LA PRIMACÍA DEL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL CENTRADO EN LA ESPIRITUALIDAD REVELADA EN EL SER: UNA APROXIMACIÓN A LA GERENCIA ESPIRITUAL EN LA OFICINA ADMINISTRATIVA DE INPSASEL FALCÓN

AUTORA:
SÁNCHEZ PETIT FRANCIMINA ANTONIA

RESUMEN

El presente artículo se establece como propósito, develar la interrelación entre la primacía del liderazgo transformacional centrado en la Espiritualidad revelada en el ser: una aproximación a la Gerencia Espiritual en la Oficina Administrativa de INPSASEL Falcón, el cual ha sido objeto de análisis por múltiples investigadores, reflejando un creciente interés en cómo estas dinámicas pueden mejorar el desempeño y la satisfacción de los empleados. En este recorrido, se examinan diversos documentos académicos e históricos, para contrastar los alcances y limitaciones del concepto de "Liderazgo Transformacional Centrado en la Gerencia de la Espiritualidad Revelada en el Ser". Desde el punto de vista metodológico, la investigación fue de tipo documental, el diseño empleado fue el bibliográfico, las fuentes de información utilizadas fueron de tipo secundarias, siendo las técnicas de recolección de datos utilizadas la observación documental y el estudio de contenido bibliográfico, para el análisis de los datos se emplearon la hermenéutica y la exégesis. Los resultados revelan que el vínculo con la espiritualidad se hace evidente cuando se considera que el liderazgo transformacional, no sólo busca alcanzar objetivos organizacionales, sino también el desarrollo personal y espiritual de los colaboradores. Sin embargo, la falta de un marco conceptual claro para la "gerencia de la espiritualidad" puede llevar a interpretaciones ambiguas y limitadas en la práctica.

Palabras Clave: Espiritualidad. Gerencia Espiritual. Liderazgo Transformacional. INPSASEL.

ABSTRACT

The purpose of this article is to reveal the interrelation between the primacy of transformational leadership focused on Spirituality revealed in the being: an approach to Spiritual Management in the INPSASEL Falcón Administrative Office, which has been the object of analysis by multiple researches, reflecting a growing interest in how these dynamics can improve employee performance and satisfaction. In this journey, various academic and historical documents are examined to contrast the scope and limitations of the concept of "Transformational Leadership Centered on the Management of Spirituality Revealed in the Being". From a methodological perspective, the research was documental, employing a bibliographic design, with secondary information sources. The data collection techniques used were documental observation and bibliographic content analysis; for data analysis, hermeneutics and exegesis were employed. The results reveal that the connection with spirituality becomes evident when considering that transformational leadership not only seeks to achieve organizational goals but also the personal and spiritual development of collaborators. However, the lack of a clear conceptual framework for "spirituality management" may lead to ambiguous and limited interpretations in practice.

Keywords: Spirituality. Spiritual Management. Transformational Leadership. INPSASEL.

Introducción

El presente artículo tiene como propósito, develar la interrelación entre la primacía del liderazgo transformacional centrado en la Espiritualidad revelada en el ser: una aproximación a la Gerencia Espiritual en la Gerencia Estadal de Salud de los Trabajadores y Trabajadoras (GERESAT FALCÓN), Oficina Administrativa de INPSASEL Falcón, consultando bases teóricas, planteando que la gerencia espiritual es un enfoque esencial para la gestión efectiva en el contexto contemporáneo. A través de un análisis exhaustivo de la literatura científica que aborda este tema, la investigación pretende demostrar que la implementación de un liderazgo que aboga por la espiritualidad revelada en el ser, no sólo es beneficiosa para las organizaciones más resilientes, éticas y sostenibles, sino para el desarrollo personal y su entorno.

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL): Es un organismo autónomo adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo (MPPPST) de Venezuela. Su función principal es la promoción, prevención, rehabilitación, recapacitación y atención, de la salud y seguridad en el trabajo. El objetivo principal de INPSASEL, consiste en desarrollar y ejecutar la política nacional en materia de salud y seguridad laboral, asesorando a empleadores y trabajadores, dictando normas técnicas, aplicando sanciones, y gestionando el régimen de seguridad y salud.

FUNCIONES DE INPSASEL

- Asesorar a empleadores y trabajadores en temas de salud ocupacional.
- Dictar las normas técnicas que regulan la salud y seguridad en el trabajo.
- Aplicar las sanciones por incumplimiento de la ley.
- Gestionar el nuevo régimen de seguridad y salud en el trabajo.

- Vigilar y fiscalizar el cumplimiento de las normas.
- Prestar asistencia técnica.
- Promover la educación e investigación en materia de salud ocupacional.

En resumen, el INPSASEL es el organismo nacional encargado de velar por la salud y seguridad de los trabajadores en Venezuela, asegurando el cumplimiento de las normas y regulaciones en la materia. El INPSASEL tiene representaciones en la mayoría de los estados de Venezuela, conocidas como Gerencias Estatales de Salud de los Trabajadores (GERESAT). El INPSASEL se basa en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y su reglamento.

En el INPSASEL por ser una institución que pertenece a la Administración Pública en Venezuela, específicamente en la Oficina Administrativa del Estado Falcón, de acuerdo a la experiencia de la autora, se han evidenciado dificultades con respecto a la práctica de la Gerencia Espiritual. Por este motivo, es necesario que quienes dirigen, fomenten una cultura organizacional donde la espiritualidad y los valores se establezcan como bases fundamentales. Este enfoque no sólo fortalece el rendimiento organizacional, sino que también promueve la satisfacción y el compromiso de los empleados. Tal situación generaría el mejoramiento de las relaciones interpersonales y el bienestar integral, contribuyendo a un clima organizacional favorable y a la salud integral de los trabajadores.

Como toda organización cuenta con misión, visión y valores institucionales.

Valores institucionales de INPSASEL Venezuela:

- Ética y Transparencia: Actuar con honestidad y apertura en

todas las acciones y decisiones.

- Responsabilidad: Asumir plenamente las obligaciones y compromisos en la promoción de la seguridad y salud laboral.
- Compromiso: Dedicar esfuerzos constantes para proteger la vida y la integridad de los trabajadores.
- Participación y Trabajo en Equipo: Fomentar la colaboración entre todos los actores sociales y trabajadores.
- Innovación: Implementar mejoras continuamente, adoptando nuevas prácticas y tecnologías.
- Respeto: Valorar la dignidad y derechos de las personas y actores involucrados.
- Excelencia: Buscar la calidad en cada una de las acciones y servicios.

Identidad institucional:

INPSASEL (Instituto Nacional de Prevención, Seguridad y Salud en el Trabajo) de Venezuela, es una institución que forma parte del sistema de protección social, cuyo objetivo principal es promover la cultura de prevención en seguridad y salud laboral, para reducir los riesgos y garantizar condiciones seguras en los ambientes de trabajo. Su identidad se basa en ser un organismo comprometido con la protección del trabajador, promoviendo principios de ética, responsabilidad y participación activa en la cultura preventiva.

Por la situación planteada, se destaca la práctica de los valores que fomenta la Gerencia Espiritual y sea implementada en la Administración Pública en Venezuela, específicamente en éste caso en el Instituto Nacional de Prevención, Seguridad y Salud en el Trabajo (INPSASEL), con el propósito de contribuir en el

fortalecimiento de la ética personal y profesional, generando un conocimiento que transforme el ser, para mejorar las relaciones interpersonales que favorezcan en desarrollo de las organizaciones.

Liderazgo Transformacional

Varios estudios, como los de Bass (1985) y Fry (2003), establecen una base sólida al definir el liderazgo transformacional como un estilo que inspira a los seguidores a alcanzar su máximo potencial, destacando la importancia de valores y motivaciones intrínsecas.

Por su parte, el liderazgo transformacional para Bass y Avolio (2016): comprende un "proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo". Es por esta razón, que se considera importante que este estilo de liderazgo, sea tomado en cuenta para llevar a cabo procesos de cambios organizacionales efectivos, a través de la mediación, persuasión, estímulos, que contribuyan a transformar las personas que desempeñan sus funciones en las organizaciones, que generen motivación y se enmarquen en el actuar con creatividad e iniciativa.

En esta misma corriente, el pensamiento de John C. Maxwell (1993), resuena profundamente en esta temática. Maxwell enfatiza la importancia de un liderazgo que no se limita a estrategias organizativas, sino que se basa en el desarrollo del carácter y la influencia positiva sobre los demás. Su enfoque transformacional aboga por un vínculo genuino entre líderes y seguidores, promoviendo un espacio donde cada individuo puede encontrar su propósito y

contribuir de manera significativa a la misión colectiva. Esta visión está íntimamente relacionada con la necesidad de que los líderes adopten una postura ética y espiritual que guíe sus decisiones y acciones, favoreciendo un clima de confianza y respeto.

Sobre tales consideraciones, Méndez (2009), expresa que el liderazgo puede ser definido como la capacidad y el proceso mediante el cual un individuo influye sobre la conducta de los demás, con el fin de lograr los objetivos propuestos. En este proceso, la influencia interpersonal ocurre cuando se producen cambios en las actitudes, percepciones, comportamientos de otros, y puede darse a través de cuatro procesos como: la emulación, la sugerencia, la persuasión, la coerción y pueden presentarse diferentes tipos. Considerando el planteamiento del autor citado, el liderazgo como proceso hace referencia a aquella habilidad que tiene una persona, para guiar a otros individuos a fines de cumplir determinados propósitos en las organizaciones, presentándose varios tipos entre los que se encuentra el liderazgo transformacional.

El autor anteriormente mencionado, define el liderazgo transformacional como aquel donde el individuo es creativo, innovador, visionario, motivador, es decir, cuenta con características que los hace distintos a los demás dirigentes existentes en organizaciones y comunidades. En definitiva, el liderazgo transformacional amplía y cambia los intereses de los seguidores; genera una visión, propósitos y una misión compartida para el grupo. De este modo, los seguidores van más allá de sus propios intereses y trabajan para el interés grupal, es decir, el hecho de lograr resultados superiores es posible transformando a los seguidores,

sus valores, sus actitudes, sus motivaciones y madurez.

En este sentido, se puede plantear que el estilo de liderazgo transformacional es de quienes dirigen la organización, está relacionado positivamente con la cantidad de esfuerzo que los seguidores están dispuestos a realizar, con la satisfacción que consigue el líder entre sus seguidores, con la percepción de justicia, equidad con el desempeño individual y colectivo. Es decir, lo que se espera es la transformación de los integrantes de la organización, cambian las personas en beneficio de la organización, generando motivación, enmarcando el actuar con creatividad, iniciativa, compromiso.

De esta manera, el liderazgo transformacional representa un enfoque actual que enfatiza las bases del liderazgo, y ha sido considerado útil en grupos organizacionales, representando una oportunidad para lograr una adaptación a la dinámica del entorno cambiante que rodea a las organizaciones. Así, la comprensión y el desarrollo de liderazgos eficaces, se constituye como una necesidad para los directivos, quienes deben pugnar de manera permanente por adoptar un estilo de liderazgo que represente un elemento de cohesión para los distintos grupos que conforman las organizaciones en la búsqueda de objetivos y metas comunes, y crear a la vez condiciones laborales que permitan el desarrollo de los empleados conjuntamente con el logro de las metas institucionales.

Es por ello que, se empieza a definir un estilo diferente de ejercer las funciones gerenciales, basadas cada vez más en el esfuerzo de aunar voluntades en proyectos compartidos, en la sensibilidad ante las nuevas situaciones, en la habilidad para adaptar el funcionamiento de las institucionales junto a los objetivos

que se proponen. Además, de la capacidad de comprender la cultura y promover el cambio cultural, es la responsabilidad del líder, apoyar, facilitar y colectivamente examinar esfuerzos iniciados por otros, dentro y fuera de la misma.

Espiritualidad

En lo que se refiere a este término, proviene del vocablo latín "*spiritus*" y significa aire, lo que da vida, aliento de vida. Según la Real Academia Española (2001), al hablar de espiritualidad nos referimos a la "cualidad de las cosas espiritualizadas o reducidas a la condición de eclesiásticas" la cual se asocia a un conjunto de ideas referente a la vida espiritual. La espiritualidad se entiende como un acto que cobra vida en el interior del ser humano y se hace visible a través de símbolos, es por tanto un estado de conciencia en el que se expresa la esencia del ser humano al alimentar la vida y se pone de manifiesto mediante cualidades y valores. Entender la espiritualidad como esencia humana y por tanto como forma de vida implica el despertar a la conciencia infinita en la búsqueda de un sentido que conecte a uno mismo con los demás para transitar un camino hacia el descubrimiento del propósito de vida.

Según Krishnakumar y Neck (2002), las diversas literaturas acerca de espiritualidad la clasifican en tres perspectivas a saber: la de origen intrínseco, la religiosa y la existencial. La primera se entiende como una búsqueda interna de significado que puede ser llevada por cualquier persona sin importar si pertenece o no a una denominación religiosa e involucra el estar conectado consigo mismo, con los demás y con el universo entero. La segunda es aquella que emana de las creencias e instituciones asociadas a una religión en particular. Finalmente, la

perspectiva existencial de la espiritualidad hace énfasis en la búsqueda de significado personal en nuestras vidas de forma activa, manifestándose en todos los contextos sociales en los cuales interactuamos tales como la comunidad, la familia, la pareja y el trabajo.

Estos autores señalan además que en la perspectiva espiritual existencial toman singular importancia la consistencia valorativa entre los valores ético-morales y las exigencias del ambiente externo, por lo que su concordancia otorga un sentido de bienestar y armonía individual.

Por otra parte, para Gallegos (2005), la espiritualidad es entendida como la dimensión y el nivel incondicionado del ser humano, es experimentada como orden total, en ausencia de conflicto. Asimismo, es experimentada como amor universal y libertad incondicional. La espiritualidad no es un asunto de desarrollo personal ya que trasciende el ego, nos lleva a interesarnos no sólo en el bienestar propio sino en el de todos los seres.

En relación con este tema, la espiritualidad trasciende el aparato psíquico de pensamientos y emociones, pues podemos tener pensamientos, sentimientos e imágenes agradables o desagradables pero mientras eso cambia, nuestro espíritu, nuestra espiritualidad, permanece como nuestra esencia. Desde esta concepción, la espiritualidad en un condición intrínseca a nuestra naturaleza y va más allá de sí mismo, ya que la vida espiritual no es individual sino por el contrario es universal y contempla la realidad como un todo con una visión hacia el bienestar de todos los seres humanos.

Cultura Organizacional y Espiritualidad

Por otra parte, Collins (2001), en su análisis sobre las empresas que han logrado un éxito excepcional, pone de manifiesto que las organizaciones que prosperan son aquellas que operan bajo principios sólidos y un sentido claro de propósito compartido. Collins argumenta que, en un entorno competitivo, los líderes deben fomentar una cultura organizacional donde la espiritualidad y los valores éticos se conviertan en pilares fundamentales. Este enfoque no sólo optimiza el rendimiento empresarial, sino que también promueve la satisfacción y el compromiso de los empleados, elementos cruciales para la sostenibilidad a largo plazo.

Liderazgo Espiritual

En este aspecto, Sanders (1994), aborda el liderazgo espiritual desde una perspectiva más filosófica, sugiriendo que la esencia del liderazgo verdadero radica en la capacidad de inspirar a otros a alcanzar su máximo potencial. Sanders postula que un líder espiritual es aquel que invita a su equipo a embarcarse en un viaje de autodescubrimiento y realización personal, integrando sus valores y creencias en el trabajo diario. Este enfoque no sólo fomenta la lealtad y el compromiso, sino que también propicia un sentido de comunidad y propósito compartido que trasciende los objetivos operativos.

Ahora bien, un liderazgo espiritual revelado en el ser implica una combinación de integridad, visión, empatía, desarrollo humano, un compromiso con valores éticos. Este tipo de liderazgo no sólo busca alcanzar resultados organizacionales, sino que también busca una transformación, ésta debe darse toda vez que se le revela al ser, enriqueciendo su vida y la de sus seguidores. El liderazgo es una de las fuerzas más críticas en el

funcionamiento de cualquier organización. A medida que las organizaciones se enfrentan a desafíos complejos, surge la necesidad de contar con un liderazgo que motive, inspire y transforme.

El liderazgo espiritual según las sagradas escrituras

Al respecto, el Libro de las sagradas escrituras presenta diversas enseñanzas sobre el liderazgo espiritual y la importancia del ser, en ella se perfilan principios básicos basados en el servicio, la humildad, la integridad, enfatizando que el ser y el carácter del líder son fundamentales en su liderazgo. En este sentido, se toma como ejemplo a Pablo. Él como líder era un hombre letrado, estudioso de las leyes. Pablo de Tarso, también conocido como el apóstol Pablo, es una figura central en el cristianismo y su liderazgo se caracteriza por varios aspectos importantes que han influido en la dirección de la iglesia primitiva y han dejado un legado duradero.

Dentro de este orden de ideas, Pablo fue un líder multifacético, cuyo enfoque en la misión, el servicio, la formación de líderes, y su valentía en medio de la adversidad lo convirtieron en una figura crucial en la expansión del cristianismo. Su legado continúa inspirando a líderes y creyentes en todo el mundo. Su vida y enseñanzas ofrecen un modelo de liderazgo que combina fe, dedicación y servicio. A continuación, se relacionan algunos versículos de las Sagradas Escrituras con elementos importantes del Liderazgo Espiritual:

Filipenses 4:8-9:

8 "Por lo demás, hermanos, todo lo que es verdadero, todo lo honesto, todo lo justo, todo lo puro, todo lo amable, todo lo que es de buen nombre, si hay virtud alguna, si hay algo que merece alabanza, en esto pensad".

9 "Lo que aprendisteis, y recibisteis, y oísteis, y visteis en mí, esto haced; y el Dios de paz estará con vosotros".

Es conveniente acotar, que es una invitación a enfocar la mente en pensamientos que son positivos, puros y edificantes, Pablo sabe, que lo que ocupa la mente afecta el comportamiento y la paz interior, por lo que llama a los creyentes a un pensamiento intencional que esté en armonía con la verdad y los valores de Dios, al centrarse en lo que es verdadero, justo, puro y digno de alabanza, los creyentes desarrollan un carácter que reflejan los principios de Cristo, y cultivan una paz interior que trascienden las circunstancias, este versículo es la invitación a la disciplina mental y espiritual, para que los pensamientos se alineen con los valores del Reino de Dios. ¿Te gustaría saber cómo aplicar este versículo a la vida diaria?

Pablo dice que como hombre nosotros somos como un referente, un guía. Hoy en día, la falta de líderes en todos los niveles, impide que se pueda transmitir el mensaje que se tiene que llevar a todas las naciones. La Palabra dice: "Porque cuál es su pensamiento en su corazón, tal es él" proviene de Proverbios 23:7 y enfatiza la relación entre los pensamientos de una persona y su verdadero ser. La mente actúa como una fuerza que influye en las acciones y actitudes de una persona. Todo lo que nosotros hacemos en esta vida, son derechos legales y tienen una connotación desde el mundo espiritual, las leyes establecen lo que está permitido y lo que no está permitido, de acuerdo a como el hombre actúe, ahí es cuando nosotros vamos a ver los cambios en las siguientes generaciones, o instituciones, dependiendo si se cumplen las leyes.

Siendo las cosas así, el hombre tiene un espíritu, un alma y un cuerpo, somos seres integrales, porque el hombre es un ser espiritual, cuando el pecado entra, el hombre empieza a ser una persona almática. El alma es lo que uno piensa, lo que sientes y cómo actúas, el hombre hace su camino de acuerdo a lo que va pensando, el logos es el conocimiento, la letra y lo revelado, es el Rhema cuando el espíritu desea transmitir un mensaje.

Romanos 13:1 (Reina-Valera):

"Sométase toda persona a las autoridades superiores; porque no hay autoridad, sino de parte de Dios, y las que existen, por Dios han sido establecidas." Toda autoridad proviene de Dios. Esto implica que las instituciones y líderes en poder tienen un propósito y un mandato divino, incluso si su comportamiento no siempre es justo o moral. Aunque el versículo sugiere que Dios ha establecido a las autoridades, también se infiere que aquellas que ocupan tales posiciones tienen la responsabilidad de actuar de manera que refleje los principios de justicia y rectitud. El concepto está ligado a una visión teológica que sostiene que Dios, tiene soberanía sobre todas las naciones y que su plan se manifiesta a través de las estructuras de autoridad que existen en la sociedad. Las autoridades humanas son vistas como herramientas que pueden ser utilizadas para el bien o el mal, dependiendo de su alineación con los principios de Dios.

Impacto de la espiritualidad en el entorno de trabajo

En relación a este aspecto, investigaciones recientes, como las de Giacalone y Jurkiewicz (2003) y Benefiel (2005), sugieren que la inclusión de la espiritualidad en el liderazgo transformacional, puede resultar en un mayor compromiso,

satisfacción laboral y bienestar entre los empleados. Estos estudios destacan cómo un enfoque que incorpora la espiritualidad puede humanizar las relaciones laborales, fomentando un sentido de comunidad y un propósito compartido. Sin embargo, a menudo se encuentran limitaciones en la generalización de estas conclusiones, debido al enfoque en muestras específicas y la variabilidad cultural en la experiencia espiritual.

Limitaciones en la implementación del Liderazgo Espiritual

A pesar de los beneficios potenciales, la investigación también identifica desafíos en la implementación del liderazgo transformacional enfocado en la espiritualidad. En este sentido, artículos como los de Ashmos y Duchon (2000), destacan la resistencia que puede surgir en entornos laboralmente tradicionales que ven la espiritualidad como algo ajeno a la lógica empresarial. Los líderes pueden enfrentarse a la dificultad de equilibrar la espiritualidad personal con las exigencias organizacionales, lo que podría obstaculizar el desarrollo de un liderazgo auténtico y transformacional en contextos públicos y privados.

Perspectivas de desarrollo futuro

El análisis de la literatura sugiere que, para avanzar en la comprensión y la aplicación del liderazgo transformacional centrado en la espiritualidad, se requiere un marco de investigación más robusto que contemple diversas dimensiones de la espiritualidad. Artículos recientes apuntan a la necesidad de investigaciones a largo plazo y más amplias que consideren factores contextuales y culturales. La investigación de Kinjerski y Skrypnek (2006), proporciona preliminares sobre la importancia de las prácticas espirituales en el

lugar de trabajo, sugiriendo que éstas pueden ser efectivas, si se integran adecuadamente en la cultura organizacional.

La primacía del Liderazgo Transformacional

En el actual panorama empresarial, caracterizado por su volatilidad y la rápida evolución de las dinámicas organizacionales, surge la imperiosa necesidad de replantear los paradigmas de liderazgo tradicionales. La primacía del Liderazgo Transformacional, Centrado en la Espiritualidad Revelada en el Ser, se presenta como un enfoque innovador que no sólo promueve la efectividad organizacional, sino que también aborda el desarrollo integral de los individuos. Este modelo de liderazgo se articula sobre la premisa de que, al integrar la espiritualidad en la gestión, se pueden cultivar ambientes de trabajo más saludables, colaborativos y alineados con valores humanos fundamentales.

Gerencia Espiritual

En este aspecto, se mencionan los aportes de Mazo (2009), quien señala que la gerencia espiritual es definida como: "La gerencia del compromiso integral y profundo o la gerencia centrada en el SER como una nueva forma de vida, como un modelo administrativo sobre el que se fundamentará en adelante el crecimiento equilibrado y equitativo de todas las fuerzas organizacionales" (p.206). De acuerdo a lo señalado por el autor, Rodríguez y otros (2021), consideran que la gerencia espiritual, constituye la valoración de la esencia del hombre concatenado con elementos meramente éticos.

Al respecto, Amoros (2007), apunta que para que exista una buena gerencia espiritual debe haber tres condiciones: una organización inteligente, un

liderazgo centrado en principios y una administración por valores, todo es con la convicción de que el hombre es el autor de su máxima competitividad. Indudablemente esta postura, es coincidente con un enfoque emergente renovador, flexible, dinámico, productivo y sensible; para llevar a efecto una administración espiritual con visión de futuro que propicie la equidad, las prácticas humanísticas de trabajo, la comunicación asertiva, de quienes integran la empresa u organización.

En este orden de ideas, Rodríguez y otros (2021), manifiestan que: con este hilo discursivo, se vuelca la mirada hacia la posibilidad que tienen los seres humanos de salir al encuentro del valor social de la espiritualidad, para conformar conocimientos, actitudes y pensamientos pensando que la vida en conjunto en una organización es más gratificante para todo su personal. Pueden interpretarse estas apreciaciones, como una vida organizacional en y por la diferencia integrando la inteligencia espiritual y la inteligencia racional, como vía para afrontar de manera positiva el complejo mundo de la organización.

Todo ésto se traduce, en la necesidad de un cambio en la gerencia por una gerencia espiritual bajo un enfoque humanista, holístico y racional; entrelazadas con la cosmovisión de los sentimientos profundos, acerca del rol de la vida y las relaciones con el espacio y el tiempo; en la que se debe reconocer al otro en las organizaciones, con la certeza de mantener la autoecotransformación del Ser, a partir del cultivo de una cultura espiritual y de productividad social, para garantizar el progreso de las organizaciones.

Metodología

De acuerdo con los elementos estudiados, la investigación está

comprendida dentro de una investigación de tipo documental. Al respecto, Tamayo y Tamayo (2014:37), explica que, la "investigación científica es un proceso que, mediante la aplicación del método científico, procura obtener información relevante y fidedigna, para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento". Por otra parte, señala el autor, que "el proceso nos indica cómo realizar una investigación dado un problema a investigar; es decir, qué pasos debemos seguir para lograr la aplicación de las etapas del método científico a una determinada investigación".

El diseño de esta investigación es bibliográfico, ya que realiza un proceso sistemático de investigación, en el cual se estudia e interpreta la información extraída de fuentes teóricas, mediante el análisis de documentos y elementos impresos con el fin de encontrar respuesta a las interrogantes planteadas en orden a la estructura del propósito establecido. Por su parte, en cuanto a las fuentes de recolección de datos en esta investigación, fueron los textos bibliográficos y extractos de las Sagradas Escrituras. La técnica de recolección de datos en la siguiente investigación es el fichaje y la observación documental.

La investigación es desarrollada conforme a la estrategia de investigación documental, sustentada en el método analítico. Asimismo, por ser ésta una investigación cualitativa que tiene como: propósito, develar la interrelación entre la primacía del liderazgo transformacional centrado en la Espiritualidad revelada en el ser: una aproximación a la Gerencia Espiritual, se requirió considerar la interpretación como el medio efectivo para obtener las respuestas, de allí que sea la hermenéutica la corriente fundamental del estudio.

Al respecto, Sandín (2003), explica que "la hermenéutica se presenta como una filosofía que permite redefinir y reconceptualizar el objeto, el método y la naturaleza de la investigación en las ciencias sociales en general" (p.60). Al respecto, sostiene Martínez (2007), que el método hermenéutico persigue establecer un proceso de interpretación en torno al sentido de cualquier fenómeno y se realice la compresión del mismo; a la vez de entender el sentido de expresión lingüística de acuerdo al contexto histórico, así como las formas de comportamientos de los individuos en sociedades.

Reflexiones Finales

El recorrido a través de estudios sobre la primacía del liderazgo transformacional centrado en la gerencia de la espiritualidad, revela un campo en expansión que ofrece importantes oportunidades y desafíos. Aunque los beneficios asociados están bien documentados, las limitaciones en términos de variabilidad cultural, resistencia organizacional y ambigüedad conceptual, sugieren que se requiere una mayor claridad y profundidad en la investigación futura.

En resumen, recomendaciones clave incluyen la necesidad de desarrollar métricas claras, para evaluar la espiritualidad en el liderazgo y fomentar una cultura organizacional que valore y respete la diversidad en las experiencias espirituales. Es importante destacar que la combinación del liderazgo transformacional con la gestión de la espiritualidad, puede ofrecer nuevas perspectivas para fomentar entornos laborales más inclusivos y motivadores, pero su implementación efectiva requerirá una investigación más exhaustiva y un enfoque sensible a las dinámicas sociales y culturales dentro de las organizaciones.

Por la situación planteada, se destaca la importancia de la práctica de los valores que fomenta la Gerencia Espiritual y sea implementada en la Administración Pública en Venezuela, específicamente en este caso en el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), con el propósito de contribuir en el fortalecimiento de la ética personal y profesional, generando un conocimiento que transforme el ser, para mejorar las relaciones interpersonales que favorezcan el desarrollo de las organizaciones.

REFERENCIAS CONSULTADAS

Ashmos, D., & Duchon, D. (2000). ***Spirituality at Work: A Conceptualization and Instrument.*** *Journal of Management Inquiry*, 9(2), 134-145.

Amoros, E (2007). ***Comportamiento Organizacional.*** Universidad Católica de Santo Toribio de Mogrovejo. Perú.

Bass, B. M. (1985). ***Leadership and Performance Beyond Expectations.*** New York: Free Press.

Bass, B y Avolio, B. (2016). ***Manual para el cuestionario de liderazgo multifactorial.*** Estados Unidos: Consulting Psychologist Press.

Benefiel, M. (2005). ***Spirituality and Sustainability: The Contribution of Spirituality to Sustainable Development and the New Paradigm.*** *Journal of Business Ethics*, 58(1), 51-62.

Collins, J. (2001). ***Good to great: Why some companies make the leap... and others don't.*** HarperBusiness.

Fry, L. W. (2003). ***Toward a Theory of Spiritual Leadership. The Leadership Quarterly,*** 14(6), 693-727.

Gallegos, R. (2005). ***Educación y Espiritualidad. La educación como práctica espiritual.*** Ed. Fundación Internacional para la Educación Holista, Guadalajara.

Giacalone, R. A., & Jurkiewicz, C. L. (2003). ***Right from Wrong: The Influence of Spirituality on Ethical Behavior in Organizations.*** *Journal of Business Ethics*, 46(1), 85-91.

Kinjerski, V., & Skrypnek, B. J. (2006). ***Embracing the Spirit at Work: Links to Global Well-Being.*** *Journal of Organizational Change Management*, 19(3), 292-307.

Krishnakumar, S. y Neck, C. (2002). ***The what, why and how of spirituality in the workplace.*** Journal of Managerial Psychology 17, 153-164.

Martínez, M. (2007). ***La investigación cualitativa etnográfica en Educación.*** (5ª. ed.) México: Trillas.

Maxwell, J. C. (1993). ***Developing the leader within you.*** **Thomas Nelson Publishers.**

Mazo, I (2009). ***Bienvenida a la Gerencia Espiritual.*** Biblioteca General de la Pontificia Universidad Javeriana. Colombia.

Méndez, R. (2009). ***Teoría del Liderazgo Transformacional de Bass y Burns.*** Colombia: Ediciones E.M.

Narasimhan, R. K., et al. (2020). ***The Role of Spirituality in Job Satisfaction and Organizational Commitment: Evidence from the Hospitality Industry.*** *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(4), 1343-1363.

Real Academia Española (Ed.). (2001). ***Diccionario de la Lengua Española*** (22da. ed.). Madrid, España: French & European Publications.

Reave, L. (2005). ***Spirituality as a Positive Workplace Attitude: A Review of the Literature on Spirit at Work.*** *The International Journal of Organizational Analysis*, 13(1), 41-63.

Rodríguez Bravo, A. G., Alava Holguin, V. K., & Zambrano Rodríguez, V. M. (2021). ***La gerencia espiritual y la gestión del conocimiento en la empresa pública EPAPAR.*** Revista Publicando, 8(31), 351-367. https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2255

Sanders, J. (1994). ***Spirit-led leadership: A Biblical model for leading in the church.*** **Discovery House Publishers.**

Sandín, M. (2003). ***Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones***. España: McGraw Hill.

Tamayo, M. (2014). ***El proceso de la investigación científica***. 5ta ed. Editorial Limusa. S.A. México.

TELOS. ***Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales.*** *Universidad Privada*

Dr. Rafael Belloso Chacín. ISSN 1317-0570. Depósito legal pp: 199702ZU31 Vol. 18 (3): 454 – 473. 2016 454.