Employee Engagement: The Spirit at Work,” *Journal of Business Ethics* 130, no. 3 (2015): 585–599. Lasse Lychnell, “When Work Becomes Meditation: How Managers Use Work as a Tool for Personal Growth,” *Journal of Management, Spirituality and Religion* 14, no. 3 (2017): 255–275. Madhabi Chatterji, “A Note on Corporate Social Responsibility,” *Contributions to Conflict Management, Peace Economics and Development* 26 (2017): 229–234.

un trabajo de campo en dos empresas del sector privado en la ciudad de Bogotá, en las que se hicieron tres grupos focales y se utilizaron tres cuestionarios: la empresa A que tiene por objeto “diseñar, imprimir y comercializar etiquetas autoadhesivas,” y la empresa B identificada como “una firma que gestiona proyectos para el desarrollo, enfocada en la sinapsis entre actores públicos y privados para lograr que las ideas se vuelvan realidad.” El estudio de distintas fuentes teóricas permitió identificar ciertas variables relacionadas con la investigación y otras surgidas del trabajo de campo, como: el *trabajo/producción*, la *alienación/enajenación*, la *despersonalización*, la *convivencia/reconocimiento*, el *sentido de vida/felicidad*, la *confianza*, la *esperanza*, la *honestidad*, y la *misericordia/empatía*. A partir de toda esta información se concreta el objetivo de la investigación.

Para realizar el recorrido en relación con el contexto de las organizaciones y la espiritualidad, se hizo una búsqueda a través de una Revisión Sistemática de Literatura (RSL),² lo que llevó a identificar algunas realidades presentes en las empresas, como el liderazgo,³ el ser humano considerado más como recurso que como centro de las organizaciones;⁴ el proyecto de una ética de los negocios sin una articulación explícita con la ética cristiana; la alienación del ser humano en el lugar de trabajo;⁵ el individualismo;⁶ la incapacidad de establecer un clima organizacional basado en la calidad de las

Teresa Rothausen, “Integrating Leadership Development with Ignatian Spirituality: A Model for Designing a Spiritual Leader Development Practice,” *Journal of Business Ethics* 145, no. 4 (2017): 811–829. Matthew Brophy, “Spirituality Incorporated: Including Convergent Spiritual Values in Business,” *Journal of Business Ethics* 132, no. 4 (2015): 779–794. David Castrillón, “Del líder humano en la organización,” *Pensamiento y Gestión*, no. 31 (2011): 34–55. Frankie Weinberg y William Locander, “Advancing Workplace Spiritual Development: A Dyadic Mentoring Approach,” *Leadership Quarterly* 25, no. 2 (2014): 391–408.

² Carolina Vila-Porras e Iván-Darío Toro-Jaramillo, “Spirituality and Organizations: A Proposal for a New Company Style Based on a Systematic Review of Literature,” *Religions* 11, no. 182 (2020): 1–15, <https://doi.org/10.3390/rel11040182>.

³ Mabey et al, “Having Burned the Straw Man of Christian Spiritual Leadership,” 757–769.

⁴ Acevedo, “Personalist Business Ethics and Humanistic Management,” 197–279.

Wolfgang Grassl & André Habisch, “Ethics and Economics: Towards a New Humanistic Synthesis for Business,” *Journal of Business Ethics* 99, no. 1 (2011): 37–49.

Michael Pirson & Paul Lawrence, “Humanism in Business—Towards a Paradigm Shift?,” *Journal of Business Ethics* 93, no. 4 (2010): 553–565.

⁵ Vilmanté Kumpikaitė-Valiūnienė, “Spirituality at Work: Comparison Analysis” 10a Conferencia Internacional de Gestión Estratégica. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 150, no. 15 (2014): 1205–1212.

⁶ María Aguirre, J. Sánchez, J. Gómez, & L. Fernández, “Ética y valores: ¿Elementos necesarios en el entorno laboral?” *Revista de Economía, Negocios y Finanzas* 2, no. 1 (2011): 1–10.

relaciones interpersonales,⁷ además de otras problemáticas relacionadas con la ética, como la corrupción.⁸

En la RSL, realizada en revistas de alto impacto (*Journal of Business Ethics*, *Pensamiento y Gestión*, *Leadership Quarterly*, *Estudios Eclesiásticos*, *Spirituality and Religion*, etc.), no se hallaron planteamientos en relación con la Teología bíblica, en particular referidos al estado actual de la investigación sobre las bienaventuranzas mateanas y las organizaciones, que ayude a comprender al ser humano como centro del ejercicio empresarial. Por esta razón, el planteamiento del problema de esta investigación busca responder a este vacío, a través de la construcción de una propuesta ético-espiritual de un nuevo estilo de empresa, resultado del diálogo entre la RSL, el discurso ético-espiritual de las bienaventuranzas y el trabajo de campo, en relación con una de las problemáticas empresariales constatadas: el ser humano como recurso y no como fin en sí mismo.

Al finalizar esta introducción se propone el marco metodológico, que explica la forma cómo se llevó a cabo la investigación, a partir del método de correlación. Posteriormente, se presenta el marco teórico que sustenta todo el estudio desde ciertas variables surgidas del trabajo de campo y otras de las referencias encontradas. Luego, se muestra la correlación entre los resultados del trabajo de campo, las teorías expuestas por diversos autores y las referencias teóricas ético-espirituales de las bienaventuranzas mateanas.

Finalmente, se exponen los resultados de la investigación que se recogen en el planteamiento de la propuesta ético-espiritual de un nuevo estilo de empresa. Esta propuesta se sintetiza en ofrecer pautas concretas o un itinerario a los empleadores que oriente la gestión y la relación empleador-empleado en el centro del ejercicio empresarial. Al mismo tiempo, constituye un camino ético-espiritual que propicia la felicidad en los empleados y favorece, además, una mayor producción en la empresa.

Por último, se presentan las conclusiones del estudio, donde se anotan los posibles impactos que puede tener la propuesta del nuevo estilo de empresa en el mundo organizacional y en la sociedad.

A continuación, se presenta el marco metodológico con todos los detalles del modo de proceder en esta investigación.

⁷ Francisco Díaz & Moisés Carrasco, “Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo” *Contaduría y Administración* 63, no. 4 (2018): 1–14.

⁸ Dilia Gómez, “Corrupción y colusión: asuntos del sector empresarial en Colombia,” *Revista Prolegómenos: derechos y valores* 17, no. 33 (2014): 43–56, <https://doi.org/10.18359/dere.782>.

MARCO METODOLÓGICO

Este aspecto de la metodología permite comprender el procedimiento que se siguió para llegar a la construcción de la propuesta del nuevo estilo de empresa. Para ello, inicialmente, se realizó un trabajo de campo a partir de tres grupos focales, en dos empresas del sector privado en la ciudad de Bogotá. Posteriormente, se tuvieron en cuenta ciertos resultados de investigaciones anteriores: *Spirituality and Organizations: Proposal for a new style of enterprise, from a systematic review of literature*⁹ y *The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew's Beatitudes: Configuration of the Human Being in Companies*.¹⁰ De esta manera, a partir de la relación entre el contexto empresarial observado y analizado y la literatura consultada y estudiada se construye la propuesta ético-espiritual del nuevo estilo de empresa.

Este trabajo se desarrolla a partir de un enfoque cualitativo,¹¹ ya que se interesa por opiniones, valores, imaginarios y perspectivas interpretativas de acontecimientos de la realidad. Además, la investigación se enmarca en el contexto del paradigma histórico hermenéutico,¹² en cuanto que esta pesquisa busca comprender la realidad, construir sentido a través de la participación y el conocimiento del contexto como condición para hacer la indagación. El método hermenéutico teológico de correlación de Paul Tillich, orienta esta investigación y pretende “detectar, analizar y mostrar la esencial vinculación entre las preocupaciones últimas del hombre y las respuestas últimas de la revelación cristiana.”¹³ En definitiva, consiste en establecer una correspondencia entre las inquietudes del ser humano y las respuestas de Dios. En el presente estudio se puede observar el uso de este método cuando se establece el diálogo (ir y venir) entre los resultados hallados en el trabajo de campo (inquietudes humanas) y la literatura consultada y analizada (especialmente las bienaventuranzas mateanas).

Para el desarrollo del objetivo de este estudio, se utilizó la técnica de la revisión documental, siguiendo a Valencia, quien explica que

⁹ Vila-Porras e Toro-Jaramillo, “Spirituality and Organizations.”

¹⁰ Carolina Vila-Porras e Iván-Dario Toro-Jaramillo, “The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew's Beatitudes: Configuration of the Human Being in Companies,” *Verbum et Ecclesia* 41, no. 1 (2020): 1–8, <https://doi.org/10.4102/ve.v41i1.2090>.

¹¹ Carlos Ramos, “Los paradigmas de la investigación científica,” *Avances en Psicología* 23, no. 1 (2015): 9–17, <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2015.v23n1.167>.

¹² Rosa María Cifuentes, *Diseño de proyectos de investigación cualitativa* (Noveduc, 2011), 90–99.

¹³ Felcísimo Martínez, *Teología fundamental: dar razón de la fe Cristiana* (San Esteban, 1997), 260.

esta facilita la localización de investigaciones anteriores, así como de sus autores y las discusiones generadas; ayuda a definir el objeto de estudio, establecer premisas iniciales y seleccionar autores que fortalezcan una base teórica; permite vincular trabajos existentes; ofrece la posibilidad de rastrear, mediante la interpretación, las preguntas y objetivos de investigación; analizar las estéticas de los procedimientos, es decir, las metodologías utilizadas; identificar similitudes y diferencias entre los trabajos y las ideas del investigador; clasificar experiencias; señalar los elementos más frecuentemente tratados junto con sus esquemas de observación; y resaltar áreas que aún no han sido exploradas.¹⁴

Así, para llegar a la elaboración de la propuesta ético-espiritual consignada en este trabajo, fue necesaria esta revisión documental, para delinear el objeto de estudio y no repetir investigaciones.

Del mismo modo, hay que señalar la técnica del grupo focal empleada aquí para la realización del trabajo de campo. Esta permitió buscar normas, valores y conocimientos de algunos grupos o, en otras palabras, consiste en un “espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos.”¹⁵

La investigación se enmarca en el contexto de las organizaciones y la espiritualidad, y a partir de esta relación se buscaron los artículos más significativos en las bases de datos: Scopus, Web of Science, EBSCO, y ATLA. Las palabras clave seleccionadas para realizar la RSL, en relación con la espiritualidad en las organizaciones, fueron: *organizations, humanism, business, work, religion, spirituality*. Estas palabras clave posibilitaron la construcción de cuatro ecuaciones de búsqueda: *spirituality and work, organizations and spirituality, humanism and business, business and religion*, lo que condujo a la identificación de aquellos *journals* de mayor impacto: *Journal of Management, Spirituality and Religion, Journal of Business Ethics, Asia Pacific Journal of Management, Journal of Beliefs and Values, Psychology of Religion and Spirituality, European Management Journal, International Journal of Contemporary Management, y Leadership Quarterly*.¹⁶

¹⁴ Victoria Valencia, “Revisión documental en el proceso de investigación” *Universidad Tecnológica de Pereira* (2020), 1–5.

¹⁵ Alicia Hamui-Sutton e Margarita Varela-Ruiz, “La técnica de grupos focales” *Investigación en Educación Médica* 2, no. 5 (2013): 56.

¹⁶ Vila-Porras e Toro-Jaramillo, “Spirituality and Organizations.”

A partir de la investigación de Vila-Porras & Toro-Jaramillo,¹⁷ en total se encontraron 52 artículos en las bases de datos Web of Science, Scopus, ATLA y EBSCO. En revistas Q1 se encontraron 28 artículos, en Q2 se localizaron 3 artículos, en Q3 se hallaron 8 estudios y en Q4 fueron 3 investigaciones, para un total de 42 artículos. Los otros 10 fueron extraídos de las bases de datos EBSCO y ATLA.

Otro aporte significativo para la construcción de este estudio lo constituye la investigación realizada sobre *Lo ético-espiritual de las bienaventuranzas mateanas. Configuración de lo humano en las empresas*.¹⁸ Esta investigación constituye la base sobre la cual se elaboran los cuestionarios y los grupos focales del trabajo de campo. Además, permite la profundización teórica de algunas variables y su contrastación con las descubiertas en el contexto empresarial analizado y con la información encontrada a través de la RSL. Algunas de estas variables encontradas son: la felicidad, el sentido de vida, el reconocimiento, las relaciones, la confianza, la esperanza, la convivencia, la empatía, la honestidad, la paz, entre otras.

Con respecto al trabajo de campo se hicieron tres grupos focales por cada una de las dos empresas visitadas. En la empresa A los grupos focales estuvieron dirigidos tanto a empleados como a los empleadores. En cada grupo focal se aplicó un cuestionario distinto. En el primer grupo focal de empleados de la empresa A participaron cinco empleados y un empleador. En el segundo grupo, estuvieron igualmente cinco empleados y un empleador. En el tercer grupo focal participaron cuatro empleados y un empleador.

En la empresa B, en el primer grupo focal participaron trece empleados y un empleador. En el segundo grupo focal estuvieron nueve empleados y un empleador. En el tercer grupo focal participaron nueve empleados y un empleador.

Los grupos focales, que se definen como una forma de entrevista grupal que utiliza la comunicación entre investigador y participantes con el propósito de obtener información.¹⁹ Se trabajaron utilizando un cuestionario diferente para cada encuentro. Antes de la realización de cada cuestionario se realizó una contextualización con el fin de facilitar el proceso de respuestas.

Lo conversado en cada grupo focal se grabó y posteriormente se transcribió. Todo el material y los cuestionarios fueron respondidos

¹⁷ Vila-Porras e Toro-Jaramillo, "Spirituality and Organizations."

¹⁸ Vila-Porras e Toro-Jaramillo, "The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew's Beatitudes."

¹⁹ Jenny Kitzinger, "Qualitative Research: Introducing Focus Groups," *BMJ* 311 (1995): 299-302, <https://doi.org/10.1136/bmj.311.7000.299>.

por cada empleado en línea, a través de una herramienta de Google, llamada Formularios. Esto facilitó la tabulación y organización de las respuestas para su análisis posterior.

A cada grupo focal se le aplicó un cuestionario. Las preguntas formuladas en el cuestionario 1 buscaban encontrar una visión amplia de la realidad empresarial y el rol del ser humano en ella. Con el cuestionario 2 se indagó sobre la importancia que tiene, en el lugar de trabajo, la atención dada a la dimensión ético-espiritual de los trabajadores. Finalmente, en el cuestionario 3 se preguntó específicamente por el estilo de empresa deseado por empleados y empleadores en el mundo organizacional hoy.

Las respuestas a los cuestionarios y el resultado de los grupos focales arrojaron las siguientes variables, las cuales fueron agrupadas así: Grupo 1: alienación o enajenación; trabajo/producción. Grupo 2: Relación, convivencia, socialización, reconocimiento. Grupo 3: Felicidad y sentido de vida.

Por último, después de llevar a cabo el trabajo de campo y de retomar las variables importantes para el diálogo, se muestra en los resultados la propuesta ético-espiritual del nuevo estilo de empresa, que busca situar al ser humano como centro del ejercicio empresarial, considerándolo no como un recurso o un medio sino como un fin en sí mismo, como lo más importante en las organizaciones.

MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan las diferentes variables encontradas en el trabajo de campo y en la RSL. Todas estas variables sustentan teóricamente la propuesta ético-espiritual del nuevo estilo de empresa.

Trabajo / Producción

El trabajo es considerado por los empleados y empleadores como una actividad que permite la sostenibilidad de la empresa. La mayoría considera que los horarios laborales son bastante extensos, razón por la cual manifiestan pasar más tiempo en el trabajo que en sus hogares. Por este motivo, estiman que el lugar de trabajo tiene que ser muy agradable.

En cuanto a la producción, tanto empleados como empleadores son conscientes de las exigencias de las empresas. Comprenden que el sistema económico y social en Colombia es el capitalismo y el neoliberalismo; sin embargo, expresan el deseo de continuar trabajando bajo estos paradigmas económicos. Son conocedores de las exigencias del

mismo, hasta el punto que cuando se requiere el cumplimiento de horas extras lo hacen con el fin de alcanzar la producción que se espera. Aseguran que mientras más se produzca más satisfacción se genera y más seguridad de mantener el empleo. Un ejemplo valorativo de varios empleados sobre el trabajo se sintetiza a partir de la pregunta: ¿Qué se hace en la empresa? “Trabajo maravilloso, compañeros juiciosos, con capacidades para desempeñar cada uno sus puestos . . .” De igual forma, se habla del clima organizacional a este nivel, aunque no se pregunta por él, expresan: “Es maravilloso, hay buena energía y es familiar. En temporada todo se torna más estresante” (Grupo focal 1, pregunta 2).

Alienación / Enajenación

Aunque la categoría como tal no aparece en el discurso de los empleados ni empleadores, se puede leer entre líneas en las respuestas a los cuestionarios realizados. Hay una comprensión en la mayoría del personal, de ambas empresas, que el trabajo, aunque resulta satisfactorio al realizarlo, les resta mucho tiempo para el compartir con la familia. Además, las dificultades de movilidad en la ciudad también constituyen un factor adicional que incrementa el tiempo de estar fuera de casa y lejos de la familia.

El ritmo de trabajo que llevan permite comprender que se enfocan prioritariamente en la producción. Ellos expresan, en general, que, si bien el clima organizacional es favorable en ambas empresas, hay momentos pico donde no hay tiempo sino para responder a los objetivos concretos de producción.

En ambas empresas se manifiesta la necesidad de hacer un alto en el camino que permita una toma de conciencia mayor frente a la vida. Consideran que tener un tiempo para cultivar la vida espiritual puede enriquecer el ambiente laboral y generar mayores índices de calidad y producción en las empresas. Al preguntar por la dimensión ético-espiritual del empleado en el ambiente laboral se responde: “Claro que sí, porque el empleado es el recurso más importante que tiene la empresa y el ser humano es un conjunto de valores, creencias, habilidades, experiencias que no se puede desligar de lo laboral, es un ser integral” (Grupo focal 2, pregunta 1).

Algunos ejemplos que apoyan la existencia de esta variable: un empleado hace referencia a trabajar hasta altas horas de la noche, pero no por obligación, sino por pasión a lo que hace (Grupo focal 1, pregunta 2). Varios hacen referencia al trabajo extra que puede ser

requerido por la empresa y el cual llevan a cabo sin inconvenientes (Grupo focal 1, pregunta 2).

Frente a la pregunta en relación con la misión, horizonte, beneficios y ética que tiene la empresa, uno de ellos responde: “Es una empresa que produce para satisfacer a los clientes y no para el bien de sus sujetos o agentes productores” (Grupo focal 1, pregunta 1).

En la respuesta del empleador hay una evidencia de considerar al empleado como el recurso más importante de la empresa y de conocerlo como un ser integral. Es interesante el considerarlo como un recurso, pues es lo que permite comprender que no se le piensa como un fin en sí mismo. También se le considera como un ser integral, lo que es contrario a ser un recurso. Esto es favorable para acoger al empleado diariamente con todo lo que es y trae de su hogar.

Despersonalización

En varios de los ejemplos citados en las variables trabajo/producción y alienación/enajenación, se observan rasgos comunes a la definición de esta variable ofrecida por Melé:

Al hablar de “despersonalización” nos referiremos a una situación existencial en la que las personas son tratadas, o se tratan a sí mismas, prescindiendo de lo que constituye el carácter único e irrepetible de la persona y su valor intrínseco. Tiene lugar cuando se ignoran las personas o se consideran irrelevantes – a menos que se puedan instrumentalizar – sus creencias, sentimientos, vínculos sociales y la capacidad de apertura a la trascendencia, así como su llamada interior a crecer como personas. La interioridad de cada persona, con sus convicciones profundas, su carácter moral y la propia biografía – algo mucho más rico que un *curriculum* profesional – es también, con frecuencia, minusvalorado.²⁰

Aunque los grupos focales realizados en ambas empresas no arrojan la existencia como tal de una despersonalización, definida en términos del autor, si se observan indicios de este fenómeno cuando algunos empleados manifiestan la necesidad de ser reconocidos por lo que son, y no solo por su labor profesional o únicamente en cuanto por lo material, sino más bien desde lo que se es como persona.

²⁰ Domenèc Melé, *Despersonalización y personalización. El caso de la empresa* (Barcelona: Grupo de investigación PROSOPON, 2010), 1.

Convivencia / Reconocimiento

En ambas empresas se tiene claro que la convivencia consiste en vivir con el otro día a día, en este caso en el lugar de trabajo. Para la buena convivencia consideran importante el compartir, a través de los distintos espacios de interrelación que existen, como el desayuno, almuerzo y el café. En una de las empresas ese convivir no solo se da entre seres humanos sino también con mascotas. De hecho, se les admite llevar sus mascotas durante la jornada y a estas se les permite desplazarse por las oficinas libremente.

Algunas respuestas a la pregunta acerca de los espacios de interrelación entre los empleados, se dice que se tienen “al tomar el café de la mañana, al desayuno y al almuerzo”; en las “pausas activas”; en la “celebraciones de cumpleaños”, y en la “fiesta de fin de año” (Grupo focal 1, pregunta 4).

Algunos empleados consideran que el reconocimiento debería ser más bien económico. Otros consideran que debe basarse en felicitaciones o gestos que lo evoquen, etc. Como ejemplos tenemos algunas respuestas a la pregunta por la relación trabajo-salario y si se consideran que es acorde al trabajo que se realiza, entre los empleados, la mitad considera que el salario es acorde al trabajo que realiza y la otra mitad que no lo es. El salario emocional es mencionado por un empleador, al explicar que los reconocimientos por la labor realizada, la merienda diaria, las pausas activas y el buen ambiente laboral, hacen parte de ese salario emocional (Grupo focal 1, pregunta 3). A la pregunta acerca de las felicidades más profundas que se anhelan: “Una de las felicidades más profundas que tengo a nivel laboral es el reconocimiento al trabajo que uno realiza, independiente de que uno deba realizarlo bien, uno espera que los jefes le reconozcan su trabajo” (Grupo focal 2, pregunta 5).

En palabras de Zubiri, cuando se hace vida con los demás seres humanos, primero, la persona se encuentra con la propia situación, creada por los otros y por lo pronto, a esto le llama una “co-situación.” Una co-situación que denomina de simple convivencia. “Lo que el hombre hace inicialmente con los demás hombres es convivir; esto significa que los demás hombres no son simplemente otras cosas, sino que constituyen ese dominio especial de los otros.”²¹

Por su parte, Adela Cortina explica que el reconocimiento cordial tiene como centro la igual dignidad:

²¹ Xavier Zubiri, *Sobre el hombre* (Alianza Editorial & Sociedad de Estudios y Publicaciones, 1986), 223.

reconocer que un ser humano es digno implica no instrumentalizarle, ni dañarle; empoderarle en la medida de lo posible, siempre que eso no suponga dañar a otros; estructurar de tal modo a las instituciones y organizaciones sociales que pueda participar de sus beneficios de forma equitativa, teniendo como referencia los intereses universalizables; tomar las decisiones teniendo en cuenta dialógicamente a los afectados por normas de justicia.²²

Precisamente, el *macarismo* “*bienaventurados los que trabajan por la paz, porque ellos serán llamados hijos de Dios*” (Mt 5, 9), desde el punto de vista del contexto semita, la paz no es solo lo opuesto a la guerra, sino que está constituida por todo aquello que contribuye a la buena relación de la persona consigo misma, con la naturaleza, con los demás y con Dios, en último término, todo aquello que procura la salvación de lo humano,²³ en fin que ayuda a la convivencia.

De aquí se infiere que esta bienaventuranza cuando habla de aquellos que trabajan por la paz, denota la búsqueda constante de elementos que construyen una verdadera humanidad capaz de multiplicar aquello que contribuye a la salvación y evita la guerra. Por consiguiente, el sujeto del *macarismo* designa a personas dedicadas a trabajar por establecer la paz, lo cual significa una actividad realizada por el sujeto y no una cualidad.²⁴ Establecer la paz o trabajar por ella consiste en abrir caminos de liberación, justicia para el ser humano en situación de opresión, esclavitud y trato injusto.

En síntesis, trabajar por la construcción de la paz constituye un camino que empieza por rescatar al ser humano de la opresión, la esclavitud, la injusticia, la falta de amor y todo tipo de acciones que favorecen la deshumanización (Mt 5,4–9), para lograr entonces su salvación y, por tanto, la de la humanidad.

Con esta bienaventuranza se tiene a un ser humano en constante actitud de contribuir a la buena relación consigo mismo, con la naturaleza, con los demás y con Dios, en otras palabras, capaz de crear una convivencia pacífica y sana, fruto de la confianza, la esperanza, la honestidad y la humildad. De esta forma, se trabaja construyendo la paz cuando se crean caminos de liberación, de justicia y humanización que repercuten directamente en el clima organizacional y familiar.²⁵

²² Adela Cortina, *Ética de la razón cordial. Educar en la ciudadanía en el siglo XXI* (Nobel, 2007), 222–223.

²³ Fernando Camacho, *Análisis semántico y comentario exegético de las bienaventuranzas de Mt 5, 3–10* (Cristiandad, 1986), 149.

²⁴ Camacho, *Análisis semántico y comentario exegético*, 149.

²⁵ Vila-Porras e Toro-Jaramillo, “The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew’s Beatitudes.”

Sentido de vida / Felicidad

Varios empleados consideran que el trabajo da sentido a sus vidas; es decir, los anima cada día para realizar todas sus actividades. La mayoría de los empleados y empleadores de ambas empresas coinciden en manifestar que tener una familia da sentido a su vida, y gracias a ella sienten deseos de seguir viviendo y luchando cada día. Otros pocos consideran que es Dios quien da sentido a sus existencias. Un grupo, aunque pequeño, piensa que el sentido de vida lo otorga el dinero, los viajes, los bienes materiales.

En ambas empresas, bajo estas variables, el bienestar familiar y el conocimiento personal se repiten en casi todos. Los valores como paz, armonía y tranquilidad sobresalen también. Dos empleados reflejan que es importante la valoración o el reconocimiento del trabajo que se realiza y la autoestima. Los viajes y los bienes materiales también forman parte de la lista de felicidades. En síntesis, se comprenden poblaciones en proceso de crecimiento donde priman las felicidades espirituales por encima de las felicidades materiales.

A la pregunta acerca de las felicidades más profundas que se anhelan, un empleador responde: “Profundamente encontrarme con Dios en la eternidad, estar en paz, en armonía y en este plano terrenal, anhelo estar con mis seres queridos y amar a los demás.” Otro empleador dice: “La felicidad de ver a mis hijos felices y tranquilos.” Varios empleados expresan otras ideas: “La felicidad de ver a mi familia bien y a todas las personas que me rodean;” “la felicidad de estar con una persona en la que el amor de pareja esté siempre presente;” “la felicidad de conocerme cada día más y entender mi misión en la vida;” “la felicidad es temporal, se pueden conseguir momentos de felicidad más no una felicidad absoluta; sin embargo, estar feliz conmigo mismo es lo más importante ya que ahí está el secreto para descubrir las demás felicidades;” “que siempre haya amor, sinceridad, respeto en mi hogar y mi familia”; “los triunfos de mis hijos, lo demás viajar y conocer el mundo”; “una de las felicidades más profundas que tengo a nivel laboral es el reconocimiento al trabajo que uno realiza, independiente de que uno deba realizarlo bien, uno espera que los jefes le reconozcan su trabajo”; “ver a mis hijas triunfar”; “considero que la conquista de mí misma, conociendo mis áreas desconocidas mediante mi desarrollo familiar, profesional, emocional, no tengo felicidades específicas, pues creo que van llegando”; “compra de bienes, viajes”; “trabajar en lo que me gusta,” y, finalmente, “la felicidad de mi familia” (Grupo focal 2, pregunta 5).

Dentro de estas variables, sentido de vida/felicidad, el texto de las bienaventuranzas sirve de referencia (Mt 5, 3–10). El término griego *macarios* en español significa “bendito es aquel que . . .”²⁶ El software de Bible Works 7 traduce el término como feliz, dichoso, bienaventurado.

El *macarismo* inicia con una proclamación de felicidad, lo cual indica que se dirige a ciertas personas y permite ver la condición anunciada por la acción.²⁷ Cada una de las bienaventuranzas expresa en su estructura interna una contradicción, entre la situación de felicidad que Jesús propone en la primera parte de cada versículo, y los sujetos a los que él designa como bienaventurados, ya que estos en su situación actual experimentan situaciones negativas de la vida.²⁸

Según Marías, las bienaventuranzas describen ocho modos de felicidad, inicialmente independientes, y cada una de estas formas se podría relacionar con actitudes de vida o con cada uno de los seres humanos.²⁹ Además, establece en su obra una estrecha relación entre el sentido de vida y la felicidad. Al referirse a la felicidad explica que está muy ligada al propósito personal y colectivo, cuando se refiere a una sociedad en una época determinada. Sin embargo, el proyecto de vida no es fácil de encontrar. Si esto no se tiene claro, se presenta como una las más grandes amenazas contra la felicidad personal.³⁰

Por tanto, la felicidad no constituye un “estado,” sino que tiene una multiplicidad de dimensiones. Puede surgir naturalmente en una dimensión de la vida, pero tiene presente un destello de otras posibles, que aparecen iluminadas por ella.³¹ Así las cosas, en palabras de Marías, “la felicidad es la vida misma: cuando alcanza su plenitud, es felicidad.”³²

Respecto a la relación que establece Marías entre el sentido de vida y la felicidad se comprende a la felicidad como algo posible cuando se parte de una vida con sentido. Esto se logra si existe un proyecto personal. Cuando el propósito de vida se ve profundamente afectado se origina una crisis del sentido mismo de la vida, es la pérdida de la felicidad. Aunque el sentido no se identifica con la felicidad, se puede decir que es condición de ella.³³

²⁶ Horst Balz e Gerhard Schneider, *Diccionario exegético del nuevo testamento*. Tomo 2 (Ediciones Sígueme, 2002), 129.

²⁷ Balz e Schneider, *Diccionario exegético*, 129.

²⁸ Vila-Porras e Toro-Jaramillo, “The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew’s Beatitudes,” 7.

²⁹ Julián Marías, *La felicidad humana* (Alianza Editorial, 1987), 107.

³⁰ Marías, *La felicidad humana*, 181.

³¹ Marías, *La felicidad humana*, 247.

³² Marías, *La felicidad humana*, 254.

³³ Marías, *La felicidad humana*, 333.

Confianza

La confianza es una actitud interior que se puede estudiar desde la referencia de la primera bienaventuranza: *bienaventurados los pobres de espíritu, porque de ellos es el Reino de los Cielos* (Mt 5, 3).³⁴ A continuación, se explica cómo se entiende la confianza:

Los pobres en el espíritu son aquellos que tienen conciencia de depender completamente de la misericordia de Dios. Refiere a una disposición interna de abandono y confianza en Dios, fruto de la opción por el Reino. La condición en esta bienaventuranza es que estas personas son pobres, entonces, ¿cómo son llamados felices? Los “pobres” aquí son quienes viven situaciones de opresión. En relación con la expresión “en el espíritu” se comprende que son bienaventurados los que no tienen otra esperanza sino en Dios. Por su parte, el “Reino de los cielos” está ya presente, actuante y se comprende su llegada para quienes viven en condiciones de opresión, pero que no pierden su confianza en que Dios los socorrerá.³⁵

Por tanto, si se lleva esto al plano laboral, se puede entender que la situación de los pobres se da en ocasiones por diversas condiciones de opresión en las que se trabaja, “pero, estas a su vez, abren el camino para llegar a esa actitud interior de abandono y confianza requeridos para centrar la esperanza en Dios.”³⁶

Esperanza

La esperanza es otra variable que puede comprenderse desde la referencia de las bienaventuranzas mateanas. Siguiendo este texto, la esperanza se desprende de la segunda bienaventuranza: *bienaventurados los que lloran, porque ellos serán consolados* (Mt 5, 4). “El sentido en Mt 5, 4 es: estar triste, estar afligido, llorar la muerte de alguien.”³⁷ El macarismo refleja un estado de sufrimiento. El evangelista Mateo “está refiriéndose a un grupo de personas con un dolor intenso que expresan la tristeza de sufrir las realidades de este mundo y lo

³⁴ *Biblia de Jerusalén*, 4 ed. (Desclée de Brouwer, 1975).

³⁵ Carolina Vila-Porras, “Ser cristiano hoy: propuesta humanizadora en Mt 5, 3–10” (Tesis STL, Universidad Pontificia Bolivariana, 2017), 86–89.

³⁶ Vila-Porras e Toro-Jaramillo, “The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew’s Beatitudes,” 7.

³⁷ Bible Works, versión 7, s.f.

manifiestan con lágrimas, gestos o palabras, y a su vez, ponen toda su esperanza en Dios.”³⁸

Es importante advertir que en esta bienaventuranza existe también una contradicción en la parte inicial del versículo, entre la propuesta de felicidad realizada por Jesús y los sujetos que lloran literalmente por un sufrimiento intenso. “Serán consolados” constituye la segunda parte del versículo. En este caso, los que lloran serán consolados por Otro, se trata de Dios.³⁹

En síntesis, este *macarismo* expresa la esperanza de seres humanos, que, aunque en llanto, es decir, tristes, abatidos o en cualquier situación de dolor por realidades existenciales, laborales, o de otra índole, serán consolados por Otro. Estar en actitud de apertura para vivir una espiritualidad individual y comunitaria a partir de estos presupuestos puede contribuir al crecimiento de lo humano inserto en las organizaciones y a su forma de conducirse en los distintos contextos de la vida.⁴⁰

Honestidad

La honestidad es otra actitud de vida que se puede profundizar en la tercera bienaventuranza: *bienaventurados los mansos, porque ellos poseerán en herencia la tierra* (Mt 5, 5). Mansos significa “delicado, humilde, amable o considerado.”⁴¹ Estas constituyen cualidades que se atribuyen a personas. En este *macarismo* son felices quienes tienen la característica de manso o humilde y, por tanto, heredan la tierra; no se observa ninguna contradicción entre el sujeto y la declaración de felicidad que este recibe.⁴²

En la segunda parte del *macarismo*, la acción cae sobre el sujeto; esta depende estrictamente de él para alcanzar la promesa que en este caso se refiere a heredar la tierra (Vila Porras, 2017). Por tanto, la tierra será heredada por los mansos sin recurrir a la violencia u otro medio similar para alcanzarla, pues es una donación de Dios para quienes quieren conseguir lo que desean sin acudir a la fuerza.

En consecuencia, se trata de una persona con virtudes como la mansedumbre, la delicadeza, la humildad, quien sin acudir a la fuerza

³⁸ Camacho, *Análisis semántico y comentario exegético*, 66.

³⁹ Vila-Porras e Toro-Jaramillo, “The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew’s Beatitudes,” 7.

⁴⁰ Vila-Porras e Toro-Jaramillo, “The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew’s Beatitudes,” 7–8.

⁴¹ Bible Works, versión 7, s.f.

⁴² Vila-Porras e Toro-Jaramillo, “The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew’s Beatitudes,” 8.

o a la violencia, intenta conseguir su objetivo o su meta, en el respeto de las normas establecidas por la organización.⁴³

Misericordia / Empatía

En el trabajo de campo, la palabra misericordia utilizada en el cuestionario fue comprendida como empatía. En la literatura, la referencia que pretende dialogar con esa variable es la quinta felicitación: *bienaventurados los misericordiosos, porque ellos alcanzarán misericordia* (Mt 5, 7). Aquí se encuentra el término *los misericordiosos* como un adjetivo sustantivado, que designa un talante y una actividad habitual del sujeto.⁴⁴ En palabras de Camacho, “se trata . . . de una cualidad en la acción que se manifiesta con relación al prójimo necesitado y que tiene por objeto eliminar su necesidad.”⁴⁵ Constituye entonces, un grupo de personas que por propia disposición ofrecen normalmente cualquier tipo de ayuda a quienes la requieren.

El sentido de *los misericordiosos* es, pues, el de misericordioso o compasivo. También puede comprenderse como empatía y designa la cualidad de una persona en este sentido.⁴⁶ Según Camacho, en este *macarismo*, a diferencia de los anteriores, se presenta una relación de complementación pues, se da una “relación de correspondencia entre la primera y la segunda parte del *macarismo*; esto significa que aquellos que ofrecen cualquier clase de ayuda al prójimo siempre que así lo requieran, van a su vez a recibir siempre lo que necesiten.”⁴⁷ Esto significa que quienes actúen con misericordia obtendrán la misericordia divina. Así las cosas, como en las anteriores bienaventuranzas “el sujeto está a la espera de ser alcanzado por la gracia de Dios.”⁴⁸

A este respecto, con este *macarismo*, se comprende al misericordioso como una persona que ayuda a quien lo solicita, en sentido amplio. Los misericordiosos son también aquellos que saben ponerse en el lugar del otro y experimentan el sufrimiento ajeno como propio y lo manifiestan asumiendo acciones frente a una situación determinada.⁴⁹

⁴³ Vila-Porras e Toro-Jaramillo, “The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew’s Beatitudes,” 8.

⁴⁴ Vila-Porras e Toro-Jaramillo, “The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew’s Beatitudes,” 8.

⁴⁵ Camacho, *Análisis semántico y comentario exegético*, 141.

⁴⁶ Vila-Porras e Toro-Jaramillo, “The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew’s Beatitudes,” 8.

⁴⁷ Camacho, *Análisis semántico y comentario exegético*, 142.

⁴⁸ Vila-Porras e Toro-Jaramillo, “The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew’s Beatitudes,” 9.

⁴⁹ Vila-Porras e Toro-Jaramillo, “The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew’s Beatitudes,” 9.

RESULTADOS

Después de haber realizado el trabajo de campo, de haber asumido los aportes más relevantes de la literatura, de acuerdo con el problema de investigación, se llega en este apartado a la construcción de la propuesta ético-espiritual del nuevo estilo de empresa que a continuación se describe.

Un nuevo “estilo”

Para comprender la propuesta ético-espiritual que aquí se presenta es necesario contextualizar primero la palabra “estilo.”

En la Modernidad aparece una diversidad de maneras de interpretar la realidad y de vivir en ella. Esto produce, en el seno de las sociedades llamadas “modernas”, la coexistencia de diversos estilos de vida. Tal diversidad puede coexistir en la misma persona causando una fragmentación entre la vida privada y la vida pública, entre la subjetividad y las relaciones interpersonales junto a los roles sociales.⁵⁰

En este contexto se encuentra también la realidad y el estilo de vida de las organizaciones y se refleja en las distintas problemáticas presentes en ellas. Las empresas, en su gran mayoría, han considerado al ser humano como un recurso que responde más a la operatividad de las organizaciones y a posturas eficientistas.⁵¹ Además, se observa la implementación de una ética de los negocios sin una articulación explícita con la ética cristiana. Esto puede encaminar a cierta alienación o enajenación de la persona en el lugar de trabajo y, conducir, del mismo modo, a ciertas actitudes individualistas, así como a la incapacidad de establecer un clima organizacional basado en la calidad de las relaciones interpersonales.⁵²

Entre otras de las dificultades organizacionales, se encuentra que los profesionales en administración no han sido formados en el área humanística sino para solucionar el cómo de las empresas. Esto ha

⁵⁰ Luis Orlando Jiménez, “El concepto teológico de ‘estilo’ como clave de lectura de *Laudato Si’* y *Gaudete et Exsultate*: una manera de encontrar a Dios en la acción transformadora del mundo,” *Theologica Xaveriana*, 70 (2020): 2, <https://doi.org/10.11144/javeriana.tx70.ctecl>.

⁵¹ Iván-Darío Toro-Jaramillo y J. C. Ramírez, “Centro de desarrollo empresarial: La gestión empresarial desde un enfoque humanista,” manuscrito inédito presentado en Medellín, Colombia, 2017.

⁵² Vila-Porras e Toro-Jaramillo, “Spirituality and Organizations,” 1–15.

producido un modelo de organización donde no se tiene a la persona como centro del ejercicio empresarial.

En medio de estas problemáticas mencionadas, y otras más, se constatan diversos estudios que abordan dichas realidades desde la espiritualidad.⁵³ Por tanto, esta investigación pretende realizar un aporte al campo de la espiritualidad en el trabajo, teniendo como referencia el texto mateano de las bienaventuranzas y la realidad empresarial de hoy.

Continuando con la reflexión inicial sobre la palabra “estilo” y ahondando en su sentido teológico, se comprende según Theobald, que el “estilo” es el modo evangélico de proceder en el mundo. Este modo de proceder es inspirado en el modo de actuar de Cristo y de los apóstoles.⁵⁴

Así las cosas, se puede situar el itinerario ético-espiritual, que se desprende del mismo discurso mateano de las bienaventuranzas, como ese modo de actuar en el mundo inspirado en el modo de proceder de Jesús. Bajo esta óptica, la propuesta de un nuevo estilo de empresa quiere permear las estructuras organizacionales, con el fin de transformarlas. Me inspiro en el pensamiento de Pedro Arrupe S.J., quien profundiza en el estilo del cristianismo y en las características peculiares del modo de proceder citadas por Theobald en sus textos, para explicar cómo a la luz de este modo, también, el nuevo estilo de empresa, quiere salir del esquema individualista que lo aísla del mundo y de los demás. Este nuevo estilo busca, primeramente, la santidad hospitalaria personal que está llamada a engendrarse en la comunidad de creyentes de Jesús, cuyos integrantes dan testimonio a los demás acerca de la identidad cristiana y la hospitalidad sin condiciones del Nazareno. Luego, manifiesta que es un estilo que busca generar una transformación del mundo entre la diversidad de formas de vivir en este. Y finalmente, intenta vivir de forma diferente en el seno de la creación, inspirada en el Nazareno y contrastando con todo lo referente a la explotación del medio ambiente y al dominio salvaje que han prevalecido en la era moderna.⁵⁵

⁵³ Roof, “The Association of Individual Spirituality on Employee Engagement,” 585–599. Lychnell, “When Work Becomes Meditation,” 255–275. Sandelands, “The Real Mystery of Positive Business,” 771–780. Mabey et al., “Having Burned the Straw Man of Christian Spiritual Leadership,” 757–769.

⁵⁴ Christoph Theobald, *La réception du concile Vatican II. Tome I Accéder à la source* (Du Cerf, 2009), 484 e 898. André Haquin, “Vatican II comme style. L’herméneutique théologique du Concile,” *Revue Théologique de Louvain* 44, no. 2 (2012), 277–280.

⁵⁵ Pedro Arrupe, “El modo nuestro de proceder,” en *Pedro Arrupe. Carisma de Ignacio*, ed. D. Mollá Llácer (Mensajero-Sal Terrae, 2015), 185–232.

También en la encíclica *Laudato Si'* el Papa Francisco en algunos numerales y en su conjunto recuerda los distintos estilos de vida que se han tenido a lo largo de la historia y los grandes riesgos que los modos de proceder en el mundo han tenido para la sociedad y, en general, para la “Casa común.”

Precisamente, en la parte final del numeral 145 explica: “La imposición de un estilo hegemónico de vida ligado a un modo de producción puede ser tan dañina como la alteración de los ecosistemas” (*Laudato Si'*, no. 145). Aquí entra toda la cultura del consumismo y el progreso infinito traído por la Modernidad y que por querer lograr sus objetivos han pasado y siguen pasando por alto, en muchas ocasiones, la vida.

El numeral 34 explica cómo el modo de actividad humana puede ser muy riesgosa y advierte:

que este nivel de intervención humana, frecuentemente al servicio de las finanzas y del consumismo, hace que la tierra en que vivimos en realidad se vuelva menos rica y bella, cada vez más limitada y gris, mientras al mismo tiempo el desarrollo de la tecnología y de las ofertas de consumo sigue avanzando sin límite. De este modo, parece que pretendiéramos sustituir una belleza irremplazable e irrecuperable, por otra creada por nosotros.

Los objetivos de cualquier organización están llamados a pensarse desde el cuidado de la “Casa común,” donde se propicien acciones humanas en favor de la vida, del trabajo que da sentido a la vida, de las relaciones, de la convivencia, donde el auge tecnológico no arrase con la mano trabajadora. En este sentido el Papa dice:

Estamos llamados al trabajo desde nuestra creación . . . El trabajo es una necesidad, parte del sentido de la vida en esta tierra, camino de maduración, de desarrollo humano y de realización personal. . . . El gran objetivo debería ser siempre permitirles una vida digna a través del trabajo. Pero la orientación de la economía ha propiciado un tipo de avance tecnológico para reducir costos de producción en razón de la disminución de los puestos de trabajo, que se reemplazan por máquinas . . . La disminución de los puestos de trabajo “tiene también un impacto negativo en el plano económico por el progresivo desgaste del “capital social” . . . Dejar de invertir en las personas para obtener un mayor rédito inmediato es muy mal negocio para la sociedad. (*Laudato Si'*, no. 128)

Todas las acciones humanas tienen, por tanto, una repercusión sobre nosotros mismos; por esto, se hace urgente repensar esos modos

de actuar con que hemos venido relacionándonos en nuestra “Casa común.”

En esta propuesta ético-espiritual la persona no puede ser “solamente algo, sino alguien” en el mundo de las organizaciones y de los negocios:

La Biblia enseña que cada ser humano es creado por amor, hecho a imagen y semejanza de Dios (cf. Gen 1,26). Esta afirmación nos muestra la inmensa dignidad de cada persona humana, que “no es solamente algo, sino alguien. Es capaz de conocerse, de poseerse y de darse libremente y entrar en comunión con otras personas.” San Juan Pablo II recordó que el amor especialísimo que el Creador tiene por cada ser humano le confiere una dignidad infinita. Quienes se empeñan en la defensa de la dignidad de las personas pueden encontrar en la fe cristiana los argumentos más profundos para ese compromiso. (*Laudato Si'*, no. 65)

La persona es lo más importante que tiene la empresa, no es un recurso para cumplir unas metas productivas, sino que constituye un fin en sí mismo, es alguien no algo como se nos explicó en el numeral anterior.

En este sentido, las organizaciones, en su modo de proceder, pueden, a la hora de abordar sus problemáticas relacionadas con la producción y rentabilidad, acudir no solo a sus saberes propios de administración y economía, sino a otras áreas e incluir la ética y la espiritualidad.

Todo esto para decir que el estilo de vida, en este caso el de la empresa, debe reflejar un modo de proceder que implique a los mismos empresarios, a su grupo de trabajo y a la organización. El Papa, entonces, propone cuál es ese estilo de vida que podemos adoptar para evitar llegar a la total destrucción de nuestra Casa común: se trata de un “nuevo ‘estilo’, impregnado del Evangelio, de estar en el mundo.”⁵⁶

Un nuevo “estilo” para una propuesta ético-espiritual

Las bienaventuranzas del evangelio de Mateo constituyen un camino o un itinerario de transformación ético-espiritual para empleadores y empleados. Este proyecto busca que las empresas consideren a sus empleados como lo más importante. Se propone que la persona pase

⁵⁶ Jiménez, “El concepto teológico de “estilo” como clave de lectura de *Laudato Si'* y *Gaudete et Exsultate*,” 2.

de ser un funcionario o un simple empleado a ser el centro del ejercicio empresarial. Para ello, lo humano, enriquecido a partir de esta dimensión ético-espiritual logrará que la empresa sea más eficiente. Lo humano, entonces, sería lo que construye la empresa, constituirá un fin en sí mismo y no un recurso para el logro de objetivos.

En consecuencia, la empresa que incorpore esta propuesta ético-espiritual sería más humana. Las personas se volverían más responsables de su quehacer, no se requeriría un control, sino que cada quien sería capaz de autogestionarse. Las personas se preocuparán más por los fines de la empresa y velarán por que esta sea eficiente, eficaz y produzca cada vez más mayores ingresos.

La propuesta ético-espiritual pretende en las organizaciones que las personas se humanicen más. Que el respeto, el reconocimiento del otro, cuente en la construcción de una empresa para ser más eficiente y productiva. Asimismo, se espera con este proyecto que las personas ganen en sentido de vida a partir de la convivencia y evitando la despersonalización, la alienación o enajenación. La dimensión espiritual podrá ser cultivada y esto conducirá a tener una planta más feliz y, por ende, más productiva.

En las bienaventuranzas mateanas es posible reconocer este camino ético-espiritual. Cada uno de los enunciados se encabeza con la palabra “felicis” y se deduce de cada una de las actitudes concretas de vida para alcanzar la felicidad tan anhelada por todos. Aunque la categoría felicidad (*makarios*) está presente en cada una, es de notar que algunas de ellas presentan al interior una paradoja que se contrapone al estado de felicidad, para indicarnos que, a pesar de las dificultades, contrariedades de la vida, la opresión, la injusticia, la tristeza, entre otros, se puede ser feliz o, en otras palabras, se puede construir felicidad.

Para este nuevo estilo de empresa cada una de las variables propuestas, en referencia a las bienaventuranzas, están en relación con las necesidades reales de las organizaciones. La confianza, como se explicó en el marco teórico, entendida como una actitud de abandono en acoger los acontecimientos que llegan a la vida, algunos apoyados en Dios, otros en su espiritualidad, favorecerá el cultivo de las relaciones tanto en empleados como en empleadores con sus empleados. Al mismo tiempo, esta actitud de vida permitirá generar ambientes seguros entre los empleados, entre empleador o gerente y sus colaboradores.

Es una confianza que se cultiva en el diario vivir de la empresa. El gerente podrá con su actitud generar espacios donde todos puedan experimentar la libertad y la tranquilidad de expresarse por el bien de

cada uno y de la institución. La organización, partiendo de esta confianza, puede dar un giro antropológico y, al mismo tiempo, lograr una mayor productividad.

La honestidad va muy de la mano con la confianza como lo reflejaron los miembros de las empresas estudiadas. Es con relaciones honestas, ejercicio laboral honesto y transparente que se puede construir confianza en las relaciones y entornos más estables que propicien mejores y mayores logros organizacionales.

Los medios que se utilizan para alcanzar los fines en todo aquello que se realiza son clave para encarnar esta actitud de vida. En palabras de Mateo son los mansos, los humildes, los no violentos quienes llegan a poseer la tierra. Es posible sin acudir a la fuerza, a la violencia, siendo delicados y humildes, obtener lo que deseamos. El gerente está llamado a ser ejemplo con su vida de alcanzar los objetivos de la empresa a través del “trato manso” de sus empleados. Si los empleados se sienten tratados sin violencia, también responderán con docilidad ante las peticiones que se les haga.

La convivencia es fruto de la confianza, la honestidad y la humildad. Una sana convivencia muestra el trabajo por construir espacios de paz, ambientes donde no imperen los comentarios destructivos o chismes, las luchas de poder, el protagonismo, el deseo de sobresalir por encima de los demás, entre otros.

La convivencia es tarea de todos en la organización, se construye día a día cultivando cada uno las relaciones entre miembros del equipo y con el gerente. Para ello, la empresa dispondrá de encuentros, espacios durante las jornadas diarias que permitan trabajar la sana convivencia, hasta que se vuelva un estilo de vida laboral cotidiano. El tiempo de ocio real, es ideal para desarrollar este tipo de habilidades.

La misericordia es otra cualidad tomada de las bienaventuranzas y posible de trabajar en los ambientes empresariales. Del trabajo de campo realizado se extrae como sinónimo de misericordia, la empatía. De una sana convivencia se desprende, de alguna manera, la empatía. Quien en su ambiente laboral se siente en paz, valorado, reconocido, en confianza podrá con facilidad llevar los sufrimientos del otro, o como bien se dice, sabrá ponerse en los zapatos del otro, y tener actitudes de compasión frente al dolor ajeno.

Una empresa en donde es posible la confianza la gente vive con esperanza, hay un ambiente de convivencia, de paz, honestidad y, por tanto, una empatía, la gente es feliz y, por tanto, puede ser más productiva y diligente en la empresa.

La esperanza es otro valor que se puede tomar de las bienaventuranzas mateanas para integrarlo en la vida laboral y construir el nuevo estilo de empresa. El refrán popular “la esperanza es lo último que se pierde” encaja muy bien aquí para comprender que, aunque haya momentos de dificultad, de opresión, de tristeza, de dolor, no se puede dejar de esperar en el nuevo día que llega después de la oscuridad de la noche.

Enseñar a los miembros que hacen parte de la empresa a asumir el trabajo desde la esperanza y no desde la derrota, a concebirlo como una ayuda para el proyecto de vida, a través del cual, contribuyen al bienestar de su familia y, por ende, motivan la esperanza de vivir en cada uno. Esto es posible si el empleador vive también desde la esperanza, cultivando la espera por medio de la confianza en sí mismo, en su equipo y en cualquier ayuda que pueda venir *ad-extra* de la organización.

Cuando el empleador, inspirado en este itinerario ético-espiritual, tiene actitudes concretas como las mencionadas, realiza un plan de actividades y acciones en el diario vivir de la organización, etc. Está construyendo ambientes propicios para que sus empleados encuentren con su trabajo sentido a sus vidas, esperanza de vivir y seguir en la empresa, clima organizacional basado en relaciones pacíficas, de confianza, honestidad, empatía y de sana convivencia.

De esta forma, los empleadores podrán tener empleados felices y esto repercutirá directamente en beneficio de la empresa, pues una persona feliz es capaz de velar por el bien de la organización en todos los aspectos, como, por ejemplo, la eficacia, la eficiencia, la productividad y la rentabilidad.

CONCLUSIONES

Así las cosas, esta investigación aspira tener un impacto en el mundo empresarial que, como se ha mostrado, desde el paradigma moderno del progreso infinito, padece de vacíos ético-espirituales que le impiden ubicar al ser humano como fin y no como medio para los logros de la organización.

La propuesta aquí desarrollada tiene como propósito, ayudar a los empresarios a propiciar un buen clima organizacional, a posibilitar el crecimiento ético-espiritual de aquellos que conforman la empresa y a considerar al personal como lo más importante.

En definitiva, se propone un nuevo estilo de empresa, un nuevo modo de proceder en el ámbito organizacional, un nuevo estilo de vida *ad-intra* y *ad-extra* del lugar de trabajo. Este estilo tiene como centro

el modo de actuar de Jesús, reflejado en el evangelio de Mateo, específicamente en el texto de las bienaventuranzas.

Este nuevo estilo, consiste en plasmar a través de actitudes concretas de vida un camino ético-espiritual caracterizado por la valoración y el reconocimiento, por parte de los empleadores hacia sus empleados; además, por el establecimiento de relaciones basadas en la confianza, la honestidad, la humildad, la empatía, la sana convivencia y la paz. Desde estas relaciones se teje el clima organizacional que así comprendido, propenderá por un real progreso de la empresa.

Una organización que incluya en su proyecto institucional esta propuesta ético-espiritual, obtendrá resultados de mayor productividad, eficacia y eficiencia. Igualmente, sus empleados se sentirán más valorados, reconocidos en su labor, más felices y buscarán con esmero el crecimiento y desarrollo de la empresa.

Por otra parte, esta investigación abre nuevos caminos de acercamiento entre la ética bíblica y la ética empresarial, facilitando transformaciones que trascienden los paradigmas establecidos y mostrando al mismo tiempo, la acción del teólogo en el corazón del mundo y de las organizaciones.

La sostenibilidad de las organizaciones es otro impacto que puede pensarse como corolario de este estudio. Una empresa que considera a sus colaboradores como parte esencial de esta e integra las cualidades aquí descritas, cultivará un grupo humano con unos valores ético-espirituales capaces de dar lo mejor de sí y repercutirá directamente en la producción empresarial.

Por estos motivos el objetivo de esta investigación consistió en presentar una propuesta ético-espiritual que busca generar un nuevo estilo de empresa, donde la tarea más importante sea la humanización de todos los que trabajan en ella.

El fin de esta investigación, en síntesis, se alcanzó en la medida en que se logró realizar el trabajo de campo y a través de él, se constató la necesidad real de crecimiento ético-espiritual que tienen los integrantes de ambas empresas. Además, el deseo por parte de estas personas, de hacer un alto en el camino para pensarse y reflexionar sobre la forma de vivir que actualmente tienen en las empresas y en sus hogares.

Del mismo modo, en Colombia, específicamente, faltan más investigaciones empíricas que muestren la realidad del problema aquí planteado. Por esto, se cree que esta investigación puede ser un aporte a este campo.

Este trabajo contó con fortalezas y debilidades para poder lograrlo. En relación con las fortalezas se halló una gran diversidad de estudios

realizados en el área de las organizaciones y la espiritualidad, esto permitió la selección, recopilación y contextualización de la información. A la vez, el estudio de la literatura de las fuentes y la realización del trabajo de campo en las dos empresas privadas de la ciudad de Bogotá, arrojaron distintas categorías de análisis que facilitaron la construcción y sustentación de la propuesta realizada. De igual forma, el trabajo de campo ayudó a comprobar lo encontrado a lo largo de la literatura y aportó en la concreción más realista de la propuesta.

Después de haber realizado esta investigación queda clara la urgencia por lo humano, la humanización en el ejercicio empresarial, en la cultura organizacional, en el proceder entre empleadores y empleados. Lo humano hoy tiene que ser profundizado, y desde su misma esencia y proyección tenido en cuenta no como un recurso sino como un fin en sí mismo, no para solucionar las operatividades de las organizaciones sino como el centro, el protagonista, o mejor aún, el más importante de la acción empresarial. Por todo lo anterior, esta investigación constituye el inicio de otras posibilidades investigativas y abre nuevos senderos de indagación relacionados con los diversos contextos organizacionales y sus respectivas problemáticas expuestas a lo largo del artículo. 

Carolina Vila Porras, PhD, es Doctora Canónica en Teología por la Universidad Pontificia Bolivariana (UPB) Medellín-Colombia. Doctora en Teología por la UPB, Medellín-Colombia. Magíster en Teología por la UPB, Medellín-Colombia. Licenciada Canónica en Teología por la UPB, Medellín-Colombia. Bachiller Canónico en Teología por la Pontificia *Facoltà Theologica Teresianum de Roma*. Bachiller Canónico en Filosofía por la *Studiorum Universitas Salesiana* de Roma. Técnico Superior en Educación Preescolar por la Universidad Católica Andrés Bello, Caracas-Venezuela. Profesora Catedrática Asociada, tiempo completo, término indefinido en la Escuela de Teología de la Pontificia Universidad Católica de Puerto Rico. Miembro de *Catholic Theological Ethics in the World Church*. Miembro del grupo de Investigación ACADEMIA de la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá-Colombia.