

Formato para elaboración de protocolo de investigación

Fundamentación			
A. Identificación del estudio			
Título del proyecto:	Influencia de la salud espiritual en el clima organizacional y el funcionamiento familiar		
Nombre del investigador:	Dr. Carlos Marcelo Moroni		
Tipo de investigación:	Académico-científica		
Facultad o departamento:	Facultad de Psicología	Área	Posgrado
Líneas de investigación:	Axiología y espiritualidad en la familia		
Investigadores colaboradores:	Lic. Lucio Abdiel Olmedo Espinosa Lic. Moisés Manzano González Nadia Elizabeth Blanco Angulo Elmi Yasmín Morales Vázquez		
Vinculación:	Interno		
Facultad / Institución <small>(con la cual se vincula)</small>	Facultad de Psicología		
Responsabilidades del docente(s):	Dr. Carlos Marcelo Moroni. Línea de investigación: psicología de la religión y la espiritualidad.		

Responsabilidades del alumno:	<p>Lic. Lucio Abdiel Olmedo Espinosa. Fundamentación teórica del estudio. Aplicación de instrumentos. Elaboración de un artículo de investigación publicable. Presentación de informe en un evento académico.</p> <p>Lic. Moisés Manzano González. Fundamentación teórica del estudio. Aplicación de instrumentos. Elaboración de un artículo de investigación publicable. Presentación de informe en un evento académico.</p> <p>Nadia Elizabeth Blanco Angulo Fundamentación teórica del estudio. Aplicación de instrumentos. Elaboración de un artículo de investigación publicable. Presentación de informe en un evento académico.</p> <p>Elmy Yasmín Morales Vázquez. Fundamentación teórica del estudio. Aplicación de instrumentos. Elaboración de un artículo de investigación publicable. Presentación de informe en un evento académico.</p>
--------------------------------------	---

Fecha de inicio	01/08/2019	Fecha terminación:	01/12/2019
------------------------	------------	---------------------------	------------

B. Planteamiento del problema

Introducción:	<p>De acuerdo a Rosario-Nieves et al. (2012, citado por Vélez-Alvarado y González, 2019) la espiritualidad, en el área laboral, promueve satisfacción y sentido a la vida de las personas, sin embargo, podrían ser afectadas por factores como la economía, la política y el entorno social.</p> <p>Esto puede influir en su desgaste emocional y mental, en conductas mal adaptativas y alterando su entorno.</p> <p>La presente investigación estudia la relación que aporta la espiritualidad en un ambiente laboral y en el ambiente familiar.</p>
----------------------	---

Antecedentes: <small>(conceptuales y de la problemática)</small>	<p style="text-align: center;">Salud espiritual</p> <p>Según Marques, Dhiman y King (2005, citados por Vélez-Alvarado y González, 2019) la espiritualidad le permite a los individuos enfrentarse a los desafíos de la actualidad y el porvenir. Por ello, no debe de pasar desapercibida en el conjunto de la sociedad y, particularmente, en el contexto de las organizaciones.</p>
--	--

	<p>La espiritualidad es un constructo multidimensional que ha sido definido por múltiples autores. Sin embargo, para este estudio se tomó la definición de Korniejczuk et al. (2019), quienes proponen que la salud espiritual está basada principalmente en mantener una buena relación con un ser supremo, con los demás y la naturaleza y con uno mismo. Además, según explican los autores, significa tener un sentido de trascendencia según las propias creencias espirituales.</p> <p>Las organizaciones son sistemas complejos donde cada persona cumple roles y funciones que la sostienen. La visión que cada uno de los integrantes tiene de su organización es muy importante para que se cumplan los fines institucionales.</p> <p>El funcionamiento familiar es el proceso en donde se encuentra involucrado el individuo, la familia y la cultura. También tiene que ver con la capacidad que una familia presenta, para suplir las necesidades de cada uno de sus integrantes. De igual manera, dentro de esta estructura existe un conjunto de patrones de relación que se generan en el interior de cada familia, las cuales se van obteniendo entre los miembros de la familia durante el proceso del ciclo de vida (García-Méndez, Rivera-Aragón, Reyes-Lagunes y Díaz-Loving, 2006).</p> <p>El clima organizacional se define: las percepciones compartidas por un grupo de individuos acerca de su entorno laboral: estilo de supervisión, calidad de la capacitación, relaciones laborales, políticas organizacionales, prácticas comunicacionales, procedimientos administrativos y ambiente laboral en general (Iglesias-Armenteros y Sánchez-García, 2015).</p>
<p>Estado del arte: <small>(relación entre variables e investigaciones recientes)</small></p>	<p>En un estudio realizado por Portales (2015) en Tyson, una empresa del estado de Coahuila, se pretendía investigar el impacto que tiene el personal de capellanía en los trabajadores. Se encontró que aquellos trabajadores que asisten regularmente a consulta con un capellán tienen una mejor estima propia sintiendo una mayor realización personal, esto se debía a que el personal de capellanía trataba de enfatizar en los trabajadores todos los aspectos positivos de sus vidas: trabajo, salud, familia, amigos etc., esto último no solo mejoraba su salud mental sino que también, los empleados de la empresa Tyson, percibían un ambiente laboral más seguro pues mencionaron sentirse recibidos y aceptados por los demás.</p> <p>En un estudio realizado por Bonilla y Bastos (2015), estudiaron la relación que había entre la espiritualidad del trabajador, su bienestar psicológico y la percepción subjetiva que este tenía de su salud. La muestra que se tomó fue de 655 individuos, entre profesores y personal administrativo de la Universidad Nacional de Costa Rica. Los resultados encontrados señalan</p>

que los trabajadores que tienen metas y propósitos mejor establecidos muestran mejor salud, así como mayor bienestar psicológico. La espiritualidad, en los trabajadores, funciona como factor de protección que les permite tener herramientas necesarias para resolver problemas de la vida cotidiana y lograr un mejor desempeño laboral.

A pesar que la espiritualidad no es un tema muy estudiado, se puede observar la gran influencia que tiene dentro del área laboral y en diversas ramas de la misma. Por ejemplo, Longuiniere, Donha y Sampaio (2018), en su estudio con profesionales de salud al cuidado de pacientes críticos, concluyó que la espiritualidad influye positivamente en el cuidado de los enfermos, haciendo al profesional más sensible y empático ante el proceso de la enfermedad y, por ende, mejora la relación del paciente con el profesional.

Por otra parte, se ha encontrado que existe una relación significativa entre la felicidad y la espiritualidad, es decir, que a mayor grado de espiritualidad mayor es la felicidad en los trabajadores (Arias Gallegos, Masías Salinas, Muñoz Shimizu y Arpasi Catacora, 2013).

Gracia (2019) realizó un estudio a 365 directivos que tuvo por finalidad el conocimiento de la inteligencia espiritual en las organizaciones. Los resultados muestran que la inteligencia espiritual ha tenido poco auge y su importancia no ha sido reconocida por diversas organizaciones, principalmente donde aún no han implementado actividades que la promueva. Estudios realizados anteriormente demuestran una relación estrecha entre las prácticas espirituales con el área laboral, lo que favorece a la organización.

Según López y Fierro (2015) en un estudio que realizaron a 265 administradores en cadena de farmacias, del Grupo Difare en Ecuador, obtuvo resultados de felicidad en los administradores, quienes presentaron un nivel académico superior.

Los factores que influyeron en la felicidad de los trabajadores fueron el bienestar psicológico, la felicidad en el trabajo, el bienestar material, los afectos positivos, el apoyo social y la espiritualidad. Cabe resaltar que las áreas sobresalientes de los factores de la felicidad fueron el bienestar psicológico y las menos influyentes fueron los efectos positivos y la espiritualidad.

En este estudio realizado por Moreno, García y Hernández (2015) se encontró que la espiritualidad influye en un marco laboral, social y personal, ya que el mantener una creencia o valores que los rijan, los hace sentir en armonía, plenos, motivados y con un buen rendimiento laboral, fomentando así la espiritualidad como parte importante y esencial en el diario vivir.

	<p>En otro estudio, Velásquez y Gómez (2104), resaltaron la labor integral que realizan las enfermeras que están al cuidado de pacientes. Se encontró que las enfermeras promueven la espiritualidad sin que ellas lo denominan con ese nombre. La promoción de la espiritualidad que realizan de diferentes formas, fueron las siguientes: gestos de amabilidad, buen trato a los pacientes, palabras de ánimos cuando se encuentren en situaciones de necesidad, escucha a los pacientes, contactos físicos (palmaditas en la espalda u hombro) y favoreciendo comunicación entre el paciente y familiar. De estos actos proviene el término “estar ahí”, por el trato directo a los pacientes en todo momento.</p> <p>El cuidado que brindan las enfermeras a sus pacientes es de gran influencia, ya que estos cuidados, le promueven bienestar físico, moral y social.</p> <p style="text-align: center;">Espiritualidad y familia</p> <p>Por otro lado, se han realizado estudios que demuestran la influencia positiva que tiene la salud espiritual en el sistema familiar. Uno de estos es el de Zaros (2018), quien da a conocer la influencia que presenta la conducta religiosa en la descendencia familiar, especialmente el rol de los abuelos en los recuerdos de la familia. Según este autor, la ausencia de los abuelos no es impedimento del mantenimiento de los valores transmitidos a los hijos y nietos, por lo contrario, los valores religiosos aprendidos siguen estando arraigados en las rutinas familiares, los cuales se transmiten de generación en generación.</p> <p>En un estudio realizado en alumnos de escuelas privadas de Colombia se encontró la relación existente entre la espiritualidad y el funcionamiento familiar. Los alumnos de estas instituciones, a pesar de que no comprenden el concepto de espiritualidad, la manifiestan a través de hábitos positivos, de acciones donde manifiestan bondad, solidaridad y amor a ellos mismos y a los demás. En situaciones de dificultades sus creencias, los actos de fe y vivir de acuerdo a principios, les favorece a seguir la vida con propósito y a mantener una buena relación con los miembros de su familia (Beltrán Sánchez, García Castiblanco, Manzano Arenas y Murillo González, 2015).</p> <p>En otro estudio se pudo encontrar una correlación altamente significativa entre la espiritualidad y la satisfacción marital. Esto implicaría que, cuando los cónyuges muestran un mayor desarrollo de la espiritualidad, entonces gozarán de una mayor satisfacción marital. De igual manera, aquellos matrimonios que reconocen cualidades, valores y actitudes en sí mismos, gozarán de una mayor satisfacción marital y esto conlleva a vivir una espiritualidad auténtica (López Ricaurte, 2017).</p>
<p>Declaración del problema:</p>	<p>Puesto que la vida laboral del ser humano ocupa cerca de la tercera parte del tiempo diario y que la salud espiritual es una variable universal y transversal en el mismo, se plantea el problema de la siguiente manera:</p>

	¿cuánto predice la salud espiritual al clima organizacional y el funcionamiento familiar?
Hipótesis:	La salud espiritual es predictor de un clima organizacional favorable y de buen funcionamiento familiar.
Justificación:	Los seres humanos pasan gran parte del día dentro del área laboral. Muchas de las cargas y preocupaciones que ahí surgen quedan en su mente incluso fuera del horario de trabajo. Esto puede afectar y poner en peligro su salud física y emocional debido a que están en constante estrés. En esas circunstancias, muchas personas se aferran de sus creencias, pues consideran que esto puede ayudarlos a sentirse mejor. Además, no sólo se afecta a sí mismo, sino a las personas con las cuales se relaciona, como: la familias, los amigos, otros. Es así como surge la importancia de esta investigación, la cual consiste en proveer la información necesaria a todos sus lectores sobre cómo la espiritualidad puede predecir sus relaciones laborales y familiares. Se espera que este estudio pueda tener un impacto positivo para la comunidad científica y la sociedad en general.
Delimitaciones:	La influencia entre el clima organizacional, el funcionamiento familiar y la salud espiritual son temas poco estudiados pero de gran relevancia que deberían ser acreditados por la sociedad. Por lo tanto, la población de estudio se delimita a: sujetos mayores de edad, de sexo indistinto, en diversas áreas de trabajo, que profesan distintas religiones y de diferentes estados de la República Mexicana.
Objetivos generales:	Analizar la influencia de la salud espiritual en el clima organizacional y funcionamiento familiar.
Objetivos específicos:	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluar la influencia de las sub-escalas de la salud espiritual con el clima organizacional y sus sub-escalas. 2. Evaluar la influencia de las sub-escalas de la salud espiritual del funcionamiento familiar y sus sub-escalas. 3. Analizar la diferencia de medias entre las variables demográficas del estudio y su relación con los constructos. 4. Brindar información a las organizaciones para el desarrollo de programas de prevención e intervención.

Metodología

Diseño de la investigación	El tipo de estudio que se realizará será de tipo cuantitativo ya que se utilizarán, transversal, ex post facto y descriptivo.
----------------------------	---

<p>Salud Espiritual</p>	<p>Estado de bienestar del ser humano en armonía con aquello que considere sagrado o superior a él, consigo mismo, con sus semejantes y con la naturaleza. Implica experimentar un sentido trascendente de la vida y un propósito último de acuerdo con su propio sistema de creencias.</p>	<p>Escala de Salud Espiritual de la Universidad de Montemorelos. Compuesta por tres sub-escalas: relación con ser supremo (alfa de Cronbach 0.959), relación consigo mismo (alfa de Cronbach 0.913) y relación con el entorno (alfa de Cronbach 0.911).</p> <p>Cuenta con un total de 39 ítems, divididos en tres subescalas: relación con un ser supremo, relación consigo mismo y relación con su entorno.</p>	<p>Medida en una escala métrica, se promedian el puntaje expresado por cada individuo.</p> <p>1=Totalmente en desacuerdo. 2=En desacuerdo. 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo. 4=De acuerdo. 5=Totalmente de acuerdo.</p>
<p>Clima organizacional</p>	<p>Constituye el medio interno de una empresa, la atmosfera psicológica característica que existe en cada organización. Involucra diferentes aspectos como tipo de organización, la tecnología, las políticas, las metas operacionales, los</p>	<p>El Inventario Psicológico de Clima Organizacional, seleccionado para este estudio, muestra un coeficiente de Alfa Cronbach de 0.89. Consta de 47 afirmaciones divididas en cuatro dimensiones: comunicación, liderazgo, motivación y</p>	<p>Las afirmaciones son calificadas con una escala tipo Likert, a las cuales se le asigna un valor numérico:</p> <p>-(0) Nunca. -(1) Rara vez. -(2) Algunas veces. -(3) Con frecuencia. -(4) Siempre.</p>

		<p>reglamentos internos; además de las actitudes, sistemas de valores y formas de comportamiento social que son impulsadas o castigadas.</p>	<p>satisfacción laboral.</p>	
	<p>Funcionamiento familiar</p>	<p>El funcionamiento familiar es el proceso en donde se encuentra involucrado el individuo, la familia y la cultura. También tiene que ver con la capacidad que una familia presenta, para suplir las necesidades de cada uno de sus integrantes. Sin embargo, dentro de esta estructura existe un conjunto de patrones de relación que se generan en el interior de cada familia, las cuales se van obteniendo entre los miembros de la familia durante el proceso del ciclo</p>	<p>El instrumento FF-SIL muestra un Alfa de Cronbach de nivel muy bueno con un coeficiente alfa de 0.89. Contiene 14 situaciones que pueden ocurrir o no a una determinada familia. Consta de siete factores; cohesión, armonía, rol, afectividad, comunicación, adaptabilidad y permeabilidad.</p>	<p>Los ítems son evaluados de acuerdo a una escala tipo Likert, de cinco puntos que define la frecuencia de lo que hizo en la situación descrita y se asigna un valor numérico: 1= Casi nunca. 2= Pocas veces. 3= A veces. 4= Muchas veces. 5= Casi siempre.</p>

	<table border="1" data-bbox="418 205 1594 508"> <tr> <td data-bbox="418 205 711 508"></td> <td data-bbox="711 205 1003 508"> <p>de vida (García Méndez, Rivera-Aragón, Reyes-Lagunes y Díaz-Loving, 2006).</p> </td> <td data-bbox="1003 205 1302 508"></td> <td data-bbox="1302 205 1594 508"></td> </tr> </table>		<p>de vida (García Méndez, Rivera-Aragón, Reyes-Lagunes y Díaz-Loving, 2006).</p>		
	<p>de vida (García Méndez, Rivera-Aragón, Reyes-Lagunes y Díaz-Loving, 2006).</p>				
<p>Confiabilidad y validez de los instrumentos</p>	<p>Escala de Salud Espiritual de la Universidad de Morelia. Compuesta por tres sub-escalas: relación con ser supremo (alfa de Cronbach 0.959), relación consigo mismo (alfa de Cronbach 0.913) y relación con el entorno (alfa de Cronbach 0.911).</p> <p>El Inventario Psicológico de Clima Organizacional, seleccionado para este estudio, muestra un coeficiente de Alfa Cronbach de 0.89. Consta de 47 afirmaciones divididas en cuatro dimensiones: comunicación, liderazgo, motivación y satisfacción laboral.</p> <p>El instrumento FF-SIL muestra un Alfa de Cronbach de nivel muy bueno con un coeficiente alfa de 0.89. Contiene 14 situaciones que pueden ocurrir o no a una determinada familia. Consta de siete factores; cohesión, armonía, rol, afectividad, comunicación, adaptabilidad y permeabilidad.</p>				
<p>Población y muestra</p>	<p>Criterios de Inclusión La población que se buscará evaluar no laboran en una organización específica que hayamos seleccionado previamente, sin embargo, los evaluados tendrán que ser sujetos mayores de edad, de sexo indistinto, que sean laboralmente activos y trabajen dentro de alguna organización, empresa o microempresa.</p> <p>Criterios de Exclusión Se excluirá de la muestra a menores de edad, personas que no sean laboralmente activas o trabajen de manera independiente y, por consecuencia, no estén asociados a alguna organización.</p> <p>Para el cálculo de la muestra se utilizó la siguiente fórmula:</p>				

$$n = \frac{Z^2 \sigma^2 N}{e^2(N-1) + Z^2 \sigma^2}$$

En donde:

n= es el tamaño de la muestra poblacional a obtener.

N= es el tamaño de la muestra total.

σ = representa la desviación estándar de la población. En caso de desconocer este dato es común utilizar un valor constante que equivale a 0.5

Z = es el valor obtenido mediante niveles de confianza. Su valor es una constante, por lo general se tienen dos valores dependiendo el grado de confianza que se desee siendo 99% el valor más alto (este valor equivale a 2.58) y 95% (1.96) el valor mínimo aceptado para considerar la investigación como confiable.

e = representa el límite aceptable de error muestral, generalmente va del 1% (0.01) al 9% (0.09), siendo 5% (0.5) el valor estándar usado en las investigaciones.

Según la Secretaria de Trabajo y Previsión Social (STPS), en México existen alrededor de 55 millones de trabajadores asociados a una organización.

Se realizó una prueba piloto con 42 sujetos y se tomó la desviación estándar de la Escala de Salud Espiritual UM (.475) para aplicar al formula. El tamaño de la muestra de la población resultó de 347 participantes. Sin embargo, nuestra muestra serán 380 sujetos de todo el territorio mexicano que laboren dentro de alguna organización, que sean mayores de edad, de sexo indistinto, que estén laboralmente activos y que cumplan por el margen de las encuestas incompletas.

Recolección de datos

Los instrumentos serán aplicados a través de la plataforma electrónica "Google Forms". No será necesario, para los participantes, otorgar información de identificación personal ni registrarse con nombre o correo electrónico. Es importante mencionar que los tres instrumentos serán aplicados a cada uno de los sujetos que deseen participar en esta investigación. Los sujetos que no deseen participar en la investigación simplemente harán caso omiso a llenar el formulario. El proceso de selección de participantes será a través de las redes sociales de la Facultad de Psicología de la Universidad de Morelos y el Centro de Atención Familiar y Psicopedagógico (CEDAFAMP). El link del "Google Forms" será publicado para que las personas que decidan contestarlo lo hagan de manera voluntaria, teniendo acceso al consentimiento informado para estar enterados de todas las cuestiones éticas de dicha investigación. El acceso a la información otorgada por los participantes será completamente confidencial y estará resguardada por las cuentas electrónicas oficiales de dos de los investigadores: el Dr. Carlos Marcelo Moroni y el Lic. Lucio Abdiel Olmedo Espinosa.

El link de los instrumentos se hará llegar a los participantes de manera electrónica y podrá ser contestada en el momento que se desee y de manera voluntaria.

Aspectos éticos	<p>Por el tipo de estudio se clasifica como “Sin riesgo”, puesto que no se realizará ningún tipo de intervención o modificación intencionada en las variables fisiológicas, psicológicas y sociales de la población estudiada. No se trabajará con una población vulnerable, clínica o menores de edad.</p> <p>Los sujetos participarán de manera voluntaria al responder los instrumentos de medición, por lo que no recibirán ningún tipo de beneficio por su participación.</p>
-----------------	--

Recursos																					
Presupuesto	<p>No aplica.</p> <hr/> <p>Recurso disponible: plataforma digital para la aplicación de los instrumentos y captura de datos.</p>																				
Cronograma	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="454 982 529 1037">No.</th> <th data-bbox="529 982 902 1037">Actividad</th> <th data-bbox="902 982 1146 1037">Fecha de inicio</th> <th data-bbox="1146 982 1419 1037">Fecha de término</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="454 1037 529 1100">1.</td> <td data-bbox="529 1037 902 1100">Trabajos preliminares.</td> <td data-bbox="902 1037 1146 1100">01/08/2019</td> <td data-bbox="1146 1037 1419 1100">16/08/2019</td> </tr> <tr> <td data-bbox="454 1100 529 1163">2.</td> <td data-bbox="529 1100 902 1163">Revisión de literatura.</td> <td data-bbox="902 1100 1146 1163">16/08/2019</td> <td data-bbox="1146 1100 1419 1163">02/09/2019</td> </tr> <tr> <td data-bbox="454 1163 529 1310">3.</td> <td data-bbox="529 1163 902 1310">Aplicación de instrumentos y recolección de datos.</td> <td data-bbox="902 1163 1146 1310">18/09/2019</td> <td data-bbox="1146 1163 1419 1310">18/10/2019</td> </tr> <tr> <td data-bbox="454 1310 529 1419">4.</td> <td data-bbox="529 1310 902 1419">Elaboración de artículo publicable.</td> <td data-bbox="902 1310 1146 1419">19/10/2019</td> <td data-bbox="1146 1310 1419 1419">01/12/2019</td> </tr> </tbody> </table>	No.	Actividad	Fecha de inicio	Fecha de término	1.	Trabajos preliminares.	01/08/2019	16/08/2019	2.	Revisión de literatura.	16/08/2019	02/09/2019	3.	Aplicación de instrumentos y recolección de datos.	18/09/2019	18/10/2019	4.	Elaboración de artículo publicable.	19/10/2019	01/12/2019
No.	Actividad	Fecha de inicio	Fecha de término																		
1.	Trabajos preliminares.	01/08/2019	16/08/2019																		
2.	Revisión de literatura.	16/08/2019	02/09/2019																		
3.	Aplicación de instrumentos y recolección de datos.	18/09/2019	18/10/2019																		
4.	Elaboración de artículo publicable.	19/10/2019	01/12/2019																		

* Anexos (esta sección tendrá que ser aprobada y completada antes de la recolección de los datos o del programa de intervención)	
Consentimiento informado	<div data-bbox="565 1608 1360 1688" style="text-align: center;">  UNIVERSIDAD DE MORELOS </div> <div data-bbox="704 1734 1230 1801" style="text-align: center;"> FACULTAD DE PSICOLOGÍA CARTA CONSENTIMIENTO INFORMADO </div>

Nombre de la Investigación: Influencia de la salud espiritual en el clima organizacional y funcionamiento familiar

Estimado (a) Señor/ Señora:

Introducción / Objetivo:

La facultad de Psicología de la Universidad de Morelos está realizando este proyecto de investigación, cuyo objetivo de estudio es determinar la relación que existe entre la salud espiritual, el clima organizacional y el funcionamiento familiar. El estudio se está realizando con personas que estén laboralmente activas dentro de alguna organización/empresa, mayores de edad, de toda la República mexicana.

Procedimientos:

Si Usted acepta participar en el estudio, ocurrirá lo siguiente:

Le haremos algunas preguntas acerca de su salud espiritual, clima organizacional y su funcionamiento familiar. Los cuestionarios tendrán una duración aproximada de 30 minutos. Le aclaramos que la toma de cuestionarios será realizada por personal capacitado.

Beneficios: Usted no recibirá un beneficio directo por su participación en el estudio, sin embargo; si usted acepta participar, estará colaborando con la Facultad de Psicología, para validar la escala de salud espiritual que ha desarrollado.

Confidencialidad: Toda la información que Usted nos proporcione para el estudio es de carácter estrictamente confidencial, será utilizada únicamente por el equipo de investigación del proyecto y no estará disponible para ningún otro propósito. Usted quedará identificado (a) con un código y no con su nombre. Los resultados de este estudio serán publicados con fines científicos, pero se presentan de tal manera que no podrá ser identificado (a).

Riesgo potencial / compensación: De acuerdo a lo que marca la Ley General de Salud, Título Segundo, Capítulo I, Artículo 17, la presente investigación se clasifica "Sin Riesgo", ya que es un estudio que emplea técnicas y métodos de investigación documental retrospectivos y no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada en las variables fisiológicas, psicológicas y sociales de los individuos que participan en el estudio. Si alguna de las preguntas le hicieran sentir un poco incómodo(a) tiene derecho de no responderla. Usted no recibirá ningún pago por participar en el estudio. Y tampoco implicará algún costo para usted.

Participación voluntaria /retiro: La participación en este estudio es absolutamente voluntaria. Usted está en plena libertad de negarse a participar o de retirar su participación del mismo en cualquier momento.

Números a contactar: Si usted tiene algún pregunta, comentario o preocupación con respecto al proyecto, por favor comuníquese con él /ella investigador responsable del proyecto: Dr. Marcelo Moroni al siguiente número de teléfono: 8262632010 Ext: 2550. En un horario de: 08:00 am – 12:00 pm.

Si Usted tiene preguntas generales relacionadas con sus derechos como participante de un estudio de investigación, puede comunicarse con el presidente del comité de ética de la Universidad de Morelos, Dr. José Enrique Zardoni Herrera al teléfono 826 (2630900 – 2230901) Ext 15 10 – 1511 – 1512 de 16:00 – 19:00 hrs o si lo prefiere a la siguiente dirección de correo electrónico etica@um.edu.mx

Si Usted acepta participar en el estudio, le entregamos una copia de este documento que le pedimos sea tan amable de firmar

1:06/08/2019

	<p>Consentimiento para su participación en el estudio</p> <p>Estoy de acuerdo: __ No estoy de acuerdo: __</p>
Asentimiento informado	No aplica.
Instrumentos o programa de intervención	<p style="text-align: center;">Escala de Salud Espiritual</p> <p>INSTRUCCIONES: Sus respuestas son confidenciales. No necesita firmar ni poner su nombre. Pero por favor, coloque los siguientes datos.</p> <p>Sexo: Masculino __ Femenino __</p> <p>Edad: 18-24 __ 25-39 __ 40-49 __ 50-64 __ 65-más __</p> <p>Estado civil: Casado __ Soltero __ Divorciado __ Unión libre __ Otro _____</p> <p>Religión: Católico __ Adventista del séptimo día __ Otra religión cristiana _____ Ninguna __</p> <p>Cantidad de años que trabaja 1-5 años __ 6-10 años __ 10-20 años __ Más de 20 años __</p> <p>Años que trabaja en la empresa actual 1-5 años __ 5-10 años __ 10-20 años __ Más de 20 años __</p> <p>Tipo de trabajo que realiza Administrativo __ Empleado de planta __ Por contrato __ Por horas __</p> <p>Tamaño de la empresa en la que trabaja actualmente Menos de 50 empleados __ De 50 a 100 empleados __ De 100 a 300 empleados __ Más de 300 empleados __</p> <p>Para responder a la siguiente escala, por favor, a la derecha de cada declaración, coloque un signo (X) dentro de la celda que corresponda a la columna que describa la categoría que mejor represente su percepción, de acuerdo con la siguiente escala.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente desacuerdo 2. En desacuerdo

- 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4. De acuerdo
- 5. Totalmente de acuerdo

DECLARACIÓN	0	1	2	3	4
1. Creo en un ser superior o sagrado.					
2. Creo que la naturaleza es la expresión de algo o alguien superior a mí.					
3. La espiritualidad es importante para mí.					
4. Estoy convencido de que la finalidad de mi vida es buena.					
5. Mis convicciones me llevan a sentir amor sincero por los necesitados.					
6. Me siento a gusto en contacto con la naturaleza.					
7. Mi espiritualidad me ayuda a establecer mis prioridades.					
8. Me gusta comunicarme con un ser superior o sagrado.					
9. Siento paz interior.					
10. Cuido mi salud espiritual.					
11. Amo a un ser superior o algo sagrado.					
12. Mis convicciones me llevan a tener paciencia con los demás.					
13. Estoy bien espiritualmente.					

14. El relacionarme con otros seres vivos me ayuda en mi bienestar espiritual.					
15. Encuentro fortaleza en mis creencias espirituales.					
16. Respeto a un ser superior o sagrado.					
17. Me hace bien espiritualmente relacionarme con otras personas.					
18. Estoy satisfecho con la dirección que tiene mi vida.					
19. Muestro respeto por la naturaleza.					
20. Mi espiritualidad me ayuda a afrontar el miedo a la muerte.					
21. Vivo agradecido por lo que otras personas hacen por mí.					
22. Práctico principios de bien inspirados en mis creencias espirituales.					
23. Mi espiritualidad me permite tener una vida productiva.					
24. Siento compasión por los que sufren.					
25. Me siento comprometido en cuidar el medio ambiente.					
26. Aun en tiempos difíciles, confío en que las cosas van a estar bien.					
27. Mis valores me impulsan a ayudar a los demás.					

28. La belleza de la naturaleza me lleva a la reflexión espiritual.					
29. Acostumbro a comunicarme con un ser superior o algo sagrado.					
30. Tengo armonía interior.					
31. Leo o escucho mensajes espirituales importantes para orientar mi vida.					
32. Vivo de acuerdo con mis convicciones espirituales.					
33. Realizo actividades que me conectan con alguien superior o sagrado.					
34. Mi espiritualidad da sentido a mi vida.					
35. Mis convicciones me llevan a pedir perdón por cualquier daño que haya causado.					
36. Me hace bien relacionarme con un ser superior o sagrado.					
37. Vivo mi vida positivamente.					
38. Mis creencias espirituales me dan paz interior.					
39. Promuevo con determinación lo que creo justo y bueno.					

ELEMENTOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Marqué con una "X" el recuadro que corresponda a la respuesta con la que esté de acuerdo, considerando la escala que abajo se presenta; Por favor, se le pide no dejar ninguna pregunta sin calificar.

N	RV	AV	CF	S
Nunca	Raras Veces	Algunas Veces	Con Frecuencia	Siempre

N°	ENUNCIADOS	ESCALA				
		N	RV	AV	CF	S
1	<i>Obtengo premios y reconocimientos por parte de las autoridades del organismo.</i>					
2	<i>Los directivos facilitan la comunicación entre las áreas o departamentos y quienes la integran.</i>					
3	<i>Los directivos facilitan la resolución de conflictos internos y externos.</i>					
4	<i>Existe un ambiente de confianza entre compañeros de su área de trabajo.</i>					
5	<i>En el organismo existe una comunicación interpersonal eficiente y agradable.</i>					
6	<i>En su área de trabajo se escucha los unos a los otros.</i>					
7	<i>El/la responsable del área o departamento soluciona los problemas de manera eficaz.</i>					
8	<i>El/la responsable del área o departamento me mantiene informado sobre los asuntos que afectan a mi trabajo.</i>					
9	<i>El/la responsable del área o departamento delega eficazmente funciones de responsabilidad.</i>					
10	<i>El trabajo en el organismo está bien organizado</i>					
11	<i>Existe el intercambio de buenas ideas en su área de trabajo</i>					

N°	ENUNCIADOS	ESCALA				
		N	RV	AV	CF	S
12	<i>Existe compromiso de la alta dirección con la signatura y uso transparente y racional de los recursos</i>					
13	<i>Los trabajadores tienen interés por crear, mantener y establecer relaciones personales</i>					
14	<i>En el organismo, hay un ambiente agradable de trabajo</i>					
15	<i>En el organismo se me consulta sobre las iniciativas para la mejora de la calidad del servicio</i>					
16	<i>En el organismo se habla con los trabajadores acerca de una información delicada o confidencial</i>					
17	<i>La estimulan a realizar un buen trabajo</i>					
18	<i>Cuando el organismo implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc., facilita la información específica.</i>					
19	<i>Los directivos tienen los conocimientos y destrezas para dirigir las áreas bajo su responsabilidad</i>					
20	<i>Le atrae el trabajo que realizan sus compañeros</i>					
21	<i>Le agrada el trabajo a presión que le demanda su jefe inmediato</i>					
22	<i>Las instalaciones del organismo(superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios</i>					
23	<i>Las herramientas informáticas que utilizo están adaptadas a las necesidades de mi trabajo</i>					

24	<i>La alta dirección facilita la comunicación y retroalimentación entre los niveles del organismo</i>					
25	<i>Existe dignidad y respeto en el trato entre los colegas</i>					
26	<i>Existe un ambiente de tranquilidad entre los trabajadores</i>					

N°	ENUNCIADOS	ESCALA				
		N	RV	AV	CF	S
27	<i>Las condiciones ambientales del organismo (iluminación, decoración, ruidos, ventilación, entre otros factores) facilitan su actividad diaria.</i>					
28	<i>El salario que percibe , le motiva a trabajar mas</i>					
29	<i>El organismo celebra logros cuando se ha alcanzado una etapa importante de algún proyecto</i>					
30	<i>Los trabajadores son consecuentes en la práctica de los valores que se estipulan en el organismo.</i>					
31	<i>Le resulta fácil expresar sus opiniones en mi lugar de trabajo</i>					
32	<i>Su jefe inmediato estimula el cambio y mejora continua</i>					
33	<i>Su jefe inmediato fortalece la confianza entre el equipo</i>					
34	<i>Su jefe inmediato promueve actitudes positivas</i>					
35	<i>Las relaciones de amistad con los jefes se transforman en favoritismos o privilegios en el trabajo</i>					
36	<i>Tiene libertad para realizar su trabajo en el organismo</i>					

37	<i>Puedo comunicarme fácilmente con las personas que tengo que relacionarme en el trabajo</i>					
38	<i>Se toman en cuenta las opiniones de los empleados en el trabajo</i>					
39	<i>Recibe recompensas por los logros durante su trabajo</i>					
40	<i>Sus necesidades básicas(descanso, seguridad física y de salud, auto reconocimiento, respeto, etc.), están siendo satisfecho adecuadamente por su jefe inmediato</i>					
41	<i>Se le permite a los empleados dar propuestas para mejorar el trabajo</i>					
42	<i>Se informa periódicamente al empleado sobre el avance de metas y logros de objetivos</i>					
43	<i>Se dispone de información necesaria en calidad y cantidad para desempeñarse en su trabajo</i>					
44	<i>Se buscan formas innovadoras que puedan mejorar el trabajo que hacemos en el organismo</i>					
45	<i>Sus compañeros suelen hablar positivamente del área donde laboran</i>					
46	<i>Se buscan alternativa y sugerencias para mantener y conservar las buenas relaciones humanas</i>					
47	<i>Recibe la información necesaria para desempeñar correctamente su trabajo.</i>					

Evaluación del funcionamiento familiar según instrumento FF-SIL.

Instrucciones:

A continuación, se presenta un grupo de situaciones que pueden ocurrir o no en su familia. Usted debe clasificar y marcar con una X su respuesta según la frecuencia en que la situación se presente. La escala tiene diferentes valores de acuerdo con el criterio seleccionado.

	Casi nunca	Pocas veces	A veces	Muchas veces	Casi siempre
1. Se toman decisiones para cosas importantes de la familia.					
2. En mi casa predomina la armonía.					
3. En mi casa cada uno cumple con sus responsabilidades.					
4. Las manifestaciones de cariño forman parte de nuestra vida cotidiana.					
5. Nos expresamos sin insinuaciones, de forma clara y directa.					
6. Podemos aceptar los defectos de los demás y sobrellevarlos.					
7. Tomamos en consideración las experiencias de otras familias ante situaciones difíciles.					
8. Cuando alguno de la familia tiene un problema, los demás lo ayudan.					

9. Se distribuyen las tareas de forma que nadie esté sobrecargado.

10. Las costumbres familiares pueden modificarse ante determinadas situaciones.

11. Podemos conversar diversos temas sin temor.

12. Ante una situación familiar difícil, somos capaces de buscar ayuda en otras personas.

13. Los intereses y necesidades de cada cual son respetados por el núcleo familiar.

14. Nos demostramos el cariño que nos tenemos.

¡Gracias por brindarnos su valiosa colaboración!

Referencias bibliográficas

- Arias Gallegos, W., Masías Salinas, M., Muñoz Shimizu, E. y Arpasi Catacora, S. (2013) Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador. *Revista de Investigación*, 13(4), 9-33.
- Beltrán Sanchez, D., García Castiblanco, C., Manzano Arenas, L. C. y Murillo Gonzalez, F. A. (2015). *La espiritualidad, dimension constitutive del desarrollo humano: su significado en los estudiantes y sus familias del Instituto San Bernardo de la Salle y el Colegio de la Salle*. Tesis de pregrado. Universidad de la Salle: Bogotá.
- Bonilla, P. Bastos, L. (2015). Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y percepción subjetiva de la salud en personal académico y administrativo. *Universidad Nacional de Costa Rica*.
- García-Méndez, M., Rivera-Aragón, S., Reyes-Lagunes, I. y Díaz-Loving, R. (2006). Construcción de una escala de funcionamiento familiar. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación Psicológica*, 22(2), 91-110.
- Gracia, J.B. (2019). La percepción de la inteligencia espiritual en las empresas. *Revista Empresa y Humanismo*, 22(2), 9-25.
- Iglesias-Armenteros, A. y Sánchez-García, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3), 455-457.
- Korniejczuk, V. A., Moroni, C. M., Quiyono Escobar, E., Rodríguez Gómez, J., Valderrama Rincón, A., Charles-Marcel, Z. L., Barriguete Meléndez, J. A. y Córdova Villalobos, J. Á. (2019). La salud espiritual, su evaluación y su papel en la obesidad, la diabetes mellitus y otras enfermedades crónicas no-transmisibles. En Abdo, J. M. et. Al. (comp.) *Nutrición, obesidad, BDM, HTA, dislipidemias, TCA y salud mental*. En imprenta: México.
- Longuiniere, A., Donha, S. y Sampaio, E. (2018). Influencia de la religiosidad/espiritualidad de los profesionales de salud en el cuidado del paciente crítico. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1961–1972.
- López Ricaurte, F. A. (2017). *Espiritualidad y Satisfacción Marital en Cónyuges de la Asociación Llanos Orientales, Zona Uno, Villavicencio, Colombia, 2017* (Tesis de Maestría). Villavicencio: Colombia.
- Lopez y Fierro. (2015). Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador. *Revista de Investigación Arequipa*, 2013(4), 9-33.
- López, J. P. y Fierro, I. (2015). Determinantes de la felicidad en los administradores: una investigación realizada en las farmacias del Grupo Difare en Ecuador. *Universidad & Empresa*, 17(29), 181.-211.
- Moreno, Z., García, M. y Hernández, J. (2015). Un estudio de caso en el análisis de la espiritualidad en el trabajo, *Revista Oikos*, 19(39), 29 – 48.
- Portales, L. (2015). El poder de las palabras de los capellanes. El impacto en los colaboradores de la gestión de la espiritualidad laboral. *Estudios Gerenciales*, 31(135), 212–222.
- Velásquez, S. P. y Gómez M. (2014). Estar ahí, significado del cuidado espiritual: la mirada de los profesionales de enfermería. *Av. Enfermería*, 32(2), 261-270.

Vélez-Alvarado, R. A. y González, R. (2019). La relación entre la espiritualidad en el ambiente laboral y el compromiso organizacional en un grupo de empleados de un municipio del área oeste de Puerto Rico. *Informes Psicológicos*, 19(1),11-30.

Zaros A. A. (2018). Los herederos de los abuelos: sobre la socialización religiosa en familias de diferentes credos en buenos aires. *Debates Do Ner*, 19(33), 235-262.