

SALUD ESPIRITUAL, CLIMA ORGANIZACIONAL Y FUNCIONAMIENTO FAMILIAR

SPIRITUAL HEALTH, ORGANIZATIONAL CLIMATE AND FAMILY FUNCTIONING

Carlos Marcelo Moroni¹

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4148-7663>

Lucio Abdiel Olmedo Espinosa¹

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9109-5540>

Víctor Andrés Korniejczuk

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8349-5584>

Instituto Interdisciplinario de Investigación en Salud Espiritual,
Universidad de Morelos, México

Moisés Manzano González¹

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0988-0302>

Nadia Elizabeth Blanco Angulo¹

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0612-3429>

Elmi Yasmín Morales Vázquez¹

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8860-3118>

Facultad de Psicología, Universidad de Morelos, México

Cómo referenciar este artículo/How to reference this article:

Moroni, C. M., Olmedo Espinosa, L. A., Korniejczuk, V. A., Manzano González, M., Blanco Angulo, N. E. y Morales Vázquez, E. Y. (2022). Salud espiritual, clima organizacional y funcionamiento familiar. *Revista de Psicoterapia*, 33(122), 143-156. <https://doi.org/10.33898/rdp.v33i122.994>



Resumen

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. Estas cargas pueden afectar y poner en peligro la salud física, emocional y familiar de cada individuo. Este estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional, ex post facto y transversal. Participaron un total de 232 trabajadores en relación de dependencia de alguna organización en México. En el análisis de los resultados se encontró relación estadísticamente significativa entre la salud espiritual con la percepción del clima organizacional ($\rho = .231, p < .001$) y con el funcionamiento familiar ($\rho = .447, p < .001$). Estos resultados muestran que cuanto mayor sea la salud espiritual mejor será el clima organizacional y el funcionamiento familiar. Esto quiere decir que la conexión con un ser supremo, con el entorno y con uno mismo, a nivel espiritual, mejora la percepción que tiene el individuo de su entorno laboral y familiar.

Palabras clave: salud espiritual, clima organizacional, funcionamiento familiar, espiritualidad, organizaciones, familia

Abstract

Human beings spend a large part of the day in the workplace. Many of the burdens and concerns that arise there remain on your mind even outside of work hours. These burdens can affect and endanger the physical, emotional and family health of each individual. This study was quantitative, descriptive, correlational, ex post facto and cross-sectional. A total of 232 workers in a dependency relationship with an organization in Mexico participated. In the analysis of the results, a statistically significant relationship was found between spiritual health and the perception of the organizational climate ($\rho = .231, p < .001$) and with family functioning ($\rho = .447, p < .001$). These results show that the higher the spiritual health, the better the organizational climate and family functioning. This means that the connection with a supreme being, with the environment and with oneself, on a spiritual level, improves the perception that the individual has of their work and family environment.

Keywords: spiritual health, organizational climate, family functioning, spirituality, organizations, family

La salud espiritual es una variable innata que atraviesa la vida del ser humano, influyendo en todas las áreas importantes de su quehacer (Fisher, 2011). La espiritualidad permite que los individuos se enfrenten a los desafíos del presente y del porvenir (Marques et al., 2005; Vélez-Alvarado y González Valles, 2019). Por ello, no debe pasar inadvertida para el conjunto de la sociedad y, particularmente, para el contexto de las organizaciones.

La vida laboral del ser humano ocupa, aproximadamente, la tercera parte de su tiempo diario. Las personas en el ámbito laboral pueden ser afectadas por factores como la economía, la política y el entorno social (Rosario-Nieves et al., 2012; Vélez-Alvarado y González Valles, 2019). Esto puede influir en su desgaste emocional y mental, produciendo conductas mal adaptativas y alterando su entorno. Sin embargo, la espiritualidad, en el área laboral, promueve satisfacción y sentido a la vida de las personas.

Salem (1990) sostenía que la dinámica y la estructura de una familia se compara con todo sistema vivo. Esta unidad se consolida por la interrelación biológica, psicoemocional y social de sus miembros. Las fronteras establecidas por cada sistema familiar permiten el intercambio con otros sistemas organizados como, por ejemplo, la familia extensa, la iglesia, los amigos y el trabajo entre otros.

Salud Espiritual y Clima Organizacional

Las organizaciones son sistemas complejos donde cada persona cumple roles y funciones que las sostienen. La visión que cada uno de los integrantes tiene de su organización es muy importante para que se cumplan los fines institucionales.

El trabajo, para el individuo, no solo implica un intercambio de tiempo, esfuerzo y dinero, sino el significado que la tarea tiene para él como aporte para la sociedad, para su familia y para su propia identidad (Landy y Conte, 2005).

Con el incremento del estudio de la salud espiritual que se ha producido en los últimos años, se puede observar la gran influencia que tiene dentro del área laboral y sus diversas ramas. Por ejemplo, en el área de la salud, Longuiniere et al. (2018), encontró que la espiritualidad hace más sensibles y empáticos, frente al proceso de la enfermedad, a los profesionales de salud que trabajan al cuidado de pacientes críticos. Así mismo, Uribe Velásquez y Lagoueyte Gómez (2014) resaltaron la labor integral que realizan las enfermeras que están al cuidado de pacientes. Se encontró que las enfermeras promueven las prácticas espirituales sin que ellas perciban que lo hacen. La promoción de la espiritualidad que realizaban, fueron las siguientes: gestos de amabilidad, buen trato a los pacientes, palabras de ánimos cuando se encontraban en situaciones de necesidad, escucha a los pacientes, contactos físicos (palmaditas en la espalda u hombro) y favoreciendo la comunicación entre paciente y familiar. Estos actos definen el concepto “estar ahí”, es decir, implica el trato directo con los pacientes en todo momento. El cuidado que brindan las enfermeras a sus pacientes es de gran influencia, ya que estos cuidados promueven su bienestar físico, moral y social.

En las empresas, Portales (2015) observó que fomentar el cuidado espiritual en los trabajadores a través de los capellanes mejora su estima propia, aumenta la sensación de realización personal y les permite percibir un mejor ambiente laboral. Esto se asemeja a lo observado por Ureña Bonilla et al. (2014), quien encontró que la espiritualidad, en los trabajadores, funciona como un factor de protección que permite tener herramientas necesarias para resolver problemas de la vida cotidiana y lograr un mejor desempeño laboral. De igual manera, existe una relación significativa y positiva entre la felicidad y la espiritualidad en los trabajadores (Arias Gallegos et al., 2013).

La espiritualidad influye en lo laboral, lo social y lo personal, cuando los individuos, al mantener valores que los rigen, experimentan armonía, plenitud, motivación y buen rendimiento en su trabajo. Esto sucede al fomentar la espiritualidad como parte importante y esencial en el diario vivir (Moreno Freites et al., 2016).

Salud Espiritual y Funcionamiento Familiar

Diferentes autores señalan que el trabajo y la familia son dos esferas fundamentales que constituyen el “nicho ecológico” básico donde el ser humano actúa. Estas dos esferas se reconocen como mutuamente interdependientes y sugieren no ser estudiadas ni comprendidas de manera independiente (Goldsmith, 1989; Jiménez Figueroa y Moyano Díaz, 2008).

Para Zaros (2018), la salud espiritual tiene una influencia positiva sobre el sistema familiar. La conducta religiosa influye sobre la descendencia familiar, especialmente el rol de los abuelos en los recuerdos de la familia. 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 y se transmiten de generación en generación.

En un estudio realizado en estudiantes de dos instituciones religiosas de Colombia (Beltrán Sánchez et al., 2015), se observó que la espiritualidad se puede manifestar a través de hábitos positivos, de acciones de bondad, solidaridad y amor a sí mismos y a los demás. En situaciones de dificultades sus creencias, los actos de fe y vivir de acuerdo a principios, les permitió continuar la vida con propósito y a mantener una buena relación con los miembros de su familia.

Además, López Ricaurte (2017) ha observado una correlación altamente significativa entre la espiritualidad y la satisfacción marital. Los cónyuges que reportaban un mayor desarrollo de la espiritualidad gozaban de una mayor satisfacción marital. De igual manera, los matrimonios que reconocen cualidades, valores y actitudes en sí mismos, registraban una mayor satisfacción marital, que, a su vez, les permitía vivir una espiritualidad auténtica.

Definiciones Conceptuales

Salud Espiritual

Existen diferentes modelos y conceptualizaciones de salud/bienestar espiritual (Ellison, 1983; Fisher, 1998; Moberg, 1979). Moberg (1979) conceptualiza la salud espiritual en dos facetas: la vertical y la horizontal. Refiriéndose con la vertical al sentido de bienestar con Dios y la horizontal al sentido de propósito y satisfacción con la vida. Por otro lado, Ellison (1983) incluye el bienestar religioso como una de las dimensiones a considerar en la evaluación de la salud espiritual. Fisher (1998) divide la salud espiritual en cuatro dominios –personal, comunal, ambiental y trascendente– y propone que el bienestar espiritual, en cada uno de estos dominios, es el que proporciona la salud espiritual.

Para este estudio se utilizó el concepto propuesto por Korniejczuk et al. (2020) y Moroni et al. (2021) quienes mencionan que la salud espiritual es un constructo multidimensional y la definieron como:

un 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. 570)

Las dimensiones de la salud espiritual –relación con un Ser supremo, relación con uno mismo y relación con el entorno– fueron definidas por Moroni et al. (2021).

- a. La relación con un ser supremo se puede definir como devoción, conexión y comunicación con un ser superior o sagrado generando en el individuo convicción de que este ser supremo le brinda fortaleza en las dificultades. Además, es vivir acorde con lo que este ser supremo o sagrado le pide, sabiendo que lo ayudará y lo orientará hacia prioridades y propósitos con un sentido trascendente.
- b. La relación con uno mismo se puede definir como el estado de conocimiento que el individuo tiene de sí mismo y de sus valores y principios, y una vivencia acorde con ellos, porque le producen armonía y paz a su vida. De la misma manera, el conocer la finalidad de la vida le permite ser positivo y productivo.
- c. La relación con el entorno se puede definir como la relación con compromiso, reflexión y compasión que tiene el individuo, apreciando lo bueno, justo y bello de los demás y de la naturaleza. Así mismo, es el ofrecer paciencia, respeto y amor hacia los otros (Moroni et al., 2021).

Clima Organizacional

Brown y Moberg (1990, citados en Arias-Jiménez, 2007) definen clima organizacional como “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” (p. 13).

El clima organizacional se determina por las características del ambiente interno de una organización como lo perciben sus participantes. Este ambiente influye en la motivación y la conducta de quienes conforman la organización (Chiavenato, 2019).

Aguilar Polo (2011, citado en Rizo Pozos, 2015) sostiene que el clima organizacional se mide a través del nivel de actitud en la comunicación, la condición de liderazgo de la administración, la motivación del empleado y la satisfacción laboral. Rizo Pozos define estas dimensiones de la siguiente manera:

- Comunicación: mide el grado de convivencia y la práctica comunicativa interpersonal y/o grupal, su estructura formal e informal entre jefes y empleados, relacionados con los espacios de socialización afectiva dentro o fuera, el saber escuchar y las conductas de comunicación en una organización.
- Liderazgo: mide el grado de percepción de un conjunto de características estables, la capacidad de influir en un grupo, el nivel de confianza y funcionalidad percibido entre el equipo en la toma de decisiones, iniciativas, gestiones y promocionar un estilo de la administración eficiente con carácter estratégico donde exista un equilibrio organizacional.
- Motivación: mide el conjunto de aspectos que el jefe valora o cuestiona y que se encuentran relacionados con la naturaleza, contenido del trabajo mismo, el ambiente físico y psicológico.
- Satisfacción laboral: mide el grado de actitudes de satisfacción que valora el trabajador o cuestiona con la relación con sus superiores o compañeros, condiciones físicas en el trabajo, participación en las decisiones, satisfacción con su trabajo y reconocimiento (pp. 58, 59).

Funcionamiento Familiar

Por otra parte, García-Méndez et al. (2006) definieron el funcionamiento familiar como 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 se generan patrones de relación, los cuales se van consolidando durante diferentes fases del ciclo de vida.

Las dimensiones que componen el funcionamiento familiar se pueden definir de la siguiente manera (Pérez González et al., 1997):

- a. Cohesión: unión familiar física y emocional al enfrentar diferentes situaciones y en la toma de decisiones de las tareas cotidianas.
- b. Armonía: correspondencia entre los intereses y necesidades individuales con los de la familia en un equilibrio emocional positivo.
- c. Comunicación: los miembros de la familia son capaces de transmitir sus experiencias de forma clara y directa.
- d. Permeabilidad: capacidad de la familia de brindar y recibir experiencias

- de otras familias e instituciones.
- e. Afectividad: capacidad de los miembros de la familia de vivenciar y demostrar sentimientos y emociones positivas unos a los otros.
 - f. Roles: cada miembro de la familia cumple las responsabilidades y funciones negociadas por el núcleo familiar.
 - g. Adaptabilidad: habilidad de la familia para cambiar de estructura de poder, relación de roles y reglas ante una situación que lo requiera. (pp. 64).

Método

El estudio aquí reportado fue descriptivo, transversal y correlacional, no experimental. Se usaron instrumentos cuantitativos para medir la salud espiritual, el clima organizacional y el funcionamiento familiar, que se aplicaron en una única ocasión. Se buscó describir el comportamiento de las variables en la población estudiada y establecer el nivel de significación estadística de las relaciones entre ellas.

Participantes

La población de estudio estuvo conformada por personas laboralmente activas que trabajan en organizaciones, empresas o microempresas que están dados de alta en el Instituto Mexicano del Seguro Social en el territorio mexicano. Por la disponibilidad que tenían los investigadores para acercarse a de los participantes, se seleccionó un esquema de muestreo no probabilístico, por conveniencia. Para recolectar los datos se le envió un formulario electrónico a los contactos que se tenían disponibles de los estados de Yucatán, Quintana Roo, Campeche, Veracruz y Nuevo León. Por el tipo de muestreo, el nivel de generalización de los resultados del estudio está condicionado. Debido al inicio de la pandemia por COVID-19 se decidió continuar el estudio con la participación de 235 personas adultas de entre 18 y 64 años, 105 hombres (45.3%) y 127 mujeres (54.7%). Según el tipo de empleado, los participantes se distribuyeron entre los que desempeñan un cargo administrativo ($n = 59$), los que son empleados de planta ($n = 70$), los que trabajan por contrato ($n = 57$), los que trabajan por horas ($n = 30$) y los que trabajan con otras modalidades ($n = 16$).

Instrumentos

Para medir la salud espiritual, se utilizó la Escala de Salud Espiritual de la Universidad de Morelos (ESE-UM). La ESE-UM fue desarrollada y validada por Korniejczuk et al. (2020) y cuenta con un coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach de .958. Esta escala está compuesta por tres dimensiones: relación con ser supremo ($\alpha = .908$), relación uno mismo ($\alpha = .910$) y relación con el entorno ($\alpha = .872$).

Para medir el clima organizacional se utilizó el Inventario Psicológico de Clima Organizacional (Aguilar Polo, 2011, citado en Rizo Pozos, 2015), el cual mostró un coeficiente alfa de Cronbach de .960. Consta de 47 afirmaciones divididas en cuatro dimensiones: comunicación ($\alpha = .843$), liderazgo ($\alpha = .898$), motivación (α

= .811) y satisfacción laboral ($\alpha = .855$).

Para la variable funcionamiento familiar, se utilizó como instrumento de medición el Test de Funcionamiento Familiar (FF-SIL) (Ortega Veitía, de la Cuesta Freijomil y Días Retureta, 1999). Esta escala mostró un alfa de Cronbach de .903. Contiene 14 situaciones que pueden ocurrir en una familia y consta de siete dimensiones: cohesión ($\alpha = .508$), armonía ($\alpha = .657$), roles ($\alpha = .635$), afectividad ($\alpha = .833$), comunicación ($\alpha = .673$), adaptabilidad ($\alpha = .430$) y permeabilidad ($\alpha = .601$).

Análisis de Datos

Como no se pudo demostrar el supuesto de normalidad conjunta (coeficiente de Shapiro-Wilk = 0.921, $p = .001$), requerido para las correlaciones paramétricas, se utilizó el coeficiente de correlación rho de Spearman para observar la relación entre las variables del estudio.

Resultados

Este estudio procuró determinar si la salud espiritual está relacionada con un clima organizacional favorable y de buen funcionamiento familiar.

La salud espiritual se correlaciona significativamente con el clima organizacional ($\rho = .231$, $p < .001$) y el funcionamiento familiar ($\rho = .447$, $p < .001$).

En un análisis de la relación de la puntuación obtenida en cada uno de los factores de la salud espiritual con las puntuaciones totales del clima organizacional y del funcionamiento familiar, se observó que todas las correlaciones posibles resultaron estadísticamente significativas (ver Tabla 1).

Tabla 1

Correlaciones de las Dimensiones de la Salud Espiritual con el clima Organizacional y el Funcionamiento Familiar

Dimensión	Variable	ρ
Relación con un ser supremo	Clima organizacional	.189*
	Funcionamiento familiar	.389**
Relación con uno mismo	Clima organizacional	.247**
	Funcionamiento familiar	.435**
Relación con el entorno	Clima organizacional	.189*
	Funcionamiento familiar	.414**

Nota. * $p < .01$. ** $p < .001$.

Las correlaciones de los factores de la salud espiritual con cada uno de los factores del clima organizacional y del funcionamiento familiar se presentan en las tablas 2 y 3.

Tabla 2

Relación de los Factores de Salud Espiritual con los Factores de Clima Organizacional

Factor de salud espiritual	Factor de clima organizacional	ρ
Relación con un ser supremo	Comunicación	.163*
	Liderazgo	.195*
	Motivación	.200*
	Satisfacción laboral	.181*
Relación con uno mismo	Comunicación	.206*
	Liderazgo	.253**
	Motivación	.264**
	Satisfacción laboral	.223*
Relación con el entorno	Comunicación	.187*
	Liderazgo	.208*
	Motivación	.190*
	Satisfacción laboral	.184*

Nota. * $p < .01$. ** $p < .001$.

Tabla 3

Relación de los Factores de Salud Espiritual con los Factores de Funcionamiento Familiar

Factor de salud espiritual	Factor de funcionamiento familiar	ρ
Relación con un ser supremo	Cohesión	.308**
	Armonía	.365**
	Comunicación	.291**
	Permeabilidad	.233**
	Afectividad	.328**
	Roles	.282**
	Adaptabilidad	.272**
Relación con uno mismo	Cohesión	.358**
	Armonía	.414**
	Comunicación	.340**
	Permeabilidad	.265**
	Afectividad	.347**
	Roles	.338**
	Adaptabilidad	.317**

Factor de salud espiritual	Factor de funcionamiento familiar	ρ
Relación con el entorno	Cohesión	.333**
	Armonía	.360**
	Comunicación	.306**
	Permeabilidad	.298**
	Afectividad	.371**
	Roles	.287**
	Adaptabilidad	.261**

Nota. * $p < .01$. ** $p < .001$.

Discusión

El estudio de las variables permitió conocer la relación de la salud espiritual con el clima organizacional y el funcionamiento familiar. Los resultados revelan que la salud espiritual influye positiva y significativamente sobre ambas variables, mucho más sobre el funcionamiento familiar.

Con respecto a la influencia de la salud espiritual sobre el clima organizacional, los resultados revelan que tener alta salud espiritual influye positivamente sobre la percepción que tiene el individuo de su entorno laboral en general. Es decir, los trabajadores que se encuentran en un estado de bienestar con un ser sagrado, consigo mismo y con la naturaleza, se sienten más motivados en su entorno laboral, tienen herramientas que favorecen una sana comunicación y pueden influir sobre sus compañeros de trabajo de manera eficiente.

Algunas investigaciones han observado una relación positiva entre la espiritualidad o el bienestar espiritual y el clima organizacional (Gotsis y Grimani, 2017; Lee et al., 2013; Portales, 2015; Vélez-Alvarado y González Valles, 2019). De acuerdo con Ureña Bonilla et al. (2014), la espiritualidad funciona como un factor de protección del individuo, que le permite tener herramientas para lograr un mejor desempeño laboral. Asimismo, Arias Gallegos et al. (2013) observaron una relación positiva entre la felicidad en el contexto laboral y la espiritualidad. Esto quiere decir que, a mayor grado de espiritualidad, los trabajadores manifiestan una mejor percepción de su entorno laboral.

Moreno Freites et al. (2016) encontraron que, cuando el trabajador se mantiene en sus creencias y valores que rigen su vida, se sienten en armonía, plenos, motivados y con un buen rendimiento en el ámbito laboral y social, fomentando así la espiritualidad como parte importante y esencial en el diario vivir. Esto concuerda con lo encontrado en este estudio, ya que el factor relación con uno mismo presenta una relación positiva con todos los factores del clima organizacional.

En este estudio se observó que la salud espiritual influye positivamente y en mucha mayor proporción sobre el funcionamiento familiar. Los resultados muestran que, cuando un individuo mantiene conexión y comunicación con un ser que

considera sagrado, la unidad familiar física y emocional también se ve favorecida. Esto quiere decir que las personas con salud espiritual sienten mayor empatía hacia las necesidades de los demás miembros de la familia, son capaces de expresar sentimientos y emociones positivas los unos hacia los otros y cumplen sus responsabilidades y funciones en el hogar, llevando a la familia a un estado de equilibrio emocional y a la capacidad de adaptarse a situaciones negativas que deba enfrentar.

Goldsmith (1989) y Jiménez Figueroa y Moyano Díaz (2008) afirman que, al igual que el trabajo, la familia es otra de las esferas fundamentales en donde el ser humano se desarrolla y que no puede ser estudiada ni comprendida de manera independiente, ya que puede verse afectada o influida por otros factores. La salud espiritual podría constituir uno de ellos.

Como observaron Miqueletto et al. (2017), la espiritualidad juega un papel importante en las familias, en especial en las que enfrentan la enfermedad o la muerte de uno de sus miembros, pues los ayuda a dar sentido a estas experiencias.

La espiritualidad también influye de manera positiva sobre la relación entre los cónyuges. Según López Ricarte (2017), cuando los cónyuges muestran un mayor desarrollo espiritual son capaces de gozar mayor satisfacción marital.

De acuerdo con Beltrán Sánchez et al. (2015), las prácticas de salud espiritual de los miembros de una familia, como sus creencias, sus actos de fe y sus acciones acordes con principios, favorecen una vida con propósito y una buena relación unos con otros.

La salud espiritual se ve implicada en las diferentes etapas, momentos y relaciones que surgen dentro de una familia y puede influir positivamente en cada miembro, así como en el funcionamiento familiar global.

En suma, el presente estudio mostró una relación positiva de la salud espiritual con el clima organizacional y el funcionamiento familiar.

Conclusiones

Los tres factores de la salud espiritual influyen sobre el clima organizacional. Las personas con mayor puntuación en salud espiritual se encuentran más motivadas por el liderazgo de sus superiores en el trabajo y tienen mejor percepción del contenido y del ambiente laboral, razones a las cuales se podría atribuir un mejor desempeño laboral. Además, promueven un ambiente físico y psicológico adecuado dentro de la organización.

Así mismo, los trabajadores que tienen mejor relación con los demás, con la naturaleza y consigo mismo, en el área espiritual, tienden a influir más sobre sus compañeros y generan mayor confianza entre los miembros de la organización para la toma de decisiones, las iniciativas y las gestiones dentro de la organización.

De estos resultados también se desprende que, en el plano espiritual, conocer los valores propios, tener la certeza de que la vida de cada individuo tiene un significado y saber apreciar lo bueno del entorno y de los demás, así como ser paciente y respetuoso con ellos, facilita y mejora las habilidades comunicativas entre los

miembros de una organización dentro y fuera de ella.

Se ha observado que la salud espiritual influye sobre la satisfacción laboral, lo que significa que cuanto mejor sea la relación con ser supremo, con el entorno y con uno mismo, mejor es la actitud que tienen hacia las condiciones físicas, sociales y psicológicas del trabajo.

De la misma manera, la salud espiritual influye sobre el funcionamiento familiar, en todos sus factores. Esto quiere decir que la comunicación y conexión con aquello que se considera sagrado, el conocimiento de los propios valores y su práctica hacia los demás y el respeto hacia la naturaleza elevan positivamente la unión física y emocional de los miembros de la familia, mejora la comunicación, la capacidad de adaptarse a nuevos entornos, la expresión emocional y las responsabilidades dentro del ambiente familiar.

Como ya se mencionó previamente, el trabajo y la familia son aspectos muy importantes en la vida de cada persona, como puede observarse en la cantidad de horas que les dedica y en la gran atención y energía que les brinda cuando ese tiempo es de calidad.

Cuanto mayor salud espiritual reportan las personas, mejor es su percepción del clima organizacional y del funcionamiento familiar. Posiblemente, la salud espiritual influye en menor proporción –aunque significativamente– sobre el clima organizacional que sobre el funcionamiento familiar, porque al percibir el significado de vida y el propósito último según el propio sistema de creencias, cada persona considera a su familia como de mayor importancia que su trabajo. Para muchos, la familia es el motor y la motivación del sentido de trascendencia.

Referencias

- Arias Gallegos, W. L., Masías Salinas, M. A., Muñoz Shimizu, E. R. y Arpasi Catacora, S. M. (2013). Espiritualidad en el ambiente laboral y su relación con la felicidad del trabajador. *Revista de Investigación*, 13(4), 9-33. https://ucsp.edu.pe/images/direccion_de_investigacion/PDF/revista2013/Espiritualidad-y-felicidad-en-el-trabajador.pdf
- Arias-Jiménez, M. (2007). Factores del clima organizacional influyentes en la satisfacción laboral de enfermería, concerniente a los cuidados intensivos neonatales del Hospital Nacional de Niños, 2004. *Enfermería en Costa Rica*, 28(1), 12-19.
- Beltrán Sánchez, D., García Castiblanco, C., Manzano Arenas, L. C. y Murillo González, F. A. (2015). *La espiritualidad, dimensión constitutiva 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 maestría, Universidad de la Salle, Bogotá, Colombia]. https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_docencia/475
- Bustelo-Gracia, J. (2019). La percepción de la inteligencia espiritual en las empresas. *Revista Empresa y Humanismo*, 22(2), 9-25. <https://doi.org/10.15581/015.XXII.2.9-25>
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill.
- Ellison, C. W. (1983). Spiritual well-being: conceptualization and measurement [Bienestar espiritual: conceptualización y medición]. *Journal of Psychology and Theology*, 11(4), 330-340. <https://doi.org/10.1177/009164718301100406>
- Fisher, J. (2011). The four domains model: connecting spirituality, health and well-being [El modelo de los cuatro dominios: Conectando espiritualidad, salud y bienestar]. *Religions*, 2(1), 17-28. <https://doi.org/10.3390/rel2010017>

- Fisher, J. W. (1998). Spiritual health: Its nature and place in the school curriculum [*Salud espiritual: su naturaleza y lugar en el currículo escolar*] [Tesis doctoral, The University of Melbourne]. Minerva Access. <http://hdl.handle.net/11343/39206>
- 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*, 2(22), 91-110. <https://www.aidep.org/sites/default/files/articles/R22/R225.pdf>
- Goldsmith, E. B. (1989). *Work and family: Theory, research and applications* [Trabajo y familia: Teoría, investigación y aplicaciones]. Sage.
- Gotsis, G. y Grimani, K. (2017). The role of spiritual leadership in fostering inclusive workplaces [El papel del liderazgo espiritual en el fomento de lugares de trabajo inclusivos]. *Personnel Review*, 46(5), 908-935. <https://doi.org/10.1108/pr-11-2015-0286>
- Jiménez Figueroa, A. y Moyano Díaz, E. (2008). Factores laborales de equilibrio entre trabajo y familia: medios para mejorar la calidad de vida. *Universum*, 23(1), 116-133. <https://doi.org/10.4067/S0718-23762008000100007>
- Korniejczuk, V. A., Moroni, C. M., Quiyono Escobar, E., Rodríguez Gómez, J., Valderrama Rincón, A., Charles-Marcel, Z. L., Barrigute Meléndez, J. A. y Córdova Villalobos, J. A. (2020). La salud espiritual, su evaluación y su papel en la obesidad, la diabetes mellitus y otras enfermedades crónicas no-transmisibles. En J. M. Abdo, C. Aguilar, J. F. Allilaire, T. Barrientos, J. A. Barrigute, J. Baulieux, P. Casaubón, Z. L. Charles Marcel, J. A. Cordova, T. Corona, F. Cruz, M. E. De León, J. R. Enriquez, F. Pérez Galaz, A. González, E. Graue, G. Guerrero, L. M. Gutiérrez, S. Hercberg, . . . J. Tapia (Eds.), *Nutrición, obesidad, BDM, HTA, dislipidemias, TCA, salud mental* (pp. 561-586). Producciones Sin Sentido Común.
- Landy, F. J. y Conte, J. M. (2005). *Psicología industrial: introducción a la psicología industrial y organizacional*. McGraw-Hill.
- Lee, S., Lovelace, K. J. y Manz, C. C. (2013). Serving with spirit: An integrative model of workplace spirituality within service organizations [Sirviendo con espíritu: un modelo integrador de espiritualidad en el lugar de trabajo dentro de las organizaciones de servicio]. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 11(1), 45-64. <https://doi.org/10.1080/14766086.2013.801023>
- Longuiniere, A. C. F., Yarid, S. D. y Sampaio Silva, E. C. (2018). Influência da religiosidade/espiritualidade do profissional de saúde no cuidado ao paciente crítico [Influencia de la religiosidad/espiritualidad del profesional de la salud en el cuidado del paciente crítico]. *Revista Cuidarte*, 9(1), 1961-1972. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v9i1.413>
- López Ricaurte, F. A. (2017). *Espiritualidad y satisfacción marital en cónyuges de la Asociación Llanos Orientales, Zona Uno, Villavicencio, Colombia, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de Tesis Universidad Peruana Unión. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1152>
- 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. *Revista Universidad y Empresa*, 17(29), 181-211. <https://doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.29.2015.08>
- Marques, J., Dhiman, S. y King, R. (2005). Spirituality in the workplace: Developing an integral model and a comprehensive definition [Espiritualidad en el lugar de trabajo: Desarrollando un modelo integral y una definición comprensiva]. *Journal of American Academy of Business*, 7(1), 81-91. <http://www.jaabc.com/jaabcv7n1preview.html>
- Miqueletto, M., Silva, L., Figueira, C. B., Santos, M. R. D., Szyliet, R. y Ichikawa, C. R. D. F. (2017). Spirituality of families with a loved one in end-of-life situation [Espiritualidad de las familias con un ser querido en situación de final de vida]. *Revista Cuidarte*, 8(2), 1616-1627. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v8i2.391>
- Moberg, D. O. (1979). *Spiritual well-being* [Bienestar espiritual]. University Press of America.
- Moreno Freites, Z., García Jiménez, M. y Hernández, J. (2016). Un estudio de caso en el análisis de la espiritualidad en el trabajo. *Revista Oikos*, 19(39), 29-48. <https://doi.org/10.29344/07184670.39.985>
- Moroni, C. M., Olmedo Espinosa, L. A., Manzano González, M., Korniejczuk, V. A., Guerrero Jiménez, D. A., Quiyono Escobar, E. y Valderrama Rincón, A. (2021). Impact of spiritual health and family functioning on symptoms of depression and anxiety [Impacto de la salud espiritual y el funcionamiento familiar en los síntomas de depresión y ansiedad]. *Cogent Psychology*, 8(1). <https://doi.org/10.1080/23311908.2021.1980259>
- Ortega Veitía, T., de la Cuesta Freijomil, D. y Días Retureta, C. (1999). Propuesta de un instrumento para la aplicación del proceso de atención de enfermería en familias disfuncionales. *Revista Cubana de Enfermería*, 15(3), 164-168. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v15n3/enf05399.pdf>
- Pérez González, E., de la Cuesta Freijomil, D., Louro Bernal, I. y Bayarre Veja, H. (1997). Funcionamiento familiar. Construcción y validación de un instrumento. *Ciencia ergo-sum*, 4(1), 63-66. <https://cienciaergosum.uaemex.mx/article/view/8017>

- 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. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.12.004>
- Rizo Pozos, M. A. (2015). *Diagnóstico del clima organizacional en una dependencia gubernamental, período de estudio 2014-2015* [Tesis de maestría, Universidad Veracruzana]. Repositorio Institucional Universidad Veracruzana. <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/42069/RizoPozosMaAngeles.pdf?sequence=1>
- Rosario-Nieves, I., Plaza-Montero, A. y Báez-Rivera, A. (2012). *La salud mental en Puerto Rico: una mirada desde las estadísticas y las políticas públicas*. https://publicaciones.pucpr.edu/version_digital/la_salud_mental_pr/
- Salem, G. (1990). *Abordaje terapéutico de la familia*. Masson.
- Ureña Bonilla, P., Barrantes Brais, K. y Solís Bastos, L. (2014). Psychological well-being, spirituality at work, and self-reported health by faculty and staff from Universidad Nacional in Costa Rica [Bienestar psicológico, espiritualidad en el trabajo y salud autoinformada por docentes y personal de la Universidad Nacional de Costa Rica]. *Revista Electrónica Educare*, 18(1), 155-175. <https://doi.org/10.15359/ree.18-1.7>
- Uribe Velásquez, S. P. y Lagoueyte Gómez, M. I. (2014). “Estar ahí”, significado del cuidado espiritual: la mirada de los profesionales de enfermería. *Avances en Enfermería*, 32(2), 261-270. <https://doi.org/10.15446/av.enferm.v32n2.46230>
- Vélez-Alvarado, R. A. y González Valles, 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. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v19n1a01>
- 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. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/95414>