

## **¿CÓMO HABLAN DE ESPIRITUALIDAD LOS ACADÉMICOS DEL MANAGEMENT?**

**Queralt Prat**

Es interesante comprender las justificaciones y razonamientos que los académicos del management hacen respecto a la espiritualidad en la empresa. No hace mucho tiempo, la espiritualidad y el management eran vistos como términos incompatibles, para algunos esta oposición se mantiene. Se basa en la contraposición espíritu – materia y en la creencia que los individuos espirituales no se preocupan de ganar dinero e incluso están en contra de la búsqueda de enriquecimiento personal.

A continuación intentaremos mostrar como se justifica la necesidad de espiritualidad en la empresa. Para ello hemos seleccionado los académicos más citados en management según la ISI WEB OF KNOWLEDGE. La búsqueda se ha realizado utilizando el término spirituality y manualmente seleccionando aquellos artículos que tratan del mundo de la empresa.

Los académicos del management empezaron a investigar el tema de la espiritualidad en el management a mediados de los años noventa<sup>1</sup>. Este interés fue impulsado por la Academia del Manage-

---

<sup>1</sup> Neal, J., & Biberman, J. 2003. Introduction: The leading edge in research on spirituality and organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4): 363.

ment<sup>1</sup> que en el año 1999 creó el grupo de interés en management, espiritualidad y religión. Actualmente hay aproximadamente 700 miembros. También han aparecido en revistas del management muchas publicaciones especiales destinadas a este tema, por ejemplo dos publicaciones especiales en el Journal of Organizational Change Management (1999), y una en la publicación the Leadership Quarterly (2005).

Las justificaciones por este interés del management en la espiritualidad se presentan en tres bloques. Justificaciones debido a cambios que ha sufrido el país, Estados Unidos. Justificaciones debido a los cambios sufridos a nivel empresa y las justificaciones debido a las necesidades de los trabajadores.

### **A nivel país:**

Los académicos hablan de un cambio global fundamental a nivel de valores:

- En el año 2000, Ray & Anderson<sup>2</sup> publicaron su libro sobre los "Cultural Creatives" Creativos Culturales, donde reportaron la emergencia de un nuevo grupo de personas de aproximadamente 50 millones de Americanos que no seguían los valores establecidos y aceptados hasta entonces. Según ellos, este grupo iba creciendo año tras año. Hoy en día los autores afirman que el grupo de Creativos Culturales alcanza el 25% de la población en los Estados Unidos y en Europa. Los Creativos Culturales se preocupan profundamente sobre ecología y la salvación del planeta, sobre la justicia social, sobre la actualización de sí

---

<sup>1</sup> La academia del management es una institución formada por académicos dedicada a crear y diseminar conocimiento sobre el management. Fue fundada en 1936, y actualmente es la asociación más antigua y con más número de asociados en el mundo del management. Actualmente tiene 18822 miembros de más de 109 países.

<sup>2</sup> Ray, P. H., & Anderson, S. R. 2000. *The Cultural Creatives*: Harmony Books New York.

mismo según la concepción de Maslow, la espiritualidad y la expresión de si mismos. Sorprendentemente son socialmente responsables y también dirigidos al interior; son activistas, voluntarios y contribuyen a las buenas causas más a menudo que otros Americanos.”<sup>1</sup>. Estos valores contrastan con aquellos que se adhieren al materialismo financiero, codicia, competición, éxito, orgullo, y al poder<sup>2</sup>.

- La aproximación a la muerte de los Baby Boomers, que son un elevado porcentaje de la población en los Estados Unidos también ha sido dado como hipótesis afectando al cambio de valores<sup>3</sup>.
- También en los Estados Unidos, ha habido un creciente interés por Filosofías orientales, como las del Budismo y Confucionismo<sup>4</sup> que pueden haber afectado el cambio de valores. Estas filosofías no son religiones teístas.

Otros autores afirman que este repentino interés en la espiritualidad puede ser temporal, que puede ser debido a una reacción efímera a la competencia global económica sujeta a continuas turbulencias<sup>5</sup>.

### **A Nivel Empresa:**

La rotura de la relación empleados/empleador debido a la creciente inseguridad en el trabajo, despidos y reestructuraciones ha

---

<sup>1</sup> Ray, P. H., & Anderson, S. R. 2000. *The Cultural Creatives*: Harmony Books New York.

<sup>2</sup> Ashar, H., & Lane-Maher, M. 2004. Success and Spirituality in the New Business Paradigm. *Journal of Management Inquiry*, 13(3): 249.

<sup>4</sup> Ashmos, D., P. , & Duchon, D. 2000. Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2): 134.

<sup>5</sup> Calas, M., & Smircich, L. 2003. Introduction: Spirituality, Management and Organization. *Organization*, 10(2): 327.

resultado en los trabajadores un proceso alienante<sup>1</sup>. Los empleados han perdido interés por el trabajo que no tiene sentido ni propósito. Los trabajadores están desmoralizados y su contribución a los resultados de la empresa no son tan importantes como pudieran ser<sup>2</sup>.

Al mismo tiempo no son sólo los trabajadores quienes se sienten insatisfechos<sup>3</sup>, sino también los líderes empresariales quienes están sujetos a la dura competencia y las demandas de resultados a corto plazo. Estas presiones también impactan a los trabajadores<sup>4</sup>, a quienes se les requiere más tiempo en el trabajo, más creatividad y motivación, pero al mismo tiempo hay un incremento en el absentismo, menos compromiso con la organización y menos implicación en el trabajo<sup>5</sup>. También hay un incremento de comportamientos no éticos<sup>6</sup> y es una constatación actual que las aproximaciones éticas o a través del desarrollo de valores no son suficientes para proveer de motivación moral ni a los líderes ni a los trabajadores<sup>7</sup>. De igual manera se afirma que las virtudes y los valores no son suficientes para manejar correctamente las situaciones complejas que

---

<sup>1</sup> Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. 2004. A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2): 129-142.

<sup>2</sup> Mitroff, I. I., & Denton, E. A. 1999. A Study of Spirituality in the Workplace. (cover story). *Sloan Management Review*, 40(4): 83-92.

<sup>3</sup> Pava, M., L. 2003. Searching for Spirituality in All the Wrong Places. *Journal of Business Ethics*, 48(4): 393.

<sup>4</sup> Delbecq, A., L. 2000. Spirituality for business leadership: Reporting on a pilot course for MBAs and CEOs. *Journal of Management*<sup>4</sup> Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. 2004. A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2): 129-142. *ent Inquiry*, 9(2): 117.

<sup>5</sup> Milliman, J., Czaplewski, A., J. , & Ferguson, J. 2003. Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4): 426.

<sup>6</sup> Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. 2003. Right from Wrong: The Influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business Activities. *Journal of Business Ethics*, 46(1): 85-97.

<sup>7</sup> Jackson, K. T. 1999. Spirituality as a Foundation for Freedom and Creative Imagination in International Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 19(1): 61-70.

existen en el trabajo<sup>1</sup>.

Los líderes empresariales admiten que lo único que es constante es el cambio, y que necesitan un marco para ayudarles a explorarse a si mismo y su efectividad como ejecutivos<sup>2</sup>. La espiritualidad ha sido vinculada a la cualidad de liderazgo<sup>3</sup>, además la investigación indica que los líderes con prácticas espirituales son más efectivos<sup>4</sup>. Algunas de las cualidades asociadas a esta más elevada efectividad son la calma y el discernimiento<sup>5</sup>.

También, las empresas se han dado cuenta que las cualidades más importantes como el compromiso, la responsabilidad, la creatividad y la energía no pueden ser manipuladas ni fabricadas, sino que sólo pueden ser estimuladas a través del cultivo del espíritu humano<sup>6</sup>.

También, se ha afirmado que en el ambiente tecnológico, la reingeniería y la reestructuración no proveen a la empresa de ventaja competitiva, ya que todos los competidores hacen lo mismo. Son las personas quienes hacen la diferencia<sup>7</sup>. También de manera similar se ha afirmado que sólo enfocándose en la cualidad de las relaciones interpersonales puede una empresa estar sana<sup>8</sup>. Y que son las cualidades de compromiso, responsabilidad, creatividad y energía de sus

---

<sup>1</sup> Mitroff, I. I., & Denton, E. A. 1999. A Study of Spirituality in the Workplace. (cover story). *Sloan Management Review*, 40(4): 83-92.

<sup>2</sup> Miller, B. 2000. Spirituality for Business Leadership. *Journal of Management Inquiry*, 9(2): 132.

<sup>3</sup> Forray, J. M., & Stork, D. 2002. All for One: A Parable of Spirituality and Organization. *Organization*, 9(3): 497.

<sup>4</sup> Kernochan, R. A., McCormick, D. W., & White, J. A. 2007. Spirituality and the Management Teacher. *Journal of Management Inquiry*, 16(1).

<sup>5</sup> Delbecq, A., L. 2000. Spirituality for business leadership: Reporting on a pilot course for MBAs and CEOs. *Journal of Management Inquiry*, 9(2): 117.

<sup>6</sup> Ashar, H., & Lane-Maher, M. 2004. Success and Spirituality in the New Business Paradigm. *Journal of Management Inquiry*, 13(3): 249.

<sup>7</sup> Burack, E. H. 1999. Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4): 280.

<sup>8</sup> King, S., & Nicol, D., M. 1999. Organizational enhancement through recognition of individual spirituality Reflections of Jaques and Jung. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3): 234.

empleados que determinan el éxito de una empresa<sup>1</sup>.

Así se ha afirmado que está en las manos de la empresa crear el ambiente apropiado para que la espiritualidad prospere. Estas empresas son vistas como estimuladoras de la salud y desarrollo humanos<sup>2</sup> y se enfocan en valores como la cooperación, la calidad y el cuidado y cultivo de las relaciones<sup>3</sup>. También se advierte<sup>4</sup> que las modas del management no consiguen nada duradero y tratar seriamente el alma humana es la única respuesta. Además, el alma es uno de los aspectos más significantes del ser humano y dirigir sin espíritu no tiene ningún sentido<sup>5</sup>.

También hay algunos académicos que afirman que la espiritualidad puede ser una fuente de división en el trabajo<sup>6</sup>, y es por esta razón que se aboga por una separación completa entre espiritualidad y religión<sup>7</sup>. Se arguye que la espiritualidad no puede crear división. La espiritualidad se plantea como una religión universal<sup>8</sup>.

Finalmente, los académicos afirman que la espiritualidad es

---

<sup>1</sup> Ashar, H., & Lane-Maher, M. 2004. Success and Spirituality in the New Business Paradigm. *Journal of Management Inquiry*, 13(3): 249.

<sup>2</sup> Mitroff, I. I., & Denton, E. A. 1999. A Study of Spirituality in the Workplace. (cover story). *Sloan Management Review*, 40(4): 83-92.

<sup>3</sup> Ashar, H., & Lane-Maher, M. 2004. Success and Spirituality in the New Business Paradigm. *Journal of Management Inquiry*, 13(3): 249.

<sup>4</sup> Mitroff, I. I. 2003. Do not promote religion under the guise of spirituality. *Organization*, 10(2): 375.

<sup>5</sup> Dean, K. L. 2004. Systems Thinking's Challenge to Research in Spirituality and Religion at Work: An Interview with Ian Mitroff. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1): 11-25.

<sup>6</sup> Cavanagh, G. F., & Bandsuch, M. R. 2002. Virtue as a Benchmark for Spirituality in Business. *Journal of Business Ethics*, 38(1/2): 109-117.

<sup>7</sup> Mitroff, I. I. 2003. Do not promote religion under the guise of spirituality. *Organization*, 10(2): 375.

<sup>8</sup> Mitroff, I. I. 2003. Do not promote religion under the guise of spirituality. *Organization*, 10(2): 375.

necesaria para producir una alta calidad de productos y servicios<sup>1</sup> y conseguir altos resultados económicos<sup>2</sup>.

### **A Nivel Individual:**

En el trabajo: El trabajador se siente desmoralizado, sujeto a que abusen de él y a inequidades en los salarios. Esta desmotivación se ve claramente en el incremento del absentismo, y problemas relacionados con la salud. Los trabajadores no se sienten integrados y piensan que su trabajo no tiene ningún sentido ni propósito. Al mismo tiempo dependen de su lugar de trabajo para las vinculaciones a otras personas y también para su identidad social<sup>3</sup>. Las personas pasando más tiempo en el trabajo desean unir sus valores personales y profesionales y conseguir su realización personal a través del trabajo. Así, tener una carrera no es suficiente, una vocación es lo que los individuos están buscando. Un trabajo con propósito y significado, donde ellos sientan que están contribuyendo

---

<sup>1</sup> Milliman, J., Ferguson, J., Trickett, D., & Condemi, B. 1999. Spirit and Community at Southwest Airlines: An Investigation of a Spiritual Values-Based Model. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3): 221.

<sup>2</sup> Benefiel, M. 2003. Irreconcilable Foes? The Discourse of Spirituality and the Discourse of Organizational Science. *Organization*, 10(2): 383, Cavanagh, G. F., & Bandsuch, M. R. 2002. Virtue as a Benchmark for Spirituality in Business. *Journal of Business Ethics*, 38(1/2): 109-117, Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. 2004. A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2): 129-142, Milliman, J., Czaplewski, A., J., & Ferguson, J. 2003. Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4): 426, Mitroff, I. I. 2003. Do not promote religion under the guise of spirituality. *Organization*, 10(2): 375, Mitroff, I. I., & Denton, E. A. 1999. A Study of Spirituality in the Workplace. (cover story). *Sloan Management Review*, 40(4): 83-92.

<sup>3</sup> Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. 2004. A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2): 129-142.

positivamente al mundo<sup>1</sup>. Pero no sólo esto, la espiritualidad ha sido vinculada al incremento del bienestar y salud física y mental del individuo<sup>2</sup> y a una reducción del estrés<sup>3</sup>.

También la espiritualidad ha sido vinculada a la posibilidad de la propia autogestión del trabajador<sup>4</sup>, y a un incremento de las conexiones en los equipos de trabajo<sup>5</sup>. También se afirma que a través de la espiritualidad el individuo puede sentirse integrado y ser capaz de mostrar sus emociones y sentimientos, pudiendo realizar su trabajo con mayor motivación, creatividad e inteligencia<sup>6</sup>.

En la sociedad: Ha aumentado la necesidad de la espiritualidad debido a que los sistemas tradicionales de soporte como las

---

<sup>1</sup> Calas, M., & Smircich, L. 2003. Introduction: Spirituality, Management and Organization. *Organization*, 10(2): 327, Dent, E. B., Higgins, M. E., & Wharff, D., M. 2005. Spirituality and Leadership: An Empirical Review of Definitions, Distinctions, and Embedded Assumptions. *Leadership Quarterly*, 16(5): 625, Hart, D. W., & Brady, F. N. 2005. Spirituality and Archetype in Organizational Life. *Business Ethics Quarterly*, 15(3): 409-428, Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. 2004. A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2): 129-142, Mitroff, I. I. 2003. Do not promote religion under the guise of spirituality. *Organization*, 10(2): 375, Mitroff, I. I., & Denton, E. A. 1999. A Study of Spirituality in the Workplace. (cover story). *Sloan Management Review*, 40(4): 83-92, Tischler, L. 1999. The Growing Interest in Spirituality in Business. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4): 273-279.

<sup>2</sup> Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. 2004. A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2): 129-142, Mitroff, I. I., & Denton, E. A. 1999. A Study of Spirituality in the Workplace. (cover story). *Sloan Management Review*, 40(4): 83-92.

<sup>3</sup> Cavanagh, G. F., & Bandsuch, M. R. 2002. Virtue as a Benchmark for Spirituality in Business. *Journal of Business Ethics*, 38(1/2): 109-117.

<sup>4</sup> Forray, J. M., & Stork, D. 2002. All for One: A Parable of Spirituality and Organization. *Organization*, 9(3): 497.

<sup>5</sup> Hart, D. W., & Brady, F. N. 2005. Spirituality and Archetype in Organizational Life. *Business Ethics Quarterly*, 15(3): 409-428.

<sup>6</sup> Ashar, H., & Lane-Maher, M. 2004. Success and Spirituality in the New Business Paradigm. *Journal of Management Inquiry*, 13(3): 249, Cavanagh, G. F., & Bandsuch, M. R. 2002. Virtue as a Benchmark for Spirituality in Business. *Journal of Business Ethics*, 38(1/2): 109-117, Mitroff, I. I. 2003. Do not promote religion under the guise of spirituality. *Organization*, 10(2): 375.

familias extendidas, los lugares de oración, los vecinos han ido disminuyendo en importancia para el individuo, quien pasa más de su tiempo en el trabajo<sup>1</sup>.

### Asuntos a Considerar:

- Parece existir un cambio de orientación en los individuos que empuja a la sociedad hacia la espiritualidad. Es interesante que este empuje no es hacia las religiones. Los individuos están buscando maneras de cultivar esta dimensión fuera de la religión.
- El hecho que el Budismo y el Confucianismo se mencionen es interesante, porque no son propiamente religiones, por lo menos son no teístas.
- La espiritualidad es percibida como una cura a todos los problemas. De hecho los académicos muestran que el premio es grande y vale la pena intentar conseguirlo. Sin embargo, en este momento existe una brecha entre la situación actual y la deseada. Este vacío sólo se puede salvar desarrollando como se puede cultivar y potenciar la espiritualidad tanto dentro como fuera del lugar de trabajo.
- Cuando hablamos sobre espiritualidad no sabemos a que nos estamos refiriendo. Esto no pasa con el término religión, sabemos que significa tener ciertas creencias y practicar ciertos ritos. Percibimos que la religión puede ser una opción de vida que en nuestra economía basada en el conocimiento está caducada. Sin embargo, el término espiritualidad ¿qué significa? ¿necesitamos creer en algo? ¿pertenecemos a un grupo? ¿cómo lo practicamos? ¿se practica?

---

<sup>1</sup> Dent, E. B., Higgins, M. E., & Wharff, D., M. 2005. Spirituality and Leadership: An Empirical Review of Definitions, Distinctions, and Embedded Assumptions. *Leadership Quarterly*, 16(5): 625, Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. 2004. A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2): 129-142.

¿cómo se desarrolla? Hay muchos grupos que podríamos llamar New Age que intentan rellenar el vacío dejado por las religiones sin proveer de conocimiento espiritual figuroso. Creo que la noción que los académicos presentan de espiritualidad es ambigua, por un lado quieren separarse de los términos religiosos, por otro entienden la falta de rigor y seriedad de los movimientos New Age. Pero cuando tratan el tema espiritualidad, debido a esta ambigüedad que hemos mencionado, se deslizan hacia términos relacionados con la religión.

- Algunos autores como Mitroff<sup>1</sup> hablan de las humillaciones a las que los trabajadores están sometidos cada día. Como destroza sus almas y como las emociones y los sentimientos no tienen cabida en la empresa. Argumenta que sólo la razón es importante. Mitroff afirma que el individuo está roto en partes y que no puede desarrollar su trabajo como un individuo integrado. El autor sugiere que las empresas tienen que incluir las emociones y los sentimientos como una manera de ayudar a la integración del trabajador. En este punto volvemos a tratar el tema recurrente de la ambigüedad del término espiritualidad. Algunos autores como Mitroff implícitamente afirman que la espiritualidad tiene que ver con la integración emocional de los trabajadores. Sin duda la espiritualidad tiene como uno de los efectos esta consecución pero no es esto. En este contexto se tratan las emociones y sentimientos como cualidades “blandas” conjuntamente con el término espiritualidad y la razón como cualidad “dura”, y por ello muchas veces la razón se deja de lado.

---

<sup>1</sup> Mitroff, I. I. 2003. Do not promote religion under the guise of spirituality. *Organization*, 10(2): 375.

- También Pava<sup>1</sup> afirma que la espiritualidad es una fuente de respuestas más allá de lo que la razón puede conseguir. Afirma que en un mundo de permanente cambio, donde nuestro conocimiento es imperfecto, la racionalidad no puede funcionar, de hecho las reglas de toma de decisiones se convierten en irracionales. Otra vez la ambigüedad del término espiritualidad se nos presenta bajo otro prisma, espiritualidad no es dejar la razón de lado para “ir más allá de la razón”, sino más bien situarse en una situación diferente de percepción de la realidad y conjuntamente con la razón tomar las decisiones adecuadas. Así, la espiritualidad no está separada del conocimiento, de la razón, sino que es parte intrínseca del ser humano, por ello podemos afirmar que la espiritualidad es conocimiento y emoción.

**A modo de conclusión**, los académicos del management creen interesante investigar la espiritualidad en la empresa tal como han justificado en sus escritos. Piensan que la espiritualidad puede ayudarnos a salir de la precaria situación en la que se encuentra el mundo, las empresas y los individuos. El estado final deseado puede ser visto para muchos como una utopía, pero es una indicación de hacia donde deben dirigirse nuestros esfuerzos. Focalizarse en estrechar la brecha que existe entre la situación actual y el estado deseado sólo puede hacerse desarrollando maneras de cultivar la espiritualidad tanto dentro como fuera del mundo de la empresa.

## **Referencias**

Ashar, H., & Lane-Maher, M. 2004. Success and Spirituality in the New Business Paradigm. *Journal of Management Inquiry*, 13(3): 249.

---

<sup>1</sup> Pava, M., L. 2007. Spirituality In (and Out) of the Classroom: A Pragmatic Approach. *Journal of Business Ethics*, 73(3): 287.

- Ashmos, D., P. , & Duchon, D. 2000. Spirituality at work: A conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2): 134.
- Benefiel, M. 2003. Irreconcilable Foes? The Discourse of Spirituality and the Discourse of Organizational Science. *Organization*, 10(2): 383.
- Burack, E. H. 1999. Spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4): 280.
- Calas, M., & Smircich, L. 2003. Introduction: Spirituality, Management and Organization. *Organization*, 10(2): 327.
- Cavanagh, G. F., & Bandsuch, M. R. 2002. Virtue as a Benchmark for Spirituality in Business. *Journal of Business Ethics*, 38(1/2): 109-117.
- Dean, K. L. 2004. Systems Thinking's Challenge to Research in Spirituality and Religion at Work: An Interview with Ian Mitroff. *Journal of Organizational Change Management*, 17(1): 11-25.
- Delbecq, A., L. 2000. Spirituality for business leadership: Reporting on a pilot course for MBAs and CEOs. *Journal of Management Inquiry*, 9(2): 117.
- Dent, E. B., Higgins, M. E., & Wharff, D., M. 2005. Spirituality and Leadership: An Empirical Review of Definitions, Distinctions, and Embedded Assumptions. *Leadership Quarterly*, 16(5): 625.
- Forray, J. M., & Stork, D. 2002. All for One: A Parable of Spirituality and Organization. *Organization*, 9(3): 497.
- Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. 2003. Right from Wrong: The Influence of Spirituality on Perceptions of Unethical Business Activities. *Journal of Business Ethics*, 46(1): 85-97.
- Hart, D. W., & Brady, F. N. 2005. Spirituality and Archetype in Organizational Life. *Business Ethics Quarterly*, 15(3): 409-428.
- Jackson, K. T. 1999. Spirituality as a Foundation for Freedom and Creative Imagination in International Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 19(1): 61-70.

- Jurkiewicz, C. L., & Giacalone, R. A. 2004. A Values Framework for Measuring the Impact of Workplace Spirituality on Organizational Performance. *Journal of Business Ethics*, 49(2): 129-142.
- Kernochan, R. A., McCormick, D. W., & White, J. A. 2007. Spirituality and the Management Teacher. *Journal of Management Inquiry*, 16(1).
- King, S., & Nicol, D., M. 1999. Organizational enhancement through recognition of individual spirituality Reflections of Jaques and Jung. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3): 234.
- Miller, B. 2000. Spirituality for Business Leadership. *Journal of Management Inquiry*, 9(2): 132.
- Milliman, J., Czaplewski, A., J. , & Ferguson, J. 2003. Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes: An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4): 426.
- Milliman, J., Ferguson, J., Trickett, D., & Condemni, B. 1999. Spirit and Community at Southwest Airlines: An Investigation of a Spiritual Values-Based Model. *Journal of Organizational Change Management*, 12(3): 221.
- Mitroff, I. I. 2003. Do not promote religion under the guise of spirituality. *Organization*, 10(2): 375.
- Mitroff, I. I., & Denton, E. A. 1999. A Study of Spirituality in the Workplace. (cover story). *Sloan Management Review*, 40(4): 83-92.
- Neal, J., & Biberman, J. 2003. Introduction: The leading edge in research on spirituality and organizations. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4): 363.
- Pava, M., L. 2003. Searching for Spirituality in All the Wrong Places. *Journal of Business Ethics*, 48(4): 393.
- Pava, M., L. 2007. Spirituality In (and Out) of the Classroom: A Pragmatic Approach. *Journal of Business Ethics*, 73(3): 287.
- Ray, P. H., & Anderson, S. R. 2000. *The Cultural Creatives*: Harmony Books New York.

Tischler, L. 1999. The Growing Interest in Spirituality in Business. *Journal of Organizational Change Management*, 12(4): 273-279.

## SESIÓN DE TRABAJO

Queralt Prat presenta las líneas generales del estudio que está llevando a cabo con el objetivo de ver qué se entiende por espiritualidad entre los académicos del management. El primer paso del trabajo consistió en lanzar la búsqueda de “espiritualidad en el management” en la meta base de datos del Thomson Scientific's Institute for Scientific Information (ISI Web of Knowledge). De los resultados obtenidos, el primer punto a destacar es que la búsqueda de “espiritualidad” le devolvía 4900 citas, mientras que “espiritualidad en el management” sólo 40, lo cual es un claro indicador de que todavía se ha estudiado y escrito poco sobre el tema. Se trata de un campo joven, emergente.

Ha analizado cuáles son las motivaciones del interés por este campo de estudio y las ha agrupado en tres bloques. El primero abarca motivos a nivel nacional (Estados Unidos) para explicar el crecimiento de un segmento de la población que se aleja de los valores tradicionales y busca nuevos fundamentos a su compromiso con la justicia social, la salvaguarda del planeta, el desarrollo interior, el compromiso voluntario. El segundo se preocupa por las motivaciones a nivel empresarial: un aumento del sin sentido y la inestabilidad a nivel laboral provoca un aumento de los intereses espirituales por parte de los trabajadores. Por parte de las empresas, éstas detectan que algunas prácticas espirituales dotan a los empleados de mayor calma y discernimiento (por ejemplo) y que estas cualidades favorecen la efectividad en el trabajo. El cultivo interior ayuda a estimular otras cualidades como la responsabilidad, la creatividad, la energía... pero las distintas prácticas pueden ser fuente de conflicto