

Research paper

La realidad de la Inteligencia Espiritual en las organizaciones españolas. Caso de estudio

Submitted in 31, October 2018

Accepted in 10, December 2018

Evaluated by a double blind review system

JOSÉ LUIS BUSTELO GRACIA¹
ALBERT-P. MIRÓ PÉREZ²
JOSÉ DANIEL BARQUERO CABRERO³

Resumen

Objetivo: La importancia del concepto de “inteligencia espiritual” (IE) en las organizaciones ha ido incrementando en las dos primeras décadas del Siglo XXI. El principal objetivo sobre el desarrollo de dicha temática se incluye en el mundo de las organizaciones y del trabajo, debido a que permite la integración efectiva del liderazgo, motivación, actitudes y cultura organizacional. Es por ello que la forma de dirigir las empresas puede cambiar si hay un desarrollo espiritual previo. Pero, ¿en qué punto se encuentra el desarrollo de la IE en las organizaciones españolas?

Metodología: Se plantea un análisis de las principales aportaciones teóricas al campo de la Inteligencia Espiritual en la Empresa, y en los Centros Universitarios. Para ello, se realiza una encuesta *diseñada ad-hoc* a un total de 363 individuos durante el año 2016.

Resultados: Los principales resultados obtenidos muestran un gran desconocimiento sobre la IE. No obstante, un porcentaje importante considera que las capacidades comunes a la IE pueden permitir una mejora de la eficiencia en el trabajo.

Originalidad: El conocimiento con respecto la IE en los centros educativos y empresariales es poco sólido. Teniendo en cuenta la necesidad de implementar en las organizaciones métodos más eficientes de gestión en las cuales la IE genera nuevas perspectivas y debates sobre la realidad social de las empresas y los centros universitarios.

Palabras clave: Inteligencia espiritual; inteligencias múltiples; educación; objetivos organizacionales; estilo directivo

1. Introducción

El escenario que se presenta en la actualidad sobre el debate de la inteligencia humana alberga un concepto que se encuentra ampliamente representado en los ámbitos académicos y profesionales. Pero, ¿qué se entiende por inteligencia? En el siglo XVI Giordano Bruno entendió que “*la inteligencia universal es no sólo causa eficiente del*

¹ ESERP Business School. E-mail: jbustelo@eserp.com.

² ESERP Business School. E-mail: prof.amiro@eserp.com.

³ ESERP Business School. E-mail: jd.barquero@eserp.com.

todo, sino también causa formal; no sólo causa final sino también fuerza animadora y vivificadora de la materia. He aquí que sin mencionarlo y, tal vez, sin pensarlo siquiera, reproduce la idea heraclítica de la physis, la cual, si bien se interpreta, no se diferencia sino conceptualmente del logos” (Bruno y Granada, 1972: 15). Por lo que se especifica como la capacidad mental de un individuo, que puede desarrollarse y evolucionar. Esta no debe reducirse exclusivamente en el ámbito académico, sino que puede apreciarse en referencia a la habilidad del ser humano en el deporte, o incluso en las relaciones humanas (Gardner, 1999; Poole, 2009). Wechsler definió que la inteligencia, como un constructo hipotético, es la capacidad agregada o global del individuo para actuar con propósito, pensar racionalmente y tratar en forma efectiva con su medio ambiente (Matarazzo *et al.*, 1997).

Asimismo, a lo largo de las últimas décadas se ha desarrollado el concepto de inteligencias múltiples (Gardner, 1983, 2011; Sternberg, 1988; Hanafin, 2014), el cual propone ocho tipologías de inteligencia, tales como: naturalista, interpersonal, lógico-matemática, espacial, intrapersonal, corporal-kinestésica, musical y lingüística (Gardner, 1983, 1993, 1999). No obstante, una vez superada la barrera de la existencia de una única o múltiples inteligencias, aparece una nueva teoría que reabre claramente el debate sobre la inteligencia, esta hace referencia a la incorporación de la inteligencia espiritual (IE), existencial y moral. No obstante, Gardner (1999) descarta el concepto de inteligencia moral. Sin embargo, con respecto a la inteligencia espiritual Gardner muestra ciertas reservas, debido a que no encuentra claramente un encaje con respecto a las ocho inteligencias ya aceptadas. Por último, Gardner se posiciona favorablemente hacia la inteligencia existencial con respecto la inteligencia espiritual (IE, en adelante).

Bajo este prisma surgen un conjunto de preguntas, ¿la inteligencia espiritual domina a las otras inteligencias?, ¿qué ocurre con una persona que no tenga desarrollada la inteligencia espiritual, pero sea un gran matemático? ¿Puede una persona vivir sin inteligencia espiritual? Es difícil aunar las trazas de una única respuesta a estas cuestiones. Así, la IE podría situarse en el ábside de las inteligencias, la cual en esencia preserva al resto de inteligencias y les confecciona una interrelación con otras capacidades humanas, tales como son la moral, la ética, la belleza, la honestidad, entre otros (Frankl, 2015).

En este sentido Gardner (1999) valora la posibilidad de incluir la inteligencia existencial en el conjunto de su teoría original, pero opta en un principio en rechazar la existencia de una IE. El principal motivo esgrimido por Gardner (2003) para justificar este rechazo viene determinado por el concepto espiritual, el cual de *per se* es complejo de determinar y definir. Así como la cantidad de controversias que genera un concepto con un alto componente religioso a pesar de que independientemente del credo personal de un creyente, ateo o agnóstico puede desarrollar un compendio de preguntas existenciales que conllevan a diferentes reflexiones y conclusiones (Gardner, 2000).

Aunque la IE no ha sido una excepción en este tipos de investigaciones, la revisión de la literatura pone de manifiesto las escasas contribuciones teórico-empíricas en el marco europeo y, más concretamente, para el caso español (Torralba, 2010).

Es por ello que en esta investigación se plantea demostrar una hipótesis empírica, la cual quiere exponer si las organizaciones conocen la IE y sus beneficios, la implantación en las mismas no se lleva a cabo debido al reparo a la hora de implementarlas y al desconocimiento de las técnicas adecuadas. Para poder contrastar dicha hipótesis se ha desarrollado y trabajo una encuesta que en la que se ha configurado una base de datos con un total de 363 individuos para el año 2016.

La estructura del trabajo se organiza como sigue: En el primer epígrafe se hace una revisión la literatura en la que se analizan las principales características de la inteligencia espiritual y su contexto social. En el segundo se presenta la metodología, y sus principales características, así como la encuesta con la que se contrastará la hipótesis planteada en esta investigación. En el tercer epígrafe se analizan los principales resultados obtenidos. Y, por último, se proponen unas breves conclusiones.

2. Revisión de la literatura

El debate generado con respecto al tema de las inteligencias se ha desarrollado a partir de una base epistemológica, no obstante el acercamiento metafísico donde se considera el universo de la inteligencia como un conjunto de habilidades fluidas del individuo (Horn, 1989). No obstante, la inteligencia no es una, sino varias, tal como indica Gardner (1983: 95) en sus trabajos: *“No existe, y jamás podrá existir, una sola lista irrefutable y aceptada en forma universal de las inteligencias humanas”*. Es por ello, que el debate sigue a día de hoy analizando nuevas formas de inteligencia, entre estas se encuentra la conocida como IE, en donde el propio Gardner (1999), niega su existencia pero duda. Mientras que otros académicos no dudan en reconocerla, como el Frankl (2001, 2015); Torralba (2010); Dev *et al.* (2018).

En esta tesitura existente surge un compendio de preguntas tales como ¿Puede existir una IE? Si la respuesta puede ser positiva ¿Se desarrolla esta inteligencia en la docencia? Y ¿En las organizaciones o empresas? ¿Qué repercusión podría tener un desarrollo mayor de esta capacidad? Podría señalarse que el desarrollo de la IE se muestra como el nexo de unión con respecto a las otras inteligencias con el fin de facultar a éstas de conciencia positiva, buena y bella. Por ello, se diría que es la pieza clave para *“moralizar”* las otras inteligencias. En este sentido, Torralba (2010) detalla cuáles son sus principales contenidos:

- a. La búsqueda del sentido a la vida
- b. El preguntar último
- c. La capacidad de distanciamiento
- d. La autotranscendencia
- e. El asombro
- f. El autoconocimiento
- g. La facultad de valorar
- h. El sentido del misterio
- i. La búsqueda de la sabiduría
- j. El sentido de pertenencia al todo
- k. La superación de la dualidad
- l. El poder simbólico
- m. La llamada interior
- n. La elaboración de ideales de vida

Se observa que si se comparan todas aquellas capacitaciones con las características que debe de tener un buen líder empresarial se destaca notablemente la importancia que tiene el desarrollo de la IE en las organizaciones.

El desarrollo de estas capacitaciones adquiere unos beneficios importantes, tales como (González y Vera, 2014):

- a. La creatividad y riqueza personal interior
- b. Consciencia crítica y autocrítica
- c. Calidad en las relaciones
- d. Autodeterminación
- e. Sentido de los límites
- f. El conocimiento propio de las posibilidades
- g. La transparencia y receptividad
- h. Equilibrio interior y la vida como proyecto

Por el contrario, la falta de desarrollo de la IE conduce a:

- a. Fanatismo
- b. Gregarismo
- c. Banalidad
- d. Consumismo innecesario
- e. Vacío existencial
- f. Aburrimiento personal
- g. Autoengaño
- h. Intolerancia

Así, Buzan (2001; 2005) asegura que desarrollando la IE el individuo puede tener una actitud más solidaria y aumentar el rendimiento a la hora de solventar problemas laborales, personales o afectivos. Es por ello que la IE capacita para interactuar en una sociedad como la actual. La habilidad para pensar y comprender nuestro entorno, además de orientar al individuo dentro de una amalgama de mensajes simbólicos que se obtienen del exterior.

Asimismo, en referencia a la IE percibe la capacidad de comprender la profundidad de las cuestiones importantes a través de distintos estados de conciencia. Según ella, una persona espiritualmente inteligente tiene la capacidad de intuir situaciones que pueden ocurrir. En las actividades empresariales una constante en la planificación futura de la organización es la necesidad de los ejecutivos en “*transitar*” al futuro, es la visión de la empresa (Vaughan, 2002).

Igualmente, King y DeCicco (2009) proponen una clasificación capacitiva de la IE referente a: 1) el desarrollo de pensamiento crítico existencial; 2) la facultad de estar atentos y despiertos en los acontecimientos; 3) la facultad para contemplar críticamente la naturaleza de la existencia, realidad, el universo, espacio y tiempo; 4) la capacidad o conocimiento de uno mismo. La realidad de estos cuatro axiomas es próxima a los perfiles empresariales y/o académicos, y al modelo de Vaughn (2002). Es por ello que la IE capacita al individuo para interactuar en nuestra sociedad. La habilidad para pensar y comprender la realidad del entorno socioeconómico (Ortega, Corona y Montaña, 2017).

No obstante, es difícil observar en las escuelas y/o universidades el tratamiento de esta inteligencia, el motivo viene determinado por la visión materialista nuevamente y el sentido o exigencia de un beneficio inmediato. Ese es el motivo de la extinción de estudios que motivan preguntas esenciales y básicas del desarrollo de este tipo de inteligencia. A pesar de que se debería tener en consideración que existe una interrelación entre la IE y el desarrollo humano (Ahmed, Arshad, Mahmood y Akhtar, 2016; Sucic, Radosavljevic y Sprajc, 2016).

Este desarrollo intelectual permite generar un “antídoto” contra los mecanismos de programación social, es por ello que la IE debe ser aplicada de manera prioritaria en la educación entre la sociedad para poder dotarles de herramientas contra la alienación exterior y los mecanismos de programación social (Madinier, 1963). En este sentido también se ha debatido largamente sobre la relación entre IE y religión, dentro del contexto de la consciencia espiritual que se asocia directamente en un contexto religioso (Simkin y Azzollini, 2015). No obstante, según Torralba (2010) la espiritualidad, sea laica o religiosa, atea o teísta, panteísta o politeísta es una riqueza del ser humano que no puede desestimarse y dejar que se pierda. Bajo esta realidad se concreta que antes de la creación de la religión por parte del hombre ya existía un deseo humano por conocer y comprender cuestiones y misterios esenciales del significado de la vida (Torralba, 2010).

No obstante, se ha hablado y debatido mucho sobre la inteligencia emocional desde el trabajo seminal de Goleman y su importancia en el mundo empresarial y educativo. Pero, ¿qué sucede con la IE? La IE empíricamente deriva de las investigaciones recientes realizadas por neurólogos, neuropsicólogos, y doctores en magneto encefalografía, que confirman uno de los requisitos de Gardner para considerar la espiritualidad como inteligencia, la localización en el cerebro y, concretamente, en uno de los lóbulos temporales de esta capacidad. La Responsabilidad Social Corporativa, estudiada en las escuelas de negocios, tiene su verdadero origen en el desarrollo de la IE. Ello lleva a considerar al hombre más que un cuerpo, sino un conjunto total con la mente y las emociones.

Así, la IE está unida al desarrollo de las actividades empresariales; tal y como sostiene Delbecq (2009) quien relaciona la evolución de la IE en el mundo de los negocios y en concreto de los estudios de administración y dirección de empresas. Cloninger (1999) introdujo la espiritualidad en las empresas como al auto-transcendencia de los miembros en las organizaciones, en la misma línea argumentativa Emmons (2001) afirma que existe una capacidad del comportamiento virtuoso en la empresa con el desarrollo de la IE.

Pero, ¿cuál es la realidad del conocimiento de la IE en las empresas y centros educativos españoles? En los últimos años ha existido una gran cantidad de trabajos teórico-empíricos contribuyendo a delimitar el conocimiento y optimizando el área de comprensión del concepto (Oman, 2013).

Es por ello que en un entorno cambiante el papel de la IE puede ser de alguna forma esencial en el crecimiento de las organizaciones. Es necesario tener una comprensión exacta, actualizada y flexible de los propios deseos, necesidades, inquietudes. El desarrollo de la IE concede al individuo capacidades apreciadas en el mundo de la empresa pero no descubiertas o desarrolladas hasta la fecha (al menos en España).

3. Metodología

3.1. Muestra

Con el objetivo de contrastar la hipótesis planteada anteriormente se ha realizado un estudio de carácter transversal, observacional, descriptivo y analítico. Para ello se ha analizado una muestra de 363 individuos que pertenecen a distintas organizaciones que han contestado una encuesta diseñada *ad hoc* para este estudio durante el año 2016. La encuesta fue distribuida en Colegios y/o Institutos, Universidades y Empresas. El criterio de inclusión para la elaboración de la base de datos viene determinado por:

- Colegios y/o Institutos: Centros con un amplio volumen de alumnos (entre 500 y 20.000 alumnos) de la geografía española. Los centros se dividieron entre centros laicos y confesionales.
- Universidades: Los centros universitarios se dividieron entre centros públicos y privados.
- Empresas: Siguiendo los criterios establecidos tanto en Colegios como en Universidades las empresas se dividieron en: grandes, medianas y pequeñas

Tal como indican Fraj *et al.* (2015) el uso de un enfoque subjetivo como es la encuesta es adecuado, debido a que los ejecutivos, trabajadores u otros individuos suelen ser menos reacios a proporcionar información subjetiva que aquellos datos que son objetivos. Además, algunos autores señalan que la obtención de información sobre el desempeño del negocio de acuerdo con métodos subjetivos es consistente con medidas objetivas.

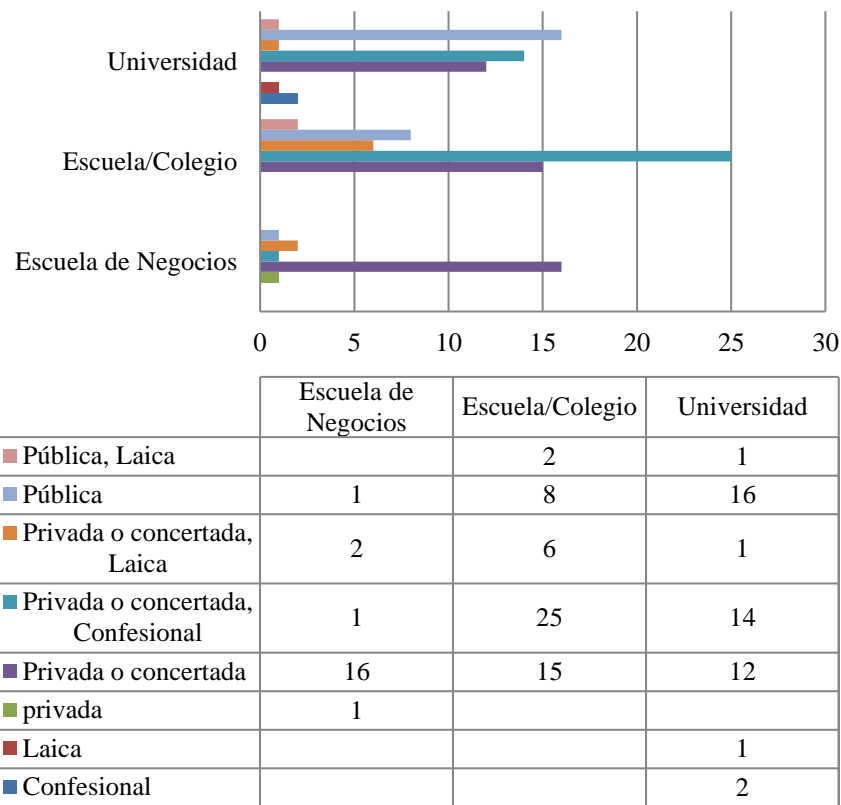
La edad media de la muestra es de 40 años. La distribución de las cohortes de edades ubica al 46.01% de los individuos entre los 31 y 45 años. El resto de la muestra queda distribuida como sigue: el 29.20% son mayores de 46 años, y el 24.49% son menores de 30 años.

Los individuos que han contestado la encuesta trabajan mayoritariamente en empresa privada (65.8%). El resto de sujetos quedan distribuidos como sigue: 15.4% Colegio y/o Instituto, 12.9% Universidad y 5.8% Escuela de Negocios.

Respecto al género, la muestra se correlaciona con respecto al tipo de organización donde trabaja. Con respecto a la distribución de la muestra por género se evidencia que el cuestionario fue contestado por un 57.58% hombres y un 42.42% mujeres. En el grupo de Empresas se obtiene que un 56.48% son hombres y 43.5% mujeres. Asimismo, en el grupo Colegio y/o Instituto los hombres representan el 58.9% y las mujeres el 41.1%; en las Universidades el total de hombres es del 59.6% y el de mujeres es del 40.4%. Por último, los resultados obtenidos para Escuela de Negocio se dan los siguientes porcentajes: los hombres representan el 61.9% y las mujeres el 38.1%.

Con respecto a los Centros educativos se diferencia entre centros públicos y privados, asimismo se determina si son centros laicos o bien, confesionales. En este caso, se establece que en cuanto a las Universidades mayoritariamente son centros públicos, mientras que en cuanto a Escuelas de Negocio y Colegio y/o Instituto son privados o concertados (Figura 1).

Figura 1. Distribución de los Centros de Estudios según tipología



Fuente: Elaboración propia.

La Distribución de los centros de estudios muestra (figura 1) que la mayoría de las escuelas o colegios son privados o concertados (40 casos), 25 de ellos son de carácter confesional y en 15 ocasiones no se especifica, 8 escuelas o colegios son laicas: 2 públicas y 6 privadas o concertadas. En cuanto a las universidades 17 son públicas, 1 laica y 16 sin especificar; 27 son privadas, 1 laica, 14 de carácter confesional y en 12 casos no se especificó. La mayoría de las Escuelas de negocio que integran la muestra son privadas o concertadas: 20 casos, 2 laicas, 1 confesional y 17 sin especificar.

3.2. Medidas

Con respecto a la encuesta utilizada para el análisis, ésta se ha dividido en tres partes claramente diferenciadas:

- La primera parte del cuestionario recoge las preguntas destinadas a la caracterización sociodemográfica de los encuestados e incluyen datos inherentes al sujeto (edad, género, puesto de trabajo) y las características de la organización vinculada al sujeto (tipo de organización, número de empleados).
- La segunda parte del cuestionario se centra en las preguntas destinadas a la valoración del estado y conocimiento de la inteligencia espiritual en las empresas.
- La tercera parte es la escala de prácticas espirituales que se ha construido a partir de una escala de Likert con una puntuación de entre 8 y 40 puntos, para dar respuesta a la implementación de actividades destinadas al desarrollo de la inteligencia espiritual en las organizaciones.

Para determinar si la encuesta es fiable se determina el valor de Alfa Cronbach. En este caso el instrumento utilizado mide la fiabilidad de la consistencia interna, asumiendo que los ítems miden un mismo constructo y que se encuentran correlacionados (Welch y Comer, 1988; Greene, 2006). En este caso el valor que toma es de 0.945 (Tabla 1) es cual es un valor superior a 0.8 por lo que se considera que la fiabilidad del cuestionario es aceptable (George y Mallery, 2003).

Tabla 1: Estadísticas de fiabilidad. Test de Alfa Cronbach

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
0,945	0,945	8

Fuente: Elaboración propia.

4. Resultados

El primer error en que puede incurrirse a la hora de valorar, ya no sólo la IE sino las ocho inteligencias restantes, dentro de las organizaciones, es confundir la inteligencia con otras virtudes. Dentro de las organizaciones, ya sean empresas, colegios y/u universidades las características humanas de creatividad y liderazgo están muy bien valoradas. Pero, ¿son inteligentes los líderes o personas con alta creatividad? Y si es así ¿es posible convertir a una persona no inteligente en inteligente, no-líder en líder, no-creativo en creativo? No obstante, Boden (1990) muestra que la creatividad y liderazgo pueden desarrollarse pero no deben confundirse con otras virtudes de los seres humanos.

Asimismo, Cowan (2005) discute y demuestra la existencia de conexiones entre las organizaciones empresariales y la IE, además de la discusión y estudio que la espiritualidad daría dentro del liderazgo en las organizaciones.

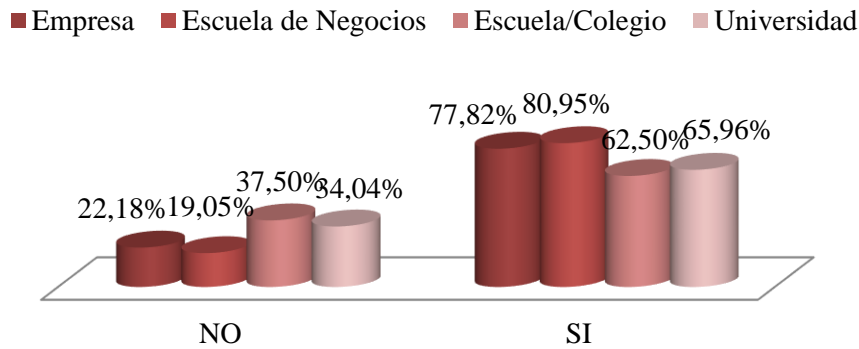
En relación al liderazgo, personas que destacan por su inteligencia interpersonal e intrapersonal donde sus campos de acción son la persuasión, el poder y la política. Muchos psicólogos ven a los líderes como personas con fuertes motivos para tener capacidad de imponer su voluntad. Para Gardner (1993) los creadores y líderes confluyen. Los dos grupos influyen en los pensamientos y en las conductas de otras personas con una gran persuasión. Los líderes y creadores deben desarrollar su IE puesto que de lo contrario pueden producir cambios de una manera inmoral.

Es por ello que la IE como la facultad humana que permite solucionar problemas y asumir responsabilidades de la vida, tal y como indican Wilber, Frankl, Zohar, Marshall, entre otros. Pero, ¿qué sucede en las organizaciones españolas? Ante esta definición de la inteligencia espiritual se denota que un 74.40% de encuestados opinan de la misma manera que Frankl (2001). La distribución por cohorte organizacional con respecto a la respuesta sí, queda distribuido con un el 78% de las empresas respondieron afirmativamente a esta pregunta, lo que representa 186 casos, así como el 81% de las escuelas de negocio en 17 casos, el 62 % de las escuelas/colegios en 35 casos y el 66% de las universidades lo que representa 31 casos (Figura 2).

En este caso puede observarse que son las empresas y las Escuelas de Negocio son aquellas organizaciones que otorga a que habilidades que deben tener un líder o un creador es la auto-transcendencia. Es la capacidad que otorga la IE y que faculta al ser

humano para moverse hacia lo que no conoce, como dice el doctor Torralba (2010) “*para ir hacia lo que no tiene*”.

Figura 2. Distribución de la muestra según tipo de organización sobre la pregunta destacan por su inteligencia interpersonal e intrapersonal donde sus campos de acción son la persuasión, el poder y la política

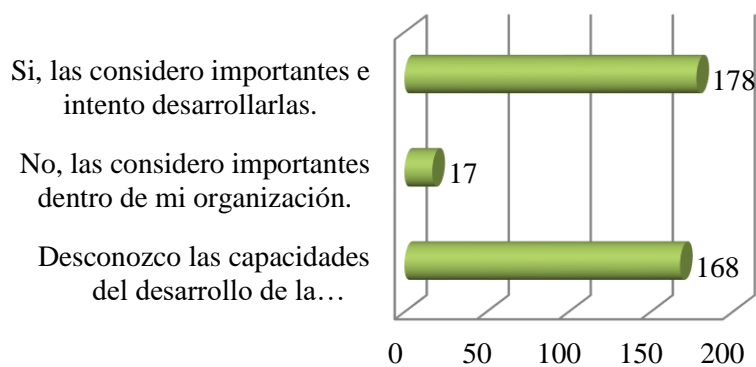


Fuente: Elaboración propia.

Bajo este prisma es interesante plantear si el desarrollo de la IE en una organización mejoraría las capacidades de sus estudiantes/empleados. Por todo ello, se debe aspirar a superar los límites individuales, así como es necesario introducirse en un terreno desconocido. Según Torralba (2010) se entiende como auto-transcendencia la capacidad de expandir el “yo” más allá de los confines comunes de las experiencias vitales y cotidianas.

La IE es la valedora de la auto-transcendencia, la cualidad que todo líder en la organización debe tener para indagar más allá de lo inmediato de los que se percibe con los sentidos externos. Es por ello, que del total de la muestra un 49.04% consideran importante el desarrollo de la inteligencia espiritual y creen que su desarrollo ayudaría a las capacidades de sus estudiantes/empleados. El 46.53% de los participantes desconocen las capacidades del desarrollo de la inteligencia espiritual. Por último, el 4.4% de los casos no las consideran importantes.

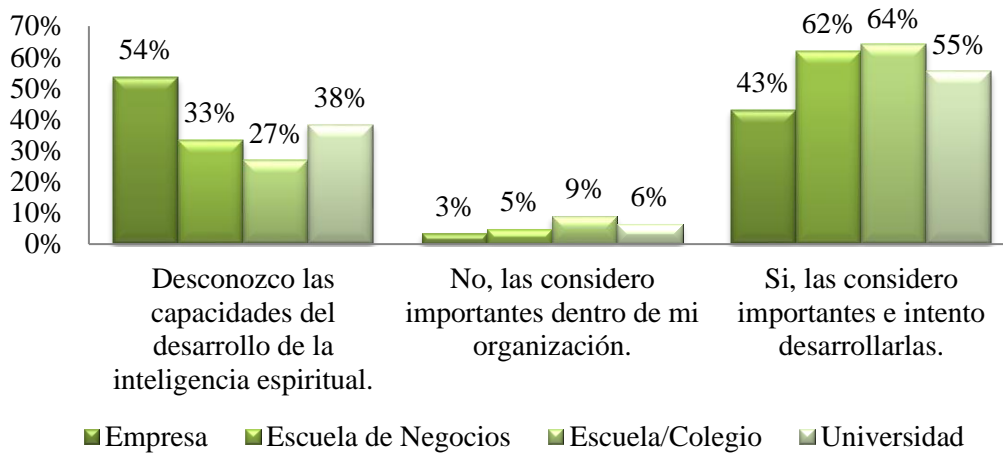
Figura 3. Distribución de la muestra según la importancia de la IE en las organizaciones



Fuente: Elaboración propia.

Respecto al tipo de organización que porcentualmente considera la IE importante para el desarrollo de las capacidades de sus estudiantes/empleados, en la figura 4 se ve que son las escuelas/colegios el porcentaje más elevado con un 64%, seguida de las escuelas de negocio con un 62%, las universidades con un 55% y las empresas que presentan un 43%. Estas últimas son las que en mayor medida desconocen las capacidades de la IE presentando un 54%, seguidas de las universidades con un 38%, las escuelas de negocio con un 33% y las escuelas/colegio que presentan un 38%. Es significativo que son también las escuelas las que en un mayor porcentaje rechazan la IE como importante con un 9%, mientras que las empresas son las que, porcentualmente, menos las rechazan con sólo un 3%.

Figura 4. Distribución de la muestra según tipo de organización según la importancia de la IE en las organizaciones

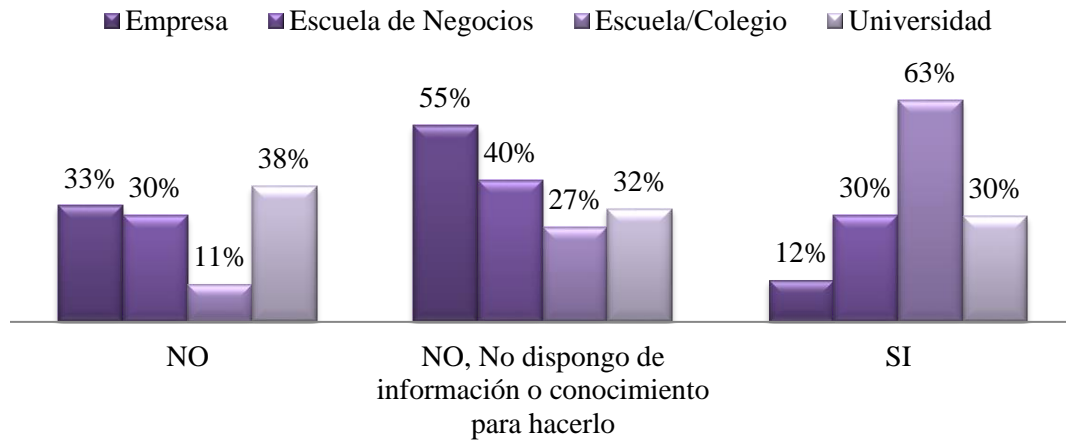


Fuente: Elaboración propia.

Por último, cabe preguntarse si se desarrolla alguna actividad en su organización para la promoción de la IE. Sólo el 22.87% respondió positivamente a esta circunstancia. No obstante, el 46.83% de los participantes indicaron que no implementaban alguna actividad para el desarrollo de la IE porque no disponían de información o conocimiento para hacerlo.

En cuanto a la organización se define que el 63% de los colegios afirman llevar a cabo algún tipo de actividad para el desarrollo de la IE, así como el 30% de las escuelas de negocios y las universidades. En cuanto a las empresas el 12% afirma implementar algún tipo de actividad para el desarrollo de la IE y el 55% de estas afirma que no las implementa ya que no tiene la formación necesaria (figura 5).

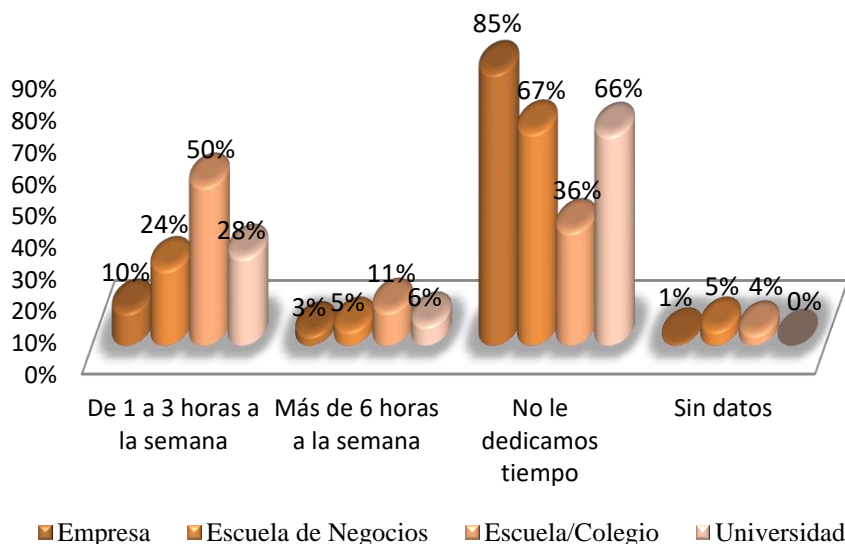
Figura 5. Distribución de la muestra según tipo de organización según la implementación de la promoción de la IE



Fuente: Elaboración propia.

A la vista de estos resultados puede afirmarse que la mayoría de las organizaciones desconoce ampliamente el concepto de IE, pero si existe una base residual importante que conoce y aplica la IE dentro de sus estructuras. Así, es importante observar dentro estas organizaciones cuanto tiempo dedican los trabajadores y/o estudiantes al desarrollo de la IE. Los resultados obtenidos pueden observarse en la figura 6.

Figura 6. Distribución de la muestra según tipo de organización según el tiempo dedicado al desarrollo de la IE



Fuente: Elaboración propia.

El 85% de las empresas no le dedican tiempo al desarrollo de la IE, mientras que el 50% de las escuelas/colegios le dedican entre 1 y 3 horas a la semana. Es por ello que la

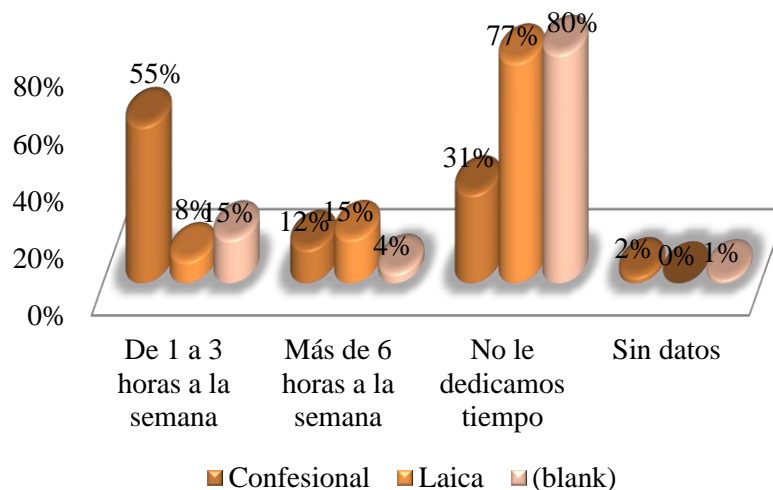
introducción del desarrollo de la IE debe ser realizado desde los inicios de la vida de los niños, es decir en las Escuelas. Tal y como menciona Jones (2007), es en el inicio de la vida cuando se puede desarrollar más; tesis reafirmada por Roehlkepatain (2006) y, el análisis aplicado a la realidad del cerebro del niño (Siegel y Payne, 2013).

La importancia del desarrollo de la inteligencia espiritual en las escuelas queda reflejada en el estudio realizado por Jones (2005), en el que explica claramente el significado que la inteligencia espiritual tiene dentro de los inicios de la educación de un niño. Es importante desarrollar la IE para poder dotar al ser humano de una capacidad de análisis que las otras inteligencias no le pueden suministrar.

En un entorno cambiante el papel de la IE puede ser de alguna forma esencial en el crecimiento de las organizaciones. Es necesario tener una comprensión exacta, actualizada y flexible de los propios deseos, necesidades, inquietudes. El desarrollo de la IE concede al individuo capacidades apreciadas en el mundo de la empresa pero no descubiertas o desarrolladas hasta la fecha (al menos en España).

Cabe destacar como existe una confusión entre los conceptos de espiritualidad y religión. No obstante, Besret (2006) indica que la espiritualidad debe de convivir aparte de cualquier dogma o creencia religiosa, es decir, cualquier creyente o no creyente debe desarrollar unas habilidades que le permitan tener una visión amplia de la vida, para intentar dar respuestas a las preguntas fundamentales. Asimismo, si se analiza la realidad causal entre organizaciones laicas y religiosas y su dedicación al tiempo dedicado al desarrollo de la IE se observa la siguiente figura 7.

Figura 7. Distribución de la muestra según tipo de organización (confesional o laica) según el tiempo dedicado al desarrollo de la IE



Fuente: Elaboración propia.

A la luz de los resultados obtenidos se observa como el 59% de las organizaciones confesionales utilizan de 1 a 3 horas a la semana al desarrollo de la IE, el 12% le dedica más de 6 y el 31% no le dedican tiempo mientras que el 8% de las organizaciones laicas dedican entre 1 y 3 horas a la semana al desarrollo de la IE, el 15% más de 6 horas a la semana y el 31% no le dedica tiempo.

La literatura reivindica una espiritualidad laica que no tienen que ser identificada con ninguna religión existente u organización (Ferry, 2002). No obstante, los resultados muestran como son las organizaciones confesionales aquellas que le dedican mayor número de horas a la formación de la IE.

5. Conclusiones

La inteligencia siempre ha sido un término complicado de definir y abarcar, si bien han existido multitud de escuelas que han tratado dicho concepto desde una perspectiva teórica y empírica (Villamizar-Acevedo y Donoso, 2014).

A lo largo de esta investigación se ha analizado cual es la dinámica sobre el conocimiento de la IE en diferentes tipologías de organizaciones. Explorando mediante encuestas este concepto se genera una diversidad de escenarios en donde se concluye que, con respecto al estado del conocimiento de la IE en las organizaciones, existe una amplia aceptación de los valores de la inteligencia espiritual. La mayoría de las organizaciones responden positivamente, con una amplia aceptación entre las empresas (77,82%) y las escuelas de negocio (80,95%). De este modo, se asume que existe un claro conocimiento de la IE rompiendo con esquemas anticuados sobre el no conocimiento de la IE (Ortega, Corona y Montaña, 2017).

Asimismo, los resultados obtenidos permiten concluir que el 82% de las empresas y más del 70% de las demás organizaciones (Escuelas/Colegios y Universidades) afirman que la IE es posible encontrarla en el ser humano. Se confirma también la literatura teórico-empírica que muestra como las organizaciones y los individuos confieren una realidad en base a la IE (Zohar y Marshall, 2001).

No obstante, en contrapartida se encuentra que el desconocimiento de las capacidades del desarrollo de la IE es amplio. A pesar de la aceptación que las organizaciones muestran hacia la IE, existe un amplio desconocimiento en cuanto a sus capacidades. Ante la pregunta “¿considera que el desarrollo de la IE en su organización mejoraría las capacidades de sus estudiantes/empleados?” la reacción del 50% de las organizaciones encuestadas muestra un gran desconocimiento sobre su significado y capacidades de la IE. Las organizaciones que menos conocen estas capacidades son las empresas, un 54%; aun así, las escuelas de negocio, las escuelas/colegios y las universidades tienen un desconocimiento amplio (33%, 27% y 38%, respectivamente). Esta circunstancia se dirige en una relación holística con la IE, pero a pesar del conocimiento de la IE son pocos los esfuerzos dedicados a su adaptación que permitan generar indicadores que permitan al entorno social conocer la IE (Portales y Garza-Meza, 2016).

Este dato también se avala con las respuestas a la pregunta, “¿cuánto tiempo a la semana le dedica al desarrollo de la IE en sus estudiantes/trabajadores?” en la cual más de la mitad de las organizaciones estipulan que no desarrollan actividad alguna para el desarrollo de la IE ya que no disponen de información o conocimiento para hacerlo. Las empresas son las organizaciones que menos tiempo le dedican a las prácticas para el desarrollo de la IE, un 85% de ellas no le dedica ninguna hora a la semana. Esta situación muestra el poco esfuerzo dedicado a la IE por parte de las organizaciones (Portales y Garza-Meza, 2016).

Existe una relación entre las organizaciones confesionales y la IE, el 67% de estas dedican algún tiempo a las actividades de desarrollo de la misma. En esta conclusión cabe destacar la existencia de una línea de investigación futura, debido a que puede existir una confusión entre espiritualidad y la religiosidad. Sin embargo, es un resultado esperado ya

que la religiosidad permite una mayor aceptación de la espiritualidad (Simkin y Azzollini, 2015).

Todo ello nos lleva a concluir que aún existe un gran desconocimiento de la IE y sus posibilidades desde las organizaciones. Sus beneficios, cómo implementarla y las técnicas de la IE que permiten a las organizaciones mejorar en sus respectivos ámbitos aún son conceptos desconocidos en la mayoría de ellos y es una línea de trabajo a explotar desde nuestro ámbito.

Referencias bibliográficas

- Ahmed, A., Arshad, M. A., Mahmood, A., & Akhtar, S. (2016). “Spiritual intelligence (SQ): a holistic framework for human resource development”. *Administration and Public Management*, 26, pp. 60-77.
- Besret, B. (2006). *Du Bon Usage de la vie, Collections Spiritualites*, Edit Albin Michel espaces libres-spiri poche.
- Boden, M. (1990). *The creative Mind*, New York Basic Books.
- Bruno, G. & Granada, M. A. (1972). *Sobre el infinito universo y los mundos*, Editorial Aguilar.
- Buzan T. (2001). *Modern Mind Mapping for smarter thinking*, New York Oxford University Press.
- Buzan, T. (2005). *Poder de la inteligencia espiritual*. Ediciones Urano. España.
- Cloninger, C. R. (Ed.). (1999). *Personality and psychopathology*, American Psychiatric Pub.
- Cowan, D.A. (2005). “Spiritual Intelligence into leadership Competencies”, *Journal of Management, Spiritually & Religion*, 2(1), pp. 3-38.
- Delbecq, A.L. (2009). “Spirituality and Business: one scholar`s perspective”, *Journal of Management, Spiritually & Religion*, 6(1), pp. 3-13.
- Dev, R. D. O., Kamalden, T. F. T., Geok, S. K., Abdullah, M. C., Ayub, A. F. M., & Ismail, I. A. (2018). “Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence, SelfEfficacy and Health Behaviors: Implications for Quality Health”, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(7), pp. 794-809.
- Emmons, R. (2001). *Your Perfect Right: Assertiveness and Equality in Your Life and Relationships*, Guilford Press Nueva York.
- Ferry, L. (2002). *A brief history of thought*, Ed Harper Perennial.
- Fraj, E., Matute, J. & Melero, I. (2015). “Environmental strategies and organizational competitiveness in the hotel industry: the role of learning and innovation as determinants of environmental success”, *Tourism Management*, 46, pp. 30–42.

- Frankl, V.E. (2001). *Ante el vacío existencial Hacia una humanización de la psicoterapia*, Herder Barcelona.
- Frankl, V.E. (2015). *El hombre en busca de sentido*, Herder Barcelona.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The theory of Multiple Intelligences*, Nueva York, Basic Books.
- Gardner, H. (1993). *Multiple Intelligences: the theory in practice*, Nueva York Basic Books.
- Gardner, H. (1999). "Who owns intelligence?", *The Atlantic Monthly*, 283(2), pp. 67-76.
- Gardner, H. (2003). *¿Hay más inteligencias? La inteligencia reformulada: Las inteligencias múltiples en el siglo XXI*. Ed Paidos.
- Gardner, H. (2009). *La educación del futuro. La educación de la mente y el conocimiento de las disciplinas: Lo que todos los estudiantes deberían comprender*. X Congreso de escuelas católicas, Toledo, 26, 27 y 28 de Noviembre de 2009.
- Gardner, H. (2011). *Frames of mind: The theory of multiple intelligences*. Hachette UK.
- George, D. y Mallery, M. (2003). *Using SPSS for Windows step by step: a simple guide and reference*. Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Greene, W. (2006). *Análisis econométrico*. Editorial McGraw-Hill.
- González, C.M. & Vera, L. G. (2014). "Inteligencia Espiritual y valores personales en los integrantes de la coordinación del proyecto educativo regional", *Revista educare*, 18(1), pp. 50-77.
- Hanafin, J. (2014). "Multiple intelligences theory, action research, and teacher professional development: The Irish MI project", *Australian Journal of Teacher Education*, 39(4), pp. 126-141.
- Horn, J.L. (1989). *Cognitive diversity: A framework for learning*. En P.L. Ackerman, R.J. Sternberg, and R. Glaser (Eds), *Learning and individual differences: advances in theory and research*, (pags. 61-116). New York, NY: W.H. Freeman and Co.
- Jones, L. (2005). "What does Spirituality in Education Mean?", *Journal of College and Character*, 6(7), pp. 6-7. <http://dx.doc.org/10.2202/1940-1639.1485>
- Jones, J.O. (2007). *The spiritual education of our children*. Kesinger Publishing.
- King, D. B., & DeCicco, T. L. (2009). "A viable model and self-report measure of spiritual intelligence", *International Journal of Transpersonal Studies*, 28(1), pp. 68-85.
- Madinier, G. (1963). *La conscience Morale*. Edit Puf Presses Universitaires de France.

- Matarazzo, R., Wiens, A., Matarazzo, J., & Manaugh, T. (1997). Test-retest reliability of the WAIS in a normal population. *Journal of Clinical Psychology*, 29, 194-197.
- Oman, D. (2013). *Defining Religion and Spirituality*. En R. F. Paloutzian & C. L. Park (Eds.), *Handbook of the Psychology of Religion and Spirituality* (pp. 23–48). Nueva York: The Guilford Press.
- Ortega, A.O., Corona, J. R., & Montaña, O. (2017). Modelo holístico de inteligencia directiva. *Red Internacional de Investigadores en Competitividad*, 4(1), pp. 1700-1715.
- Poole, E. (2009). “Organisational spirituality: A literature review”, *Journal of Business Ethics*, 84, pp. 577-588. doi: 10.1007/s10551-008-9726-z.
- Portales, L., & Garza-Meza, L. (2016). “Medición y dimensionalidad de la espiritualidad en líderes organizacionales mexicanos”, *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis*, 1(2), pp.122-139.
- Roehlkepatain, E.C. (2006). *The handbook of spiritual development in childhood and adolescent*. SAGE Publications California.
- Siegel, D. & Payne, T. (2013). *El cerebro del niño. 12 estrategias revolucionarias para cultivar la mente en desarrollo de tu hijo*. Barcelona: Alba.
- Simkin, H., & Azzollini, S. C. (2015). ”Personalidad, autoestima, espiritualidad y religiosidad desde el modelo y la teoría de los cinco factores”, *PSIENCIA: Revista Latinoamericana de Ciencia Psicológica*, 7(2), pp. 339-361.
- Sternberg, R. J. (1988). *The triarchic mind: A new theory of human intelligence*. New York, NY: Viking.
- Sucic, G., Radosavljevic, D., & Sprajc, P. (2016). “Spiritual Intelligence as a Factor for Development of Personality”, *International Journal Economic & Law*, 17 (6), 125.
- Torralba, F. (2010). *Inteligencia Espiritual*. Plataforma Editorial
- Vaughan, F. (2002). “What is Spiritual Intelligence?”, *Journal of Humanistic Psychology*, 42(2), pp. 16-33.
- Villamizar, A. G., & Donoso, R. (2014). “Teorías implícitas sobre inteligencia de profesores universitarios”, *Educere*, 18(59), pp. 103-110.
- Welch, S. & Comer, J. (1988). *Quantitative methods for public administration: Techniques and applications*. Houghton Mifflin Harcourt P.
- Zohar, D. & Marshall, I. (2001). *La inteligencia espiritual. La inteligencia que permite ser creativo, tener valores y fe*. Plaza & Janés Editores. Madrid – España.