

ITINERARIO ÉTICO-ESPIRITUAL PARA LAS ORGANIZACIONES  
UNA PROPUESTA HERMENÉUTICA A PARTIR DE LAS BIENAVENTURANZAS  
MATEANAS

CAROLINA VILA PORRAS

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA  
TEOLOGÍA, FILOSOFÍA Y HUMANIDADES  
FACULTAD DE TEOLOGÍA  
DOCTORADO EN TEOLOGÍA  
MEDELLÍN  
2020

ITINERARIO ÉTICO-ESPIRITUAL PARA LAS ORGANIZACIONES  
UNA PROPUESTA HERMENÉUTICA A PARTIR DE LAS BIENAVENTURANZAS  
MATEANAS

CAROLINA VILA PORRAS

Trabajo de grado para optar al título de Doctor canónico en Teología

Asesor

IVÁN DARÍO TORO JARAMILLO  
DOCTOR EN TEOLOGÍA  
DOCTOR EN FILOSOFÍA

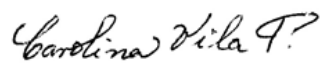
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA  
ESCUELA DE TEOLOGÍA, FILOSOFÍA Y HUMANIDADES  
DCOTORADO EN TEOLOGÍA  
MEDELLÍN

2020

Medellín, 06 de mayo de 2020

Carolina Vila Porras

“Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en ésta o en cualquiera otra universidad”. Art. 92, parágrafo, Régimen Estudiantil de Formación Avanzada.

A handwritten signature in black ink that reads "Carolina Vila P." in a cursive script.

Firma del autor

## **DEDICATORIA**

A Dios que me ha enseñado el valor de la vida y de las cosas. A mi madre y a mi padre por haberme impulsado a estudiar desde muy niña. A mi hermana por su compañía en todo este proceso.

## **AGRADECIMIENTOS**

Al presbítero Doctor Ivan Darío Toro Jaramillo quien me ha permitido aprender de su experiencia académica. Reconozco su lectura minuciosa, su disponibilidad para conversar académicamente y su acompañamiento a lo largo de este proceso.

Quiero agradecer de forma particular a Luis Orlando Jiménez Rodríguez S.J., quien se mostró disponible, abierto y con gran interés para proponer bibliografía pertinente y animar el proceso de desarrollo del trabajo. Al mismo tiempo, deseo recordar al doctor Conrado Giraldo por haberme impulsado a continuar mis estudios y realizar este doctorado.

Agradezco a todas las personas que me acompañaron en el proceso académico de mi investigación, especialmente recuerdo a los directivos y al grupo de profesores de la Facultad de Teología, de la Pontificia Universidad Javeriana.

A ustedes, familiares, amigos, compañeros y a quien se disponga a leerme, le propongo hacerlo mirando más allá de lo escrito, entre líneas.

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	8
1.1. Información general de la Tesis .....	8
1.2. Problema de investigación .....	8
1.2.1. Descripción del problema .....	8
1.2.2. Revisión Sistemática de Literatura .....	10
1.2.3. Pregunta de investigación .....	14
1.2.4. Objetivos de investigación.....	14
1.2.5. Justificación de la investigación.....	15
1.3. Planteamiento metodológico .....	16
1.3.1. Método.....	17
1.3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de la información .....	20
1.3.3. Población y muestra .....	23
1.4. Resultados .....	24
1.5. Discusión.....	24
2. ARTÍCULO 1.....	27
3. ARTÍCULO 2.....	43
4. ARTÍCULO 3.....	61
5. CONCLUSIONES.....	92
6. REFERENCIAS .....	97

## RESUMEN

Este trabajo de investigación doctoral ha sido desarrollado con el fin de extender más las fronteras del conocimiento. Para ello, se han seguido los criterios de rigor que todo estudio académico requiere para su elaboración. A continuación, se explican los aspectos centrales

del trabajo realizado.

El planteamiento del problema de esta investigación parte de la siguiente hipótesis: lo ético-espiritual que se desprende de las bienaventuranzas mateanas en diálogo con el contexto de las organizaciones, puede responder a la necesidad de situar lo humano en el ADN de las empresas, es decir, en el centro, y así estas, lograr un nuevo estilo.

Por su parte, el objetivo general que se plantea en este estudio es presentar desde las bienaventuranzas mateanas, en diálogo con las organizaciones, un itinerario ético-espiritual, a partir del método hermenéutico teológico de correlación, favoreciendo la ubicación de lo humano como centro en las organizaciones y, así mismo, lograr en estas un nuevo estilo.

Además, se elabora una Revisión Sistemática de Literatura sobre lo ético-espiritual de las bienaventuranzas mateanas y las organizaciones, que permite la comprensión de ser humano y que ilumina el campo organizacional; se recogen los interrogantes que le plantea la realidad empresarial al texto de las bienaventuranzas mateanas, y se construye un itinerario ético-espiritual para el campo de las organizaciones y la espiritualidad.

Finalmente, dentro de los resultados esperados, se pueden mencionar los siguientes: el impacto en el mundo empresarial en relación con lo humano y la persona; el crecimiento espiritual en los empleados; la comprensión más amplia del texto bíblico de las bienaventuranzas mateanas, y construcción de un itinerario ético-espiritual producto de la relación entre el texto bíblico, la realidad empresarial.

**PALABRAS CLAVE:** teología mateana, bienaventuranzas, estilo cristiano, organizaciones, ética-espiritualidad.

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Información general de la tesis

Este trabajo se desarrolla dentro del Grupo de investigación: Teología, Religión y Cultura y la Línea de investigación: Humanismo y Organizaciones. Los productos resultados de la investigación fueron tres artículos. De los tres artículos se publicaron dos de ellos en Q1 y el último fue sometido a un Q1. El CIDI de la Universidad Pontificia Bolivariana ha sido quien ha financiado este proyecto.

## 1.2. Problema de investigación

Esta investigación parte de los siguientes presupuestos: en el modelo actual de las organizaciones, el ser humano es considerado como un recurso, que responde al cómo de las empresas y aún no está cerca de ser el centro del ejercicio empresarial. ¿Cómo responder a este interrogante desde un itinerario ético-espiritual que se desprenda de la hermenéutica de las bienaventuranzas mateanas, a la escucha de la realidad empresarial, y así lograr un nuevo estilo de organización donde el ser humano sea considerado como lo más importante, demostrado en la motivación, en la valoración de las acciones y de las relaciones *ad-intra* y *ad-extra* dentro de las empresas con un nuevo estilo?

### 1.2.1. Descripción del problema

En este campo de las organizaciones se han empleado diversas estrategias y propuestas espirituales que han contribuido al crecimiento del ser humano y a su ubicación en el ámbito empresarial<sup>1</sup>, buscando no solo el bienestar de la persona sino también incluso

---

<sup>1</sup> Frankie Weinberg y William Locander, «Advancing workplace spiritual development: A dyadic mentoring approach», *The Leadership Quarterly*, 25 n° 2 (2013): 391-408.

Richard Roof, «The Association of Individual Spirituality on Employee Engagement: The Spirit at Work», *Journal of Business Ethics*, 130 n° 3 (2015): 585-599.

Lasse Lychnell, «When work becomes meditation: how managers use work as a tool for personal growth», *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14 n° 3 (2017): 255-275.

Lloyd Sandelands, «The Real Mystery of Positive Business: a response from Christian faith», *Journal Business Ethics*, 145 n° 4 (2017): 771-780.

Margaret Benefiel, Louis Fry y David Geigle, «Spirituality and Religion in the Workplace: History, Theory, and Research», *Psychology of religion and spirituality* 6, n° 3 (2014): 175-187.

Baker Ayoun, Louis Rowe y Fatima Yassine, «Is workplace spirituality associated with business ethics? », *International journal of contemporary hospitality management* 27, n°5 (2015): 938-957.

Patricia Corner, «Workplace Spirituality and Business Ethics: Insights from an Eastern Spiritual Tradition», *Journal of business ethics* 85, n° 3 (2009): 377-389.

Eve Poole, «Organisational Spirituality - A Literature Review», *Journal of business ethics* 84, n° 4 (2009): 577-588.

George Gotsis y Zoi Kortezi, «Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach», *Journal of business ethics* 78, n°4 (2008): 575-600.

Janet Groen, «Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study», *Journal of organizational change management* 13, n° 2 (2008): 193-204.



una mayor sostenibilidad y productividad con la cultura organizacional lograda desde una vida espiritual individual<sup>2</sup> y, posteriormente, vivida comunitariamente<sup>3</sup>.

Asimismo, con la implementación de esas propuestas espirituales, también se ha logrado un clima organizacional más positivo, donde las dinámicas institucionales se orientan de forma tal, que el ser humano potencia su dimensión espiritual y, por ende, repercute en su ejercicio laboral<sup>4</sup>.

Visto lo anterior, el vacío que se encuentra de lo dicho hasta ahora es que existen propuestas, trabajos desde el campo de la ética, desde la espiritualidad propiamente, pero no desde el campo bíblico. El argumento de investigación del que se ocupa este estudio parte de la hermenéutica teológica de Mt 5, 3-10 y de lo ético-espiritual que de ella se desprende, luego entra en conversación con la realidad de las organizaciones, para posteriormente proyectar un itinerario más contextualizado. En esta dinámica, no solo se realiza un aporte al mundo de las organizaciones, sino que también la interpretación del texto bíblico se amplía mucho más.

Dedicar toda una primera parte del estudio a interpretar el texto de las bienaventuranzas mateanas y analizar los aspectos ético-espirituales que de allí se desprenden, se considera pertinente, pues es partiendo de estos elementos como se puede, en primera instancia, comprender, cómo la teología bíblica puede aportarle a la realidad actual de las organizaciones y al mismo tiempo, puede enriquecerse dejándose interpelar por el contexto<sup>5</sup>.

Comprender cuáles interrogantes plantea la realidad de las organizaciones a la lectura de las bienaventuranzas mateanas constituye el reto de la segunda parte de este trabajo, para lo cual se requiere conocer las necesidades actuales de las empresas y tener una hermenéutica del texto mateano.

---

Valiūnienė Vilmantė Kumpikaitė, «Spirituality at work: comparison analysis», *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150, n° 15 (2014): 1205-1212.

Fahri Karakas, Emine Sarigollu y Selcuk Uygur, «Exploring the Diversity of Virtues Through the Lens of Moral Imagination: A Qualitative Inquiry into Organizational Virtues in the Turkish Context», *Journal of business ethics* 141, n° 4 (2017): 731-744.

<sup>2</sup> Robert Kolodinsky, Robert Giacalone y Carole Jurkiewicz, «Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality», *Journal of business ethics*, 81 n° 2 (2008): 465-480.

Richard Roof, «The Association of Individual...», 585-599.

Matthew Brophy, «Spirituality Incorporated: Including Convergent Spiritual Values in Business», *Journal of Business Ethics*, 132 n°4 (2015): 779-794.

<sup>3</sup> David Castrillón, «Del líder al humano en la organización», *Pensamiento y Gestión*, N° 31 (2011): 34-55.

<sup>4</sup> Naveed Yazdani y Hasan Murad, «Toward an ethical theory of organizing». *Journal of Business Ethics*, 127 n°2 (2014), 399-417.

<sup>5</sup> Pablo Andiñach. *Introducción hermenéutica al Antiguo Testamento*. (Navarra: Verbo Divino, 2012) 33-35.

Finalmente, se proyecta un itinerario ético-espiritual que se desprende de las dos secciones anteriores, para desde allí realizar un aporte al campo de las organizaciones y la espiritualidad.

Por tanto, desde el estudio que se pretende realizar se plantea la siguiente pregunta-problema:

¿Cómo desde el método de la hermenéutica teológica de correlación, las bienaventuranzas mateanas en diálogo con las necesidades reales de las organizaciones, puede construirse un itinerario ético-espiritual que permita situar lo humano como fin y no como medio en las organizaciones, así como, generar un nuevo estilo de empresa?

Se trata, además, de responder a otras preguntas secundarias que se derivan del problema planteado y que facilitan el desarrollo epistemológico del mismo:

¿Cuál es el estilo de ser humano en el corazón del mundo que puede comprenderse a partir del texto de las bienaventuranzas, en perspectiva de Mateo, para iluminar el contexto de las organizaciones hoy?

¿Cuáles interrogantes proyecta la realidad de las organizaciones a la lectura de las bienaventuranzas mateanas?

¿Cuál podría ser un itinerario ético-espiritual para las organizaciones?

A través del logro de este conocimiento se validará la hipótesis: ¿lo ético-espiritual que se desprende de las bienaventuranzas, en perspectiva de Mateo y en diálogo con el contexto de las organizaciones, puede responder a la necesidad de situar lo humano en el ADN de las empresas, y así estas generar un nuevo estilo?

### **1.2.2. Revisión Sistemática de Literatura**

Algunas de las realidades presentes en las empresas que se han detectado a partir de la Revisión Sistemática de Literatura, están relacionadas con dificultades en el liderazgo, con lo humano considerado como recurso y no como centro de la organización, o como medio y no como fin en sí mismo. Asimismo, se observa la implementación de una ética en los negocios sin una articulación explícita con la ética cristiana, la alienación del ser humano en el lugar de trabajo, el individualismo, la incapacidad de establecer un clima organizacional basado en la calidad de las relaciones interpersonales, entre otros. Por otra parte, los profesionales en el área de la administración, han sido formados con el fin de resolver el cómo de las empresas, y les ha faltado una formación humanista. Esto trajo como

consecuencia el modelo de empresa actual, donde el ser humano no constituye el centro del ejercicio empresarial.

Estas realidades problemáticas en las organizaciones, se han estudiado desde el siglo XIII aproximadamente, con grandes desarrollos en los siguientes cuatro siglos y, de manera particular, en el siglo pasado. Algunos estudios<sup>6</sup> hasta ahora realizados vinculan las organizaciones o los lugares de trabajo con la espiritualidad, con la ética cristiana y la responsabilidad social, al liderazgo con la espiritualidad, la sostenibilidad y productividad con la cultura organizacional lograda desde una vida espiritual individual y que posteriormente se vive comunitariamente. A partir del contexto explicado en sus distintos ámbitos, se pretende realizar un aporte a uno de los *gaps* encontrados a lo largo de la revisión sistemática de literatura en relación con el lugar de lo humano dentro de las organizaciones.

Cuando la empresa dialoga con la espiritualidad, la visión empresarial da un giro y, por tanto, todos los que están involucrados en la sostenibilidad y productividad de la organización se ven directamente beneficiados.

El aporte a ese *gap* tiene que ver, entonces, con la elaboración de un itinerario ético-espiritual a partir de un estudio hermenéutico de correlación teológico de las bienaventuranzas mateanas, en conversación con las necesidades reales de las organizaciones, que, a su vez, permita situar al ser humano como centro de las organizaciones y generar un nuevo estilo de empresa.

El soporte epistemológico que sustenta el problema de investigación se centra en algunos fundamentos bíblicos y en la teoría de las organizaciones de recursos humanos.

Así las cosas, partiendo del postulado donde el ser humano es considerado actualmente en las empresas, como un recurso, el cual responde al cómo de las empresas y aún está lejos de ser el centro, se comprende la necesidad de responder a esta situación desde un itinerario ético-espiritual, que se construya a partir de la hermenéutica teológica de las

---

<sup>6</sup> Laisse Lychnell, «When work becomes meditation: how managers...», 255-275.

H. Hendar y A. Ferdinand, «Introducing the religio-centric positional advantage to Indonesian small businesses», *Management and Marketing* 12 n° 1 (2017), 78-102.

A.R. Moya, «Religion in companies: Conflicts and solutions. La religión en la empresa: Problemas y soluciones», *Estudios Eclesiásticos* 89 n° 351 (2014), 817-831.

Domenèc Melé y Martin Schlag, «Humanism in Economics and Business. Perspectives of the Catholic Social Tradition», *Empresa y humanismo* 19 n° 2 (2016), 181-183.

Domenèc Melé y Joan Fontrodona, «Christian Ethics and Spirituality in Leading Business Organizations: Editorial Introduction», *Journal of Business Ethics* 145 n° 4 (2017), 671-679.

Teresa Rothausen, «Integrating Leadership Development with Ignatian Spirituality: A Model for Designing a Spiritual Leader Development Practice», *Journal of Business Ethics* 145 n° 4 (2017), 811-829.

bienaventuranzas mateanas, en diálogo con la realidad empresarial, para generar un nuevo estilo de empresa donde lo humano sea considerado como fin, con un nuevo estilo.

Es importante señalar que en este campo de las empresas, se han realizado diversas investigaciones<sup>7</sup> que a su vez han empleado diversas estrategias y propuestas espirituales, las cuales han favorecido el desarrollo del ser humano y su ubicación en el campo empresarial<sup>8</sup>, así como han buscado con estas implementaciones no solo el bienestar de la persona, sino además una mayor sostenibilidad y productividad con la cultura organizacional, lograda desde una vida espiritual individual<sup>9</sup> y, posteriormente, vivida comunitariamente<sup>10</sup>.

---

<sup>7</sup> Allen, Stuart y Williams, Peter, «Navigating the Study of Executive Leaders' Spirituality: Andre Delbecq's Journey», 26 n° 2 (2017), 216-224.

Fahri Karakas, Emine Sarigollu y Selcuk Uygur, «Exploring the Diversity of Virtues Through the Lens of Moral...», 731-744.

Nur Kamariah Abdul Wahid y Norizah Mohd Mustamil, «Ways to maximize the triple bottom line of the telecommunication industry in Malaysia The potentials of spiritual well-being through spiritual leadership», *Journal of Organizational Change Management* 30 n° 2 (2017), 263-280.

Subramaniam Ananthram y Christopher Chan, «Religiosity, spirituality and ethical decision-making: Perspectives from executives in Indian multinational enterprises», *Asia Pacific Journal of Management* 33 n° 3 (2016), 843-880.

Richard Roof, «The Association of Individual Spirituality on Employee...», 585-599.

Matthew Brophy, «Spirituality Incorporated: Including Convergent...», 779-794.

Baker Ayoun, Louis Rowe y Fatima Yassine, «Is workplace spirituality...», 938-957.

Margaret Benefiel, Louis Fry y David Geigle, «Spirituality and Religion in the...», 175-187.

Frankie Weinberg y William Locander, «Advancing workplace spiritual...», 391-408.

Karakas, Fahri, «Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review», *Journal of Business Ethics* 94 n° 1 (2010), 89-106.

Tourish, Dennis y Tourish, Naheed, «Spirituality at Work, and its Implications for Leadership and Followership: A Post-structuralist Perspective», *Leadership* 6 n° 2 (2010), 207-224.

Lynn, Monty L.; Naughton, Michael J. y VanderVeen, Steve, «Faith at Work Scale (FWS): Justification, Development, and Validation of a Measure of Judaeo-Christian Religion in the Workplace», *Journal of Business Ethics* 85 n° 2 (2009), 227-243.

Patricia Corner, «Workplace Spirituality and Business Ethics: Insights...», 377-389.

Eve Poole, «Organisational Spirituality...», 577-588.

Robert Kolodinsky, Robert Giacalone y Carole Jurkiewicz, «Workplace values and outcomes...», 465-480.

Janet Groen, «Workplace spirituality and organizational...», 193-204.

Valiūnienė Vilmantė Kumpikaitė, «Spirituality at work...», 1205-1212.

<sup>8</sup> Frankie Weinberg y William Locander, «Advancing workplace spiritual...», 391-408.

Richard Roof, «The Association of Individual ...», 585-599.

Lasse Lychnell, «When work becomes...», 255-275.

Lloyd Sandelands, «The Real Mystery of Positive...», 771-780.

Margaret Benefiel, Louis Fry y David Geigle, «Spirituality and Religion...», 175-187.

Baker Ayoun, Louis Rowe y Fatima Yassine, «Is workplace spirituality...», 938-957.

Patricia Corner, «Workplace Spirituality and Business Ethics...», 377-389.

Eve Poole, «Organisational Spirituality...», 577-588.

George Gotsis y Zoi Kortezi, «Philosophical foundations of workplace...», 575-600.

Janet Groen, «Workplace spirituality and organizational...», 193-204.

Valiūnienė Vilmantė Kumpikaitė, «Spirituality at work...», 1205-1212.

Fahri Karakas, Emine Sarigollu y Selcuk Uygur, «Exploring the Diversity of Virtues...», 731-744.

<sup>9</sup> Robert Kolodinsky, Robert Giacalone y Carole Jurkiewicz, «Workplace values and outcomes...», 465-480.

Richard Roof, «The Association of Individual...», 585-599.

Matthew Brophy, «Spirituality Incorporated: Including...», 779-794.

<sup>10</sup> David Castrillón, «Del líder al humano...», 34-55.

Asimismo, con la ejecución de esas propuestas espirituales, también se ha logrado un clima organizacional más auténtico, donde las políticas institucionales se dirigen de forma tal que lo humano potencia su dimensión espiritual y, en consecuencia, esto redundará en su práctica laboral<sup>11</sup>.

Por tanto, esta investigación cobra todo su sentido pues el vacío que se ha encontrado a través de la revisión sistemática de literatura, lo constituye la ausencia de propuestas o trabajos desde el campo bíblico; únicamente existen propuestas en el campo de la ética y la espiritualidad.

Por otra parte, la Revisión Sistemática de Literatura bíblica es importante, para mostrar la novedad de este estudio y para justificar y soportar el problema antes planteado. Para ello, se tendrá en cuenta el trabajo previo que se hizo en la maestría, titulado: “Ser cristiano hoy: propuesta humanizadora en Mt 5, 3-10”, donde se realizó una exégesis bíblica del texto de las bienaventuranzas mateanas y constituirá el punto de partida para la tesis doctoral.

El texto de las bienaventuranzas es el primero de los cinco discursos programáticos de Jesús y constituye, el principio de toda la enseñanza de Jesús<sup>12</sup>. Por su parte, el término base de Mt 5, 3-10 es *makarios* y traduce bienaventurado, dichoso, feliz. *Makarizo* significa proclamar a uno como bienaventurado, llamarle dichoso, felicitarle; *Makarismos* se traduce por bienaventuranza, alabanza, felicitación<sup>13</sup>.

La perícopa de estudio guarda relación con algunos textos del AT que expresan sus macarismos, y propiamente, con perícopas que circundan a Mt 5, 3-10, así como con el conjunto del evangelio de Mateo donde el hilo conductor es la inauguración del Reino de los Cielos, temática central del evangelio de Mateo.

El macarismo del Segundo Testamento no viene directamente del ámbito veterotestamentario-judío ni del greco-helenístico<sup>14</sup>. Sin embargo, el estilo se confirma en la literatura veterotestamentaria-judía y en la greco-helenística<sup>15</sup>. El contenido se ve

---

<sup>11</sup> Naveed Yazdani y Hasan Murad, «Toward an ethical...», 399-417.

<sup>12</sup> Ricardo Acosta, «Justicia y Reino de los Cielos en las bienaventuranzas de Mateo». *Theologica Xaveriana*, 147 (2003): 317-348.

<sup>13</sup> Coenen, L., Beyreuther, E., & Bietenhard, H. *Diccionario Teológico del Nuevo Testamento (M-Z). Vol II.* (Salamanca: Ediciones Sígueme, 2012).

<sup>14</sup> Balz, H., & Schneider, G. *Diccionario Exegético del Nuevo Testamento. Vol. II.* (Salamanca: Sígueme, 1998), 129.

<sup>15</sup> Balz, H., & Schneider, G. «*Diccionario Exegético del...*», 129.

influenciado por ciertos elementos sapienciales, éticos y apocalípticos, pero su particularidad la recibe en el encuentro con el acontecimiento Cristo<sup>16</sup>. Esta relación fue dispuesta en la predicación de Jesús y fue desarrollada posteriormente por los profetas del cristianismo primitivo y por los escritores del NT<sup>17</sup>. En Mateo, los macarismos son condiciones planteadas con el fin de ser admitidos en el Reino de los Cielos y, además, son de una orientación paraclética<sup>18</sup>.

Aquí radica la importancia de realizar una hermenéutica bíblica<sup>19</sup> de las bienaventuranzas mateanas que permita un diálogo con el contexto de las organizaciones, con el fin de ampliar el mundo de la comprensión del texto bíblico y entender mejor la realidad empresarial.

### **1.2.3. Pregunta de investigación**

¿Cómo, a partir del método hermenéutico teológico de correlación, en la perspectiva bíblica de las bienaventuranzas mateanas y en diálogo con las necesidades reales de las organizaciones, se puede construir un itinerario ético-espiritual, que permita situar lo humano como fin y no como medio en las organizaciones, así como generar un nuevo estilo y gobierno de la empresa?

### **1.2.4. Objetivos de investigación**

#### *Objetivo general*

Presentar, a partir de las bienaventuranzas mateanas, en diálogo con la realidad empresarial, un itinerario ético-espiritual, a través del método hermenéutico teológico de correlación, con el fin de que se genere un nuevo estilo y gobierno de organización que sitúe al ser humano como lo más importante en la empresa.

#### *Objetivos específicos*

- Elaborar una revisión sistemática de literatura acerca de las organizaciones y las bienaventuranzas mateanas, en relación con los aspectos ético-espirituales y la realidad empresarial centrada en los recursos humanos.

---

<sup>16</sup> Balz, H., & Schneider, G. «Diccionario Exegético del...», 129.

<sup>17</sup> Balz, H., & Schneider, G. «Diccionario Exegético del...», 129.

<sup>18</sup> Levoratti, A. *Evangelio según san Mateo*. En: A. Levoratti, E. Tamez, P. Richard. Comentario Bíblico Latinoamericano Nuevo Testamento. (Navarra: Verbo Divino, 2007), 277-400.

<sup>19</sup> Pablo Andiñach. «Introducción hermenéutica al Antiguo Testamento» (Navarra: Verbo Divino, 2012), 33-42.

- Exponer el prototipo de ser humano que se configura a la luz de lo ético-espiritual deducido del texto de las bienaventuranzas mateanas.
- Construir un itinerario ético-espiritual a partir del diálogo entre las bienaventuranzas mateanas y la realidad de recursos humanos de las organizaciones.

### 1.2.5. Justificación de la investigación

El contexto dentro del cual se realiza esta investigación está relacionado con las organizaciones y la espiritualidad. Algunas de las realidades presentes en las empresas, que se han detectado a partir de la revisión sistemática de literatura, tienen que ver con problemas relacionados al liderazgo, al ser humano considerado como recurso y no como centro de la organización.

Asimismo, se observa la implementación de una ética de los negocios sin una articulación explícita con la ética cristiana; la alienación del ser humano en el lugar de trabajo; el individualismo; la incapacidad de establecer un clima organizacional basado en la calidad de las relaciones interpersonales, además de otros graves problemas que tocan con la ética, como es la corrupción. Por otra parte, los profesionales en el área de la administración han sido formados con el fin de resolver el cómo de las empresas, y les ha faltado una formación humanista. Esto ha traído como consecuencia el modelo de empresa actual<sup>20</sup>, donde el ser humano no constituye el centro del ejercicio empresarial.

Estas realidades problemáticas en las organizaciones, se han estudiado desde el siglo XIII aproximadamente, con grandes desarrollos en los siguientes cuatro siglos y, de manera particular, en el siglo pasado<sup>21</sup>. Los estudios<sup>22</sup> hasta ahora vinculan las organizaciones y los lugares de trabajo con la espiritualidad<sup>23</sup>, con la ética cristiana y la responsabilidad social<sup>24</sup>; el liderazgo con la espiritualidad<sup>25</sup>; la sostenibilidad y productividad con la cultura

---

<sup>20</sup> Toro, Iván y Ramírez Juan. «La Gestión Empresarial desde un enfoque Humanista». Ponencia presentada en el Centro de Desarrollo Empresarial, Medellín, 16 de noviembre de 2017.

<sup>21</sup> Domenèc Melé y Joan Fontrodona, «Christian Ethics and Spirituality...», 671-679.

<sup>22</sup> Mabey, Christopher; Conroy, Mervyn; Blakeley y De Marco, Sara, «Having Burned the Straw Man of Christian Spiritual Leadership, what can We Learn from Jesus About Leading Ethically?», *Journal of Business Ethics* 145, n° 4 (2017): 757-769.

Lloyd Sandelands, «The Real Mystery of Positive Business: A Response from Christian Faith», *Journal of Business Ethics* 145, n° 4 (2017): 771-780.

Alma Acevedo, «Personalist Business Ethics and Humanistic Management: Insights from Jacques Maritain», *Journal of Business Ethics* 105, n° 2 (2012): 197-279.

<sup>23</sup> Richard Roof, «The Association of Individual Spirituality...», 585-599.

Lasse Lychnell, «When work becomes meditation: how managers...», 255-275.

Lloyd Sandelands, «The Real Mystery of Positive Business...», 771-780.

<sup>24</sup> Domenèc Melé, y Joan Fontrodona, «Christian Ethics and Spirituality...», 671-679.

Madhabi Chatterji, «A note on corporate social responsibility», *Contributions to Conflict Management, Peace Economics and Development* 26 (2017): 229-234.

<sup>25</sup> Teresa Rothausen, «Integrating Leadership Development...», 811-829.

organizacional lograda desde una vida espiritual individual,<sup>26</sup> y que posteriormente se vive comunitariamente<sup>27</sup>. A partir del contexto explicado en sus distintos ámbitos, se pretende realizar un aporte a uno de los *gaps* encontrados a lo largo de la revisión sistemática de literatura en relación con el lugar de lo humano y su espiritualidad dentro de las organizaciones.

Cuando se vincula la espiritualidad con la empresa, la visión empresarial da un giro y todos los que están involucrados en la sostenibilidad y productividad de la organización se ven directamente beneficiados<sup>28</sup>. El aporte a ese *gap* tiene que ver, entonces, con la elaboración de un itinerario ético-espiritual a partir de un estudio teológico hermenéutico de las bienaventuranzas mateanas, en conversación con las necesidades reales de las organizaciones, que, a su vez, permita situar al ser humano como centro de las organizaciones y generar un nuevo estilo de empresa.

### **1.3. Planteamiento metodológico**

Actualmente se han incrementado los estudios de tipo cualitativo, cobrando importancia las investigaciones cuyo centro de atención son las subjetividades de los individuos en su vida cotidiana y laboral. La diversidad de estos ha enriquecido su desarrollo y consolidación<sup>29</sup>.

La investigación cualitativa se entiende como la comprensión del significado y sentido construido por los sujetos tanto de sus ideas, pensamientos y creencias, así como de las acciones que realizan en los diferentes entornos de pertenencia. Implica un acercamiento del investigador a dichas subjetividades, para interpretar las descripciones que los individuos realizan de su ser y estar en el mundo<sup>30</sup>.

A comienzos del siglo XX, cobran importancia los estudios en los cuales el investigador acude directamente al campo para obtener datos con clara influencia de la antropología<sup>31</sup>.

---

<sup>26</sup> Matthew Brophy, «Spirituality Incorporated: Including...», 779-794.

<sup>27</sup> David Castrillón, «Del líder al humano...», 34-55.

<sup>28</sup> Frankie Weinberg y William Locander, «Advancing workplace spiritual development...», 391-408.

<sup>29</sup> Ivonne Balderas Gutiérrez, «Investigación cualitativa. Características y recursos», *Revista caribeña de Ciencias Sociales*. Universidad Autónoma de Tlaxcala.

<sup>30</sup> Ivonne Balderas, «Investigación cualitativa...».

Vasilachis de Gialdino, Irene. *Estrategias de investigación cualitativa*. (Barcelona: Editorial Gedisa, 2006), 58-59.

<sup>31</sup> Ivonne Balderas Gutiérrez, «Investigación cualitativa...».



A continuación, se explica el modo de proceder en esta investigación. Partiendo del trabajo de maestría, en donde se realizó la exégesis bíblica del texto de Mt 5, 3-10, se realizará una hermenéutica teológica que permitirá comprender los elementos ético-espirituales de las bienaventuranzas mateanas.

Consecutivamente, estos aspectos ético-espirituales se ponen a dialogar con la realidad vivida por distintos empleados de dos empresas privadas de la ciudad de Bogotá, asunto que se logra a partir de un trabajo de campo a través de tres grupos focales. Esto permite realizar un análisis del estilo de gerencia que se lleva a cabo actualmente en las empresas y del clima organizacional que se gesta.

Posteriormente, se pondrá lo anterior en relación con corrientes contemporáneas de pensamiento humano: ciencias humanas y sociales, para ampliar las posibilidades de interpretación y comprensión del texto bíblico y del contexto empresarial.

Finalmente, de las correlaciones que se establezcan entre el texto bíblico, las demás fuentes afines consultadas y las experiencias de quienes constituyen las empresas, se construirá la propuesta ético-espiritual que se proyecta en el último objetivo específico y que se plasma en el tercer artículo.

### **1.3.1. Método**

“Las reflexiones teológicas o filosóficas sobre la situación de la humanidad y del mundo pueden sonar a mensaje repetido y abstracto si no se presentan nuevamente a partir de una confrontación con el contexto actual, en lo que tiene de inédito para la historia de la humanidad. Por eso, antes de reconocer cómo la fe aporta nuevas motivaciones y exigencias frente al mundo del cual formamos parte, propongo detenernos brevemente a considerar lo que le está pasando a nuestra casa común”<sup>32</sup>.

Teniendo en cuenta la cita inicial de este apartado, se propone el uso de un método para esta investigación: el método hermenéutico teológico de correlación.

En relación con la hermenéutica del texto bíblico destaca su postulado básico, el cual explica que el sentido de un texto no es algo que está depositado en él y que hay que extraer, sino que éste es fruto del encuentro de un texto con un lector, que puede ser individual y colectivo<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> Francisco, “Carta encíclica *Laudato si'*”, 17.

<sup>33</sup> Pablo Andiñach. *Introducción hermenéutica al Antiguo Testamento*, 33-42.

Respecto al método hermenéutico teológico de correlación, permite establecer un diálogo entre la Revelación y un contexto de la vida real. Parmentier<sup>34</sup> considera que los primeros en hablar del término correlación fueron, en dogmática, Paul Tillich y el católico Edward Schillebeeckx, cercanos a la relación entre teología y cultura. Torres<sup>35</sup> explica que para Tillich “el método de correlación explica los contenidos de la fe cristiana colocándolos en interdependencia mutua con las cuestiones existenciales y las respuestas teológicas”.

Según este autor, este método es tan arcaico como la teología y agrega que es el mejor para hacer teología. Además, explica que este método es comprendido como un *va y viene* entre la verdad eterna del mensaje cristiano y la situación temporal en la cual la verdad eterna es recibida. De acuerdo con la perspectiva de Tillich, la doble situación / mensaje-cuestiones existenciales / respuestas teológicas se encuentran en el corazón de la correlación<sup>36</sup>. La correlación sitúa las preguntas humanas y las respuestas cristianas en tensión performativa y crítica<sup>37</sup>. Según expone Marc Dumas este método pretende responder al dilema de la mediación entre la fe cristiana y el mundo moderno<sup>38</sup>. En otras palabras:

Abordar la hermenéutica de la correlación remite a comprensiones fundamentales para el quehacer y el pensamiento teológico en el siglo XX: la revelación como historia; la fe en Jesucristo relacionada con la experiencia humana; la teología como un acto segundo, posterior a una praxis y una experiencia de fe vivida, celebrada y comprometida; la práctica de Jesús, su relación con Dios y con los seres humanos; la relación entre revelación bíblica, mensaje del cristianismo, la experiencia de fe y la tradición; el ser humano como escucha de la Palabra, y la comunicación y recepción del mensaje cristiano<sup>39</sup>.

Por su parte, Schillebeeckx considera que “la teología reflexiona sobre el misterio de la fe, y a su luz, sobre los problemas de la vida humana”<sup>40</sup> y según Torres, la revelación no se da de manera conceptual abstracta sino en palabras, imágenes, conceptos encarnados en

---

<sup>34</sup> Elisabeth Parmentier. *La théologie pratique - Analyses et prospectives* (Paris: Presses Universitaires de Strasbourg, 2008).

<sup>35</sup> Juan Torres, *El arte de interpretar en teología. Compendio de hermenéutica teológica* (Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, 2017), 190.

<sup>36</sup> Torres, *El arte de interpretar en teología. Compendio de hermenéutica teológica*, 191.

<sup>37</sup> Torres, *El arte de interpretar en teología. Compendio de hermenéutica teológica*, 191.

<sup>38</sup> Marc Dumas, *Correlation-Tillich et Schillebeeckx*. En *Précis de théologie pratique*. Editado por Gilles Routhier y Marcel Viau (Bruxelles: Lumen Vitae, 2007), 71.

<sup>39</sup> Torres, *El arte de interpretar en teología. Compendio de hermenéutica teológica*, 191.

<sup>40</sup> Schillebeeckx, Edward. *Revelación y teología* (Salamanca: Sígueme, 1969), 405.

nuestra experiencia humana, y es así como el contenido de la fe se expresa mediante conceptos arraigados en la experiencia de la historia de salvación<sup>41</sup>.

En esta perspectiva, Schillebeeckx considera:

El cristianismo no es un mensaje que debe ser creído, sino una experiencia de fe que llega a ser un mensaje, y que, como mensaje proclamado busca ofrecer a los otros una posibilidad de existencia que será percibida en el seno de la propia existencia<sup>42</sup>.

En esta misma línea, Claude Geffré reconoce:

En el orden religioso no existe experiencia inmediata, sino que se trata de una experiencia ya interpretada a partir de ciertos modelos y esquemas de pensamiento, de una tradición de lenguaje<sup>43</sup>. Para Geffré, la experiencia y la interpretación forman un todo indisoluble y se influyen mutuamente; y en el origen del cristianismo hay una experiencia de un encuentro, una experiencia como un acontecimiento de gracia y de salvación que viene de Dios<sup>44</sup>.

A diferencia de Tillich, Schillebeeckx plantea, según Torres, que,

la correlación no es entre la pregunta humana y la respuesta cristiana, sino que a una pregunta humana le corresponde una respuesta humana significativa. Así, la pregunta que se hace el ser humano debe recibir una respuesta humana antes de poder escuchar una palabra o una respuesta religiosa<sup>45</sup>.

Torres continúa diciendo que para Gibellini,

existe un acuerdo en el panorama de la teología actual en el método de correlación entre pregunta, que surge de la experiencia humana, y la respuesta, como se formula en la revelación cristiana. La relación entre historia de salvación, historia de la revelación, historia, experiencia humana y experiencia de fe, desarrollada previamente, son antecedentes importantes para comprender la razón de dicho interés teológico<sup>46</sup>.

Por tanto, la correlación puede pensarse, de acuerdo con lo que se pretende lograr en esta investigación, en tres vías. Primero, se va del pensamiento teológico que surge de la revelación en la Sagrada Escritura, a partir de la hermenéutica del texto de las

---

<sup>41</sup> Torres, *El arte de interpretar en teología. Compendio de hermenéutica teológica*, 192.

<sup>42</sup> Schillebeeckx, Edward. *Expérience humaine et foi en Jésus-Christ* (Paris: Du Cerf, 1981), 50.

<sup>43</sup> Claude Geffré. «Révélation et expérience historique des hommes». *Theologique et philosophique*, 46, n° 1 (1990): 3-16.

<sup>44</sup> Torres, *El arte de interpretar en teología. Compendio de hermenéutica teológica*, 193.

<sup>45</sup> Torres, *El arte de interpretar en teología. Compendio de hermenéutica teológica*, 193.

<sup>46</sup> Torres, *El arte de interpretar en teología. Compendio de hermenéutica teológica*, 178.

bienaventuranzas mateanas y de la Revisión Sistemática de Literatura; luego, se dialoga con las experiencias vividas por los seres humanos en el ámbito empresarial (grupos focales: cuestionarios), desde un punto de vista narrativo, para luego, desde allí, comprendiendo y respondiendo los interrogantes humanos se vuelve al texto bíblico. Finalmente, después de *ir* y *venir*, se construye la propuesta ético-espiritual producto de todo lo anterior.

### **1.3.2. Técnicas e instrumentos de recolección de la información**

Para los tres artículos se utilizó inicialmente una técnica denominada Revisión Sistemática de Literatura. El Análisis de Contenidos fue la segunda técnica empleada en los dos primeros artículos. Para el tercer artículo se utilizó, además, la técnica de los grupos focales y la de la revisión documental. A continuación, se explica más detalladamente en qué consistió el uso de estas técnicas en los distintos artículos.

Para el empleo de la Revisión Sistemática de Literatura, se tuvo en cuenta el criterio de la inclusión de artículos publicados en revistas con los más altos factores de impacto. Esto llevó a tres decisiones. La primera, relacionada con la selección de palabras clave que permitieran construir las ecuaciones de búsqueda. Estas se definieron desde el principio para reducir el sesgo en la RSL.

Las palabras clave escogidas para llevar a cabo la pesquisa en relación con la espiritualidad en las organizaciones fueron: *organizations, humanism, business, work, religion, spirituality*. Estas palabras clave permitieron elaborar 4 ecuaciones de búsqueda: *organizations and spirituality, business and religion, spirituality and work, humanism and business*, a partir de las bases de datos: *Scopus, Web of Science, Ebsco* y *ATLA*, lo que permitió identificar aquellos *journals* que cumplían con el criterio antes mencionado, como, por ejemplo, *Journal of Business Ethics, Journal of Management, Spirituality and Religion, Journal of Beliefs and Values, Asia Pacific Journal of Management, International Journal of Contemporary, European Management Journal, Psychology of Religion and Spirituality, y Leadership Quarterly*.

La búsqueda realizada permitió constatar que no existen artículos que de manera directa se centraran en el tema de las bienaventuranzas y las organizaciones, desde un estudio exegético o hermenéutico bíblico, aunque si se encontraron dentro del contenido y desarrollo de estos *papers*, propuestas espirituales de diversa índole que al menos mostraban la importancia e influencia que tiene en la vida laboral una experiencia individual y comunitaria de la espiritualidad.

Además, en la RSL se encontró que, en la mayoría de los trabajos, de interés para la investigación, en el título, aparecía el tema de la espiritualidad en el trabajo. Entonces, para gestionar el proceso de revisión se optó por una segunda decisión, respecto al primer criterio antes mencionado: refinar la información a partir del título de los documentos que contenían la palabra *spirituality and work*, o alguna terminología similar; además, se refinó la pesquisa al considerar solo artículos y reducir de esta manera la lista de archivos para la revisión de publicaciones.

La tercera decisión relacionada con el primer criterio debía mantener la coherencia en la búsqueda, desde una mirada estratégica. Por lo tanto, para encontrar los artículos principales acerca de la espiritualidad en el trabajo, se decidió consultar los artículos publicados en estas revistas científicas de alto impacto. Este último filtro arrojó 42 estudios, los cuales se tomaron como parte importante de la revisión final.

Un segundo criterio seguido en la RSL consistió en la inclusión de algunos otros artículos encontrados en publicaciones con un índice menor, pero de interés para la investigación, por tratarse de estudios en el área de las organizaciones y la espiritualidad, a partir de las bases de datos *Ebsco* y *ATLA*, en las que se localizaron 10 artículos más que también interesaban en la investigación.

Después del proceso de selección se llevó a cabo un estudio exploratorio sobre las investigaciones, a partir del análisis de los contenidos, lo que permitió definir la pregunta de investigación y el objetivo central del estudio e identificar las diferentes metodologías utilizadas en los trabajos encontrados. Además, como un aporte para el análisis de los contenidos, se identificaron los artículos de mayor impacto, los autores con el mayor número de citas, los países más activos en publicaciones y los aportes metodológicos que hacen los trabajos encontrados (García, 2017, p. 1), pues son aspectos que, además, permiten decidir acerca de la importancia y fuerza que tiene el tema que se investiga.

El análisis de contenidos es una técnica que consiste principalmente en el estudio de las ideas en relación con los conceptos y no en las palabras con que se enuncian, permite estudiar el texto en el marco de las relaciones “emisor- receptor” (Aigeneren, 2008, p. 1). Esta técnica fue utilizada en esta investigación para organizar el contenido de los artículos.

Para ello, se crearon diferentes categorías, que según Berelson (1984), deben ser: homogéneas, exhaustivas (agotar la totalidad del texto), exclusivas (un mismo elemento del contenido no puede ser clasificado de manera aleatoria en otras categorías diferentes), objetivas (dos codificadores diferentes deben llegar a los mismos resultados) y adecuadas o pertinentes (adaptadas al contenido y al objetivo). Las categorías que permitieron organizar y tratar los datos recopilados fueron: espiritualidad, ética, religión, humanismo, en relación con: organizaciones, empresas y negocios.

Una vez creadas las categorías, se seleccionó y dispuso en ellas la información relacionada con cada una, la cual estuvo constituida por frases y párrafos. Por consiguiente, la unidad de análisis fue el grupo de palabras relacionadas con la espiritualidad y las organizaciones. Posteriormente, se procedió a comparar los contenidos agrupados en cada categoría e inferir aquellos de mayor relevancia para el estudio.

En síntesis, la técnica de RSL permitió, en últimas, plantear con claridad el problema de investigación. Esto se logró, en primer lugar, a través de la identificación y análisis de las categorías explicadas previamente en el análisis de contenidos. En un segundo momento del estudio se elaboró un plan donde se justificó cómo se realizaría la investigación y cuál metodología se utilizaría. En una tercera fase, se recopiló la información, considerada pertinente y suficiente para dar respuesta a la pregunta problema. En un cuarto momento, los datos recogidos se estudiaron e interpretaron, de acuerdo con criterios teóricos y metodológicos anteriormente definidos. Es decir, todo aquello que aportara a la construcción del problema de investigación sería tenido en cuenta. Y, finalmente, las conclusiones constituyeron el informe final (Aigeneren, 2008). Por último, se buscó un análisis de correspondencia para describir las relaciones existentes entre dos categorías o conceptos: las bienaventuranzas mateanas y las organizaciones.

Para el tercer artículo se realizó, además, 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*<sup>47</sup> y *The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew's Beatitudes: Configuration of the*

---

<sup>47</sup> 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, N° 182 (2020): 1-15.

*Human Being in Companies*<sup>48</sup>. 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.

Para el desarrollo del objetivo de este tercer artículo, se utilizó la técnica de la revisión documental que, según Valencia:

permite identificar las investigaciones elaboradas con anterioridad, las autorías y sus discusiones; delinear el objeto de estudio; construir premisas de partida; consolidar autores para elaborar una base teórica; hacer relaciones entre trabajos; rastrear por medio de la interpretación, preguntas y objetivos de investigación; observar las estéticas de los procedimientos (metodologías de abordaje); establecer semejanzas y diferencias entre los trabajos y las ideas del investigador; categorizar experiencias; distinguir los elementos más abordados con sus esquemas observacionales; y precisar ámbitos no explorados (Valencia 2020).

De igual forma, para llegar a la elaboración de la propuesta ético-espiritual consignada en el último artículo, fue necesaria la técnica de la revisión documental, para delinear el objeto de estudio y no repetir investigaciones.

La técnica del grupo focal empleada para la realización del trabajo de campo permitió buscar normas, valores y conocimientos de algunos grupos o, en otras palabras, consistió en generar un “espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos” (Hamui y Varela 2013, 56).

### **1.3.3. Población y muestra**

En este estudio se utilizó la población del mundo empresarial. Específicamente se puede decir, que la realidad empresarial constituye el contexto donde se lleva a cabo la investigación, pues esta permitió realizar el trabajo de campo y comprender sus necesidades fundamentales en el campo de los recursos humanos.

La muestra la constituye una parte de la población, en este caso se refiere a las dos empresas del sector privado seleccionadas en la ciudad de Bogotá para la realización del trabajo de campo. El criterio de selección de la muestra fue mediado por las posibilidades que se presentaron en el momento y la disponibilidad encontrada para el estudio.

---

<sup>48</sup> Carolina Vila Porras e Iván-Darío Toro-Jaramillo. «The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew’s Beatitudes: Configuration of the Human Being in Companies», *Verbum et Ecclesia*. ISSN: 2074-7705. En: <https://verbumeteclesia.org.za/index.php/ve> (Está en proceso de publicación, pero ya fue aceptado).

#### **1.4. Resultados**

La presente investigación pretende hacer una contribución a la Teología a partir de su ejecución, siguiendo el método hermenéutico teológico de correlación. Este método permite ir del texto bíblico al contexto de realidad para leer las necesidades allí presentes, y conversar, además, con otras ciencias afines. Con estos diálogos, se enriquece el trabajo teológico, pues la interpretación y la comprensión de las categorías teológicas y del texto bíblico se amplían, e incluso pueden llegar a resignificarse.

La línea dentro de la cual está inscrita la investigación se denomina: Humanismo y Organizaciones. El aporte que se puede realizar a esta línea, es en un futuro próximo, la apertura de un curso o asignatura para los posgrados de Teología y de Administración de Empresas de la Universidad Pontificia Bolivariana, que considere al ser humano como el ADN de las organizaciones y así se plantee un nuevo estilo de empresa.

Así mismo, esta investigación puede impactar el campo empresarial que hoy adolece de la falta de humanismo y que es tan necesario para lograr en cualquier grupo humano del tipo laboral, una valoración de lo humano como fin y no como medio. Así mismo, conseguir un excelente clima organizacional, un crecimiento espiritual de aquellos que constituyen la organización y así poder generar un nuevo estilo de empresa, de gobierno. Por otra parte, a partir del itinerario ético-espiritual construido, se podrá seguir cultivando otro campo de acción del teólogo en el corazón del mundo.

Finalmente, se considera que otro resultado de este trabajo a través de la construcción de la propuesta ético-espiritual, puede ser el logro de una mayor sostenibilidad en las organizaciones, puesto que, una empresa al considerar a sus trabajadores como fines y no como medios, cultivará un grupo humano con unos valores ético-espirituales capaces de dar lo mejor de sí y repercutirá directamente en la eficiencia, eficacia, producción y estabilidad empresarial.

#### **1.5. Discusión**

Esta investigación en el desarrollo de su objetivo general: presentar desde las bienaventuranzas mateanas, en diálogo con la realidad organizacional, un itinerario ético-espiritual, a partir del método hermenéutico teológico de correlación, favoreciendo la ubicación de lo humano como centro en las organizaciones y, así mismo, lograr en estas un nuevo estilo, elabora una propuesta ético-espiritual de un nuevo estilo de empresa.

Para ello, se realiza un amplio recorrido por el contexto y literatura de la espiritualidad



en las organizaciones<sup>49</sup> y se hace, además, un trabajo de campo en dos empresas del sector privado, que permite contactar más directamente con esta realidad.

El estudio de las distintas fuentes teóricas a lo largo de los tres artículos y el trabajo de campo facilitaron la identificación de ciertas variables 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*. Este conjunto de variables orientó la elaboración de la propuesta ético-espiritual y son evidencia de un hilo argumentativo entre los tres artículos.

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)<sup>50</sup>, lo que llevó a identificar algunas realidades presentes en las empresas, como el liderazgo (Mabey, y otros 2017), el ser humano considerado más como recurso que como centro de las organizaciones (Acevedo 2012); (Grassl y Habisch 2011); (Pirson y Lawrence 2010); 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 (Kumpikaité-Valiùnienè 2014); el individualismo (Aguirre, y otros 2011); la incapacidad de establecer un clima

---

<sup>49</sup> Domenèc Melé, y Joan Fontrodona, «Christian Ethics and Spirituality in Leading Business Organizations: Editorial Introduction», *Journal of Business Ethics* 145, n° 4 (2017): 671-679.

Mabey, Christopher; Conroy, Mervyn; Blakeley y De Marco, Sara. «Having Burned the Straw Man of Christian Spiritual Leadership, what can We Learn from Jesus About Leading Ethically?», *Journal of Business Ethics* 145, n° 4 (2017): 757-769.

L.E. Sandelands, «The Real Mystery of Positive Business: A Response from Christian Faith», *Journal of Business Ethics* 145, n° 4 (2017): 771-780.

Moya, A.R. «Religion in companies: Conflicts and solutions. La religión en la empresa: Problemas y soluciones», *Estudios Eclesiásticos* 89 n° 351 (2014), 817-831.

Acevedo, A. «Personalist Business Ethics and Humanistic Management: Insights from Jacques Maritain», *Journal of Business Ethics* 105, n° 2 (2012): 197-279.

Richard Roof, «The Association of Individual Spirituality on Employee Engagement: The Spirit at Work», *Journal of Business Ethics* 130, n° 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, n° 3 (2017): 255-275.

Lloyd Sandelands, «The Real Mystery of Positive Business: A Response from Christian Faith», *Journal of Business Ethics* 145, n° 4 (2017): 771-780.

Madhabi Chatterji, «A note on corporate social responsibility», *Contributions to Conflict Management, Peace Economics and Development* 26 (2017): 229-234.

Teresa Rothausen, «Integrating Leadership Development with Ignatian Spirituality: A Model for Designing a Spiritual Leader Development Practice», *Journal of Business Ethics* 145, n° 4 (2017): 811-829.

Matthew Brophy, «Spirituality Incorporated: Including Convergent Spiritual Values in Business», *Journal of Business Ethics* 132, n° 4 (2015): 779-794.

David Castrillón, «Del líder humano en la organización», *Pensamiento y gestión*, n° 31 (2011): 34-55.

Frankie Weinberg y William Locander, «Advancing workplace spiritual development: A dyadic mentoring approach», *Leadership Quarterly* 25, n° 2 (2014): 391-408.

<sup>50</sup> 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, N° 182 (2020): 1-15.

organizacional basado en la calidad de las relaciones interpersonales (Díaz y Carrasco 2018), además, de otras problemáticas relacionadas con la ética, como la corrupción (Gómez 2014).

Esta realidad encontrada a partir de la RSL luego es confrontada en el trabajo de campo y ambos constituyen aportes significativos para la construcción de la propuesta final.

De manera que desde el principio de la investigación se ha dado una relación entre todas las fuentes teóricas y el contexto analizado. Más allá de ofrecer un trabajo por compartimientos, este estudio intenta ofrecer una propuesta ético-espiritual que plantea un nuevo estilo de empresa desde el diálogo establecido entre los aspectos ético-espirituales que se desprenden de las bienaventuranzas mateanas, junto a fuentes teóricas afines y el trabajo de campo propiamente dicho en las dos empresas privadas de Bogotá.

Por tanto, el primer artículo, brinda claridad sobre cuál es el problema de investigación, a partir de un abanico de estudios realizados en el ámbito de la espiritualidad y las organizaciones. Todo esto entra en diálogo en el segundo artículo con lo ético-espiritual que se deriva de las bienaventuranzas mateanas, para ofrecer una comprensión de configuración de lo humano en el ADN de las organizaciones. Finalmente, el tercer artículo presenta la propuesta ético-espiritual de un nuevo estilo de empresa, a la luz de los aportes más significativos de los dos artículos anteriores, en correlación con el trabajo de campo llevado a cabo en las dos empresas seleccionadas.

Todo este tejido argumentativo que se realizó a través de los tres artículos trajo como consecuencia o deriva en las siguientes implicaciones: se logra dar respuesta al objetivo general del estudio y, por ende, al problema de investigación planteado al inicio. Además, la correlación entre los tres textos, permite una comprensión más holística del tema tratado y evita el aprendizaje por compartimientos.

La Teología necesita cada vez más conversar con las distintas actividades humanas para no solo brindar su aporte desde lo que es sino para cuestionarse sobre las necesidades reales de la humanidad.

## 2. ARTÍCULO 1<sup>51</sup>

*Review*

# Spirituality and Organizations: A Proposal for a New Company Style Based on a Systematic Review of Literature <sup>†</sup>

Carolina Vila Porras <sup>1,\*</sup> and Iván-Darío Toro-Jaramillo <sup>2,\*</sup>

<sup>1</sup> Facultad de Teología, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá 110231, Colombia

<sup>2</sup> Facultad de Teología, Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín 050031, Colombia

\* Correspondence: carolinavilap@javeriana.edu.co (C.V.P.); ivandario.toro@upb.edu.co (I.-D.T.-J.)

† Review article, investigation result: Ethical-spiritual itinerary for organizations, from a hermeneutic correlation of the Matthean beatitudes, set down in the Theology, Religion and Culture Research Group, in the Humanism and Organizations research line Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana, ACADEMIA Research Group, in the Theology of Human Action research line Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

pp. Received: 12 March 2020; Accepted: 10 April 2020; Published: 11 April 2020

**Abstract:** The purpose of this research is to propose a new company style based on a systematic review of literature, taking the Matthean beatitudes as a reference in relation to the actual needs of organizations. To such end, we searched for scientific articles in Scopus, Web of Science, EBSCO, and ATLA databases. A considerable number of investigations were found on spirituality in organizations, but none specifically covered the biblical area. This study aims to suggest ways through which the human being can be at the center of organizations for a new style of business to emerge.

**Keywords:** systematic review of literature; Matthean spirituality; organizations; style; the human

### 1. Introduction

This research has been conducted in the context of spirituality in organizations (Sandelands 2017; Moya 2014; Melé and Fontrodona 2017), supported by the discourse of the Matthean beatitudes, as a way of approaching this context. According to the systematic review of literature (SRL) related to leadership in companies (Mabey et al. 2017; Wahid and Mustamil 2017), humans are considered resources rather than as the central focus of organizations (Acevedo 2012; Grassl and Habisch 2011; Pirson and Lawrence 2010). Further, there are themes related to the business ethics approach with no explicit articulation of Christian ethics: the alienation of the human being in the workplace (Kumpikaitė-Valiūnienė 2014); individualism (Aguirre et al. 2011); the inability to create an organizational climate based on the quality of interpersonal relationships (Diaz Pincheira and Carrasco Garcés 2018), in addition to other problems related to ethics, such as corruption (Gómez Patiño 2014).

However, in the SRL of significant impact journals, there were no approaches related to biblical theology, in particular, with reference to the current status of research on Matthean beatitudes and organizations, which help to understand the human being as the center of organizations and thus foster a new company style. Therefore, taking into account the exponential growth of scientific research, it is necessary to provide an overview of publications that help identify gaps in literature related to the topic of research and to identify future lines of investigation.

The reason for conducting this research is largely due to the fact that professionals in the area of administration have been trained to a larger extent to find solutions to problems for the company, but they lack humanistic training. This has resulted in the current organizational model, where the

---

<sup>51</sup> Artículo publicado en la Revista *Religions* (ISSN 2077-1444) en: <https://www.mdpi.com/journal/religions>

human being is not the focus of business management, in line with functionalist stances (Toro-Jaramillo and Ramírez Ríos 2017).

The objective of this paper is to argue for the need for a new business style based on the analysis of the content of research papers and identifying themes, the most prominent authors and high impact articles, the countries with top research productivity, and the methodological contributions of these works. We searched scientific databases for articles in which we identified publications addressing problems related to the search equations used.

This research is in line with other works that manage to construct research problems and raise important concerns for companies based on the analysis of the most relevant scientific works related to organizations and spirituality (Poole 2009; Karakas 2010).

This paper has been organized as follows. After the introduction, the methodology used in the research has been discussed, including the SRL, the articles finally used for the study, and the subject analysis. Next, a theoretical framework for the analysis of the research that was identified after the SRL is presented. Finally, the results obtained from the investigation are revealed and the conclusions are presented, including SRL contributions in relation to spirituality and religion in organizations following the approaches of biblical theology in the discourse of the Matthean beatitudes, as a subcategory, to understand the human being as the center of organizations and thus propose a new company style<sup>52</sup>.

## 2. Methodology

A major difficulty with regard to literature reviews is usually the criteria for selecting articles; in recent studies, several objective criteria have been set, such as including articles published in journals with the most significant impact factors, according to Journal Citation Reports (JCRs) (Alvarez and Urbano 2011).

Based on this criterion, the articles published in journals with the highest impact factors were chosen through three steps in the present study. First was the selection of keywords to define the search equations; these were defined from the beginning to reduce bias in the SRL. The following keywords were chosen to carry out the investigation in relation to spirituality in organizations: organizations, humanism, business, work, religion, and spirituality. These keywords yielded four search equations: "organizations and spirituality", "business and religion", "spirituality and work", and "humanism and business" from the Scopus, Web of Science, EBSCO, and ATLA databases. We thus identified the journals that met the aforementioned criteria, such as the Journal of Business Ethics; Journal of Management, Spirituality, and Religion; Journal of Beliefs and Values; Asia Pacific Journal of Management; International Journal of Contemporary Hospitality Management; European Management Journal; Psychology of Religion and Spirituality; and Leadership Quarterly.

From this search, we verified that there were no articles that directly focused on beatitudes and organizations from exegetical or biblical hermeneutics perspectives, although we found various kinds of spiritual proposals within the content and development of these papers that at least showed the importance and influence that individual and community experiences of spirituality have on working life.

We found that in most of the studies of interest, the topic of spirituality appeared in the title of the work. Thus, the second step was to refine information based on the title of the documents that referred to "spirituality" and "work" or some similar terminology. We also refined the search by considering only articles, thus reducing the list of documents for reviewing publications.

The third step was to maintain consistency in the search from a strategic perspective. Therefore, in order to find the main articles about spirituality at work, we consulted articles published in specific high impact scientific journals. This last filter yielded 42 studies, which were taken as an important part of the final review.

---

<sup>52</sup> If you wish to go deeper into the word "style", in the theological sense, you may consult the following article: (Jiménez Rodríguez 2019).

Another criterion followed in the SRL was adding some articles found in publications with a lower index but that were relevant to the research because they were studies concerning organizations and spirituality. As a consequence, 10 additional pertinent articles were chosen from the EBSCO and ATLA databases.

After the selection process, we performed an exploratory study on the research articles based on content analysis. We identified the research questions and objectives and the different methodologies used in the works. Furthermore, as part of the content analysis, we identified high impact articles and top-cited authors, the countries with the largest number of publications, and the methodological contributions made by the studies (García Peñalvo 2017, p. 1) because they provided information on the importance and strength of the subject under investigation.

Content analysis, a technique that consists mainly of the study of ideas in relation to concepts rather than the words expressed, allows for the examination of the text in the context of “sender–receiver” relations (Aigeneren 2008, p.1). This technique was used in the present study to organize the content of the articles. To such end, different categories were created, based on Berelson’s work (1984): homogeneous, exhaustive (i.e., must cover the entire text), exclusive (i.e., the same content element cannot be randomly classified into other categories), objective (i.e., two different encoders must reach the same results), and appropriate or relevant (i.e., adapted to the content and purpose). The following categories were used to organize and process the data collected: spirituality, ethics, religion, and humanism in relation to organizations, companies, and businesses. Once the categories were created, we selected and arranged the information into sentences and paragraphs. Therefore, the unit of analysis was the group of words related to spirituality and organizations. Subsequently, we compared the contents grouped in each category and inferred those most relevant to the study.

Moreover, the SRL technique aided in clearly stating the research problem. This was achieved, first, through the identification and analysis of categories previously explained in content analysis. Second, we drafted a plan to justify the steps of the research and research method. Third, we collected information that was considered pertinent and sufficient to answer the problem question. Fourth, these data were studied and interpreted according to the abovementioned theoretical and methodological criteria. In other words, we considered every element that contributed to developing the research problem. We then presented our conclusions in the final report (Aigeneren 2008). Finally, we performed a correspondence analysis to describe the relations between two categories or concepts: Matthean beatitudes and organizations.

### **3. Theoretical Framework**

The theoretical support underpinning the research problem focuses on organizations and spirituality and on the biblical aspect, referring to Matthean beatitudes, as a subcategory of analysis. First, we examined organizations and spirituality, seeking to visualize the void in the area and the importance of this study. Subsequently, when approaching the biblical theological field from the pericope of Matt 5:3–10, the aim was to arrive at a corresponding analysis between Matthean beatitudes and organizations and spirituality, so that it would be possible to suggest a proposal for a new company style that leads to future lines of research toward ethical–spiritual proposals.

Studies on organizations date back to the thirteenth century, with noteworthy developments in the four following centuries and, particularly, in the last century (Melé and Fontrodona 2017). So far, such studies (Mabey et al. 2017; Sandelands 2017; Acevedo 2012) have linked organizations and workplaces to spirituality (Roof 2015; Lychnell 2017; Sandelands 2017), in general, to Christian ethics and social responsibility (Melé and Fontrodona 2017; Chatterji 2017); to leadership and spirituality (Rothausen 2017); to sustainability and productivity; and to the organizational culture achieved from individual spiritual life (Brophy 2015), subsequently linked to the community (Castrillón Velásquez 2011). Organizations, for the most part, have considered human beings as a resource that responds more to the operational aspects of companies and to efficient positions (Toro-Jaramillo and Ramírez Ríos 2017).

Various strategies and spiritual proposals have been used in the business field that contribute to human development and its position in the organizational field (Weinberg and Locander 2014; Roof

2015; Benefiel et al. 2014; Ayoun et al. 2015; Corner 2009; Poole 2009; Gotsis and Kortezi 2008; Groen 2008; Kumpikaitė-Valiūnienė 2014; Karakas et al. 2017), seeking not only personal well-being, but also greater corporate sustainability and productivity (Toro-Jaramillo and Ramírez Ríos 2017), which is achieved from individual (Kolodinsky et al. 2008; Roof 2015; Brophy 2015) and community (Castrillón Velásquez 2011) spiritual life.

The organizations that implement such spiritual proposals (Ayoun et al. 2015) forged a more positive organizational climate, characterized by institutional dynamics that enhance the human spirit and, therefore, boost employees' work performance (Yazdani and Murad 2015, pp. 399–417). Thus, it has been possible to respond to some realities present in companies regarding certain leadership and human-related difficulties considered to be a means of organization rather than an end in itself.

Implementing business ethics that are not explicitly articulated with Christian ethics can lead to the alienation of the human being in the workplace and can promote individualistic positions and the inability to create an organizational climate based on quality interpersonal relationships, among other aspects.

Administrative professionals have been trained to solve problems faced by companies, but they lack humanistic training. This has resulted in the current business model, in which the human being is not the central core of organizations.

Several investigations have been carried out in this corporate field (Allen and Williams 2017; Karakas et al. 2017.; Wahid and Mustamil 2017; Ananthram and Chan 2016; Roof 2015; Brophy 2015; Ayoun et al. 2015; Benefiel et al. 2014; Weinberg and Locander 2014; Karakas 2010; Tourish and Tourish 2010; Lynn et al. 2009; Corner 2009; Poole 2009; Kolodinsky et al. 2008; Groen 2008; Kumpikaitė-Valiūnienė 2014), which have employed different spiritual strategies and proposals, favoring human development in the business field (Weinberg and Locander 2014; Roof 2015; Benefiel et al. 2014; Ayoun et al. 2015; Corner 2009; Poole 2009; Gotsis and Kortezi 2008; Groen 2008; Kumpikaitė-Valiūnienė 2014; Karakas et al. 2017). They have sought not only human well-being, but also a more sustainable and productive organizational culture, achieved from individual spiritual life (Kolodinsky et al. 2008; Roof 2015; Brophy 2015), subsequently manifesting in the community (Castrillón Velásquez 2011).

Along with the execution of these spiritual proposals, a more authentic organizational climate has also been achieved in some cases, where institutional policies are directed toward strengthening people's spiritual lives and, consequently, their work performance (Yazdani and Murad 2015).

A biblical SRL at this level was necessary to show the innovative aspects of this study and to justify and support the aforementioned problem. To such end, we also considered the work entitled "Ser cristiano hoy: propuesta humanizadora en Mt 5, 3–10" ("Ser Cristiano hoy: propuesta humanizadora en Mt 5, 3–10," Vila Porras 2016, pp. 1–148), where a biblical exegesis of the Matthean beatitudes text was performed.

In this regard, and with the purpose of clarifying the proposed new business style, it is necessary to understand the meanings of the beatitudes text, the first of the five programmatic speeches said by Jesus that constitutes the principle of all his teaching (Acosta 2003). For its part, the base term of Matt 5:3–10 is *makarios*, which translates as blessed, blissful, or happy. "Makarizo" means proclaiming someone as blessed, calling someone happy, or congratulating someone. In this way, "makarismos" is translated as bliss, praise, and congratulation (Becker 1990).

Moreover, this pericope is related to texts from the Old Testament that express their macarisms with pericopes related to Matt 5:3–10, as well as with the whole of the Gospel of Matthew, in which the guiding principle is the inauguration of the Kingdom of Heaven, a central theme of this gospel.

It is important to point out also that the Second Testament macarism is not directly derived from the Jewish Old Testament or the Greek–Hellenistic environment (Strecker 1998). The content is influenced by certain wisdom, ethical, and apocalyptic elements, but its special feature lies in the encounter with the Christ event (Strecker 1998). This relationship was established in Jesus' preaching and was subsequently developed by the prophets of early Christianity and New Testament writers

(Strecker 1998). In Matthew, the macarisms are conditions that are attached to be admitted into the Kingdom of Heaven and have a paracletic orientation (Levoratti 2003).

Here lies the importance of showing the contributions of biblical hermeneutics (Andiñach 2012) from the Matthean beatitudes to achieve a corresponding relationship between the context of the organizations and the Matthean text. The global understanding of the biblical text expands, and business reality is better understood such that an ethical–spiritual itinerary may be proposed from a hermeneutic consistent with business reality, thus achieving a new style of organization.

Matthean beatitudes highlight the human because this pericope includes a person's relationship with himself, with the world, and with the other. Life experience in the light of the beatitudes allows us to build a path in which horizontal and vertical relationships are taken into account to build a more human world that is in line with the divine project. An example of these horizontal and vertical relationships is the beatitudes (vv. 4–6), which show the attitude that the followers of Jesus assume toward God, and the next three beatitudes (vv. 7–9), which deal with Jesus' disciples' attitude toward their brothers (Vila Porrás 2016).

Therefore, in an organizational context where the human being is considered to be a resource that responds to functional structures, the evangelical discourse focused on the human and its relationship with the transcendental acquires meaning and gains momentum.

Consequently, the human position in the organizational field should be rethought, with a view to positioning people at the core of business performance, while at the same time allowing the human being to rediscover and rethink another style of being in the workplace.

#### **4. Results**

This study allowed, through SRL and content analysis, to find the gap, namely, the Matthean beatitudes that have not yet been used as a way of understanding the field of spirituality and religion in the world of organizations. Subsequently, the research allowed us to arrive at an understanding of the meaning of the selected articles and texts, and thus to construct the research problem.

In total, 52 articles were found in the Scopus, Web of Science, EBSCO, and ATLA databases that attach importance to the research subject and a significant number of articles and authors addressing the issue of spirituality and organizations from different perspectives (Table 1). In Q1 journals, 28 articles were found; in Q2, 3 articles were identified; in Q3, 8 studies were found; and in Q4, there were 3 investigations, adding up to a total of 42 articles. The remaining 10 to complete the initial number were extracted from the EBSCO and ATLA databases.

After choosing and debugging texts, an exploratory study was carried out as a first approach to the research papers, classifying them according to the contribution made to research in relation to the research problem and its methodology.

The main contributions offered by these studies to the proposal of a new company style should be listed. First, the figure of Jesus of Nazareth constitutes a viable model for ethically guiding business leadership because through him, human beings will be considered central to business practice (Sandelands 2017, pp. 771–80; Mabey et al. 2017; Ayoun et al. 2015). Personalism and other philosophical approaches enrich the business ethic proposal and owner behaviors, which allow us to think about the place occupied by employees in an organization (Acevedo 2012, pp. 197–279; Kininmonth 2016, pp. 1236–61; Gotsis and Kortezi 2008, pp. 575–600). From the encyclical *Caritas in Veritate* of Pope Benedict XVI, there are studies that propose to move forward toward a new conceptualization of the weak relation between economics and ethics, an issue that necessitates contextualization and understanding of business ethics (Grassl and Habisch 2011, pp. 37–49). From the arts standpoint, the possibility of promoting human dignity in organizational life is put forth (Pless et al. 2017, pp. 535–46). Another outstanding contribution in these findings is a part of Darwin's theory, renewed and labeled as "humanist" to make distinctions between current "economic" conceptions (Pirson and Lawrence 2010, pp. 553–65).

**Table 1.** Classification of the articles found in the databases.

DATA BASE	ARTICLE	AUTHOR(S)	QUARTILE
SCOPUS	Having Burned the Straw Man of Christian Spiritual Leadership, What can we Learn from Jesus About Leading Life Ethically?	Christopher Mabey; Mervyn Conroy; Karen Blakeley; Sara de Marco, 2017.	Q1
SCOPUS	The Real Mystery of Positive Business: A Response from Christian Faith	Sandelands, Lloyd. E., 2017.	Q1
SCOPUS	Personalist Business Ethics and Humanistic Management: Insights from Jacques Maritain	Acevedo, A., 2012.	Q1
SCOPUS	Ethics and economics: Towards a new humanistic synthesis for business	Grassl, W. (a); Habisch, A. (b), 2011.	Q1
SCOPUS	Humanism in business – Towards a paradigm shift?	Pirson, M.A.(A); Lawrence, P.R. (B), 2010.	Q1
SCOPUS	Art, Ethics, and the Promotion of Human Dignity	Pless, N.M.; Maak, T.; Harris, H., 2017.	Q1
SCOPUS	When work becomes meditation: How managers use work as a tool for personal growth	Lychnell, L., 2017.	Q1
SCOPUS	Weber's Protestant Work Ethic: a case study of Scottish entrepreneurs, the Coats Family of Paisley	Kininmonth, K., 2016.	Q1
SCOPUS	Social enterprise in the theologies of William Temple and John Milbank	Krinks, P., 2016.	Q1
SCOPUS	Community Religion, Employees, and the Social License to Operate	Cui, J., Jo, H., Velasquez, M.G., 2016.	Q1
SCOPUS	The relation of religion and spirituality to Time management: examining the lives and careers of Franklin Covey co-founders—Hyrum W. Smith and Stephen R. Covey	Jensen, J.R., Neck, C.P., 2017.	Q1
WEB OF SCIENCE	Christian Ethics and Spirituality in Leading Business Organizations: Editorial Introduction	Melé, Domenèc; Fontrodona, Joan, 2017.	Q1
WEB OF SCIENCE	Having Burned the Straw Man of Christian Spiritual Leadership, what can We Learn from Jesus About Leading Ethically?	Mabey; Christopher Conroy; Mervyn; Blakeley, Karen; et al, 2017.	Q1
WEB OF SCIENCE	Integrating Leadership Development with Ignatian Spirituality: A Model for Designing a Spiritual Leader Development Practice	Rothausen, Teresa J., 2017.	Q1



WEB OF SCIENCE	Exploring the Diversity of Virtues Through the Lens of Moral Imagination: A Qualitative Inquiry into Organizational Virtues in the Turkish Context	Karakas, Fahri; Sarigollu, Emine; Uygur, Selcuk, 2017.	Q1
WEB OF SCIENCE	Spirituality Incorporated: Including Convergent Spiritual Values in Business	Brophy, Matthew, 2015.	Q1
WEB OF SCIENCE	The Association of Individual Spirituality on Employee Engagement: The Spirit at Work	Roof, Richard A., 2015.	Q1
WEB OF SCIENCE	Is workplace spirituality associated with business ethics?	Ayoun, Baker; Rowe, Louis; Yassine, Fatima, 2015.	Q1
WEB OF SCIENCE	Advancing workplace spiritual development: A dyadic mentoring approach	Weinberg, Frankie J.; Locander, William B., 2014.	Q1
WEB OF SCIENCE	The Genesis of Employment Ethics	Van Buren, Harry J., III; Greenwood, Michelle, 2103.	Q1
WEB OF SCIENCE	Personalist Business Ethics and Humanistic Management: Insights from Jacques Maritain	Acevedo, Alma, 2012.	Q1
WEB OF SCIENCE	Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review	Karakas, Fahri, 2010.	Q1
WEB OF SCIENCE	Spiritual Climate of Business Organizations and Its Impact on Customers' Experience	Pandey, Ashish; Gupta, Rajen K.; Arora, A. P., 2009.	Q1
WEB OF SCIENCE	Faith at Work Scale (FWS): Justification, Development, and Validation of a Measure of Judeo-Christian Religion in the Workplace	Lynn, Monty L.; Naughton, Michael J.; Vander Veen, Steve, 2009.	Q1
WEB OF SCIENCE	Workplace Spirituality and Business Ethics: Insights from an Eastern Spiritual Tradition	Corner, Patricia Doyle, 2009.	Q1
WEB OF SCIENCE	Organizational Spirituality—A Literature Review	Poole, Eve, 2009.	Q1
WEB OF SCIENCE	Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality	Kolodinsky, Robert W.; Giacalone, Robert A.; Jurkiewicz, Carole L., 2008.	Q1
WEB OF SCIENCE	Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach	Gotsis, George; Kortezi, Zoi, 2008.	Q1
WEB OF SCIENCE	Religiosity, spirituality and ethical decision-making: Perspectives from executives in Indian multinational enterprises	Ananthram, Subramaniam; Chan, Christopher, 2016.	Q2
WEB OF SCIENCE	Building an integral metatheory of management	Antonio Robledo, Marco, 2014.	Q2
WEB OF SCIENCE	Spirituality and Religion in the Workplace: History, Theory, and Research	Benefiel, Margaret; Fry, W.; Geigle, David, 2014. Louis	Q2

SCOPUS	Introducing the religion-centric positional advantage to Indonesian small businesses	Hendar, H., Ferdinand, A.T., Nurhayati, T., 2017.	Q3
SCOPUS	La religión en la empresa: problemas y soluciones [Religion in companies: Conflicts and solutions]	Moya, A.R., 2014.	Q3
WEB OF SCIENCE	Navigating the Study of Executive Leaders' Spirituality: Andre Delbecq's Journey	Allen, Stuart; Williams, Peter, 2017.	Q3
WEB OF SCIENCE	Links between the Spiritual Intelligence of the Leader and an Organization's Service Quality: A Theoretical Approach	Silingiene, Violeta; Skeriene, Sandrita, 2016.	Q3
WEB OF SCIENCE	Spirituality at Work and its Implications for Leadership and Followership: A Post-structuralist Perspective	Tourish, Dennis; Tourish, Naheed, 2010.	Q3
WEB OF SCIENCE	Theorizing the Dark Side of the Workplace Spirituality Movement	Lips-Wiersma, Marjolein; Dean, Kathy Lund; Fornaciari, Charles J., 2009.	Q3
WEB OF SCIENCE	Intuition, Prayer, and Managerial Decision-making Processes: A Religion-Based Framework	Vasconcelos, Anselmo Ferreira, 2009.	Q3
SCOPUS	Justicia y reino de los cielos: análisis literario de las bienaventuranzas de Mateo [Justice and Heaven: Literary Analysis of Mathew's beatitudes]	Acosta, Ricardo, 2003.	Q3
SCOPUS	A note on corporate social responsibility	Chatterji, M., 2017.	Q4
WEB OF SCIENCE	Ways to maximize the triple bottom line of the telecommunication industry in Malaysia The potentials of spiritual well-being through spiritual leadership	Wahid, Nur Kamariah Abdul; Mustamil, Norizah Mohd, 2017.	Q4
WEB OF SCIENCE	Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study	Groen, Janet, 2008.	Q4
EBSCO	Humanism in Economics and Business. Perspectives of the Catholic Social Tradition	Melé, Domenèc and Schlag, Martin, 2016.	
EBSCO	Humanism in business.	M. Pirson, En Amann, S. Khan, and E. Kimakowitz, 2010.	
EBSCO	Del líder al humano en la organización [From the leader to the human in organization]	David Alonso Castrillón Velasquez, 2011.	
EBSCO	El intercambio en las organizaciones. Reflexiones en torno a las Organizaciones de la Sociedad Civil [Exchange in organizations:	Diana del Consuelo Caldera González, 2007.	

Environmental reflections. Organizations in civilian society]		
EBSCO	A community first.	Priest, Steve, 2010.
EBSCO	A humanistic perspective of firm competitive behavior.	Offstein, Evan H.; Gnyawali, Devi R., 2006.
ATLA	The transcendent influence of spirituality on ethical action in Organizations	McGhee, Peter K; Grant, Patricia, 2017.
ATLA	“Hidden in plain sight”: the significance of religion and spirituality in secular organizations	Cadge, Wendy; Konieczny, Mary Ellen, 2014.
ATLA	The relationship between workplace spirituality and innovative work behavior: The mediating role of perceived person-organization fit	Afsar, Bilal; Rehman, Maryam, 2015.
ATLA	Serving with spirit: an integrative model of workplace spirituality within service organizations	S Lee, KJ Lovelace, CC Manz, 2014.
<b>TOTAL</b>		<b>52</b>

Source: Own elaboration from Scopus, Web of Science, EBSCO, and ATLA databases.

Other research is related to applying a meditative empirical exercise from Christianity, Islam, and Eastern traditions to small businesses. This is aimed at personal growth, increasing one’s ability to address each situation in a different light and influencing employee practices, which allows us to understand the direct influence exerted by different beliefs on business performance (Lychnell 2017, pp. 255–75; Hendar et al. 2017, pp. 78–102; Groen 2008, pp. 193–204; Van Buren and Greenwood 2013, pp. 707–19). Another contribution that stands out relates to the alienation of human beings from work, a concern that is being studied in relation to organizations and spirituality to envision a different scenario for humans (Kumpikaitė-Valiūnienė 2014, pp. 1205–12). Finally, there are articles that show the positive influence that an experience of spirituality has in the workplace, contributing to this research by helping to understand how an experience of spirituality at work enriches employees’ work life and personal life (Kolodinsky et al. 2008; Vasconcelos 2009, pp. 930–49; Lynn et al. 2009).

It should be noted that although the remaining 32 articles that do not appear in Table 2 do not point directly to the research proposal, they are part of the field of study (i.e., spirituality and organizations) and are also of interest to the present study by indicating the need for the possibility of a new business style; for example, in dialog between biblical and business ethics.

**Table 2.** Research topics.

<b>Research Contribution</b>	<b>Article Total</b>
Positive influence of experiencing spirituality at work	5
Applying an empirical meditative exercise to small companies from different religions including Christianity, Islam, and Eastern traditions that promotes personal growth and broadens skills of approaching each situation in a different light, thus influencing employee practices	4

The figure of Jesus of Nazareth constitutes a viable role model providing ethical guidance to business leadership	3
Personalism and other approaches as solid philosophical bases for business ethics and business owner behaviors	3
Through the arts, human dignity can be promoted in organizational life	2
Alienation of the human being in the workplace	1
As from the encyclical <i>Caritas in Veritate</i> of Pope Benedict XVI, the progress toward a new conceptualization of the weak relationship between the economy and ethics has been studied	1
Darwin's theory renewed and labeled as "humanist" to draw distinctions between current "economic" conceptions	1

Source: Own elaboration from Scopus, Web of Science, EBSCO, and ATLA databases.

The topics addressed by this group of articles refer to different subjects: Corporate social responsibility, which relates to the country's culture and ethics, such that social structure depends on religious values and the occupational system (Chatterji 2017); the study of social enterprise in the theologies of William Temple and John Milbank—both theologies are compared and discussed with regards to whether they support demanding social enterprises (Krinks 2016); the importance of religion in employee practices for obtaining the social license to operate (Cui et al. 2016); and the explanation of the relations between time management and growth, maturation and nutrition of one's spirituality, and religious practice both at home and at work (Jensen and Neck 2017).

Other pieces of research contribute elements to the suggested proposal when dealing, for example, with conflicts and solutions in companies that espouse some religious beliefs (Moya 2014); these are studies that seek to identify problems, challenges, and techniques in business intelligence (Wani and Jabin 2018); works that focus on humanism, economic sciences, and business and then give an account of humanist perspectives, as developed by Catholic social teachings, with particular focus on an existential intellectual framework, where the measure of justice is love, the principle of personal actions, and social order (Melé and Schlag 2016).

Other studies provide ideas such as building a community first and a company second (Castrillón Velásquez 2011), taking into consideration the current situation of Christian ethics and spirituality in business (Melé and Fontrodona 2017) and showing how integrating leadership development with Ignatian spirituality leads to a model for designing a spiritual leader development practice (Rothausen 2017). In addition, the discussion enriches the theoretical contribution made to literature on business ethics through a phenomenology of virtues that provide a unique vision of various forms of moral imagination (Karakas et al. 2017).

Another study presents a synthesis of two interviews and describes the professional life of Andre Delbecq, in which a study of the spirituality of executive leaders is emphasized (Allen and Williams 2017). Research also focuses on issues such as proving that organizations can still develop a business model that adopts and adapts to spiritual, ethical, and moral leadership styles to guarantee employees' well-being, organizational sustainability, and social responsibility (Wahid and Mustamil 2017). The points raised by some authors in relation to the theory of virtue ethics that help examine the types of virtues that are proclaimed by religion and spirituality when forming ethical behavior are also interesting (Ananthram and Chan 2016).

There are almost no empirical studies, so the results achieved from empirical work seeking to analyze the relations between individual spirituality and general employee commitment are of interest to the research (Roof 2015). Some studies show the importance of including spiritual values in a company, to the extent that they are shared by the company directors (Brophy 2015), along with those who seek to answer the question “is spirituality in the workplace associated with business ethics?” (Ayoun et al. 2015). Other studies seek to build an integral metatheory of management to respond to the challenges present in organizations and societies (Robledo 2014); to establish through a theoretical approach the links between the leader’s spiritual intelligence and the service quality of an organization (Silingiene and Skeriene 2016); to explore underlying assumptions and stories, as well as explore the state of current theory and empirical research regarding spirituality, religion, and work (Benefiel et al. 2014). Another useful study shows that spirituality is more beneficial when it is encouraged at an individual level than at a collective level (Weinberg and Locander 2014).

There are papers that focus on literature review, which, in addition to supporting this type of research, take note of spirituality and performance in organizations (Karakas 2010); the findings of which seek to abolish the distinction between people’s work-based lives, on the one hand, and their personal lives and value systems, on the other (Tourish and Tourish 2010). Some papers theorize about the dark side of the workplace spirituality movement (Lips-Wiersma et al. 2009) and how employee spirituality is reflected in the work environment (Pandey et al. 2009).

In summary, all the issues discussed herein contribute to contextualizing the research problem and allow us to understand the influence exerted by spirituality and ethics on employees’ lives and in different organizational fields, such as the work environment, sustainability, customer service, and leadership, among others. These studies help visualize a new company style, where the human being is considered an end instead of a means for economic achievements.

From the Scopus and Web of Science databases, we identified the most cited and referenced articles and authors, along with the countries that have published the most number of papers in the area.

Tables 3 and 4 reveal the importance of the topic and the influence of research. Considerable research has been done in the field of organizations and spirituality, but there is scarce material on the possibility of a dialog between biblical and business ethics. The intention has been to discuss this issue in the present investigation by proposing a new business style, where the human being is considered to be at the center of business performance. The latter, although not clearly defined by authors, can be understood from between the lines in cited research. It is striking that this research is related to the work conducted by authors in other parts of the world and how, in the case of Colombia, because of the low number of studies and authors, this issue is still not dealt with. Therefore, the relevance of this study in Colombia is high.

**Table 3.** Top 10 cited authors.

<b>No.</b>	<b>Author(s)</b>	<b>Number of Quotes</b>
1	Karakas, Fahri	537
2	Pina e Cunha, Miguel; Rego, Arménio	463
3	Kolodinsky, Robert W.; Giacalone, Robert A.; Jurkiewicz, Carole L.	400
4	Gotsis, George; Kortezi, Zoi	225
5	Pirson, M.A.; Lawrence, P.R.	207
6	Benefiel, Margaret; Fry, Louis W.; Geigle, David	125
7	Lips-Wiersma, Marjolein; Dean, Kathy Lund;	118

	Fornaciari, Charles J	
8	Lynn, Monty L.; Naughton, Michael J.; VanderVeen, Steve	101
9	Poole, Eve	91
10	Pandey, Ashish; Gupta, Rajen K.; Arora, A. P	88

Source: Own elaboration from Scopus, Web of Science, EBSCO, and ATLA databases.

**Table 4.** Top 10 most productive countries.

No.	Country	Article
<b>TOTAL</b>		
1	United States	20
2	England	7
3	Canada	3
4	New Zealand	3
5	Spain	2
6	Lithuania	2
7	Australia	3
8	Portugal	1
9	India	1
10	Colombia	1

Source: Own elaboration from Scopus, Web of Science, EBSCO, and ATLA databases.

Among the methodologies and methods used in the different articles, different proposals were found. It should be noted that only 30 articles specified the method used in their research; the remaining 22 did not discuss methodology or methods throughout the article.

From Table 5, it can be inferred that empirical studies that address the research problem are missing because the studies are mostly based on theoretical approaches. Some studies have provided critical literature reviews, comparative studies, document reviews, and case studies. Furthermore, the 22 remaining articles that do not mention methodology or methods also make up part of the theoretical approach.

**Table 5.** Methodological contributions.

No.	Methodological Contribution	Total Articles
1	Theoretical focus	11
2	Empirical studies	7
3	Comparative studies	3
4	Critical reviews of literature	3
5	Content analysis	1
6	Comparison of various techniques	1
7	Document review	1
8	Theory of virtue ethics	1
9	Post-structuralist perspective	1
10	Case study	1
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>

Source: Own elaboration from Scopus, Web of Science, EBSCO, and ATLA databases.

Therefore, the analysis of the findings takes into account that all the papers for the SRL were selected from the field of organizations and spirituality. It is clear from the Christian, Islamic, and Hindu religions, and those of these philosophies lived or experienced by organizational groups, that spirituality creates a positive impact on personal spiritual growth, and this is subsequently reflected in employer and employee labor outcomes. This also fosters a more favorable organizational climate, better time management, and the humanization of business practice, with the human being at the center of the organization, and results in community experience taking precedence over the company, which often comes in second place.

There are studies that demonstrate organizational failures in relation to education and training with regard to moral life, affective leaders, and relationship management, including spiritual direction. Furthermore, business models that guarantee employees' well-being, organizational sustainability, and social responsibility with no sacrifice to their profitability have been introduced. The effects of prayer in managerial decision-making have been investigated. Finally, alienation in the workplace has been one of the least directly worked on subjects.

## **5. Conclusions**

This paper aims to impact the business field, which, to some degree nowadays, suffers from a lack of humanism. The aim is to position, in any human labor group, the human being as an end rather than as a means; to forge a good organizational climate; and to foster the spiritual growth of those constituting the organization. In short, a new style of business and governance is proposed, alongside the possibility of examining the ethical-spiritual itinerary in future research to conceive another field of action for the theologian in the heart of the world and organizations.

Another consequence of this study could be greater sustainability in organizations, because a company that considers its workers as fundamental components will cultivate a human group with ethical-spiritual values capable of giving their best, which will have a direct impact on business production.

Through a SRL and content analysis, a research problem corresponding to business reality was constructed such that humans help to achieve company goals. Therefore, the end of this investigation was fulfilled with the development of the research problem by positing the need to formulate a new company style, although in Colombia there are not enough studies and research regarding the subject. Furthermore, there are more empirical studies that show the reality of the issue.

We assessed the strengths and weaknesses in relation to achieving this end. As for strengths, a great wealth and variety of research has been carried out in the field of organizations and spirituality, which has facilitated the selection, collection, and contextualization of information. Furthermore, the research papers reviewed in this study have yielded several topics that enable their characterization and make it easier to find the gap that existed in the literature. Focusing the study on a single problem found in the organizational context and having discovered from the review the need to investigate the gap led to the aforementioned research problem aimed at promoting greater humanization in companies.

The findings of the SRL indicate that from the biblical theological field, global possibilities are endless because, at least in Colombia, there are not enough studies that correlate the biblical text, in this case the Matthean beatitudes, with organizations. Furthermore, research poses different alternatives for exploration in companies to which an interesting and innovative contribution can be made from biblical theology. The urgent need for humanization and focusing on the human in business practice, organizational culture, and employer-employee behaviors is clear. At present, it is necessary to deepen the focus on humans and for people to be taken into account not as resources but as ends in themselves, whose relevance is not in solving operational

issues of organizations but as the center, the protagonist, or the most important factor in business action. For these reasons, the present study is the starting point of many research possibilities and opens up new ways of exploration in relation to the different organizational contexts mentioned throughout the article.

**Author Contributions:** C.V.P., principal researcher and I.-D.T.-J., director of the investigation.

**Funding:** CIDI 803B-06/17-14 Universidad Pontificia Bolivariana Medellín-Colombia.

**Conflicts of Interest:** The authors declare no conflict of interest.

## References

- (Acevedo 2012) Acevedo, Alma. 2012. Personalist Business Ethics and Humanistic Management: Insights from Jacques Maritain. *Journal of Business Ethics* 105: 197–279.
- (Acosta 2003) Acosta, Richard. 2003. Justicia y Reino de los Cielos: Análisis literario de las bienaventuranzas de Mateo. *Theologica Xaveriana* 147: 317–48.
- (Aguirre et al. 2011) Aguirre Alemán, María Guadalupe, José Luis Sánchez Leyva, Javier Gómez López, and Lauro Fernández Vidal. 2011. Ética y Valores: ¿Elementos necesarios en el entorno laboral? *Revista de Economía, Negocios y Finanzas* 2: 1–10.
- (Aigeneren 2008) Aigeneren, Miguel. 2008. *Análisis de Contenido: Una Introducción*. Medellín: Centro de Estudios de Opinión, Universidad de Antioquia, pp. 1–52.
- (Allen and Williams 2017) Allen, Stuart, and Peter Williams. 2017. Navigating the Study of Executive Leaders' Spirituality: Andre Delbecq's Journey. *Journal of Management Inquiry* 26: 216–24.
- (Alvarez and Urbano 2011) Alvarez, Claudia, and David Urbano. 2011. Una década de investigación basada en el GEM: Logros y retos, Academia. *Revista Latinoamericana de Administración* 46: 16–37.
- (Ananthram and Chan 2016) Ananthram, Subramaniam, and Christopher Chan. 2016. Religiosity, spirituality and ethical decision-making: Perspectives from executives in Indian multinational enterprises. *Asia Pacific Journal of Management* 33: 843–80.
- (Andiñach 2012) Andiñach, Pablo R. 2012. *Introducción hermenéutica al Antiguo Testamento*. Navarra: Verbo Divino.
- (Ayoun et al. 2015) Ayoun, Baker, Louis Rowe, and Fatima Yassine. 2015. Is workplace spirituality associated with business ethics? *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 27: 938–57.
- (Becker 1990) Becker, Ulrich. 1990. Bienaventurado. In *Diccionario Teológico del Nuevo Testamento*. Edited by Coenen Lothar, Beyreuther Erich and Bietenhard Hans. Salamanca: Sígueme, vol. I, pp. 182–84.
- (Benefiel et al. 2014) Benefiel, Margaret, Louis W. Fry, and David Geigle. 2014. Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality* 6: 175–87.
- (Berelson 1984) Berelson, Bernard. 1984. *Content Analysis in Communication Researches*. Glencoe: Free Press.
- (Brophy 2015) Brophy, Matthew. 2015. Spirituality Incorporated: Including Convergent Spiritual Values in Business. *Journal of Business Ethics* 132: 779–94.
- (Castrillón Velásquez 2011) Castrillón Velásquez, David Alonso. 2011. Del líder humano en la organización. *Pensamiento y Gestión* 31: 34–55.
- (Chatterji 2017) Chatterji, Manas 2017. A note on corporate social responsibility. *Contributions to Conflict Management. Peace Economics and Development* 26: 229–34.
- (Corner 2009) Corner, Patricia Doyle. 2009. Workplace, spirituality and business ethics: Insights from an Eastern Spiritual Tradition. *Journal of Business Ethics* 85: 377–89.
- (Cui et al. 2016) Cui, Jinhua, Hoje Jo, and Manuel G. Velasquez. 2016. Community Religion, Employees, and the Social License to Operate. *Journal of Business Ethics* 136: 775–807.
- (Diaz Pincheira and Carrasco Garcés 2018) Diaz Pincheira, Francisco Javier, and Moisés Esteban Carrasco Garcés. 2018. Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración* 63: 1–14.
- (García Peñalvo 2017) García Peñalvo, Francisco José. 2017. Revisión Sistemática de Literatura en los Trabajos de Final de Máster y Tesis Doctorales. Seminario de Marzo de 2017 en el Contexto del



- Programa de Doctorado de Formación en la Sociedad del Conocimiento de la Universidad de Salamanca. pp. 1–95. Available online: <https://es.slideshare.net/grialusal/slr-73184207> (accessed on 20 November 2019).
- (Gómez Patiño 2014) Gómez Patiño, Dilia Paola. 2014. Corrupción y colusión: Asuntos del sector empresarial en Colombia. *Revista Prolegómenos: Derechos y Valores* 17: 43–56.
- (Gotsis and Kortezi 2008) Gotsis, George, and Zoi Kortezi. 2008. Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach. *Journal of Business Ethics* 78: 575–600.
- (Grassl and Habisch 2011) Grassl, Wolfgang, and André Habisch. 2011. Ética y Economía: Hacia una nueva síntesis humanística para los negocios. *Journal of Business Ethics* 99: 37–49.
- (Groen 2008) Groen, Janet. 2008. Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management* 13: 193–204.
- (Hendar et al. 2017) Hendar, Hendar, Augusti Tae Ferdinand, and Tatiek Nurhayati. 2017. Introducing the religion-centric positional advantage to Indonesian small businesses. *Management and Marketing* 12: 78–102.
- (Jensen and Neck 2017) Jensen, Jordan R., and Christopher P. Neck. 2017. The relation of religion and spirituality to time management: Examining the lives and careers of FranklinCovey co-founders—Hyrum W. Smith & Stephen R. Covey. *Journal of Management, Spirituality and Religion* 14: 1–14.
- (Jiménez Rodríguez 2019) Jiménez Rodríguez, Luis Orlando. 2019. El concepto teológico de ‘estilo’ como clave de lectura de Laudato si’ y Gaudete et exultate: una manera de encontrar a Dios en la acción transformadora del mundo. *Theologica Xaveriana* 189: 1–29. doi:10.11144/javeriana.tx70.ctecl.
- (Karakas 2010) Karakas, Fahri. 2010. Spirituality and performance in organizations: A Literature review. *Journal of Business Ethics* 94: 89–106.
- (Karakas et al. 2017) Karakas, Fahri, Emine Sarigollu, and Selcuk Uygur. 2017. Exploring the diversity of virtues through the lens of moral imagination: A qualitative inquiry into organizational virtues in the Turkish Context. *Journal of Business Ethics* 141: 731–44.
- (Kininmonth 2016) Kininmonth, Kirsten. 2016. Weber’s protestant work ethic: A case study of Scottish entrepreneurs, the coats family of Paisley. *Business History* 58: 1236–61.
- (Kolodinsky et al. 2008) Kolodinsky, Robert W., Robert A. Giacalone, and Carole L. Jurkiewicz. 2008. Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics* 81: 465–80.
- (Krinks 2016) Krinks, Philip. 2016. Social enterprise in the theologies of William Temple and John Milbank. *Journal of Beliefs and Values* 37: 282–95.
- (Kumpikaitė-Valiūnienė 2014) Kumpikaitė-Valiūnienė, Vilmantė. 2014. Spirituality at work: Comparison analysis. 10ª Conferencia Internacional de Gestión Estratégica. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 150: 1205–12.
- (Levoratti 2003) Levoratti, Armando. 2003. Evangelio según san Mateo. In *Comentario Bíblico Latinoamericano Nuevo Testamento*. Navarra: Verbo Divino, pp. 275–398.
- (Lips-Wiersma et al. 2009) Lips-Wiersma, Marjolein, Kathy Lund Dean, and Charles J. Fornaciari. 2009. Theorizing the Dark Side of the Workplace Spirituality Movement. *Journal of Management Inquiry* 18: 288–300.
- (Lychnell 2017) Lychnell, Lasse. 2017. When work becomes meditation: How managers use work as a tool for personal growth. *Journal of Management, Spirituality and Religion* 14: 255–75.
- (Lynn et al. 2009) Lynn, Monty L., Michael J. Naughton, and Steve Vander Veen. 2009. Faith at work scale (FWS): Justification, development and Validation of a Measure of Judeo-Christian Religion in the workplace. *Journal of Business Ethics* 85: 227–43.
- (Mabey et al. 2017) Mabey, Christopher, Mervyn Conroy, Karen Blakeley, and Sara de Marco. 2017. Having Burned the Straw Man of Christian Spiritual Leadership, what can We Learn from Jesus about Leading Ethically? *Journal of Business Ethics* 145: 757–69.
- (Melé and Fontrodona 2017) Melé, Domènec, and Joan Fontrodona. 2017. Christian ethics and spirituality in leading business organizations: Editorial introduction. *Journal of Business Ethics* 145: 671–79.

- (Melé and Schlag 2016) Melé, Domènec, and Schlag Martin. 2016. Humanism in Economics and Business. Perspectives of the Catholic Social Tradition. *Empresa y Humanismo* 19: 181–83.
- (Moya 2014) Moya, Almudena Rodríguez. 2014. Religion in companies: Conflicts and solutions. La religión en la empresa: Problemas y soluciones (Trad.). *Estudios Eclesiásticos* 89: 817–31.
- (Pandey et al. 2009) Pandey, Ashish, Rajen K. Gupta, and A. P. Arora. 2009. Spiritual Climate of Business Organizations and Its Impact on Customers' Experience. *Journal of Business Ethics* 88: 313–32.
- (Pirson and Lawrence 2010) Pirson, Michael A., and Paul R. Lawrence. 2010. Humanismo en los negocios: ¿hacia un cambio de paradigma? *Journal of Business Ethics* 93: 553–65.
- (Pless et al. 2017) Pless, Nicola M., Thomas Maak, and Howard Harris. 2017. Art, ethics and the promotion of human dignity. *Journal of Business Ethics* 144: 223–32.
- (Poole 2009) Poole, Eve. 2009. Organizational spirituality: A literature review. *Journal of Business Ethics* 84: 577–88.
- (Robledo 2014) Robledo, Marco Antonio. 2014. Building an integral metatheory of management. *European Management Journal* 32: 535–46.
- (Roof 2015) Roof, Richard A. 2015. The association of individual spirituality on employee engagement: The spirit at work. *Journal of Business Ethics* 130: 585–99.
- (Rothausen 2017) Rothausen, Teresa J. 2017. Integrating leadership development with Ignatian Spirituality: A model for designing a spiritual leader development practice. *Journal of Business Ethics* 145: 811–29.
- (Sandelands 2017) Sandelands, Lloyd E. 2017. The real mystery of positive business: A response from Christian faith. *Journal Business Ethics* 145: 771–80.
- (Silingiene and Skeriene 2016) Silingiene, Violeta, and Sandrita Skeriene. 2016. Links between the Spiritual Intelligence of the Leader and an Organization's Service Quality: A Theoretical Approach. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics* 27: 56–65.
- (Strecker 1998) Strecker, Georg. 1998. Makarios. In *Diccionario Exegético del Nuevo Testamento*. Edited by por Balz Horst and Schneider Gerhard. Salamanca: Sígueme, vol. II, pp. 126–35.
- (Toro-Jaramillo and Ramírez Ríos 2017) Toro-Jaramillo, Iván-Darío, and Juan Camilo Ramírez Ríos. 2017. La gestión empresarial desde un enfoque humanista. Ponencia presentada en Centro de Desarrollo Empresarial, Medellín, Colombia.
- (Tourish and Tourish 2010) Tourish, Dennis, and Naheed Tourish. 2010. Spirituality at work, and its implications for leadership and followership: A post-structuralist perspective. *Leadership* 6: 207–24.
- (Van Buren and Greenwood 2013) Van Buren, Harry J., and Michelle Greenwood. 2013. The genesis of employment ethics. *Journal Business Ethics* 117: 707–19.
- (Vasconcelos 2009) Vasconcelos, Anselmo Ferreira. 2009. Intuition, prayer, and managerial decision-making processes: A religion-based framework. *Management Decision* 47: 930–49.
- (Vila Porras 2016) Vila Porras, Carolina. 2016. Ser Cristiano Hoy: Propuesta Humanizadora en Mt 5, 3–10. Master's thesis, Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia.
- (Wahid and Mustamil 2017) Wahid, Nur Kamariah Abdul, and Norizah Mohd Mustamil. 2017. Ways to maximize the triple bottom line of the telecommunication industry in Malaysia the potentials of spiritual well-being through spiritual leadership. *Journal of Organizational Change Management* 30: 263–80.
- (Wani and Jabin 2018) Wani, Mudasir Ahmad, and Suraiya Jabin. 2018. Big data: Issues, challenges, and techniques in business intelligence. *Advances in Intelligent Systems and Computing* 654: 613–28.
- (Weinberg and Locander 2014) Weinberg, Frankie J., and William B. Locander. 2014. Advancing workplace spiritual development: A dyadic mentoring approach. *Leadership Quarterly* 25: 391–408.
- (Yazdani and Murad 2015) Yazdani, Naveed, and Hasan S. Murad. 2015. Toward an ethical theory of organizing. *Journal of Business Ethics* 127: 399–417.



### 3. ARTÍCULO 2<sup>53</sup>

#### THE ETHICAL AND SPIRITUAL CONSIDERATIONS OF MATTHEW'S BEATITUDES: CONFIGURATION OF THE HUMAN BEING IN COMPANIES<sup>54</sup>

##### **Abstract:**

Most organizations consider human beings as a resource, a position which adopts a functionalist perspective and focuses on ways in which companies operate. The purpose of this study is to expose the type of human being that is configured in the light of the ethical-spiritual that can be deduced from the text of the Matthean Beatitudes. On reviewing the literature related to “organizations and spirituality”, several studies related humanism, business, religion and spirituality were found. However, the absence of a study from the theological–biblical viewpoint in association with the business field was observed. A general conclusion deduced after using the hermeneutics of Mt 5:3–10 is that from the Beatitudes, spiritual growth of individual and community is possible, thus enabling to understand the type of human resource that is required by companies today. Moreover, the unacceptable conviction/practice that human beings are considered as a resource or means, and not, as will be argued in the study, as beings recognized and treated as an end in themselves forms the basis this study. This problem is critically addressed from the Christian ethical–spiritual approach that is constructed from the theological hermeneutics of the Matthean Beatitudes.

**Intradisciplinary and/or interdisciplinary implication:** The context from which the research is undertaken takes as vantage point the unacceptable conviction / practice that human beings are considered as a resource or a means, and not, as will be argued in the article, as beings recognized and treated as an end in themselves. The unacceptable contextual reality is critically addressed from both a Christian ethical-spiritual itinerary which is constructed from the theological hermeneutics of the Matthean beatitudes as well as in dialogue with the business reality, specifically business administration.

**Keywords:** *spirituality, ethics, employee spirituality, organizational development, values, leadership.*

---

<sup>53</sup> Artículo próximo a salir publicado en: Verbum et Ecclesia. ISSN: 2074-7705. <https://verbumeteclesia.org.za/index.php/ve>

<sup>54</sup> Artículo resultado de la investigación: “Itinerario ético-espiritual para las organizaciones. Una propuesta hermenéutica a partir de las bienaventuranzas mateanas”.

## Introduction

Most companies consider human beings as a resource<sup>55</sup>; this position adopts a functionalist perspective and focuses on how companies operate. This is well explained by Saldarriaga Ríos when he says that.

“Administration has been defined in different ways over time and one of the conceptualizations that has lasted and is widely shared in academic and business scenarios is that it is in charge of planning, organizing, directing and controlling the organization's resources. From this conception it is also that which places it as an activity of an instrumental nature in which the human being is considered only a resource for production and in which there is an almost total absence of humanization”<sup>56</sup>.

Hence, Saldarriaga goes on to explain that, according to “Aktouf (1998), companies must stop considering human beings as machines and disposable resources and recognize in them the subjectivity, the particularity that makes them need to be valued in all their dimensions and not only in the productive aspect”<sup>57</sup>.

Also from “the postulates of Taylor and Fayol, the Administration of companies has conceived the human being, in the best of cases, as a tool for work and with the postulates of Weber (1961) about the ideal type of structuring of the society and the organization and the need for rationalization of production, this conception is strengthened and the human being is conceived as one more part of the gear of the company, which must be controlled by virtue of the organizational efficiency. These The same postulates are shared by Klisberg (1995), for whom the human being is only an element that is willing to favour the productive process”<sup>58</sup>.

Encountered with this situation, the following question arises: How can humans be understood today in the world of companies from an ethical–spiritual standpoint on the basis of the discourse of Matthew’s Beatitudes? It is important to note that this question is asked from a theological perspective. Therefore, the ethical-spiritual point of view that is extracted from the Beatitudes allows the study to have a theological look.

Several strategies and spiritual proposals<sup>59</sup> adopted in the business field have contributed to the growth of human beings and positioned them within the organizational

---

<sup>55</sup> Iván Toro y Juan Ramírez, «La Gestión Empresarial desde un enfoque Humanista». Ponencia presentada en el Centro de Desarrollo Empresarial, Medellín, 16 de noviembre de 2017.

Pirson, M., «Editorial: Welcome to the Humanistic Management». *Journal, Humanistic Management Journal*, Vol. 1, 1-7. (2016), <https://doi.org/10.1007/s41463-016-0001-7>.

<sup>56</sup> Juan Guillermo Saldarriaga Ríos, «La concepción del sujeto en la administración: una mirada desde la gestión humana». *Dialnet 14*, n° 1 (2014): 224, ISSN: 1657-8031.

<sup>57</sup> Juan Guillermo Saldarriaga Ríos, «La concepción del sujeto en la administración: una mirada...». 225.

<sup>58</sup> Juan Guillermo Saldarriaga Ríos, «La concepción del sujeto en la administración: una mirada...». 225.

<sup>59</sup> Frankie Weinberg y William Locander, «Advancing workplace spiritual...», 391-408.

Richard Roof, «The Association of Individual ...», 585-599.

Lasse Lychnell, «When work becomes...», 255-275.

Lloyd Sandelands, «The Real Mystery of Positive...», 771-780.

sphere, seeking not only their well-being but also greater sustainability and productivity of companies<sup>60</sup>, which is achieved from individual<sup>61</sup> and community<sup>62</sup> spiritual lives.

Moreover, the implementation of these spiritual proposals in companies<sup>63</sup> has achieved a more positive organizational environment,<sup>64</sup> where institutional dynamics strengthen the spiritual dimensions of human beings and thus impact their work.<sup>65</sup>

In viewpoint of the above, after employing different search equations while reviewing scientific databases—Scopus (*humanism, business, company, religion, and spirituality*),

---

Margaret Benefiel, Louis Fry y David Geigle, «Spirituality and Religion in the Workplace: History, Theory, and Research», *Psychology of religion and spirituality* 6, n° 3 (2014): 175-187. <https://doi.org/10.1037/a0036597>.

Baker Ayoun, Louis Rowe y Fatima Yassine, «Is workplace spirituality associated with business ethics? », *International journal of contemporary hospitality management* 27, n°5 (2015): 938-957. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0018>.

Patricia Corner, «Workplace Spirituality and Business Ethics: Insights from an Eastern Spiritual Tradition», *Journal of business ethics* 85, n° 3 (2009): 377-389. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9776-2>

Eve Poole, «Organisational Spirituality - A Literature Review», *Journal of business ethics* 84, n° 4 (2009): 577-588. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9726-z>.

George Gotsis y Zoi Kortezi, «Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach», *Journal of business ethics* 78, n°4 (2008): 575-600. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9369-5>.

Janet Groen, «Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study», *Journal of organizational change management* 13, n° 2 (2008): 193-204.

Valiūnienė Vilmantė Kumpikaitė, «Spirituality at work: comparison analysis», *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150, n° 15 (2014): 1205-1212.

Fahri Karakas, Emine Sarigollu y Selcuk Uygur, «Exploring the Diversity of Virtues Through the Lens of Moral Imagination: A Qualitative Inquiry into Organizational Virtues in the Turkish Context», *Journal of business ethics* 141, n° 4 (2017): 731-744. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3150-6>.

<sup>60</sup> Toro, Iván y Ramírez, Juan. «La Gestión Empresarial desde un enfoque Humanista». Ponencia presentada en el Centro de Desarrollo Empresarial, Medellín, 16 de noviembre de 2017.

<sup>61</sup>Robert Kolodinsky, Robert Giacalone y Carole Jurkiewicz, «Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality», *Journal of Business Ethics* 81, n° 2 (2008): 465-480. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9507-0>.

Richard Roof, «The Association of Individual Spirituality on Employee Engagement: The Spirit at Work», *Journal of Business Ethics* 130, n° 3 (2015): 585-599. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2246-0>.

Matthew Brophy, «Spirituality Incorporated: Including Convergent Spiritual Values in Business», *Journal of Business Ethics* 132, n° 4 (2015): 779-794. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2337-y>.

<sup>62</sup>David Castrillón, «Del líder humano en la organización», *Pensamiento y gestión*, n° 31 (2011): 34-55.

<sup>63</sup>Baker Ayoun, Louis Rowe y Fatima Yassine, «Is workplace spirituality associated with business ethics? », *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 27, n°5 (2015): 938-957. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0018>.

Matthew Brophy, «Spirituality Incorporated: Including Convergent...», 779-794.

Richard Roof, «The Association of Individual Spirituality on Employee...», 585-599.

<sup>64</sup>Frankie Weinberg y William Locander, «Advancing workplace spiritual development: A dyadic mentoring approach», *Leadership Quarterly* 25, n° 2 (2014): 391-408. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.10.009>.

Ashish Pandey; Rajen K. Gupta y A. P Arora. «Spiritual Climate of Business Organizations and Its Impact on Customers' Experience», *Journal of Business Ethics* 88, n° 2 (2009): 313-332. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9965-z>.

<sup>65</sup>Naveed Yazdani y Hasan Murad, «Toward an ethical theory of organizing». *Journal of Business Ethics*, 127 n°2 (2014), 399-417.

Monty L Lynn; Michael J. Naughton y Steve VanderVeen. «Faith at Work Scale (FWS): Justification, Development, and Validation of a Measure of Judaeo-Christian Religion in the Workplace», *Journal of Business Ethics* 85 n° 2 (2009), 227-243.

Eve Poole. «Organisational Spirituality - A Literature Review», *Journal of Business Ethics* 84 n° 4 (2009), 577-588. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9726-z>.

Web of Science (*spirituality and business*), and Ebsco (*humanism, business, religion, and spirituality*)—we identified the research gap with respect to these subject areas because although studies related to ethics in general, business ethics, and even spirituality prevail, inadequate research prevails with respect to companies' biblical viewpoints. This study takes into account the ethical and spiritual considerations proposed in the text of Mt 5:3-10, in order to help identify the type of human resources required in business today.

The first part of the study infers the ethical–spiritual considerations of the discourse of Matthew's Beatitudes as this is how, in early stages, we can understand the role of biblical theology in the specific reality of companies and simultaneously realize how this reality can be enriched by being challenged by the context<sup>66</sup>. Finally, through this knowledge, the following hypothesis will be validated: The ethical and spiritual considerations inferred from Matthew's Beatitudes contributes to the understanding of kinds of human beings required in today's business world.

Understanding the ethical–spiritual aspect of Matthew's Beatitudes, together with various investigations conducted in the field of companies and spirituality, allows and favors a configuration of the human factor in today's companies.

The study is divided into two parts and ends with the conclusions. Part 1 presents a contextualization of Matthew's Beatitudes, and Part 2 elaborates on the human factor in companies, beginning with the ethical–spiritual aspect inferred from Matthew's Beatitudes.

### **Contextualization of Matthew's Beatitudes**

Before categorizing the ethical-spiritual aspect of the Beatitudes discourse, it is necessary to contextualize them to have a broader vision of the subject to be addressed.

The content of Chapters 5–7 of Matthew's Gospel raises one of the most important and meaningful directions of Jesus: the inauguration of the Kingdom of Heaven<sup>67</sup>.

The Beatitudes are the first of the five programmatic speeches of Jesus<sup>68</sup> found in Mt 5:3-10<sup>69</sup>. The word *macarism* translates as beatitude, praise, congratulation.<sup>70</sup> The main or basic term from which Bible study commences is *macarius*, which translates as blessed, happy, and joyful<sup>71</sup>. Therefore, the text of Mt 5:3-10 is determined by the term *macarius*.

---

<sup>66</sup>Pablo R. Andiñach. *Introducción hermenéutica al Antiguo Testamento*. (Navarra: Verbo Divino, 2012) 33-35.

<sup>67</sup> Ricardo Acosta. «Justicia y reino de los cielos: análisis literario de las bienaventuranzas de Mateo». *Theologica Xaveriana*, (147) (2003), 319-320.

<sup>68</sup> Ricardo Acosta. *Justicia y reino de los cielos en las bienaventuranzas de Mateo*. (Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, 2007).

<sup>69</sup> Texto analizado exegéticamente por Carolina Vila Porras en: “Ser cristiano hoy: propuesta humanizadora en Mt 5, 3-10” (Trabajo de grado de la Maestría en Teología).

<sup>70</sup> Coenen, L., Beyreuther, E., & Bietenhard, H. *Diccionario Teológico del Nuevo Testamento (A- L)*. Vol I. (Salamanca: Sígueme, 2012) 182.

<sup>71</sup> Coenen, L., Beyreuther, E., & Bietenhard, H. *Diccionario Teológico del...*182.

With respect to the relationship between the Mt 5:3-10 passage and the whole of Matthew's Gospel, one relevant fact is discovered, i.e., Jesus announces his first speech as Master immediately after three events, namely, the Baptism (Mt 3:13-17); the temptations in the desert by the devil (Mt 4:1-11); and the call he makes to four people who will then become his disciples (Mt 4:18-21). It may then be inferred that the evangelist shows an attempt to situate the teaching of Jesus on the Mount after the other two passages. Additionally, through this speech, Jesus intends to teach the fulfillment of the scriptures and the renewal of the Covenant<sup>72</sup>.

Therefore, the Beatitudes constitute a speech given by Jesus to his disciples and the people to guide them on how to build happiness. Both Matthew and Luke express that "the Kingdom of Heaven is a reality already acquired, it is current, it is present, it is happening now; this is confirmed in the conjugation of the verb to be (is), found in Verses 3 and 10 of Matthew...<sup>73</sup>"; therefore, the task consists in interpreting the text.

Moreover, the audience of Mt 5:3-10 comprises people from all over the territory of Palestine<sup>74</sup>. Thus, it can be said that the audience listening to this discourse evokes the idea of unity among all peoples. At the same time, Mt 4:18-22 mentions four disciples whom Jesus calls to his mission: Simon, Andrew, James, and John. This passage is part of the remote context of Mt 5, 3-10 that helps understand that the text is addressed to these four disciples and to all the people who receive the message.

Otherwise, according to Matthew, *macarisms* are conditions to be admitted to the Kingdom of Heaven, and they have a paraclétic orientation<sup>75</sup>. That is to say, they seek to guide the life of Christians and all those who want to initiate the process of following Jesus or who believe that they have an ethical life. Hence, it is reasonable to seek an ethical–spiritual proposal for companies from Beatitudes. Similarly, those who are called happy or blessed in the Beatitudes are people who find themselves are in a situation that is the opposite to being happy or blessed.

Further, Kennedy expresses that "Jesus, in proclaiming the *macarisms*, does so with an external authority that comes from the miracles he has performed because of his role as *rabbi*, as Messiah, and the support of his disciples<sup>76</sup>." This authority exercised by Jesus allows the message conveyed to be more acceptable for his audience.

With all of the above, the literary intention of evangelists is followed, suggesting that Jesus is followed not only because of his well-elaborated speeches but because they are preceded by works previously conducted on the audience.

---

<sup>72</sup> Kapkin, D. *Mateo 1-16. El evangelio del reino*. (Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigó, 2003) 149.

<sup>73</sup>Vila, C. "De la exégesis de las bienaventuranzas a su praxis cristiana Mateo 5, 3-10", 184.

<sup>74</sup>Cardona, H., & Oñoro, F. «*Jesús de Nazareth en el evangelio de San Mateo*». (Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana, 2011)

<sup>75</sup>Levoratti, A. «Evangelio según san Mateo. En Levoratti, A., Tamez E., Richard, P. *Comentario Bíblico Latinoamericano Nuevo Testamento*». (Navarra: Verbo Divino, 2007).

<sup>76</sup> Kennedy, G. *Retórica y Nuevo Testamento. La interpretación del Nuevo Testamento mediante la crítica retórica*. (Madrid: Cristiandad, 2003).



In relation to the *sitz im leben* (“life context”)<sup>77</sup>, it is worth remembering that Matthew is writing for an already established Christian community, mainly possessing Jewish and (to a lesser extent) pagan roots<sup>78</sup>. It is important to note that this particular community is valid for all peoples. Hence, this community begins to establish itself as a church and aims to strengthen its new identity as Jesus’ followers shortly after the break with Judaism, a circumstance that left them in a situation of social, cultural, and religious marginalization. Consequently, it is likely that these blessed people were actually poor, persecuted, and disadvantaged. Once the context has been explained, it is possible to understand that Matthew guides his community to discover, amid adversity, the values of the Kingdom of God.<sup>79</sup>

In short, the *macarisms* in Matthew's speech are addressed to a group of people who have suffered marginalization and are promised that they will not be abandoned. Consequently, these poor people, in accepting Jesus’ message, experience the presence of the Kingdom of Heaven, and this encourages them to exhibit the rewards of the Kingdom to others through their actions<sup>80</sup>.

### **Human beings in companies, from the viewpoint of the ethical and spiritual considerations inferred from Matthew’s Beatitudes**

The challenge of this section aims to describe the type of human being that is configured in light of the text. To achieve this purpose, we present a contextualization of the studies conducted and published in various databases associated with companies and spirituality areas. This aspect will allow us to illustrate the human being shaped within companies and to link this individual to the deductions of Matthew's Beatitudes.

Some of the realities of the companies found through the systematic literature review are related to difficulties in leadership, and the human factor is considered as a resource and not as the core of the organization, i.e., as means and not as an end in itself. Moreover, in business, ethics are implemented without an explicit articulation with Christian ethics, alongside, among other things, the alienation of human beings at workplace; individualism, and incapacity to establish an organizational environment based on the quality of interpersonal relationships. Additionally, administrative professionals, who have been trained to solve the operations of companies, have lacked humanistic training. This factor has resulted in the current business model, where the human factor is not at the core of business practices.

These troublesome realities in companies have been studied since approximately the 13th century, with major developments over the four following centuries and particularly over the past century. Some studies<sup>81</sup> conducted so far link companies or workplaces to

---

<sup>77</sup>Jean-Noël Aletti, Maurice Gilbert, Jean-Louis Ska y Sylvie de Vulpillières. *Vocabulario razonado de la Exégesis Bíblica. Los términos, las aproximaciones, los autores*. (Navarra: Verbo Divino, 2007) 37.

<sup>78</sup> Antonio Rodríguez. *Evangelio de Mateo. 2ª edición*. (Sevilla: Desclée De Brouwer, 2006) 14.

<sup>79</sup> Carolina Vila. «Ser cristiano hoy: propuesta...» 78.

<sup>80</sup> Antonio Rodríguez. *Evangelio de Mateo. 2ª edición*. (Sevilla: Desclée De Brouwer, 2006) 20.

<sup>81</sup> Lychnell, L. «When work becomes meditation: how managers use work as a tool for personal growth», *Journal of Management, Spirituality and Religion*, 14 n °3 (2017), 255-275. <https://doi.org/10.1080/14766086.2017.1307782>.



spirituality; Christian ethics and social responsibility, leadership connected with spirituality, and sustainability and productivity<sup>82</sup> with organizational culture achieved from an individual's<sup>83</sup> spiritual life than their community lives<sup>84</sup>. In this context and from what is analyzed in the biblical text, we seek to illustrate the status of the human factor within companies.

When spirituality is linked to the corporate culture, the organizational vision shifts, and therefore, both spirituality and corporate sustainability are linked to a higher productivity. The contribution is related to inferring the ethical–spiritual aspect from Matthew's Beatitudes in relation to the real requirements of companies, which, in turn, allow placing human beings at the core of companies, thereby creating a new business style.

Various investigations<sup>85</sup> have been conducted in this field using different strategies and spiritual proposals, which have favored the development of human beings and their

---

Hendar, H. y Ferdinand, A.T. «Introducing the religio-centric positional advantage to Indonesian small businesses», *Management and Marketing* 12 n° 1 (2017), 78-102. <https://doi.org/10.1515/mmcks-2017-0006>.

Moya, A.R. «Religion in companies: Conflicts and solutions. La religión en la empresa: Problemas y soluciones», *Estudios Eclesiásticos* 89 n° 351 (2014), 817-831.

Melé, Domenèc y Schlag, Martin. «Humanism in Economics and Business. Perspectives of the Catholic Social Tradition», *Empresa y humanismo* 19 n° 2 (2016), 181-183.

Melé, Domenèc y Fontrodona, Joan. «Christian Ethics and Spirituality in Leading Business Organizations: Editorial Introduction», *Journal of Business Ethics* 145 n° 4 (2017), 671-679.

Rothausen, Teresa. «Integrating Leadership Development with Ignatian Spirituality: A Model for Designing a Spiritual Leader Development Practice», *Journal of Business Ethics* 145 n° 4 (2017), 811-829. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3241-4>.

<sup>82</sup> Toro, Iván y Ramírez, Juan. «La Gestión Empresarial desde un enfoque Humanista». Ponencia presentada en el Centro de Desarrollo Empresarial, Medellín, 16 de noviembre de 2017.

<sup>83</sup> Robert Kolodinsky, Robert Giacalone y Carole Jurkiewicz, «Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality», *Journal of Business Ethics* 81, n° 2 (2008): 465-480. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9507-0>.

Richard Roof, «The Association of Individual Spirituality on Employee Engagement: The Spirit at Work», *Journal of Business Ethics* 130, n° 3 (2015): 585-599. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2246-0>.

Matthew Brophy, «Spirituality Incorporated: Including Convergent Spiritual Values in Business», *Journal of Business Ethics* 132, n° 4 (2015): 779-794. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2337-y>.

<sup>84</sup> David Castrillón, «Del líder humano en la organización», *Pensamiento y gestión*, n° 31 (2011): 34-55.

<sup>85</sup> Allen, Stuart y Williams, Peter. «Navigating the Study of Executive Leaders' Spirituality: Andre Delbecq's Journey», 26 n° 2 (2017), 216-224.

Karakas, Fahri; Sarigollu, Emine y Uygur, Selcuk. «Exploring the Diversity of Virtues Through the Lens of Moral Imagination: A Qualitative Inquiry into Organizational Virtues in the Turkish Context», *Journal of Business Ethics* 141 n° 4 (2017), 731-744.

Wahid, Nur Kamariah Abdul; Mustamil, Norizah Mohd. «Ways to maximize the triple bottom line of the telecommunication industry in Malaysia The potentials of spiritual well-being through spiritual leadership», *Journal of Organizational Change Management* 30 n° 2 (2017), 263-280.

Ananthram, Subramaniam y Chan, Christopher. «Religiosity, spirituality and ethical decision-making: Perspectives from executives in Indian multinational enterprises», *Asia Pacific Journal of Management* 33 n° 3 (2016), 843-880.

Roof, Richard A. «The Association of Individual Spirituality on Employee Engagement: The Spirit at Work», *Journal of Business Ethics* 130 n° 3 (2015), 585-599. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2246-0>.

Brophy, Matthew. «Spirituality Incorporated: Including Convergent Spiritual Values in Business», *Journal of Business Ethics* 132 n° 4 (2015), 779-794. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2337-y>.

Ayoun, Baker; Rowe, Louis y Yassine, Fatima. «Is workplace spirituality associated with business ethics?», *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 27 n° 5 (2015), 938-957.

position in the business field<sup>86</sup>. Through these implementations, not only human well-being but also greater sustainability and productivity in the companies were achieved. Furthermore, through the implementation of these spiritual proposals, a more authentic organizational environment has also been created wherein institutional policies are formulated so that human beings enhance their spiritual dimension, thereby favoring their work<sup>87</sup>.

- 
- Benefiel, Margaret; Fry, Louis W. y Geigle, David. «Spirituality and Religion in the Workplace: History, Theory, and Research», *Psychology of Religion and Spirituality* 6 n° 3 (2014), 175-187.
- Weinberg, Frankie J. y Locander, William B. «Advancing workplace spiritual development: A dyadic mentoring approach», *Leadership Quarterly* 25 n° 2 (2014), 391-408.
- Karakas, Fahri. «Spirituality and Performance in Organizations: A Literature Review», *Journal of Business Ethics* 94 n° 1 (2010), 89-106. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0251-5>.
- Tourish, Dennis y Tourish, Naheed. «Spirituality at Work, and its Implications for Leadership and Followership: A Post-structuralist Perspective», *Leadership* 6 n° 2 (2010), 207-224.
- Lynn, Monty L.; Naughton, Michael J. y VanderVeen, Steve. «Faith at Work Scale (FWS): Justification, Development, and Validation of a Measure of Judaeo-Christian Religion in the Workplace», *Journal of Business Ethics* 85 n°2 (2009), 227-243.
- Corner, Patricia Doyle. «Workplace Spirituality and Business Ethics: Insights from an Eastern Spiritual Tradition», *Journal of Business Ethics* 85 n° 3 (2009), 377-389. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9776-2>.
- Poole, Eve. «Organisational Spirituality - A Literature Review», *Journal of Business Ethics* 84 n° 4 (2009), 577-588. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9726-z>.
- Kolodinsky, Robert W.; Giacalone, Robert A. y Jurkiewicz, Carole L. «Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality», *Journal of Business Ethics* 81 n° 2 (2008), 465-480.
- Groen, Janet. «Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study». *Journal of Organizational Change Management* 13 n° 2 (2008), 193-204.
- Vilmantė Kumpikaitė – Valiūnienė. «Spirituality at work: comparison analysis», *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150 n° 15 (2014), 1205-1212.
- <sup>86</sup> Frankie Weinberg y William Locander, «Advancing workplace spiritual...», 391-408.
- Richard Roof, «The Association of Individual ...», 585-599.
- Lasse Lychnell, «When work becomes...», 255-275.
- Lloyd Sandelands, «The Real Mystery of Positive...», 771-780.
- Margaret Benefiel, Louis Fry y David Geigle, «Spirituality and Religion in the Workplace: History, Theory, and Research», *Psychology of religion and spirituality* 6, n° 3 (2014): 175-187. <https://doi.org/10.1037/a0036597>.
- Baker Ayoun, Louis Rowe y Fatima Yassine, «Is workplace spirituality associated with business ethics? », *International journal of contemporary hospitality management* 27, n°5 (2015): 938-957. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0018>.
- Patricia Corner, «Workplace Spirituality and Business Ethics: Insights from an Eastern Spiritual Tradition», *Journal of business ethics* 85, n° 3 (2009): 377-389. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9776-2>.
- Eve Poole, «Organisational Spirituality - A Literature Review», *Journal of business ethics* 84, n° 4 (2009): 577-588. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9726-z>.
- George Gotsis y Zoi Kortezi, «Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach», *Journal of business ethics* 78, n°4 (2008): 575-600. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9369-5>.
- Janet Groen, «Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study», *Journal of organizational change management* 13, n° 2 (2008): 193-204.
- Valiūnienė Vilmantė Kumpikaitė, «Spirituality at work: comparison analysis», *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150, n° 15 (2014): 1205-1212.
- Fahri Karakas, Emine Sarigollu y Selcuk Uygur, «Exploring the Diversity of Virtues Through the Lens of Moral Imagination: A Qualitative Inquiry into Organizational Virtues in the Turkish Context», *Journal of business ethics* 141, n° 4 (2017): 731-744. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3150-6>.
- <sup>87</sup>Naveed Yazdani y Hasan Murad, «Toward an ethical theory of organizing». *Journal of Business Ethics*, 127 n°2 (2014), 399-417.

In relation to this study, from the evangelical Beatitudes speech, the ethical–spiritual aspect is proposed because it allows placing the human factor at the core of today's business practice. Particularly, this aspect materializes through each of the Beatitudes.

A key to the text of Matthew's Beatitudes, as already stated, is the term *macarius*, which translates to “Blessed is he who...”<sup>88</sup> At first, *macarisms* begin with a happiness proclamation, ensuring that they are directed at certain people and enabling to perceive the condition announcing the action<sup>89</sup>. Furthermore, each Beatitudes presents a contradiction between the happiness proposed by Jesus in the first part of each verse and the subjects he designates as blessed because they are currently experiencing negative life scenarios.

In the words of Mariás the Beatitudes refer to eight modes of happiness, which are initially independent, and each of these forms could be related to life attitudes or to each human being<sup>90</sup>. Then, the ethical–spiritual aspect of each beatitude is proposed to identify the type of human being that is shaped today within companies.

In the first beatitude, *Blessed are the poor in spirit, for theirs is the Kingdom of Heaven* (Mt 5:3)<sup>91</sup>, the poor in spirit are those who are aware that they depend completely on God's mercy. It refers to an inner attitude of abandonment and trust in God as a consequence of choosing the Kingdom. The condition in this beatitude is that these people are poor, so how are they called happy? The "poor" in this case are those who live in oppressive situations. In association with the expression "in spirit," it is understood that those who have no other hope but God are blessed<sup>92</sup>. Moreover, the "Kingdom of Heaven" is already present and active, and it is for those who live in oppressive conditions but do not lose their hope and believe that God will help them.<sup>93</sup>

The poor have to deal with various oppressive situations while working; however, such situations cause them to experience the inner attitude of abandonment and develop the required trust and hope about God. This attitude can, at the same time, aid in facing difficulties that are experienced in leadership and interpersonal relationships within an organization.

In the case of the second beatitude, *Blessed are those who mourn, for they shall be comforted* (Mt 5:4), "the meaning reflected in Mt 5:4 is to be sad, to grieve, mourn someone's death." It is a state of suffering. Here, the evangelist “refers to a group of people undergoing intense pain while suffering due to the realities of this world and manifest it through tears, gestures, or words and in turn place all their hope in God.”<sup>94</sup>In this beatitude, although there prevails a contradiction in the first part of the verse, i.e., the

---

<sup>88</sup> Balz & Schneider. *Diccionario Exegético del Nuevo Testamento* (λ-ω). (Salamanca: Ediciones Sígueme, 2002) 129.

<sup>89</sup> Balz & Schneider. *Diccionario Exegético del Nuevo Testamento* (λ-ω). (Salamanca: Ediciones Sígueme, 2002) 129.

<sup>90</sup> Julián Mariás. *La felicidad humana*. (Madrid: Alianza Editorial, 1987) 107.

<sup>91</sup> Todas las bienaventuranzas están tomadas de: Biblia de Jerusalén, (1975). Bilbao: Desclée de Brouwer.

<sup>92</sup> Carolina Vila. «Ser cristiano hoy: propuesta...», 86-87.

<sup>93</sup> *Ibid*, 88.

<sup>94</sup> Fernando Camacho. *Análisis semántico y comentario exegético de las bienaventuranzas de Mt 5, 3-10*. (Madrid: Cristiandad, 1986) 66.

happiness proposed by Jesus and the people who cry because of their intense sufferings, the latter part, “they shall be comforted”, reflects hope; In this case, those who weep will be comforted by God. This *macarism* reflects the hope of human beings, who, although are sad, afflicted, or in a state of pain due to work or other harsh realities, will be comforted by the Other, by God. Being open to live as an individual and in a community based on these spiritual presumptions can contribute to human growth within companies and strengthen them while facing life’s diverse circumstances.

In the third beatitude, *Blessed are the meek, for they shall inherit the earth* (Mt 5:5), *meek* means "gentle, humble, kind, or considerate."<sup>95</sup> These qualities are attributed to people. This *macarism* describes the meek and humble as happy, and there is no contradiction between the subject and the happiness that and individual will receives.

The second part of this beatitude suggests that the action falls on the subject; it is strictly up to the subject to achieve the promise, i.e., inheriting the earth, and the subject is the protagonist who makes and deserves the promise<sup>96</sup>. The earth will be inherited by the meek without resorting to violence or other similar means to achieve it, as it will be God’s gift to them, as they strive to achieve their goals without causing any harm/violence.

Ultimately, human beings possessing attributes such as humility, gentleness, meekness, will achieve their desires because they do not resort to force or violence and abide by the rules established by the companies.

In the fourth beatitude, *Blessed are those who hunger and thirst for justice, for they shall be satisfied* (Mt 5:6), the term "justice" is understood as the justice of the Kingdom. Justice is explained by Jesus through his actions and his preaching. In other words, "the meaning of justice in Mt 5:6,10 and 20 has to do with everything that is just in itself, upright, everything that is in accordance with the revealed will of God."<sup>97</sup>

Furthermore, just as in the case of the previous beatitude, this one also involves a promise of salvation; however, in this case, the future tense of the verb is stated, i.e., “will be satiated”; and therefore, it is suggested that the subjects mentioned in the *macarism* are awaiting justice<sup>98</sup>. However, the contradiction between the situation experienced by the subjects and the proclamation of happiness that befalls them is reflected again.

It could even be inferred that this *macarism* is a response to the unjust realities experienced by the subjects of the Beatitudes (Verses 4-5). With this beatitude, the first group of *macarisms* is concluded (Verses 4-6), thereby expressing human and spiritual requirements in expecting eschatological happiness that has already begun with the proclamation but has not yet reached its fullness.<sup>99</sup>

---

<sup>95</sup> Bible Works (versión 7). (s.f.). [Software de computación]. Norkolk. LLC.

<sup>96</sup>Carolina Vila. «Ser cristiano hoy: propuesta...» 90.

<sup>97</sup>Vine, W. *Diccionario Expositivo de palabras del Antiguo y del Nuevo Testamento Exhaustivo*. (Barranquilla: Caribe, 1999) 477.

<sup>98</sup>Carolina Vila. «Ser cristiano hoy: propuesta...» 94.

<sup>99</sup> *Ibíd.*, 94.

The fourth *macarism* focuses on those who want to live by relying on the justice of the Kingdom, that is, on everything that is just and right in itself. According to the text, the beatitude describes a group of people who are waiting for justice because they are experiencing unjust situations. It can be inferred that if the justice of the Kingdom is lived, eschatological happiness begins to develop. In an organization where justice prevails, it is possible to create an environment that favors human and family/interpersonal relationships.

The fifth beatitude, *Blessed are the merciful, for they shall obtain mercy* (Mt 5:7), contains the adjective “merciful” that is being used as a noun in the given context, reflecting an attitude and regular activity of the subject. "It is a question of (...) a quality in action that manifests itself in relation to one's neighbor in need and aims at eliminating their needs"<sup>100</sup>. It refers to a group of people, who, because of their attitude, regularly facilitate any kind of help to those in need. It is not clear as to what kind of activity the subjects perform to help their neighbors; therefore, it refers to any merciful behavior in a broad sense<sup>101</sup>. The sense of being merciful is thus a human attribute that can be highlighted.

In this *macarism*, unlike the previous ones, there prevails a complementary relationship between the first and second parts of the *macarism*, suggesting that those who offer any kind of help to their needy neighbors, will always, in turn, receive what they need through divine help<sup>102</sup>.”

In other words, this idea means that those who practice mercy will receive divine mercy. At the same time, it can be observed that the subject is waiting to attain God's grace as the promised divine happiness because this happiness is something the subject may receive in the future.

Therefore, through this beatitude, a human being with the quality of regularly helping those in need, in a broad sense of the expression, is understood. Thus, it can be deduced that the merciful can be those who are always available to lend a helping hand at their workplaces, without discriminating. They are those who know how to walk in other's shoes and experience their suffering as their own. They demonstrate this by taking action in the face of a critical situation.

Mathew states the sixth *macarism*, *Blessed are the pure in heart, for they shall see God* (Mt 5:8), for a Christian community with a strong Jewish tradition as this community emerged from Judaism<sup>103</sup>. Therefore, this expression "pure in heart" is contrary to Matthew's ritual-centric community. For his community, the meaning of ritual purity is very lucid, but in Jesus' words, Matthew aims at emphasizing that it is not about ritual purity but purity of the heart, suggesting that one should have a pure heart before God<sup>104</sup>.

---

<sup>100</sup>Fernando Camacho. «Análisis semántico y...»141.

<sup>101</sup> *Ibid*, 141.

<sup>102</sup> *Ibid*, 142.

<sup>103</sup> Antonio Rodríguez. «Evangelio de...»14.

<sup>104</sup> *Ibid*, 65.

The expression "they shall see God" is the prize or reward for being pure at heart; it does not stem from the belief of Judaism that states that whoever sees God can die. In Judaism, to be in a communion with God, purity must be attained through rituals; if an impure act is committed, it must be purified ritually. Through this practice, one does not get to see God, one simply worships him.

Through Matthew, Jesus wants to express that those pure at heart do not have to worship, which is a mediation stage, God but rather directly meet God, are in the presence of God, see Him face to face, and this constitutes a promise for those who have a clean heart.

Consequently, this *macarism* eliminates external or merely physical purity and highlights being pure on the inside; therefore, only those with a pure heart will be able to contemplate the face of God. This beatitude clearly raises the ethical path that Matthew proposes throughout his Gospel, and through this beatitude, the path becomes even more specific, suggesting individuals to attain the state of inner purity<sup>105</sup>.

It can then be deduced that those pure at heart determine to stay in this state, delivering justice before the others and aim at seeing God. The *macarism* gives us a glimpse of the results of sustaining inner purification, which will be reflected in the practices of those pure at heart while delivering justice or being just toward their neighbor and thereby see God-an aspect that is impossible according to fundamentalist Judaism<sup>106</sup>.

The sixth beatitude, therefore, suggests that human beings should work toward achieving the state of inner purity to contemplate the face of God; this inner purity can thus be reflected while being justice to one's neighbor/colleagues in and out of the organization.

With respect to the seventh *macarism*, *Blessed are those who work for peace, for they will be called children of God (Mt 5:9)*, if one thinks from the Semitic viewpoint, peace is not only the opposite of war, but, it is an aspect that contributes toward maintaining a good relationship with oneself, nature, others, and God, ultimately contributing to brotherhood and seeking salvation<sup>107</sup>. When this beatitude speaks of those who work for peace, it not only refers to those who avoid war or fight but also to the constant search for elements that enable humanity to multiply the aspects that contribute to salvation and prevent wars. Therefore, this *macarism* designates people devoted to establish peace, a phenomenon that is developed by subjects rather than being a quality.<sup>108</sup>

Moreover, those who work for peace are proclaimed to be happy and, as in the previous Beatitudes (4-8), will be called children of God,<sup>109</sup> thus materializing the promise and inviting human beings to work toward promoting peace among themselves and eliminating all the difficulties that prevent it. Therefore, establishing peace or

---

<sup>105</sup>Fernando Camacho, «Análisis semántico y...» 144.

<sup>106</sup>Carolina Vila «Ser cristiano hoy: propuesta...» 98.

<sup>107</sup>Fernando Camacho, «Análisis semántico y...» 149.

<sup>108</sup>Fernando Camacho. *Análisis semántico y...»* 149.

<sup>109</sup> *Ibid*, 149.

working for it entails opening paths of liberation, facilitate justice for human beings who are oppressed, enslaved, and facing unjust treatments.<sup>110</sup>

With this *macarism*, the series that began from Mt 5:7, which identifies those who work for peace and will be called children of God, is concluded. The appellation *children of God*, projects the father–son relationship between those who work for peace and God, which is “[...] formed due to the peace existing between them.”<sup>111</sup>

In brief, an analysis of *those who work for peace* suggests that in this *macarism*, no contradiction prevails between the first and second parts, and the action performed in the first part generates a promise in the second<sup>112</sup>. Finally, working to create peace constitutes a path that begins with the rescuing human beings from oppression, slavery, injustice, lack of love, and all kinds of actions that favor dehumanization (Mt 5:4-9) to further achieve salvation and thus sustain and nurture humanity.

The seventh beatitude, therefore, encourages human beings to sustain a good relationship with themselves, nature, others, and God. Thus, human beings should strive to works toward building peace and creating paths of liberation, justice, and humanization that directly impact the organizational and family environment.

In the eighth *macarism*, *Blessed are those who are persecuted for righteousness’ sake, for theirs is the Kingdom of Heaven* (Mt 5:10), we need to differentiate between the term *righteousness* stated in Mt 5:6 and 5:10 because although both the verses talk about *righteousness*, the context in which the term has been used differs. In Mt 5:6, being righteous refers to seeking justice and restoring the rights of the oppressed and those who have been violated and suppressed. Moreover, efforts of such righteousness, in this *macarism*, are rewarded by God. However, in the case of Mt 5:10, righteousness, as a virtue, means to work to seek justice for others. Further, in the second part, the *macarism* states that *the Kingdom of Heaven belongs to those who are persecuted for righteousness’ sake*, and therefore, it can be deduced that Mt 5:6 entails being righteous to seeks God’s Kingdom and illustrate one’s relationship with God, while Mt 5:10 reveals not only this aspect but first emphasizes pursuing justice for neighbors and one’s relationship with them.<sup>113</sup>

When the expression *those persecuted for the sake of justice* is carefully analyzed and related to the previous *macarism* (5:3-9), it can be inferred that those persecuted are people who choose to follow the path of justice, that is, the manner of living that Jesus presented in the Beatitudes<sup>114</sup>. Thus, the persecuted are people who have chosen and accepted the message of Jesus; moreover, they have remained faithful to that path of justice, as a result of which, the Kingdom of God is for them, and so, they are the blessed.

According to Matthew, the persecuted, more particularly, according to Mt 5:10, are those who suffer all kinds of oppression for having chosen, accepted, and remained

---

<sup>110</sup>Carolina Vila «Ser cristiano hoy: propuesta...» 99.

<sup>111</sup>Fernando Camacho. «Análisis semántico y...» 150.

<sup>112</sup>*Ibid*, 150.

<sup>113</sup>Fernando Camacho. «Análisis semántico y...» 152.

<sup>114</sup>Antonio Rodríguez. «Evangelio de...» 66.

faithful to Jesus' way of living and who, in spite of the persecution, remain steadfast on that path. The novelty of this beatitude is that those who are persecuted are not persecuted only for the sake of social or judicial justice but for the justice of the Kingdom; in other words, they are persecuted for having chosen the Kingdom, which is neither of this world, nor is it like the Kingdom of Herod, regarded to be the Great; Herod's greatest concern was to annihilate every possible internal adversary that was raised against his reign, and he even order the death of his possible rivals<sup>115</sup>, an image that matches the one conveyed in the Gospel of Matthew (Mt 2:13-18), concerning the killing of the innocent.

Those who are persecuted for accepting Jesus' message and adhering to it live in a Kingdom of divine justice, are humble enough to live in the Reign of God. In other words, whoever chooses the path of the Kingdom knows that their life will be a continuous journey of humanization that begins with being humble (Mt 5:3), continues in an identification of the son/daughter of the Heavenly Father (Mt 5:4-6), and later preaches/spreads the Good News (Mt 5:7-9), thereby revealing their loyalty to the Kingdom of God<sup>116</sup>.

Thus, the eighth beatitude portrays human beings as workers for the justice of other people and their relationship with God. If they are persecuted for this cause, it means that they have chosen the path of humanization proposed by the Gospel.

In brief, the ethical-spiritual aspect that is inferred from Matthew's Beatitudes helps to understand the configuration of human beings in today's companies as being on the path of liberation from different oppressions, sufferings, injustices, and the slavery of society. Matthew's ethical-spiritual path ascribes human beings to possessing greater trust and being more hopeful, empathetic, meek, and just. This path also encourages human beings to evaluate their actions through introspective and critical analysis; therefore, the path offered by Matthew's Beatitudes is, in the end, a path of humanization that is open to all those who believe that it is important to build a more just and humane society.

## **Conclusions**

By virtue of all the above, we understand that humans beings are open to follow a transformation path where their spiritual experience is associated with their work. The possibilities for individual's and community's spiritual growth stem from the Beatitudes, which, in turn, help understand the types of human being required by current companies.

Human beings who are shaped by the hermeneutics of the biblical text are characterized by having an attitude of ongoing openness to transformation and building confidence as a quality in association with being inside and outside of the workplace. Moreover, abandonment constitutes a way of standing up to the various situations of oppression that may arise at workplaces.

---

<sup>115</sup>Joachim Jeremías. *Jerusalén en tiempos de Jesús*. (Madrid: Cristiandad, 1977).

<sup>116</sup> *Ibid*, 158.



In the face of sufferings or difficulties that may be experienced in the organizational environment, a possibility of waiting for God to provide the required comfort that heals wounds and strengthens one's spirit exists.

The human being who is configured in the light of the Matthew's Beatitudes is a kind, humble, delicate, and considerate person who is capable of achieving goals without force or violence. Such a person who works in the business field fights against the unjust realities that are contrary to the values of the Kingdom.

Human beings in companies should be merciful and develop a helpful attitude toward those in need; such attributes are revealed by sharing the burden of other individuals.

Moreover, a person who works in companies that follow the hermeneutics of the text is encouraged to build inner purity, suggesting that a person's nature should be in accordance or consistent with the person's actions.

Human beings who work in companies establish peace when their actions are directed toward fighting against problems, such as slavery, injustice and oppression, and lack of love, that threaten the prevalence of humanization.

To summarize, we understand that human beings have the purpose of living coherently in their relationship with God, themselves, nature and others.

## References

- Acosta, Ricardo. "Justicia y reino de los cielos: análisis literario de las bienaventuranzas de Mateo". *Theologica Xaveriana* 147 (2003): 319-320.
- \_\_\_\_\_. *Justicia y reino de los cielos en las bienaventuranzas de Mateo*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, 2007.
- Aletti, Jean-Noël; Gilbert, Maurice, Ska, Jean-Louis y de Vulpillières, Sylvie. *Vocabulario razonado de la Exégesis Bíblica. Los términos, las aproximaciones, los autores*. Navarra: Verbo Divino, 2007.
- Ananthram, Subramaniam y Chan, Christopher. "Religiosity, spirituality and ethical decision-making: Perspectives from executives in Indian multinational enterprises", *Asia Pacific Journal of Management* 33 n° 3 2016: 843-880.
- Andiñach, Pablo. *Introducción hermenéutica al Antiguo Testamento*, Navarra: Verbo Divino, 2012.
- Ayoun, Baker; Rowe, Louis y Yassine, Fatima. "Is workplace spirituality associated with business ethics?". *International journal of contemporary hospitality management* 27 n°5 (2015): 938-957.
- Balz & Schneider. *Diccionario exegético del Nuevo Testamento ( $\lambda-\omega$ )*. Salamanca: Ediciones Sígueme, 2002.
- Bible Works (versión 7). (s.f.). [Software de computación]. Norkolk. LLC.
- Biblia de Jerusalén, (1975). Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Benefiel, Margaret; Fry, Louis y Geigle, David. "Spirituality and Religion in the Workplace: History, Theory, and Research". *Psychology of religion and spirituality* 6 n° 3 (2014): 175-187.
- Brophy, Matthew. "Spirituality Incorporated: Including Convergent Spiritual Values in Business", *Journal of Business Ethics* 132 n° 4 (2015): 779-794. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2337-y>.
- Camacho, Fernando. *Análisis semántico y comentario exegético de las bienaventuranzas de Mt 5, 3-10*. Madrid: Cristiandad, 1986.
- Cardona, H., & Oñoro, F. *Jesús de Nazareth en el evangelio de San Mateo*. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana, 2011.
- Castrillón, David. "Del líder humano en la organización". *Pensamiento y gestión*. n° 31 (2011): 34-55.
- Coenen, L., Beyreuther, E., & Bietenhard, H. *Diccionario Teológico del Nuevo Testamento (M-Z)*. Vol II. Salamanca: Ediciones Sígueme, 2012.
- Corner, Patricia. "Workplace Spirituality and Business Ethics: Insights from an Eastern Spiritual Tradition". *Journal of business ethics* 85 n° 3 (2009): 377-389. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9776-2>.
- Gotsis, George y Kortezi, Zoi. "Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach". *Journal of business ethics* 78 n°4 (2008): 575-600.
- Groen, Janet. "Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study". *Journal of organizational change management* 13 n° 2 (2008): 193-204.
- Hendar, H. y Ferdinand, A.T. "Introducing the religio-centric positional advantage to Indonesian small businesses". *Management and Marketing* 12 n° 1 (2017): 78-102. <https://doi.org/10.1515/mmcks-2017-0006>.
- Jeremías, Joachim. *Jerusalén en tiempos de Jesús*. Madrid: Cristiandad, 1977.
- Kapkin, David. *Mateo 1-16. El evangelio del reino*. Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigó, 2003.

- Karakas, Fahri; Sarigollu, Emine y Uygur, Selcuk. "Exploring the Diversity of Virtues Through the Lens of Moral Imagination: A Qualitative Inquiry into Organizational Virtues in the Turkish Context". *Journal of Business Ethics* 141 n° 4 (2017): 731-744.
- Kennedy, G. *Retórica y Nuevo Testamento. La interpretación del Nuevo Testamento mediante la crítica retórica*. Madrid: Cristiandad, 2003.
- Kolodinsky, Robert; Giacalone, Robert y Jurkiewicz, Carole. "Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality". *Journal of Business Ethics* 81 n° 2 (2008): 465-480.
- Levoratti, A. Evangelio según san Mateo. En Levoratti, A., Tamez E., Richard, P. *Comentario Bíblico Latinoamericano Nuevo Testamento*. Navarra: Verbo Divino, 2007.
- Lychnell, Lasse. "When work becomes meditation: how managers use work as a tool for personal growth". *Journal of Management, Spirituality and Religion* 14 n° 3 (2017): 255-275. <https://doi.org/10.1080/14766086.2017.1307782>.
- Lynn, Monty; Naughton, Michael y VanderVeen, Steve. "Faith at Work Scale (FWS): Justification, Development, and Validation of a Measure of Judaeo-Christian Religion in the Workplace". *Journal of Business Ethics* 85 n° 2 (2009): 227-243.
- Marías, Julián. *La felicidad humana*. Madrid: Alianza Editorial, 1987.
- Melé, Domenèc y Schlag, Martin. "Humanism in Economics and Business. Perspectives of the Catholic Social Tradition", *Empresa y humanismo* 19 n° 2 (2016): 181-183.
- Melé, Domenèc y Fontrodona, Joan. "Christian Ethics and Spirituality in Leading Business Organizations: Editorial Introduction", *Journal of Business Ethics* 145 n° 4 (2017): 671-679.
- Moya, A.R. "Religion in companies: Conflicts and solutions. La religión en la empresa: Problemas y soluciones", *Estudios Eclesiásticos* 89 n° 351 (2014): 817-831.
- Pandey, Ashish; Gupta, Rajen y Arora, A. "Spiritual Climate of Business Organizations and Its Impact on Customers Experience". *Journal of Business Ethics* 88 n° 2 (2009): 313-332.
- Pirson, M. "Editorial: Welcome to the Humanistic Management". *Journal, Humanistic Management Journal* 1 (2016): 1-7. <https://doi.org/10.1007/s41463-016-0001-7>.
- Poole, Eve. "Organisational Spirituality - A Literature Review", *Journal of business ethics* 84 n° 4 (2009): 577-588. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9726-z>.
- Rodríguez, Antonio. *Evangelio de Mateo. 2ª edición*. Sevilla: Desclée De Brouwer, 2006.
- Roof, Richard. "The Association of Individual Spirituality on Employee Engagement: The Spirit at Work". *Journal of Business Ethics* 130 n° 3 (2015): 585-599. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2246-0>.
- Rothausen, Teresa. "Integrating Leadership Development with Ignatian Spirituality: A Model for Designing a Spiritual Leader Development Practice", *Journal of Business Ethics* 145 n° 4 (2017): 811-829. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3241-4>.
- Saldarriaga Ríos, Juan Guillermo. «La concepción del sujeto en la administración: una mirada desde la gestión humana». *Dialnet* 14, n° 1 (2014): 223-237, ISSN: 1657-8031.
- Sandelands, Lloyd. "The Real Mystery of Positive Business: A Response from Christian Faith". *Journal Business Ethics* 145 n° 4 (2017): 771-780. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3186-7>.

- Stuart, Allen, y Peter, Williams. "Navigating the Study of Executive Leaders Spirituality: Andre Delbecq's Journey", 26 n° 2 (2017): 216-224.
- Theobald, Christoph. "Le christianisme comme style. Entrer dans une manière d'habiter le monde". *Revue d'éthique et de théologie morale*, n° 251 (2008): 235-248. <https://doi.org/10.3917/retm.251.0235>.
- Toro, Iván y Ramírez, Juan. "La Gestión Empresarial desde un enfoque Humanista". Ponencia presentada en el Centro de Desarrollo Empresarial, Medellín, 16 de noviembre de 2017.
- Tourish, Dennis y Tourish, Naheed. "Spirituality at Work, and its Implications for Leadership and Followership: A Post-structuralist Perspective", *Leadership* 6 n° 2 (2010): 207-224.
- Vila, Carolina. *Ser cristiano hoy: propuesta humanizadora en Mt 5, 3-10*, 2017.
- \_\_\_\_\_. "De la exégesis de las bienaventuranzas a su praxis cristiana Mateo 5, 3-10". *Cuestiones Teológicas* 40 n° 93 (2013): 173-196.
- Vilmantè Kumpikaitè – Valiūnienè. "Spirituality at work: comparison analysis". *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150 n° 15 (2014): 1205-1212.
- Vine, W. *Diccionario Expositivo de palabras del Antiguo y del Nuevo Testamento Exhaustivo*. Barranquilla: Caribe, 1999.
- Wahid, Nur Kamariah Abdul; Mustamil, Norizah Mohd. "Ways to maximize the triple bottom line of the telecommunication industry in Malaysia The potentials of spiritual well-being through spiritual leadership", *Journal of Organizational Change Management* 30 n° 2 (2017): 263-280.
- Weinberg, Frankie y Locander, William. "Advancing workplace spiritual development: A dyadic mentoring approach". *Leadership Quarterly* 25 n° 2 (2014): 391-408.
- Yazdani, Naveed y Murad, Hasan. "Toward an ethical theory of organizing". *Journal of Business Ethics* 127 n°2 (2014): 399-417.

## 4. ARTÍCULO 3<sup>117</sup>

### PROPUESTA ÉTICO-ESPIRITUAL. UN NUEVO ESTILO DE EMPRESA

#### 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.

**Palabras clave:** ético-espiritual; estilo; felicidad; confianza; esperanza; honestidad y empatía.

#### INTRODUCCIÓN

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 organizaciones<sup>118</sup> y se hizo un trabajo de campo en dos empresas

---

<sup>117</sup> Artículo sometido a la Revista *Religions* (ISSN 2077-1444) en: <https://www.mdpi.com/journal/religions>

<sup>118</sup> Domenèc Melé, y Joan Fontrodona, «Christian Ethics and Spirituality in Leading Business Organizations: Editorial Introduction», *Journal of Business Ethics* 145, n° 4 (2017): 671-679.

Mabey, Christopher; Conroy, Mervyn; Blakeley y De Marco, Sara. «Having Burned the Straw Man of Christian Spiritual Leadership, what can We Learn from Jesus About Leading Ethically?», *Journal of Business Ethics* 145, n° 4 (2017): 757-769.

L.E. Sandelands, «The Real Mystery of Positive Business: A Response from Christian Faith», *Journal of Business Ethics* 145, n° 4 (2017): 771-780.

Moya, A.R. «Religion in companies: Conflicts and solutions. La religión en la empresa: Problemas y soluciones», *Estudios Eclesiásticos* 89 n° 351 (2014), 817-831.

Acevedo, A. «Personalist Business Ethics and Humanistic Management: Insights from Jacques Maritain», *Journal of Business Ethics* 105, n° 2 (2012): 197-279.

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)<sup>119</sup>, lo que llevó a identificar algunas realidades presentes en las empresas, como el liderazgo (Mabey, y otros 2017), el ser humano considerado más como recurso que como centro de las organizaciones (Acevedo 2012); (Grassl y Habisch 2011); (Pirson y Lawrence 2010); 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 (Kumpikaitè-Valiùnienè 2014); el individualismo (Aguirre, y otros 2011); la incapacidad de establecer un clima organizacional basado en la calidad de las relaciones interpersonales (Díaz y Carrasco 2018), además, de otras problemáticas relacionadas con la ética, como la corrupción (Gómez 2014).

---

Richard Roof, «The Association of Individual Spirituality on Employee Engagement: The Spirit at Work», *Journal of Business Ethics* 130, n° 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, n° 3 (2017): 255-275.

Lloyd Sandelands, «The Real Mystery of Positive Business: A Response from Christian Faith», *Journal Business Ethics* 145, n° 4 (2017): 771-780.

Madhabi Chatterji, «A note on corporate social responsibility», *Contributions to Conflict Management, Peace Economics and Development* 26 (2017): 229-234.

Teresa Rothausen, «Integrating Leadership Development with Ignatian Spirituality: A Model for Designing a Spiritual Leader Development Practice», *Journal of Business Ethics* 145, n° 4 (2017): 811-829.

Matthew Brophy, «Spirituality Incorporated: Including Convergent Spiritual Values in Business», *Journal of Business Ethics* 132, n° 4 (2015): 779-794.

David Castrillón, «Del líder humano en la organización», *Pensamiento y gestión*, n° 31 (2011): 34-55.

Frankie Weinberg y William Locander, «Advancing workplace spiritual development: A dyadic mentoring approach», *Leadership Quarterly* 25, n° 2 (2014): 391-408.

<sup>119</sup> 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, N° 182 (2020): 1-15.

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, a continuación, 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.

## 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*<sup>120</sup> y *The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew's Beatitudes: Configuration of the Human Being in Companies*<sup>121</sup>. 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 (Ramos 2015), 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 (Cifuentes 2011), 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” (Martínez 1997, 260). 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).

---

<sup>120</sup> 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, N° 182 (2020): 1-15.

<sup>121</sup> Carolina Vila Porras e Iván-Darío Toro-Jaramillo. «The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew's Beatitudes: Configuration of the Human Being in Companies», *Verbum et Ecclesia* (está en proceso de publicación, pero ya fue aceptado para ser publicado).



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

permite identificar las investigaciones elaboradas con anterioridad, las autorías y sus discusiones; delinear el objeto de estudio; construir premisas de partida; consolidar autores para elaborar una base teórica; hacer relaciones entre trabajos; rastrear por medio de la interpretación, preguntas y objetivos de investigación; observar las estéticas de los procedimientos (metodologías de abordaje); establecer semejanzas y diferencias entre los trabajos y las ideas del investigador; categorizar experiencias; distinguir los elementos más abordados con sus esquemas observacionales; y precisar ámbitos no explorados (Valencia 2020).

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” (Hamui y Varela 2013, 56).

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*, y *Leadership Quarterly* (Vila y Toro, SPIRITUALITY AND ORGANIZATIONS. A PROPOSAL FOR A NEW COMPANY STYLE BASED ON A SYSTEMATIC REVIEW OF LITERATURE 2020).

A partir de la investigación de (Vila y Toro, SPIRITUALITY AND ORGANIZATIONS. A PROPOSAL FOR A NEW COMPANY STYLE BASED ON A SYSTEMATIC REVIEW OF LITERATURE 2020), 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* (Vila y Toro, *The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew's Beatitudes: Configuration of the Human Being in Companies* 2020). 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 (Kitzinger, 1995). 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 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 (D. Melé, Despersonalización y personalización. El caso de la empresa. 2010, 1).

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.

### **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” (Zubiri 1986, 223).

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

[...] 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 (Cortina 2007, 222-223).

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 (Camacho 1986, 149), 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 (Camacho 1986, 149). 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 (Vila y Toro, *The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew's Beatitudes: Configuration of the Human Being in Companies* 2020).

### **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...” (Balz y Schneider 2002, 129). 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 (Balz y Schneider 2002, 129). 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 (Vila y Toro, *The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew's Beatitudes: Configuration of the Human Being in Companies* 2020, 7).

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 (Marías 1987, 107). 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 de las más grandes amenazas contra la felicidad personal (Marías 1987, 181).

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 (Marías 1987, 247). Así las cosas, en palabras de Marías, “la felicidad es la vida misma: cuando alcanza su plenitud, es felicidad” (Marías 1987, 254).

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 (Marías 1987, 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)*<sup>122</sup>. 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 (Vila Porrás, *Ser cristiano hoy: propuesta humanizadora en Mt 5, 3-10*. 2017, 86-89).

Por tanto, si se lleva esto al plano laboral se puede entender que la situación de 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” (Vila y Toro, *The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew’s Beatitudes: Configuration of the Human Being in Companies 2020*, 7).

## 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”<sup>123</sup>. 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 manifiestan con lágrimas, gestos o palabras, y a su vez, ponen toda su esperanza en Dios” (Camacho 1986, 66).

---

<sup>122</sup> Biblia de Jerusalén, (1975). Bilbao: Desclée de Brouwer.

<sup>123</sup> Bible Works (versión 7). (s.f.). [Software de computación]. Norkolk. LLC.

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 (Vila Porrás y Toro-Jaramillo, *The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew’s Beatitudes: Configuration of the Human Being in Companies* 2020, 7).

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 (Vila Porrás y Toro-Jaramillo, *The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew’s Beatitudes: Configuration of the Human Being in Companies* 2020, 7-8).

## **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”<sup>124</sup>. 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 (Vila y Toro, *The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew’s Beatitudes: Configuration of the Human Being in Companies* 2020, 8).

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 Porrás, *Ser cristiano hoy: propuesta humanizadora en Mt 5, 3-10*. 2017). Por tanto, la tierra será heredada por los mansos sin recurrir a la violencia u otro medio similar para

---

<sup>124</sup> Bible Works (versión 7). (s.f.). [Software de computación]. Norkolk. LLC.

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 o a la violencia, intenta conseguir su objetivo o su meta, en el respeto de las normas establecidas por la organización (Vila y Toro, *The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew's Beatitudes: Configuration of the Human Being in Companies 2020*, 8).

### **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 (Vila y Toro, *The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew's Beatitudes: Configuration of the Human Being in Companies 2020*, 8). 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” (Camacho 1986, 141). 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 (Vila y Toro, *The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew's Beatitudes: Configuration of the Human Being in Companies 2020*, 8). 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” (Camacho 1986, 142). 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” (Vila y Toro, *The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew’s Beatitudes: Configuration of the Human Being in Companies* 2020, 9).

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 (Vila y Toro, *The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew’s Beatitudes: Configuration of the Human Being in Companies* 2020, 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 (Jiménez 2020, 2).

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 (Toro y Ramírez 2017). 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 (Vila y Toro, SPIRITUALITY AND ORGANIZATIONS. A PROPOSAL FOR A NEW COMPANY STYLE BASED ON A SYSTEMATIC REVIEW OF LITERATURE 2020).

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 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 (Roof 2015); (Lychnell, When work becomes meditation: how managers use work as a tool for personal growth 2017); (L. E. Sandelands 2017); (Mabey, y otros 2017). 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 (Theobald, La reception du concile Vatican II. Tome I Accéder à la source. 2009, 484; 898) (Famerée 2012, 268).

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, así como lo expone Jiménez Rodríguez en la explicación del estilo del cristianismo en la segunda parte:

El estilo del cristianismo no es el de un espacio individual cerrado a los demás y al mundo<sup>125</sup>. En primer lugar, la santidad hospitalaria personal es engendrada en la

---

<sup>125</sup> Theobald, Christoph. “Le christianisme comme style. Entrer dans une manière d’habiter le monde”, *Revue d’éthique et de théologie morale* 251, (2008/HS): 235-248. 245.

comunidad de seguidores de Jesús cuyos miembros testimonian a los demás la identidad cristiana y la hospitalidad incondicional del Nazareno<sup>126</sup>. En segundo lugar, se trata de un estilo como manera de producir una transformación del mundo<sup>127</sup> en medio de la pluralidad de maneras de vivir en él<sup>128</sup>. En tercer lugar, inspirados en el Nazareno, se trata de “otra manera de habitar en el seno de la creación”, distinta de la dominación salvaje y la explotación del medio ambiente que ha predominado en el mundo moderno<sup>129</sup> (Jiménez 2020, 6).

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'*, 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 (*Laudato si'*, 34).

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:

---

<sup>126</sup> *Ibíd.*, 247.

<sup>127</sup> Theobald, Christoph. (Dir. Joseph Famerée). 2009. “Le style pastoral de Vatican II et sa réception postconciliaire”, *Unam Sanctam*, 284.

<sup>128</sup> Theobald, Christoph. “Le christianisme comme style. Entrer dans une manière d’habiter le monde”, *Revue d’éthique et de théologie morale* 251, (2008/HS): 235-248. 248; Lumière et Vie, “Entretiens: Christoph Theobald, le christianisme comme style”, 13.

<sup>129</sup> Lumière et Vie, “Entretiens: Christoph Theobald, le christianisme comme style”, 14.



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”, [...]»<sup>130</sup>. [...] Dejar de invertir en las personas para obtener un mayor rédito inmediato es muy mal negocio para la sociedad (*Laudato si'*, 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. Gn 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»<sup>131</sup>. San Juan Pablo II recordó que el amor especialísimo que el Creador tiene por cada ser humano le confiere una dignidad infinita<sup>132</sup>. 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'*, 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.

---

<sup>130</sup> Benedicto XVI, Carta encíclica. *Caritas in Veritate* (29 junio 2009), 32: AAS 101 (2009), 666.

<sup>131</sup> Catecismo de la Iglesia Católica, 357.

<sup>132</sup> Cf. Angelus (16 noviembre 1980): L'Osservatore Romano, ed. semanal en lengua española (23 noviembre 1980), p. 9.

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” (Jiménez 2020, 2).

### *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 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 será más humana. Las personas serán más responsables de su quehacer, no se requerirá un control, sino que cada quien será 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 “felices” 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.

## 5. REFERENCIAS

- Acevedo, Alma. "Personalist Business Ethics and Humanistic Management: Insights from Jacques Maritain." *Journal of Business Ethics* 105, no. 2 (2012): 197-279.
- Aguirre, María, José Sánchez, Javier Gómez, and Lauro Fernández. "Ética y Valores: ¿Elementos necesarios en el entorno laboral?" *Revista de Economía, Negocios y Finanzas* 2, no. 1 (2011): 1-10 .
- Allen, Stuart y Williams, Peter. "Navigating the Study of Executive Leaders' Spirituality: Andre Delbecq's Journey." 26, no. 2 (2017): 216-224.
- Ayoun, Baker , Louis Rowe , and Fatima Yassine. "Is workplace spirituality associated with business ethics?" *International journal of contemporary hospitality management* 27, no. 5 (2015): 938-957.
- Balz, Horst, and Gerhard Schneider. *Diccionario Exegético del Nuevo Testamento. Tomo 2*. Salamanca: Ediciones Sígueme, 2002.
- Cáceres, Pablo. "Análisis cualitativo de contenido: Una alternativa metodológica alcanzable." *Psicoperspectivas* 2 (2003): 53-82.
- Camacho, Fernando. *Análisis semántico y comentario exegético de las bienaventuranzas de Mt 5, 3-10*. . Madrid : Cristiandad, 1986.
- "Carta Encíclica Laudato si'." mayo 24, 110.  
[http://www.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco\\_20150524\\_enciclica-laudato-si.html](http://www.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html) (accessed abril 12, 2020).
- Castrillón, David. "Del líder al humano en la organización." *Pensamiento y Gestión*, no. 31 (2011): 34-55.
- Chatterji, Madhabi. "A note on corporate social responsibility." *Contributions to Conflict Management, Peace Economics and Development*, no. 26 (2017): 229-234.
- Cifuentes, R. M. *Diseño de proyectos de investigación cualitativa*. Buenos Aires: Noveduc, 2011.
- Corner, Patricia. "Workplace Spirituality and Business Ethics: Insights from an Eastern Spiritual Tradition." *Journal of business ethics* 85, no. 3 (2009): 377-389.
- Cortina, Adela. *Ética de la razón cordial. Educar en la ciudadanía en el siglo XXI*. Asturias: Nobel, 2007.
- Díaz, Francisco, and 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.
- Dumas, Marc, Tillich, and Schillebeeckxxx. *En Précis de théologie pratique*. Edited by Gilles Routhier and Marcel Viau. Bruxelles: Lumen Vitae, 2007.



- Ellacuría, Ignacio. *Filosofía de la realidad histórica*. Madrid: Editorial Trotta, Fundación Xavier Zubiri, 1991.
- Famerée, Joseph. "Vatican II comme style. L'herméneutique théologique du Concile." *Unam Sanctam* (J. Famerée, 265-285. Paris: Du Cerf), no. 168 (2012): 265-285.
- Gadamer, Hans-Georg. *Verdad y método*. 6. Vol. II. Salamanca: Sígueme, 2004.
- Gómez, Dilia. "Corrupción y colusión: asuntos del sector empresarial en Colombia." *Revista Prolegómenos: derechos y valores* 17, no. 33 (2014): 43-56.
- Gotsis, George y Kortezi, Zoi. "Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach." *Journal of business ethics* 78, no. 4 (2008): 575-600.
- Grassl, W, and A. Habisch. "Ética y Economía: hacia una nueva síntesis humanística para los negocios." *Journal of Business Ethics* 99, no. 1 (2011): 37-49.
- Groen, Janet. "Workplace spirituality and organizational commitment: an empirical study." *Journal of organizational change management* 13, no. 2 (2008): 193-204.
- Hamui, Alicia, and Margarita Varela. "La técnica de grupos focales." *Investigación en Educación Médica* 2, no. 5 (2013): 55-60.
- Heidegger, Martin. *Ser y tiempo*. 2. Madrid: Trotta, 2009.
- Hendar, H. y Ferdinand, A. "Introducing the religio-centric positional advantage to Indonesian small businesses." *Management and Marketing* 12, no. 1 (2017): 78-102.
- Hinkelammert, Franz J. *Hacia una crítica de la razón mítica. El laberinto de la modernidad. Materiales para la discusión*. San José: Arlekin., 2007.
- Jiménez, Luis. "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): 1-28.
- Karakas, Fahri , Emine Sarigollu , and Selcuk Uygur. "Exploring the Diversity of Virtues Through the Lens of Moral Imagination: A Qualitative Inquiry into Organizational Virtues in the Turkish Context." *Journal of business ethics* 141, no. 1 (2017): 731-744.
- Karakas, Fahri. "Spirituality and performance in organizations: A Literature review." *Journal of Business Ethics* 94, no. 1 (2010): 89-106.
- Kolodinsky, Robert, and Robert y Jurkiewicz, Carole Giacalone. "Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality." *Journal of business ethics* 81, no. 2 (2008): 465-480.
- Kumpikaitė-Valiūnienė, Vilmantė. "Spirituality at work: comparison analysis. 10a Conferencia Internacional de Gestión Estratégica." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150, no. 15 (2014): 1205-1212.

- Lychnell, Lasse . "When work becomes meditation: how managers use work as a tool for personal growth." *Journal of Management, Spirituality & Religion* 14, no. 3 (2017): 255-275.
- Lychnell, Lasse. "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.
- Lynn, Monty L., and Michael J. y VanderVeen, Steve Naughton. "Faith at Work Scale (FWS): Justification, Development, and Validation of a Measure of Judaeo-Christian Religion in the Workplace." *Journal of Business Ethics* 85, no. 2 (2009): 227-243.
- Mabey, Christopher, Mervyn Conroy, Karen Blakeley, and Sara 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.
- Marías, Julián. *La felicidad humana*. Madrid: Alianza Editorial, 1987.
- Martínez, Felicísimo. *Teología fundamental: dar razón de la fe cristiana*. Salamanca: San Esteban, 1997.
- Melé, Domenèc y Schlag, Martin. "Humanism in Economics and Business. Perspectives of the Catholic Social Tradition." *Empresa y humanismo* 19, no. 2 (2016): 181-183.
- Melé, Domènec, and Joan. Fontrodona. "Christian ethics and spirituality in leading business organizations: editorial introduction." *Journal of Business Ethics* 145, no. 4 (2017): 671-679.
- Melé, Domènec. *Despersonalización y personalización. El caso de la empresa*. Barcelona: Grupo de investigación PROSOPON, 2010.
- Melé, Domènec. *Despersonalización y personalización. El caso de la empresa*. Barcelona: Grupo de Investigación PROSOPON, 2010.
- Moya, Almudena Rodríguez. "Religion in companies: conflicts and solutions. La religión en la empresa: Problemas y soluciones (Trad.)." *Estudios Eclesiásticos* 89, no. 351 (2014): 817-831.
- Parmentier, Elisabeth. *La théologie pratique - Analyses et prospectives* . Paris: Presses Universitaires de Strasbourg, 2008.
- Pirson, M, and P. Lawrence. " Humanismo en los negocios: ¿hacia un cambio de paradigma? ." *Journal of Business Ethics* 93, no. 4 (2010): 553-565.
- Poole, Eve. "Organizational spirituality: a literature review." *Journal of Business Ethics* 84, no. 4 (2009): 577-588.

- Ramos, C A. "Los paradigmas de la investigación científica." *Av.psicol* 23, no. 1 (2015): 9-17.
- Rodríguez Moya, Almudena. "Religion in companies: conflicts and solutions. La religión en la empresa: Problemas y soluciones (Trad.)." *Estudios Eclesiásticos* 89, no. 351 (2014): 817-831.
- Roof, Richard. "The Association of Individual Spirituality on Employee Engagement: The Spirit at Work." *Journal of Business Ethics* 130, no. 3 (2015): 585-599.
- Rothausen, Teresa. "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.
- Sandelands, Lloyd E. "The Real Mystery of Positive Business: A Response from Christian Faith." *Journal Business Ethics* 145, no. 4 (2017): 771-780.
- Sandelands, Lloyd E. "The real mystery of positive business: a response from Christian faith." *Journal Business Ethics* 145, no. 4 (2017): 771-780.
- Schillebeeckx, Edward. *Expérience humaine et foi en Jésus-Christ*. Paris 1981: Du Cerf, 1981.
- . *Revelación y teología*. Salamanca: Sígueme, 1969.
- Schneider, Balz &. *Diccionario Exegético del Nuevo Testamento*. Salamanca: Ediciones Sígueme, 2002.
- Theobald, Christoph. *La reception du concile Vatican II. Tome I Accéder à la source*. Paris: Du Cerf, 2009.
- Theobald, Christoph. "Le christianisme comme style. Entrer dans une manière d'habiter le monde." *Revue d'éthique et de théologie morale*, 2008: 235-248.
- Tillich, Paul. *Teología sistemática*. Salamanca: Sígueme, 1982-1984.
- Toro, Iván, and Juan Ramírez. "La gestión empresarial desde un enfoque humanista. Ponencia presentada en Centro de Desarrollo Empresarial. Texto inédito." Medellín, 2017.
- Torres, Juan. *El arte de interpretar en teología. Compendio de hermenéutica teológica*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, 2017.
- Tourish, Dennis y Tourish, Naheed. "Spirituality at Work, and its Implications for Leadership and Followership: A Post-structuralist Perspective." *Leadership* 6, no. 2 (2010): 207-224.
- Valencia, Victoria. "Revisión documental en el proceso de investigación." 2020. <https://univirtual.utp.edu.co/pandora/recursos/1000/1771/1771.pdf> (accessed junio 7, 2020).

- Vila Porras, Carolina. "Ser cristiano hoy: propuesta humanizadora en Mt 5, 3-10." Medellín, 2017.
- Vila Porras, Carolina, and Iván-Darío Toro-Jaramillo. "The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew's Beatitudes: Configuration of the Human Being in Companies." 2020.
- Vila, Carolina, and Iván Toro. "SPIRITUALITY AND ORGANIZATIONS. A PROPOSAL FOR A NEW COMPANY STYLE BASED ON A SYSTEMATIC REVIEW OF LITERATURE." *Religions* 11, no. 182 (2020): 1-18.
- Vila, Carolina, and Iván Toro. "The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew's Beatitudes: Configuration of the Human Being in Companies." 2020.
- Vilmantė Kumpikaitė, Valiūnienė. "Spirituality at work: comparison analysis." *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150, no. 15 (2014): 1205-1212.
- Wahid, N. A, and N. M. Mustamil. "Ways to maximize the triple bottom line of the telecommunication industry in Malaysia the potentials of spiritual well-being through spiritual leadership. ." *Journal of Organizational Change Management* 30, no. 2 (2017): 263-280.
- Weinberg, Frankie , and William Locander. "Advancing workplace spiritual development: A dyadic mentoring approach." *The Leadership Quarterly* 25, no. 2 (2013): 391-408.
- Yazdani, Naveed y Murad, Hasan. "Toward an ethical theory of organizing." *Journal of Business Ethics* 127, no. 2 (2014): 399-417.
- Yin, Robert. *Investigación sobre estudio de casos. Diseño y Métodos*. London: Sage Publications, 2011.
- Zubiri, Xavier. *Sobre el hombre*. 1. Madrid: Alianza Editorial & Sociedad de Estudios y Publicaciones, 1986.

## 5. CONCLUSIONES

En este apartado, se incluyen ciertos aspectos que se consideran son implicaciones de lo escrito y que ameritan ser expuestos aquí porque no se alcanzaron a expresar a lo largo de los tres artículos.

En cuanto al objetivo general que consistía en presentar desde las bienaventuranzas mateanas, en diálogo con las organizaciones, una propuesta ético-espiritual, a partir del método hermenéutico teológico de correlación, favoreciendo la ubicación de lo humano como centro en las organizaciones y, así lograr en estas, un nuevo estilo; se puede decir, que se alcanzó de manera satisfactoria a través del desarrollo de cada objetivo específico llevado a cabo en cada artículo.

Asimismo, el fin de esta investigación, 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.

Al inicio de la investigación se pensaba en la posibilidad de encontrar, en el campo de la espiritualidad y las organizaciones, más estudios que mostraran el diálogo entre la teología bíblica y el mundo empresarial. Con el proceso realizado se comprendió que este sería el *gap* que encontraría la presente pesquisa.

El avance en los contenidos del trabajo reveló en un primer momento una posible respuesta al problema de investigación distinta a la hallada al final. Es decir, se comprendía que quizás el diálogo entre el texto mateano y el contexto organizacional podía resultar de difícil acceso. Sin embargo, gracias al trabajo de campo realizado en las dos empresas, esta visión dio un giro que permitió entender no solo la posibilidad de diálogo entre el texto de las bienaventuranzas mateanas y el mundo empresarial sino, además, se logró construir una propuesta siguiendo esta línea.

Esta propuesta ético-espiritual propone en su interior un nuevo estilo de empresa, que sitúa al ser humano como lo más importante, como el centro, como un fin en sí mismo y no como un recurso para resolver el cómo de las organizaciones.

Este cambio de paradigma se ha ido gestando hace unos años en el campo administrativo, pero la novedad de este estudio está en el diálogo establecido entre la teología bíblica y algunas problemáticas encontradas en el mundo empresarial.

Por otra parte, se pretendía realizar el trabajo de campo en más y variadas empresas, pero esto no fue posible hacerlo por la falta de disponibilidad que algunas de ellas manifestaron frente a la temática planteada. Esto no perjudicó en lo absoluto el trabajo aquí presentado.

De esta pesquisa se pueden desprender otros estudios relacionados con el campo de la espiritualidad y las organizaciones que establezcan esa correlación entre la teología bíblica y su ética con otras teorías organizacionales y su ética plasmada en sus contextos.

El conjunto de los tres artículos mantiene un hilo conductor evidenciado en la construcción de la propuesta ético-espiritual para el campo de las organizaciones y la espiritualidad. Para ello, se realiza inicialmente, una revisión sistemática de literatura sobre lo ético-espiritual de las bienaventuranzas mateanas y las organizaciones. Esto permite la comprensión de lo humano en el campo organizacional. Posteriormente, se recopilan los interrogantes que le plantea la realidad empresarial al texto de las bienaventuranzas mateanas y viceversa para finalmente, llegar a la elaboración de la propuesta.

Esta pesquisa 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.

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.

Esta investigación reconoce sus límites al comprender que no se puede dar por terminada. Ella continúa abierta a las inquietudes que a partir de ésta se puedan generar. Son muchas las problemáticas existentes en el mundo organizacional y pocos los acercamientos que se realizan desde la teología bíblica. Por tanto, dejo sembrada la inquietud para seguir la investigación en esta línea.

## **6. REFERENCIAS**



- Acevedo, Alma. 2012. Personalist Business Ethics and Humanistic Management: Insights from Jacques Maritain. *Journal of Business Ethics* 105: 197–279.
- Acosta, Richard. 2003. Justicia y Reino de los Cielos: Análisis literario de las bienaventuranzas de Mateo. *Theologica Xaveriana* 147: 317–48.
- Aguirre Alemán, María Guadalupe, José Luis Sánchez Leyva, Javier Gómez López, and Lauro Fernández Vidal. 2011. Ética y Valores: ¿Elementos necesarios en el entorno laboral? *Revista de Economía, Negocios y Finanzas* 2: 1–10.
- Aigeneren, Miguel. 2008. Análisis de Contenido: Una Introducción. Medellín: Centro de Estudios de Opinión, Universidad de Antioquia, pp. 1–52.
- Allen, Stuart, and Peter Williams. 2017. Navigating the Study of Executive Leaders' Spirituality: Andre Delbecq's Journey. *Journal of Management Inquiry* 26: 216–24.
- Aletti, Jean-Noël; Gilbert, Maurice, Ska, Jean-Louis y de Vulpillières, Sylvie. *Vocabulario razonado de la Exégesis Bíblica. Los términos, las aproximaciones, los autores.* Navarra: Verbo Divino, 2007.
- Alvarez, Claudia, and David Urbano. 2011. Una década de investigación basada en el GEM: Logros y retos, Academia. *Revista Latinoamericana de Administración* 46: 16–37.
- Ananthram, Subramaniam, and Christopher Chan. 2016. Religiosity, spirituality and ethical decision-making: Perspectives from executives in Indian multinational enterprises. *Asia Pacific Journal of Management* 33: 843–80.
- Andiñach, Pablo R. 2012. *Introducción hermenéutica al Antiguo Testamento.* Navarra: Verbo Divino.
- Angelus (16 noviembre 1980): *L'Osservatore Romano*, ed. semanal en lengua española (23 noviembre 1980).
- Ayoun, Baker, Louis Rowe, and Fatima Yassine. 2015. Is workplace spirituality associated with business ethics? *International Journal of Contemporary Hospitality Management* 27: 938–57.
- Balz, H. & Schneider, G., 2002. *Diccionario Exegético del Nuevo Testamento. Tomo 2.* Salamanca: Ediciones Sígueme.
- Becker, Ulrich. 1990. Bienaventurado. In *Diccionario Teológico del Nuevo Testamento.* Edited by Coenen Lothar, Beyreuther Erich and Bietenhard Hans. Salamanca: Sígueme, vol. I, pp. 182–84.
- Benedicto XVI, Carta encíclica. *Caritas in Veritate* (29 junio 2009), 32: AAS 101 (2009).
- Benedicto XVI, Homilía en el solemne inicio del ministerio petrino (24 abril 2005): AAS 97 (2005).

- Benefiel, Margaret, Louis W. Fry, and David Geigle. 2014. Spirituality and religion in the workplace: History, theory, and research. *Psychology of Religion and Spirituality* 6: 175–87.
- Berelson, Bernard. 1984. *Content Analysis in Communication Researches*. Glencoe: Free Press.
- Bible Works (versión 7). (s.f.). [Software de computación]. Norkolk. LLC.
- Biblia de Jerusalén, (1975). Bilbao: Desclée de Brouwer.
- Brophy, Matthew. 2015. Spirituality Incorporated: Including Convergent Spiritual Values in Business. *Journal of Business Ethics* 132: 779–94.
- Cáceres, P., 2003. Análisis cualitativo de contenido: Una alternativa metodológica alcanzable. *Psicoperspectivas, Volumen 2*, pp. 53-82.
- Camacho, F., 1986. Análisis semántico y comentario exegético de las bienaventuranzas de Mt 5, 3-10. Madrid: Cristiandad.
- «Carta Encíclica Laudato si'.» 24 de mayo de 110.  
[http://www.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco\\_20150524\\_enciclica-laudato-si.html](http://www.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html) (último acceso: 12 de abril de 2020).
- Catecismo de la Iglesia Católica.
- Cifuentes, R. M., 2011. *Diseño de proyectos de investigación cualitativa*. Buenos Aires: Noveduc.
- Cortina, A., 2007. *Ética de la razón cordial. Educar en la ciudadanía en el siglo XXI*. Asturias: Nobel.
- Camacho, Fernando. Análisis semántico y comentario exegético de las bienaventuranzas de Mt 5, 3-10. Madrid: Cristiandad, 1986.
- Cardona, H., & Oñoro, F. *Jesús de Nazareth en el evangelio de San Mateo*. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana, 2011.
- Castrillón, David Alonso. 2011. Del líder humano en la organización. *Pensamiento y Gestión* 31: 34–55.
- Coenen, L., Beyreuther, E., & Bietenhard, H. *Diccionario Teológico del Nuevo Testamento (M-Z)*. Vol II. Salamanca: Ediciones Sígueme, 2012.
- Chatterji, Manas 2017. A note on corporate social responsibility. *Contributions to Conflict Management. Peace Economics and Development* 26: 229–34.
- Corner, Patricia Doyle. 2009. Workplace, spirituality and business ethics: Insights from an Eastern Spiritual Tradition. *Journal of Business Ethics* 85: 377–89.
- Cui, Jinhua, Hoje Jo, and Manuel G. Velasquez. 2016. Community Religion, Employees, and the Social License to Operate. *Journal of Business Ethics* 136: 775–807.

- Diaz Pincheira, Francisco Javier, and Moisés Esteban Carrasco Garcés. 2018. Efectos del clima organizacional y los riesgos psicosociales sobre la felicidad en el trabajo. *Contaduría y Administración* 63: 1–14.
- Dumas, Marc, Tillich, y Schillebeeckxx. *En Précis de théologie pratique*. Editado por Gilles Routhier y Marcel Viau. Bruxelles: Lumen Vitae, 2007.
- Ellacuría, Ignacio. *Filosofía de la realidad histórica*. Madrid: Editorial Trotta, Fundación Xavier Zubiri, 1991.
- Famerée, J., 2012. Vatican II comme style. L'herméneutique théologique du Concile. *Unam Sanctam*, Issue 168, pp. 265-285.
- Francisco, P., 2015. Carta Encíclica Laudato si'. [Online]  
Available at: [http://www.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco\\_20150524\\_enciclica-laudato-si.html](http://www.vatican.va/content/francesco/es/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html)  
[Accessed 12 abril 2020].
- Gadamer, H.-G., 2004. *Verdad y método*. 6 ed. Salamanca: Sígueme.
- García Peñalvo, Francisco José. 2017. Revisión Sistemática de Literatura en los Trabajos de Final de Máster y Tesis Doctorales. Seminario de Marzo de 2017 en el Contexto del Programa de Doctorado de Formación en la Sociedad del Conocimiento de la Universidad de Salamanca. pp. 1–95. Available online: <https://es.slideshare.net/grialusal/slr-73184207> (accessed on 20 November 2019).
- Gómez, D., 2014. Corrupción y colusión: asuntos del sector empresarial en Colombia. *Revista Prolegómenos: derechos y valores*, 17(33), pp. 43-56.
- Gómez Patiño, Dilia Paola. 2014. Corrupción y colusión: Asuntos del sector empresarial en Colombia. *Revista Prolegómenos: Derechos y Valores* 17: 43–56.
- Gotsis, George, and Zoi Kortezi. 2008. Philosophical foundations of workplace spirituality: A critical approach. *Journal of Business Ethics* 78: 575–600.
- Grassl, Wolfgang, and André Habisch. 2011. Ética y Economía: Hacia una nueva síntesis humanística para los negocios. *Journal of Business Ethics* 99: 37–49.
- Groen, Janet. 2008. Workplace spirituality and organizational commitment: An empirical study. *Journal of Organizational Change Management* 13: 193–204.
- Hamui-Sutton, A. & Varela-Ruiz, M., 2013. La técnica de grupos focales. *Investigación en Educación Médica*, 2(5), pp. 55-60.
- Heidegger, M., 2009. *Ser y tiempo*. 2 ed. Madrid: Trotta.
- Hendar, Hendar, Augusti Tae Ferdinand, and Tatiek Nurhayati. 2017. Introducing the religion-centric positional advantage to Indonesian small businesses. *Management and Marketing* 12: 78–102.

- Hinkelammert, F. J., 2007. Hacia una crítica de la razón mítica. El laberinto de la modernidad. Materiales para la discusión. San José: Arlekin.
- Jensen, Jordan R., and Christopher P. Neck. 2017. The relation of religion and spirituality to time management: Examining the lives and careers of FranklinCovey co-founders—Hyrum W. Smith & Stephen R. Covey. *Journal of Management, Spirituality and Religion* 14: 1–14.
- Jeremías, Joachim. Jerusalén en tiempos de Jesús. Madrid: Cristiandad, 1977.
- Jiménez, Luis Orlando. 2020. 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: 1–28. doi:10.11144/javeriana.tx70.ctecl.
- Kapkin, David. Mateo 1-16. El evangelio del reino. Medellín: Fundación Universitaria Luis Amigó, 2003.
- Karakas, Fahri. 2010. Spirituality and performance in organizations: A Literature review. *Journal of Business Ethics* 94: 89–106.
- Karakas, Fahri, Emine Sarigollu, and Selcuk Uygur. 2017. Exploring the diversity of virtues through the lens of moral imagination: A qualitative inquiry into organizational virtues in the Turkish Context. *Journal of Business Ethics* 141: 731–44.
- Kennedy, G. Retórica y Nuevo Testamento. La interpretación del Nuevo Testamento mediante la crítica retórica. Madrid: Cristiandad, 2003.
- Kininmonth, Kirsten. 2016. Weber’s protestant work ethic: A case study of Scottish entrepreneurs, the coats family of Paisley. *Business History* 58: 1236–61.
- Kitzinger J. Qualitative Research: introducing focus group. *BMJ* (1995); 311:299-302.
- Kolodinsky, Robert W., Robert A. Giacalone, and Carole L. Jurkiewicz. 2008. Workplace values and outcomes: Exploring personal, organizational, and interactive workplace spirituality. *Journal of Business Ethics* 81: 465–80.
- Krinks, Philip. 2016. Social enterprise in the theologies of William Temple and John Milbank. *Journal of Beliefs and Values* 37: 282–95.
- Kumpikaitė-Valiūnienė, Vilmantė. 2014. Spirituality at work: Comparison analysis. 10a Conferencia Internacional de Gestión Estratégica. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 150: 1205–12.
- Levoratti, Armando. 2003. Evangelio según san Mateo. In *Comentario Bíblico Latinoamericano Nuevo Testamento*. Navarra: Verbo Divino, pp. 275–398.
- Lips-Wiersma, Marjolein, Kathy Lund Dean, and Charles J. Fornaciari. 2009. Theorizing the Dark Side of the Workplace Spirituality Movement. *Journal of Management Inquiry* 18: 288–300.

- Lumière et Vie. “Entretiens: Christoph Theobald, le christianisme comme style”. *Lumière et Vie* 282 (2009): 5-7. Disponible en: Lumière et Vie, [http://lumiere-et-vie.fr/numeros/LV\\_282\\_pages\\_5-17.pdf](http://lumiere-et-vie.fr/numeros/LV_282_pages_5-17.pdf) (consultado el 22 de mayo de 2018).
- Lychnell, Lasse. 2017. When work becomes meditation: How managers use work as a tool for personal growth. *Journal of Management, Spirituality and Religion* 14: 255–75.
- Lynn, Monty L., Michael J. Naughton, and Steve Vander Veen. 2009. Faith at work scale (FWS): Justification, development and Validation of a Measure of Judeo-Christian Religion in the workplace. *Journal of Business Ethics* 85: 227–43.
- Mabey, Christopher, Mervyn Conroy, Karen Blakeley, and Sara de Marco. 2017. Having Burned the Straw Man of Christian Spiritual Leadership, what can We Learn from Jesus about Leading Ethically? *Journal of Business Ethics* 145: 757–69.
- Marías, Julián. *La felicidad humana*. Madrid: Alianza Editorial, 1987.
- Martínez, F., 1997. *Teología fundamental: dar razón de la fe cristiana*. Salamanca: San Esteban.
- Martínez, E. y Melé, D. en el volumen D. MELÉ y J. M. CASTELLÀ (ed.) *El Desarrollo Humano Integral. Comentarios Interdisciplinarios a la encíclica ‘Caritas in Veritate’ del Benedicto XVI* (Barcelona: Ite, 2010).
- Melé, D., 2010. *Despersonalización y personalización. El caso de la empresa*, Barcelona: Grupo de investigación PROSOPON.
- Melé, Domènec, and Joan Fontrodona. 2017. Christian ethics and spirituality in leading business organizations: Editorial introduction. *Journal of Business Ethics* 145: 671–79.
- Melé, Domènec, and Schlag Martin. 2016. Humanism in Economics and Business. *Perspectives of the Catholic Social Tradition. Empresa y Humanismo* 19: 181–83.
- Moya, Almudena Rodríguez. 2014. Religion in companies: Conflicts and solutions. *La religión en la empresa: Problemas y soluciones* (Trad.). *Estudios Eclesiásticos* 89: 817–31.
- Pandey, Ashish, Rajen K. Gupta, and A. P. Arora. 2009. Spiritual Climate of Business Organizations and Its Impact on Customers’ Experience. *Journal of Business Ethics* 88: 313–32.
- Parmentier, Elisabeth. *La théologie pratique - Analyses et prospectives*. Paris: Presses Universitaires de Strasbourg, 2008.
- Pirson, Michael A., and Paul R. Lawrence. 2010. Humanismo en los negocios: ¿hacia un cambio de paradigma? *Journal of Business Ethics* 93: 553–65.
- Pirson, M. “Editorial: Welcome to the Humanistic Management”. *Journal, Humanistic Management Journal* 1 (2016): 1-7. <https://doi.org/10.1007/s41463-016-0001-7>.

- Pless, Nicola M., Thomas Maak, and Howard Harris. 2017. Art, ethics and the promotion of human dignity. *Journal of Business Ethics* 144: 223–32.
- Poole, Eve. 2009. Organizational spirituality: A literature review. *Journal of Business Ethics* 84: 577–88.
- Ramos, C. A., 2015. Los paradigmas de la investigación científica. *Av.psicol*, 23(1), pp. 9-17.
- Robledo, Marco Antonio. 2014. Building an integral metatheory of management. *European Management Journal* 32: 535–46.
- Rodríguez, Antonio. Evangelio de Mateo. 2ª edición. Sevilla: Desclée De Brouwer, 2006.
- Rodríguez, A., 2014. Religion in companies: conflicts and solutions. *La religión en la empresa: Problemas y soluciones (Trad.)*. *Estudios Eclesiásticos*, 89(351), pp. 817-831.
- Roof, Richard A. 2015. The association of individual spirituality on employee engagement: The spirit at work. *Journal of Business Ethics* 130: 585–99.
- Rothausen, Teresa J. 2017. Integrating leadership development with Ignatian Spirituality: A model for designing a spiritual leader development practice. *Journal of Business Ethics* 145: 811–29.
- Saldarriaga Ríos, Juan Guillermo. «La concepción del sujeto en la administración: una mirada desde la gestión humana». *Dialnet* 14, n° 1 (2014): 223-237, ISSN: 1657-8031.
- Sandelands, Lloyd E. 2017. The real mystery of positive business: A response from Christian faith. *Journal Business Ethics* 145: 771–80.
- Schillebeeckx, Edward. *Expérience humaine et foi en Jésus-Christ*. Paris 1981: Du Cerf, 1981.
- . *Revelación y teología*. Salamanca: Sígueme, 1969.
- Silingiene, Violeta, and Sandrita Skeriene. 2016. Links between the Spiritual Intelligence of the Leader and an Organization's Service Quality: A Theoretical Approach. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics* 27: 56–65.
- Strecker, Georg. 1998. Makarios. In *Diccionario Exegético del Nuevo Testamento*. Edited by por Balz Horst and Schneider Gerhard. Salamanca: Sígueme, vol. II, pp. 126–35.
- Stuart, Allen, y Peter, Williams. “Navigating the Study of Executive Leaders Spirituality: Andre Delbecq's Journey”, 26 n° 2 (2017): 216-224.
- Theobald, Christoph. “Le christianisme comme style. Entrer dans une manière d’habiter le monde”. *Revue d'éthique et de théologie morale*, n° 251 (2008): 235-248. <https://doi.org/10.3917/retm.251.0235>.
- Theobald, Christoph. 2009. *La reception du concile Vatican II. Tome I Accéder à la source*. Paris: Du Cerf.

- Tillich, Paul. *Teología sistemática*. Salamanca: Sígueme, 1982-1984.
- Toro-Jaramillo, Iván-Darío, and Juan Camilo Ramírez Ríos. 2017. La gestión empresarial desde un enfoque humanista. Ponencia presentada en Centro de Desarrollo Empresarial, Medellín, Colombia.
- Torres, Juan. *El arte de interpretar en teología. Compendio de hermenéutica teológica*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana, 2017.
- Tourish, Dennis, and Naheed Tourish. 2010. Spirituality at work, and its implications for leadership and followership: A post-structuralist perspective. *Leadership* 6: 207–24.
- Valencia, V. 2020. Revisión documental en el proceso de investigación. Pereira: Universidad Tecnológica de Pereira.
- Van Buren, Harry J., and Michelle Greenwood. 2013. The genesis of employment ethics. *Journal Business Ethics* 117: 707–19.
- Vasconcelos, Anselmo Ferreira. 2009. Intuition, prayer, and managerial decision-making processes: A religion-based framework. *Management Decision* 47: 930–49.
- Vila, Carolina. “De la exégesis de las bienaventuranzas a su praxis cristiana Mateo 5, 3-10”. *Cuestiones Teológicas* 40 n° 93 (2013): 173-196.
- Vila 2016) Vila, Carolina. 2016. Ser Cristiano Hoy: Propuesta Humanizadora en Mt 5, 3–10. Master’s thesis, Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia.
- Vila, C. & Toro, I., 2020. Spirituality and organizations. A proposal for a new company style based on a Systematic Review of Literature. *Religions*, 11(182), pp. 1-18.
- Vila, C. & Toro, I., 2020. The Ethical and Spiritual Considerations of Matthew’s Beatitudes: Configuration of the Human Being in Companies.
- Vilmantė Kumpikaitė – Valiūnienė. “Spirituality at work: comparison analysis”. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 150 n° 15 (2014): 1205-1212.
- Vine, W. *Diccionario Expositivo de palabras del Antiguo y del Nuevo Testamento Exhaustivo*. Barranquilla: Caribe, 1999.
- Wahid, Nur Kamariah Abdul, and Norizah Mohd Mustamil. 2017. Ways to maximize the triple bottom line of the telecommunication industry in Malaysia the potentials of spiritual well-being through spiritual leadership. *Journal of Organizational Change Management* 30: 263–80.
- Wani, Mudasir Ahmad, and Suraiya Jabin. 2018. Big data: Issues, challenges, and techniques in business intelligence. *Advances in Intelligent Systems and Computing* 654: 613–28.
- Weinberg, Frankie J., and William B. Locander. 2014. Advancing workplace spiritual development: A dyadic mentoring approach. *Leadership Quarterly* 25: 391–408.

Yazdani, Naveed, and Hasan S. Murad. 2015. Toward an ethical theory of organizing. *Journal of Business Ethics* 127: 399–417.

Yin, Robert. *Investigación sobre estudio de casos. Diseño y Métodos*. London: Sage Publications, 2011.

Zubiri, X., 1986. *Sobre el hombre*. 1 ed. Madrid: Alianza Editorial & Sociedad de Estudios y Publicaciones.