

ENVIDIA: CONCIENCIA NEGATIVA EN PRÁCTICAS GERENCIALES

(ENVY: NEGATIVE AWARENESS IN MANAGEMENT PRACTICES)

Lila Rosa, Arias Presilla

MSc. Educación Superior Mención Docencia Universitaria (UFT), Directora de la Academia Arte y Oficios “Anatefa”. Mérida, Venezuela. lila.arias@gmail.com

Alba Regina, Belandria Candelas.

Esp. Gerente en Salud (UCAB), Docente (ULA). Mérida, Venezuela.
albabelandriacandelas@gmail.com

Autor de correspondencia: Lila Arias. E-mail: lila.arias@gmail.com

Recibido: 03/08/2020 **Admitido:** 30/11/2020

RESUMEN

En esta perspectiva se asume al ser humano como ente integral, sistema organizacional complejo, totalidad donde es imposible de separar el espíritu del alma y cuerpo. Dentro de esta configuración tripartita ontológica, el alma expresa el centro del ser y la personalidad. Sin embargo, en el campo de las ciencias organizacionales, el ser humano deja de ser visto como un todo, con recursos, capaz de potenciarse para convertirse en talento humano, que al emprender y brillar con luz propia confronta sentimientos de envidias en la otredad, cual sufre graves consecuencias en su conciencia. Por este motivo, este ensayo genera una mentalidad autoreflexiva sobre la envidia, parte de la conciencia y reflejo negativo en las prácticas gerenciales. Finalmente, en este discurso filosófico reflexionamos sobre la envidia como entidad patológica del alma, donde se involucran mente, voluntad y emociones, que afecta a las personas en el ámbito donde nos desempeñamos, a nivel de nuestra vida interior, familiar, social u organizacional; por lo cual, requiere ser repensada desde nuestra conciencia interior, para no sucumbir a sus deseos engañosos de querer lo que la otredad dispone, porque al final es un enemigo insaciable.

Palabras Claves: Envidia. Conciencia. Prácticas Gerenciales.

ABSTRACT

In this perspective, the human being is assumed as an integral entity, a complex organizational system, a totality where it is impossible to separate the spirit from the soul and body. Within this ontological tripartite configuration, the soul expresses the center of being and personality. However, in the field of organizational sciences, the human being is no longer seen as a whole, with resources, capable of empowering himself to become a human talent, who when undertaking and shining with his own light confronts feelings of envy in otherness, which suffers serious consequences on his conscience. For this reason, this essay generates a self-reflective mentality about envy, part of awareness and a negative reflection in managerial practices. Finally, in this philosophical discourse we reflect on envy as a pathological entity of the soul, where mind, will and emotions are involved, which affects people in the environment where we work, at the level of our interior, family, social or organizational life; therefore, it requires being rethought from our inner consciousness, so as not to succumb to its deceptive desires to want what otherness has, because in the end it is an insatiable enemy.

Keywords: Envy. Awareness. Management Practices.

INTRODUCCIÓN

El ser humano es visto como ente integral, sistema organizacional complejo, totalidad imposible de separar, que según la Biblia Reina Valera (BRV) en una de las cartas paulinas, se define con tres dimensiones: espíritu, alma y cuerpo. El espíritu humano (gr. Pneum, en griego) es la dimensión más elevada y noble, que lo conecta al gobierno del bien o del mal. En el alma (gr. Psique), personalidad, conformada por voluntad, mente y emociones; con la cual se autoconoce. El cuerpo (gr. soma), como parte exterior es el cascaron anatómico, le permite interactuar con sus semejantes, en el contexto donde está inmerso. (BRV, 1960)

Dentro de esta configuración ontológica tripartita humana, el alma expresa el centro de su ser, la personalidad con respecto a mentalidad, ideales, juicios, reacciones y sentimientos. La mente es el intelecto, el órgano pensante. La voluntad el órgano que tiene el poder de tomar decisiones (libre albedrío), con relación a la otredad y al mundo que le rodea, acogiéndolo o rechazándolo. La parte emotiva, es el asiento de las emociones y sentimientos, tanto positivas como amor, nobleza, empatía, alegría por el éxito de los demás, y negativas de odio, rencor, celos, apatía, ansiedad, envidia. Estudiar al hombre y sus tres dimensiones, espíritu, alma y cuerpo, es algo que ha apasionado a generaciones por años.

Sin embargo, en el campo de las ciencias organizacionales, el ser humano, no ha sido visto como un todo, con recurso potenciado para convertirse en talento humano, brillar con luz propia y confrontar sentimientos de envidia en la otredad, lo cual causa graves consecuencias en su conciencia, ante sí mismo, los hombres así como delante de su diseñador inteligente. La envidia está en el corazón humano, por falta de logros personales y de reconocer el éxito del colega, fenómeno que dentro de las organizaciones empresariales o educativas, se perfuma con aromas tóxicos de cortesía, amabilidad o de caridad.

La envidia de un amigo es más peligrosa que el odio de un enemigo; por ello, Caín asesinó a su hermano Abel. De esta manera, en este recorrido textual se genera una mentalidad reflexiva sobre la envidia, el cual parte de la conciencia y el reflejo negativo en prácticas organizacionales. Somos seres pensantes, llenos de lógica y raciocinio, donde muchas veces nos invaden sentimientos encontrados, capaces de conducirnos a comportamientos pocos saludables para sí mismos y otros. ¡La envidia, mata el alma y la envenena!

DESARROLLO ARGUMENTAL

«La Envidia es el Homenaje que la Mediocridad le rinde al Talento».

(Jackson Brown)

Tocar lo intangible del alma es enriquecedor para vivir la vida en paz con Dios, consigo mismo y su entorno. Desde la perspectiva de Rojas (2006), la persona “no es el alma, sino el compuesto unitario cuerpo y alma. La incomunicabilidad de la persona se relaciona con la existencia. La existencia es incomunicable. Incomunicabilidad constituye el ser irrepetible y singular de la persona” (p. 193), cuerpo y alma conforman la carne: carne (Gr. Sarx), según Watchman (1928). La visión filosófica de Rojas (op.cit.), corrobora la idea errónea y pobre de que el ser humano consta sólo de dos partes, como pensaban los filósofos griegos, desde una teoría bipartita, cuerpo-alma espiritual; pero el alma y el espíritu nunca se confunden bíblicamente.

Además de ser términos diferentes, el alma y espíritu son realmente dos substancias diferentes; por consiguiente, al partir de las escrituras bíblicas se sostiene que el talento humano se conforma en tres partes, cuando la carta paulina expresa el texto bíblico en el Libro de 1a Tesalonicenses 5:23: “... y vuestro espíritu y vuestra alma y vuestro cuerpo sean guardados perfectos” (BRV, op.cit. p.920). Este versículo, claramente divide a la persona en: espíritu, alma y cuerpo. El alma, es el asiento de la personalidad en ideales, amor, reacciones, voluntad, intelecto, conformada por: voluntad, mente y emociones. Cuando nos referimos a la mente (gr. nouns), se tratan elementos tan

interesantes como el pensamiento, conciencia, memoria e imaginación, donde estas juegan un papel primordial en la conformación de la espiritualidad del hombre, tal como lo interpreta Watchman (op.cit.), al identificarlo como un complemento no tan fácil de explicar cuantitativamente.

Los elementos mentales y emocionales abarcan aristas humanas, las cuales van más allá del simple entendimiento de las cosas ocurrientes en la naturaleza del ser humano; donde la conciencia no puede medirse numéricamente, se revela a través de la actuación de los seres humanos. Ahora bien, la conciencia está estrechamente ligada a las dimensiones espirituales, mentales y emotivas; pero para efecto de esta autorreflexión se elige, uno de los sentimientos determinantes en romper el alma del ser humano: La Envidia, parte de la conciencia, fatiga al alma.

Etimológicamente Envidia proviene de Latín Invidia, significa: mirar maliciosamente. Dorta (2011) señala que la psicóloga, Klein Melanie en 1945 consideró a la envidia, en su teoría psicoanalítica, como un sentimiento interior, de cólera o enojo, que experimenta un sujeto envidioso cuando percibe que su prójimo envidiado posee un objeto deseable, teniendo la reacción de apropiarse de éste o de destruirlo de manera insaciable. Tan destructiva es la envidia, que fue iconizada como una deidad griega, o mal ojo, con figura femenina

fantasmal, cuya serpiente de siete cabezas, le inyecta veneno en su cerebro en representación a la mente y pecho en alusión al corazón. Asimismo el ser visualiza el rol de la envidia como el de abrir paso a la calumnia.

Por su parte, el diccionario de la Real Academia Española (DRAE), la define, un sentimiento, pero también como un estado mental, en el cual existe dolor o desdicha, por codiciar lo que tiene el otro, sean bienes, cualidades superiores, u otra clase de cosas medibles o no. La envidia, es una declaración de inferioridad, así lo decía Napoleón Bonaparte. Pero a manera de autorreflexión, nos preguntamos: ¿Para frenar este sentimiento mal sano, será necesario contar con otro elemento, como la conciencia humana? La conciencia como estado mental, refiere a la voz interna, propia de cada sujeto, capaz de indicar lo bueno y lo malo en un determinado momento, tanto para el mismo, como para la otredad; en la vida familiar, relaciones sociales, amistad, profesión, entre otros ámbitos.

Cuando se carece de conciencia merma la ética, lo cual trae como consecuencia la existencia de contextos organizacionales pocos humanizados; reflexión que surge de expertos en ética. Al respecto, Pascucci y Travieso (2008) señalan que: “las acciones de las personas, conforme a la ética (ciencia de las costumbres), son apreciadas por la conciencia y conciernen, por tanto, al fuero interno” (p. 41).

Así pues, la conciencia siempre habla del hombre, sobre el bien y el mal. La gente que comete actos delictivos, por envidia, tienen conciencia del hecho. Estos mismos autores sostienen sobre la ética:

...constituye una voluntad de tolerancia, de respeto al otro, a sí mismo y al colectivo del cual se forma parte en tiempo, espacio y esencia ontológica. No es temerario afirmar que la ética es una sabia y prudente administración de la propia libertad...La ética estudia los valores y cómo estos se relacionan con la acción humana, con los planes de comportamientos. Es filosofía de lo bueno y lo malo. (p. 40)

En las prácticas gerenciales, se presentan dilemas éticos en escenarios laborales, donde la envidia es un fenómeno capaz de reflejar la expresión negativa de la condición del alma humana. Por lo cual, recurrimos a Husserl Edmund (1982), filósofo y matemático del siglo XX, padre de la Fenomenología, para quien la conciencia es un conjunto de vivencias psíquicas o subjetivas del hombre como ser activo; quien no se deja afectar por los objetos del mundo exterior, los capta, los aprehende con la conciencia, punto de partida de todo conocimiento. Por su parte, Núñez (2016), refiere que conciencia viene del latín consciencia, y la describe como:

... estar consciente o apercebido del bien o del mal. Formada por el prefijo con (junto a) y scientia (ciencia), que viene de la raíz scire (saber). En Griego es syneidesis, cuyo

significado literal, conocimiento-conectado, aquello que conecta el conocimiento de lo moral y lo espiritual. Entonces, podemos decir que conciencia es aquello que en nuestro interior juzga lo bueno o lo malo de una idea, pensamiento, actitud o acción. (p.70).

Ahora bien, en relación al grado de conciencia o inconciencia del hombre, el filósofo Morín (2000), señala: “todo desarrollo verdaderamente humano debe comprender el desarrollo conjunto de las autonomías individuales, de las participaciones comunitarias y la conciencia de pertenecer a la especie humana” (p. 21). Está claro que el autor refiere a la conciencia en los seres humanos, pero consideramos que debe existir un referente ético mínimo, donde el respeto y la responsabilidad sean valores fundamentales de interacción social, y el amor sea el principio inequívoco entre las funciones de quienes lideran, la familia, profesión, educación y un país, en el sentido correcto de la palabra. En efecto, Morín expresa, la ética no se enseña con lecciones de moral sino se forma en la mente, a partir de la conciencia del ser humano, al mismo tiempo el individuo es parte de una sociedad, parte de una especie.

Estamos dentro del mismo globo terráqueo, afectados por la participación de cada uno, como ciudadanía planetaria sin distinción de fronteras, religiones y culturas. Por lo que, es necesario, cambiar empeño y engrane de la

actitud con la aptitud, tenida hasta el momento. La primera representa la conciencia, valores, principios, para expresar el amor de los seres humanos; la otra es el conocimiento, la inteligencia usada para la creación de la ciencia, la tecnología al beneficio globalizador. En definitiva, es cuestión de conciencia.

Es posible, al seguir el pensamiento de Morín (op.cit), que la interrelación dinero-poder, sea factor fundamental en la construcción de un país; pero no es suficiente en la edificación de buenas personas ante los comportamientos de cada uno dentro del contexto sociocultural donde nos desenvolvemos. Queda claro, que la envidia a pesar de ser parte emocional de la conciencia humana, es también un sentimiento destructor, corrosivo, para cualquier ámbito, de lo personal, familiar, hasta lo empresarial y organizacional.

Situados en este punto de vista desviaremos la atención al entorno organizacional, específicamente en la gerencia, área donde juega un rol fundamental para encaminar el talento humano, además de la toma de buenas decisiones capaces de conducir al logro de los objetivos, hacia el bienestar humano. Así como tomar decisiones aptas, como respuestas recibidas del entorno, clientes, personas en general hacia la empresa. En el recorrido de este camino, la praxis gerencial se encontrará con diferentes niveles de dificultades que se

deben ir resolviendo según el grado de complejidad humana.

Sobre este último aspecto se suma las indicaciones de Morín (1990), “es un tejido complejo (complexus): lo que está tejido en conjunto, de constituyentes heterogéneos inseparablemente asociados, que presenta la paradoja de lo uno y lo múltiple. Es, efectivamente, el tejido de eventos, acciones, interacciones, retroacciones, determinaciones, azares, que constituyen nuestro mundo fenoménico” (p.17). Pero la complejidad no existiría si cada ser humano concibe la vida como acto divino de felicidad suprema, precepto de la Grecia antigua, del filósofo Aristóteles.

Cuando hablamos de obstáculos, siempre se refieren a los problemas de incidencia directa en el campo gerencial. Por citar ejemplos: la adquisición de un equipo para facilitar un trabajo puntual, la obtención de un presupuesto para resolver alguna emergencia, las cancelaciones de aumentos salariales, la inflación, la competencia insana, entre otros, las cuales se resuelven a través de estrategias gerenciales. Existen otras dificultades enfrentadas en la gerencia que son intrínsecos de las personas, pero también se cuenta con estrategias para manejar estas emociones negativas en la organización, como es el caso de la Envidia. Al respecto, Vallenilla (2019), en su artículo titulado: La Envidia y su Poder

Motivador en la Gerencia y los Negocios, publicado en la revista Debates IESA, interroga y responde:

Una rápida revisión de la bibliografía sobre gerencia y negocios muestra que la envidia existe, y se identifica en el plano individual. Muchas empresas estudian lo que hacen sus competidores, para fijarse metas y superarlas, y plantearse acciones que les den alguna ventaja. El nombre de este comportamiento estratégico es emulación (benchmarking); en otras palabras, “sana” envidia empresarial. (p. 29)

El autor hace clara referencia en la existencia de estrategias para tratar la envidia dentro de la organización. Cabe destacar, que la gerencia es el resultado de la acción realizada por talentos humanos para humanos y como tal la producción o generación de un servicio es para el beneficio interno y externo del emprendimiento; por lo tanto, la ética como valor transversal gerencial es imperante. La gerencia enfrenta entre sus más significativos desafíos, el desarrollar nuevas praxis que le permitan transformar las organizaciones para permanecer de manera exitosa en el tiempo.

Estos desafíos implican contar con talento humano bajo una visión transformadora que integre lo humanístico, la ética, con los avances del conocimiento gerencial, necesarios en los actuales cambios organizacionales y sociales. Entonces, desde la cosmovisión de las autoras la envidia como sentimiento negativo, es

preferible no estar presente como activador de gestión para alcanzar las metas propuestas. A continuación, la figura 1, ejemplifica una visión general de la envidia dentro de una práctica gerencial educativa tomando en cuenta los actos deseables y no deseables, según la reflexión sobre la inclinación y conducta del talento humano.

importar, pues el obrar saludablemente beneficia de manera integral a las personas. Sobre esta particularidad Reidl y otros (2002), reflexionan al respecto:

La envidia es considerada un vicio por excelencia; un pecado mortal. Las razones son, sobre todo, en la experiencia de envidia-estado, que se involucran pensamientos hostiles e impulsos destructivos, ya que lo que



Figura 1. Visión general de la envidia dentro de una práctica gerencial educativa
Fuente: Propia de las Autoras (2020)

Ahora bien, el humano es un individuo de carne y huesos que aloja sentimientos, los cuales son distintos en cada uno de ellos. Como indica Fros (2018): “ninguno de nuestros razonamientos y decisiones está excepto de los procesos emocionales que llevamos dentro, que integran tanto a la mente como al cuerpo” (p. 1). En efecto, no todos somos participes de buenos actos; también los malos están presentes, pero son los primeros los que deben

está en la mente del envidioso es la ventaja comparativa del envidiado, que de alguna manera, a los ojos del envidioso, es responsable de su sufrimiento. Se considera la envidia un vicio, porque implica hostilidad y destrucción dirigida hacia otros; que destruye hasta aquello que se envidia, y por ende nunca se alcanzará a tener, llevando esto a la muerte del alma, razón está por lo que se le considera pecado mortal. (p. 52)

Con respecto a la cita anterior, se puede identificar a la envidia en el rango de los sentimientos capaces de enfermar el alma. La Biblia (BRV, op. cit.), nos invita cerrar la entrada de ésta en los corazones de los hombres, específicamente en el Libro de Proverbio 14:30 indica: “El corazón apacible es vida de la carne”; más la envidia es carcoma de los huesos.”. El pasaje expone reflexiones en torno a los sentimientos, como parte de la conciencia humana. La verdad poseemos el libre albedrío, o la libertad de elegir entre el bien y el mal, tal disyuntiva nos caracteriza como personas éticamente morales. Por otra parte, el Libro Eclesiastés, pasaje 4:4, advierte: “todo trabajo y toda excelencia de obra despierta la envidia del hombre contra su prójimo”; razón por lo cual, es absurdo perder el tiempo en codiciar, envidiar, lo ajeno.

Mejor es preocuparse por construir con ética, lo que queremos lograr en lo particular o en lo profesional, de esa forma alcanzaremos vivir felices, con sana conciencia, sin esa voz acusadora, para quedar siempre insatisfecha. En suma, la envidia además de ser una emoción o un estado mental, es verdaderamente una enfermedad del alma, que la corroe y la destroza, tal cual actúan las serpientes de siete cabezas, en la deidad griega. Estas palabras, podrían encajar en cualquier organización de emprendimiento y de desarrollo de talento humano; por ello, es necesario actuar

adecuadamente en la toma de decisiones, fundamentando el clima organizacional sobre la base de virtudes y valores tales como: confianza, justicia, respeto, responsabilidad, interrelaciones sanas, entre otras. Lo expuesto nos hace cavilar en torno al actuar positivamente, bajo el principio “amor” como la esencia aditiva para vencer los obstáculos presentes.

Esto también afecta la parte externa de las organizaciones empresariales y centros educativos, es decir; en lo externo o los otros. Sin embargo, una Gerencia Avanzada ha de ser responsable, a la hora de reaccionar a estas posiciones particulares, para encaminar al máximo oportunidades y minimizar los riesgos generados ante dicha situación. En conexión se suma lo manifestado por Rovira (2006), quien considera la responsabilidad como: “la capacidad de dar respuesta a los errores, los cambios, los fracasos y las crisis que nos presenta la vida”. (p.153)

Asimismo el autor, agrega ser responsable, “es en esencia ser práctico, ya que sólo cuando uno asume su responsabilidad ante lo que le ocurre en la vida puede crear las circunstancias que generan el cambio”. (p.76). Al parafrasear ambas reflexiones, la validez de la responsabilidad desde la gerencia tanto empresarial como educativa, es un valor ético relevante, para marcar la diferencia dentro del mercado competitivo. También, lo es quien

lidera dicha gerencia, para tomar las decisiones asertivas en pro del beneficio talento-organización; al dejar de lado las actuaciones poco acordes, en cuanto a valores humanos se refiere; y asumir estrategias aptas para fortalecer el hacer gerencial, a través de valores agregados.

A MODO DE REFLEXIONES

En este entramado sobre la envidia, para trabajar los valores agregados en las prácticas de gestión señaladas, marcando la diferencia con el resto del entorno competitivo, incierto y caótico, cabe reflexionar con frases propias, consideradas convenientes para el beneficio de la práctica organizacional, en el contexto social donde se desempeña: La diferencia, es la esclava del éxito. Estas palabras, hacen referencia al constante cambio vivido por las empresas en la búsqueda de estrategias para satisfacer la organización, donde se incluyan ambientes internos y externos saludables, como si fuera un ecosistema, bajo enfoque éticos humanísticos que aproxime, a la gerencia participativa, compartida e integradora de estos tiempos.

Finalmente, consideramos cada meta cumplida como la marca del éxito en una empresa, por ello estas diferentes estrategias adaptadas a los cambios del entorno, deben satisfacer al cliente, que es el objetivo final del proceso productivo o de servicio de una

empresa; y ser dirigidas al bienestar humano en equilibrio armónico con todos los elementos de la creación. Lo expresado coadyuva a afirmar, que la envidia es un sentimiento emocional, parte de la conciencia humana, reflejo negativo capaz de afectar a las personas que interactúan en el ámbito gerencial donde nos desempeñemos. Tal como describe la siguiente fábula de la Luciérnaga y el Sapo, del literato español, Juan Eugenio Hartzenbusch a mediados del Siglo XIX:

Una ingenua luciérnaga se paseaba por el
jardín.

Muy cerca de ella, un sapo se moría de
envidia al ver su suave brillo.

En cuanto la tuvo a su alcance, la atrapó
entre sus patas.

¿Por qué me hace esto?

¿Qué te he hecho yo para me trates así?

Y el sapo repuso:

- ¿Por qué brillas de ese modo? Eso es
para mí la mayor ofensa.

La moraleja la dejamos para impulsar la autorreflexión del lector en el marco de este discurso filosófico importante para la vida personal, como en el ámbito de las prácticas gerenciales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRV (1960). Biblia Reina Valera. Santa Biblia. EE.UU, Nashville: Sociedades Bíblicas en América Latina.
- DRAE (2020). Diccionario de la Real Academia Española. [En línea] <https://dle.rae.es/?w=envidia&origen=REDLE> [Consulta: 2020, junio 17].
- Dorta, A. (2011). Envidia en las Organizaciones: Gerenciar sus Repercusiones. Aprendiendo a Manejarla. [En línea; 2020, Abril 11]. <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2011/04/.html> [Consulta: 2020, junio 17].
- Fros, F. (2018). Somos lo que Sentimos, el Ser Humano Pensante y Emocional. España: Editorial Ediciones B.
- Husserl, E. (1982). La Idea de la Fenomenología. Cinco Lecciones. (1ª ed.). México: Fondo de Cultura Económica.
- Morín, E. (2000). Los Siete Saberes Necesarios a la Educación del Futuro. Caracas: Ediciones FACES/UCV, IESALC/UNESCO.
- Morín, E. (1990). Introducción al Pensamiento Complejo. España: Gedisa Editorial.
- Núñez, M. (2016). Vivir con Integridad y Sabiduría: Persigue los Valores que la Sociedad ha Perdido. EE.UU, Nashville: Editorial B&H Español.
- Pascucci, P. y Travieso, G. (2008). La Ética en el Ejercicio de la Odontología. (1era Ed.). Venezuela, Mérida: Editorial Venezolana C.A.
- Reidl, L. y otros (2002). Celos y Envidia: Medición Alternativa. (1era Ed). Facultad de Psicología. México: Universidad Nacional de México.
- Rovira, Á. (2006). Los Siete Poderes: Un Viaje a la Tierra del Destino. Barcelona: Ediciones Urano, S.A.
- Rojas, C. (2006). La Filosofía: sus Transformaciones en el Tiempo. Santo Domingo: Isla Negra Editores.
- Biografía del Gran Filósofo Griego "Sócrates" (2018), Septiembre, 27). [Video en línea, archivo YouTube]. <https://www.youtube.com/watch?v=1I-b7i5MgJE> [8 [Consulta: 2020, junio 17].
- Vallenilla, R. (2019). La Envidia y su Poder Motivador en la Gerencia y los Negocios. Revista Debates IESA, Volumen XXIV, (3). pp. 28-29. [En línea] https://issuu.com/debatesiesa/docs/los_peca-dos_de_la_gerencia-debates_iesa-xxiv-3-jul [Consulta: 2020, marzo 2].
- Watchman, N. (1928). El Hombre Espiritual. España: Editorial CLIE.