

RESUMEN

MODELO CAUSAL DE LA SATISFACCIÓN DE EMPLEADOS EN LA GREATER NEW YORK CONFERENCE DE LOS ADVENTISTAS DEL SÉPTIMO DÍA

por

Bianel Lara Lara

Asesor principal: Omar Arodi Flores Laguna

RESUMEN DE TESIS DOCTORAL

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

Título: MODELO CAUSAL DE LA SATISFACCIÓN DE EMPLEADOS EN LA
GREATER NEW YORK CONFERENCE DE LOS ADVENTISTAS DEL SÉP-
TIMO DÍA

Nombre del investigador: Biana Lara Lara

Nombre y título del asesor principal: Omar Arodi Flores Laguna, Doctor en
Investigación e Innovación Educativa

Fecha de culminación: mayo de 2020

Problema

El modelo empírico donde motivación es predictor de la satisfacción, teniendo como variable mediadora al clima organizacional percibido por colportores, maestros, pastores y personal de oficina en la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día, ¿tiene bondad de ajuste con el modelo teórico?

Metodología

La investigación fue empírica, cuantitativa, explicativa, transversal, no experimental y causal. El tipo de muestreo realizado en este estudio es no probabilístico, dirigido de manera intencional y por conveniencia. En esta investigación, se seleccionó

intencionalmente al personal de oficina, maestros, pastores y colportores de la Greater New York Conference. La muestra fue de 100 encuestados. Se utilizaron tres instrumentos ya validados previamente por autores que sometieron sus cuestionarios ante expertos evaluadores y pruebas estadísticas para probar su confiabilidad.

Resultados

La motivación y clima laboral son predictores de la satisfacción laboral, teniendo como variable moderadora la motivación laboral y como variable mediadora el clima organizacional, según la percepción de los empleados de la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día, en Estados Unidos.

Al evaluar la influencia de los constructos a través de los coeficientes beta estandarizados, se encontró que el mejor predictor para la satisfacción laboral es la motivación.

Conclusiones

Se recomienda a los jefes de recursos humanos de las instituciones adventistas en la Greater New York Conference, prestar atención al clima organizacional, al nivel de satisfacción del empleado y a la capacitación laboral, ya que son actividades que impactan directamente en el desempeño laboral. También es importante evaluar permanentemente a los grupos de trabajo, motivar y capacitar a los empleados, y además, de fomentar un sentido de colaboración entre ellos.

Los constructos motivación y clima influyen en la satisfacción laboral, así que si los jefes de recursos humanos hicieran esfuerzos concretos para mejorar el ambiente en la organización, tendrían mejores resultados en el desempeño laboral de los empleados adventistas de la Greater New York Conference.

Universidad de Montemorelos
Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

MODELO CAUSAL DE LA SATISFACCIÓN DE EMPLEADOS
EN LA GREATER NEW YORK CONFERENCE DE LOS
ADVENTISTAS DEL SÉPTIMO DÍA

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el grado de
Doctorado en Administración de Negocios

por

Bianel Lara Lara

Mayo de 2020

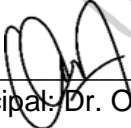
MODELO CAUSAL DE LA SATISFACCIÓN DE EMPLEADOS EN LA GREATER
NEW YORK CONFERENCE DE LOS ADVENTISTAS DEL SÉPTIMO DÍA

Tesis
presentada en cumplimiento parcial
de los requisitos para el título de
Doctorado en Administración
de Negocios

por


Bianel Lara Lara

APROBADA POR LA COMISIÓN:


Asesor principal: Dr. Omar A. Flores Laguna


Dra. Janette Brito Laredo
Examinador externo


Miembro: Dra. Karla Safaí Basurto G.


Dr. Ramón Andrés Díaz Valladares
Director de Posgrado e Investigación


Miembro: Dr. Pedro A. Gonzales Urbina

05 de mayo de 2020
Fecha de aprobación

DEDICATORIA

A Dios, por ser lo mejor que tengo en mi vida.

A mi esposa, Jenny Bastardo Lara, por el tiempo y la paciencia que ha tenido hacia mí.

A mis hermosas hijas, Bianny Lara y Bianelys Lara, por su apoyo y su amor incondicional.

A mis padres, Salvador Lara y Marina Lara, por su ejemplo de trabajo incansable y servicio a los demás sin esperar nada a cambio.

A mis hermanos y hermanas, por su respeto y confianza que siempre han mostrado y depositado en mí.

A todos los hombres y mujeres que Dios ha utilizado para establecer y ampliar mi territorio en Estados Unidos.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS	vii
LISTA DE TABLAS	viii
RECONOCIMIENTOS	ix
Capítulo	
I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA	1
Introducción	1
Antecedentes	1
Clima organizacional.....	1
Motivación	3
Satisfacción laboral.....	4
Definición de términos.....	5
Planteamiento del problema	5
Declaración del problema	7
Hipótesis	7
Hipótesis principal	7
Hipótesis complementarias	8
Objetivos del estudio	8
Justificación	9
Limitaciones	10
Delimitaciones.....	11
Supuestos	12
Marco filosófico	12
Clima	14
Satisfacción laboral.....	15
Organización del estudio	15
II. MARCO TEÓRICO	17
Introducción	17
Clima organizacional.....	17
Importancia	17
Dimensiones	19
Motivación	22
Importancia	22
Dimensiones	24

Satisfacción laboral	25
Importancia	25
Dimensiones	27
Relación entre variables	29
Motivación y clima laboral	29
Motivación y satisfacción laboral	30
Clima organizacional y satisfacción laboral	31
III. METODOLOGÍA	35
Introducción	35
Tipo de investigación	35
Población	36
Muestra	36
Instrumento de medición	37
Variables	37
Elaboración de los instrumentos	37
Clima organizacional	38
Motivación	38
Satisfacción laboral	39
Validez de constructo	39
Clima organizacional	40
Motivación	42
Satisfacción laboral	44
Confiabilidad del instrumento	47
Operacionalización de las variables	47
Hipótesis nulas	48
Hipótesis nula principal	48
Hipótesis nulas complementarias	48
Operacionalización de las hipótesis nulas	49
Índices de bondad de ajuste	49
Medidas incrementales de ajuste	50
Medidas de ajuste de parsimonia	51
Recolección de datos	52
Análisis de datos	53
IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	54
Introducción	54
Población y muestra	54
Descripción demográfica	55
Género	55
Estado civil	55
Nivel académico	55
Edad	56
Antigüedad en el puesto actual	56

Estadísticos descriptivos	57
Motivación	58
Satisfacción laboral.....	60
Validación de constructo y confiabilidad de los modelos de medida.....	62
Clima organizacional.....	62
Validez	62
Motivación	63
Validez	64
Satisfacción laboral.....	65
Validez	66
Pruebas de hipótesis nulas	68
Modelo confirmatorio	68
Pruebas de hipótesis complementarias.....	71
Resumen del capítulo.....	72
V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	74
Discusión	74
Conclusiones.....	75
Recomendaciones	76
Para la institución participante	76
Para futuras investigaciones	76
Apéndice	
A. BATERÍA DE INSTRUMENTOS.....	77
B. ANÁLISIS FACTORIAL	83
C. CONFIABILIDAD	88
D. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	90
E. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.....	95
F. HIPÓTESIS	100
G. HIPÓTESIS COMPLEMENTARIAS	108
REFERENCIAS	112
CURRICULUM VITAE	118

LISTA DE FIGURAS

1. Modelo estructural de la investigación	7
2. Modelo con subconstructos de la investigación Modelo con subconstructos de la investigación (Manosalvas Vaca, Manosalvas Vaca y Nieves Quintero, 2015).	32
3. Modelo de medida de la variable clima organizacional	64
4. Modelo de medida de la variable motivación.....	66
5. Modelo de medida de la variable satisfacción laboral	68
6. Modelo principal calculado	70

LISTA DE TABLAS

1. Tipología de clima organizacional de Chiavenato (2011)	19
2. Matrix rotada para clima organizacional	41
3. Matrix rotada para motivación	43
4. Matrix rotada para satisfacción organizacional.....	46
5. Operacionalización de la variable clima organizacional	47
6. Operacionalización de las hipótesis nulas.....	49
7. Distribución de los participantes por su género	55
8. Distribución de los participantes por su estado civil	56
9. Distribución de los participantes por su nivel académico.....	56
10. Distribución de los participantes por su edad	57
11. Distribución de los participantes por su antigüedad en el puesto	57
12. Media y desviación estándar del constructo clima organizacional.....	58
13. Media y desviación estándar del constructo motivación	59
14. Media y desviación estándar del constructo satisfacción laboral	60

RECONOCIMIENTOS

A Dios, mi Señor y Salvador, porque siendo yo un pecador, Él se dignó en amarme incondicionalmente. He comprobado, por experiencia personal, que su gracia y su amor son constantes en mi vida.

A mis asesores, maestros y mis amigos SWAT 2020 de la Universidad de Morelos, porque gracias a su apoyo, estamos inmersos en este lindo viaje.

A los doctores Pedro Urbina, Omar Flores y Karla Basurto, por haber utilizado las palabras correctas y poder contar con su apoyo incondicional y paciencia. Sin sus consejos no habría podido alcanzar esta meta.

CAPÍTULO I

DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Introducción

El presente capítulo contempla los diferentes constructos involucrados en el modelo causal entre motivación, clima organizacional y satisfacción, percibido por colportores, maestros, pastores y personal de oficina que labora en la Greater New York Conference de la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD). A continuación, se presenta los antecedentes, la definición de términos, el planteamiento del problema, la declaración del problema, las hipótesis, los objetivos del estudio, la justificación, las limitaciones, las delimitaciones, los supuestos, el marco filosófico y la organización del estudio.

Antecedentes

En la siguiente sección se presenta una breve compilación de definiciones conceptuales de las variables latentes de esta investigación que son: (a) clima organizacional (b) motivación y (c) satisfacción laboral.

Clima organizacional

Álvarez G. (1992) se refiere al clima organizacional como las características que son las que distinguen una organización, la diferencian de otra y, a la vez, influyen en

la manera de actuar de las personas que trabajan en ella. Halpin y Croft (1963) consideran que el clima es la idea que los empleados poseen de su organización. García Solarte (2009) dice que el clima es la percepción que el empleado posee de la institución para la cual labora y la opinión que tiene de esta debido a algunos factores, como son autonomía, estructura, consideración y recompensas, entre otras.

Rivera Porras, Rincón Vera y Flórez Gamboa (2018) mencionan que el clima organizacional son los atributos del ambiente de trabajo, que terminan afectando tanto la motivación como el comportamiento de los empleados.

Por otro lado, Rodríguez (2016) menciona que hay tres enfoques del clima organizacional que son: estructuralista, subjetivo y de síntesis. El estructuralista define el clima organizacional como las características que distinguen o influyen en el comportamiento de las personas. El subjetivo es el concepto que el empleado tiene respecto a la organización. Y, por último, el de síntesis que es el efecto subjetivo que se percibe en el sistema de la organización y que afecta las actividades, las creencias, los valores y la motivación de las personas que la conforman.

El clima organizacional es la personalidad de la organización que se puede asimilar con la cultura, ya que permite reafirmar las tradiciones, los valores, las costumbres y las prácticas de una institución (Campos Madrigal, 2013).

Sandoval Caraveo (2004), después de hacer una extensa revisión sobre los enfoques desde los cuales se define el clima organizacional, aporta a la definición lo referente a la percepción de los miembros de la organización, definiéndolo de la siguiente manera: “es el ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organiza-

ción y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos” (p. 84).

Finalmente, Zelada Acosta (2016) define el clima organizacional como el compendio de percepciones que poseen los miembros de una entidad acerca de los procesos organizacionales, las políticas, el tipo de liderazgo, las relaciones interpersonales, el pago, etc.; y recuerda que la percepción de cada empleado es diferente y que de acuerdo a esa percepción será comportamiento dentro de la organización, por lo cual el clima organizacional de una empresa siempre es distinto al de otra. El concepto de clima organizacional es de carácter multidimensional e incluye variables tales como la cooperación, la tolerancia, la flexibilidad y el estilo de liderazgo.

Motivación

Chiavenato (2011) comenta que la motivación viene como resultado de la interacción del individuo y la situación que le rodea. Lo que la persona esté viviendo en un momento determinado es lo que va a permitir que esté o no motivado.

Dolan y Martín (2000) señalan que la motivación es un conjunto de fuerzas que lleva a un individuo a comportarse de una manera determinada. Es influida por factores externos e internos y provoca cambios en su conducta.

Petri y Govern (2006) destacan que el término motivación se utiliza para definir las fuerzas que están en el interior de las personas, iniciando o dirigiendo la conducta de ellas.

Vázquez Moctezuma (2014) y Martos Navarro, Graciano Ramos, Desongles Corrales, Ager Vásquez y del Castillo Torres (2006) mencionan que la motivación es

la causa del comportamiento de una persona, es la razón por la que lleva a cabo una actividad determinada, es el motor que lo impulsa a obrar. En otras palabras, la motivación es una fuerza capaz de estimular y mantener una conducta.

Satisfacción laboral

Según las apreciaciones de Garmendia y Parra Luna (1993), la satisfacción de un empleado va a depender de que sus necesidades sean cubiertas y de que posea factores como la remuneración, la afiliación, los logros y la autorrealización.

Koontz y O'Donnell (1975) plantean que la satisfacción laboral tiene que ver con el bienestar que experimenta un trabajador cuando se satisface el deseo personal.

Hernández Sánchez (2012) afirma que la satisfacción laboral no es un sinónimo del estado de ánimo de la organización, sino que es el sentimiento de aceptación por parte de los empleados, su adherencia a los objetivos de la institución y tener confianza en ellos. Teniendo en cuenta los tipos de necesidades que cada persona tiene, tanto materiales como espirituales, la sociedad se caracteriza por la búsqueda de las condiciones para satisfacer las necesidades materiales como techo, comida, ropa y dinero para costear la educación de los hijos. Sin embargo, las necesidades espirituales tales como el trato justo son dejadas de lado.

Existen diferentes conceptos de lo que puede significar satisfacción laboral. Por ejemplo, la han conceptualizado como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto (Davis y Newstrom, 2003).

De igual manera, Hernández Zavala et al. (2012) definen la satisfacción laboral como un elemento que influye en toda actividad del ser humano y un factor de gran

apoyo que eleva los sentimientos de valor, importancia y superación personal de cada individuo. Está basada en las creencias y los valores que él mismo desarrolla de su propio trabajo.

Definición de términos

En esta sección, se presenta una serie de definición de términos que sean percibidos con claridad para los propósitos de este estudio.

Clima organizacional: son la percepciones individuales respecto a los atributos del ambiente de trabajo que terminan afectando, tanto la motivación como el comportamiento de los empleados.

Satisfacción laboral: es el grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo.

Motivación: es la capacidad que tienen las empresas para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación con las actividades que realiza la organización.

Colporteur: es una palabra que no consta en los diccionarios españoles y que representa a las personas que dedican su vida a la difusión y venta de la Biblia, libros religiosos, libros de salud, familia y superación personal.

Planteamiento del problema

La Greater New York Conference de la IASD está localizada en el 7 Shelter Rock Road, Manhasset, NY 11030, Estados Unidos. Fue organizada en 1902 y su territorio geográfico abarca el estado de New York, que incluye la ciudad de New York y los condados de Columbia, Dutchess, Greene, Nassau, Orange, Putnam, Rockland,

Suffolk, Sullivan, Ulster y Westchester. Su membresía al cierre de abril de 2019 alcanzó un total de 31,102 miembros de iglesia, 160 iglesias organizadas y 31 congregaciones no organizadas. Además, tiene un total de nueve escuelas y 254 empleados, los cuales están distribuidos de la siguiente forma: pastores, 101; personal de oficina, 43; maestros, 70; y colportores, 40. Así, la Greater New York Conference de la IASD es un brazo de la Conferencia General, la cual cuenta con una feligresía mundial de 20 millones de miembros de iglesia.

Dentro de la IASD hay una diversidad de servicios que ofrecen los diferentes departamentos, uno de ellos es el departamento de Publicaciones. Se ha observado, en los últimos dos años, que la rotación de empleados ha sido elevada. Un ejemplo de ello es que 17 pastores, 20 colportores, 10 empleados de oficina y tres maestros han renunciado a la conferencia para prestar sus servicios a otras conferencias de la División Norteamericana. Por otro lado, 16 personas se han jubilado y tres pastores fueron despedidos.

Es interesante notar que de un total de 285 empleados con que cuenta la Conferencia de la Greater New York, alrededor del 18% han cambiado de lugar de trabajo. Debido a la rotación mencionada, se observa una baja en la productividad y un descenso en la sinergia necesaria para seguir creciendo en esta zona importante de los Estados Unidos. En esta urbe existe una gran diversidad cultural, ya que las personas son de diferentes partes del mundo. Por ello, y con el afán de comprender el fenómeno de rotación que se está desarrollando, el cual puede deberse a la motivación, al clima organizacional y a la satisfacción, se realiza esta investigación.

Declaración del problema

El problema a investigar en este estudio fue el siguiente:

El modelo empírico donde la motivación es predictora de la satisfacción laboral, teniendo como variable mediadora al clima organizacional percibido por los empleados (colportores, maestros, pastores y personal de oficina) de la Greater New York Conference de la IASD ¿tiene bondad de ajuste con el modelo teórico? La Figura 1 muestra el modelo de investigación.

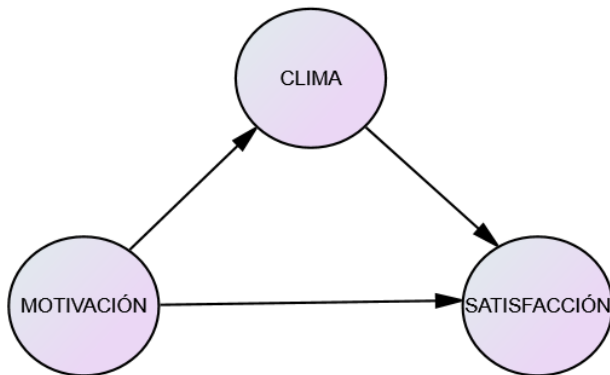


Figura 1. Modelo estructural de la investigación.

Hipótesis

En esta investigación se plantea la siguiente hipótesis principal y las hipótesis complementarias.

Hipótesis principal

En esta investigación se plantea la siguiente hipótesis principal:

El modelo empírico donde la motivación es predictora de la satisfacción laboral, teniendo como variable mediadora al clima organizacional percibido por los empleados (colportores, maestros, pastores y personal de oficina) de la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día tiene bondad de ajuste con el modelo teórico.

Hipótesis complementarias

En esta investigación se plantean las siguientes hipótesis complementarias:

H₁. La motivación es predictora del clima organizacional percibido por empleados (colportores, maestros, pastores y personal de oficina) de la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día.

H₂. La motivación y el clima organizacional son predictores de la satisfacción laboral percibida por empleados (colportores, maestros, pastores y personal de oficina) de la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día.

Objetivos del estudio

Para esta investigación se establecieron los siguientes objetivos:

1. Construir o adaptar un instrumento para medir cada uno de los constructos en estudio: clima organizacional, motivación y satisfacción laboral, a partir del caso observado en la Greater New York Conference de la IASD.

2. Validar los constructos de las siguientes variables latentes: clima organizacional, motivación y satisfacción laboral.

3. Evaluar la bondad de ajuste del modelo en la que se formulan relaciones lineales entre los siguientes constructos: clima organizacional, motivación y satisfacción laboral.

4. Informar a los directivos de la conferencia sobre los resultados del modelo para que sus empleados puedan realizar su trabajo en medio de estrategias que contemplen su bienestar, el mejoramiento del ambiente de trabajo y el logro de sus resultados.

Justificación

En la actualidad, es común que las empresas busquen su beneficio y mejora constante. La satisfacción laboral es una variable que se relaciona con multitud de variables laborales, tanto personales como organizacionales. Entre las variables con las que la satisfacción se relaciona se encuentran la motivación, el absentismo, los intentos de rotación o abandono del puesto, la remuneración, el clima organizacional y otras más (Davis y Newstrom, 2003).

Imran, Saeed, Anis-ul-Haq y Fatima (2010) explican que el clima organizacional y la satisfacción laboral toman especial relevancia, pues contribuyen de forma transversal a la gestión de recursos humanos y al bienestar de las personas. Por otro lado, Pinilla (1982) explica que los trabajadores que se sienten mal pagados, mal tratados, atascados en tareas monótonas y sin posibilidades de ampliar horizontes de comprensión de su labor, son los que rinden menos, es decir, son los más improductivos.

Para Vazquez Moctezuma (2014), la motivación es un elemento esencial para el éxito de una unidad de trabajo y llama la atención sobre el hecho de que muchos administradores que dirigen recursos humanos se preguntan ¿cómo motivo a mi personal? En lugar de que los directivos se pregunten ¿qué ha hecho la empresa por los trabajadores? Atender a una respuesta y considerar con importancia las expectativas que alberga cada empleado, permitirá crear un mejor clima organizacional y por ende

conseguir un buen ambiente.

Es por eso que la presente investigación servirá como punto de partida para los directivos de la empresa en estudio, buscando que puedan tomar conciencia de la importancia de fortalecer y mantener una buena motivación y un clima organizacional adecuado para elevar el nivel de satisfacción laboral en la actividad que realizan. De acuerdo con lo planteado surge el tema de investigación, ya que se ha observado un incremento alarmante de ausentismo laboral y cierre casi general de todos los departamentos de publicaciones de la División Norteamericana, debido al abandono de los colportores de carrera al solemne ministerio de la venta de material impreso evangelístico a nivel mundial. Pero dicha situación no es exclusiva del área del colportaje, sino que es común en otros departamentos de la IASD.

En consecuencia, este proyecto de investigación busca ser realizado para beneficiar a los colportores, maestros, pastores y personal de oficina, no solo de la Greater New York Conference, sino de la IASD en general. En segunda instancia, busca beneficiar a la iglesia pues con un grupo de obreros sólido, motivados y comprometidos, logrará cumplir de mejor manera su papel evangelístico. En tercer lugar, busca beneficiar al campo científico de la administración aportando los resultados de este proyecto como una reflexión sobre los efectos que puede tener el clima organizacional, la motivación y la satisfacción laboral en una entidad religiosa, tal como lo es la Greater New York Conference de la IASD.

Limitaciones

En la elaboración de esta investigación se consideraron algunas limitaciones pertinentes para el desarrollo de este estudio:

1. Debido a la gran extensión territorial de la Greater New York Conference y a la limitación de recursos financieros del investigador, no fue posible estar presente en todos los lugares de aplicación de los instrumentos.

2. El llenado de la batería de instrumentos dependió de la disposición de tiempo de las personas encuestadas.

3. La aplicación del instrumento requirió de la ayuda de terceras personas.

4. Existe gran diversidad de culturas de trabajo, lo cual podría provocar problemas de comunicación en captura y análisis de los datos para tenerlos en el tiempo programado de acuerdo al plan de trabajo.

Delimitaciones

Se presentan algunas delimitaciones en esta investigación:

1. El estudio se desarrolló solamente en la Greater New York Conference de la IASD.

2. La investigación se delimitó a colportores, maestros, pastores y personal de oficina de la IASD, dejando fuera a miembros de iglesia que no estén vinculados laboralmente con la Greater New York Conference.

3. Fue un estudio explicativo de una muestra específica que examinó los datos demográficos que se obtuvieron y analizaron la relación que existe entre las diferentes variables, de acuerdo con las preguntas de investigación y la convalidación del modelo.

4. En este proyecto no se pretendió resolver los posibles problemas detectados en la investigación.

5. La participación de los encuestados fue voluntaria.

Supuestos

A continuación, se estipulan algunos supuestos de esta investigación:

1. Se consideró que los encuestados respondieron el instrumento de acuerdo a su autopercepción y percepción sobre las diversas variables investigadas.
2. Se consideró que los encuestados respondieron el instrumento con honestidad.
3. Se consideró que los encuestados interpretaron correctamente los indicadores de cada instrumento.
4. Se asume que los encuestados disponían del tiempo suficiente para contestar cada instrumento.
5. Se tomó en cuenta para que el ambiente fuera adecuado a la hora de contestar el instrumento.
6. Se consideró que los responsables de administrar el instrumento tomarán en cuenta las recomendaciones acordadas.

Marco filosófico

A continuación, se presenta el soporte bíblico desde el cual toma sentido la investigación, contemplando bajo una perspectiva de servicio a la iglesia, los siguientes constructos: (a) motivación, (b) clima organizacional y (c) satisfacción laboral.

En esta parte de la investigación, se extraerá de la Biblia el punto de vista del investigador y cómo estos constructos en investigación están relacionados con Dios, la Fuente de toda buena dádiva y Creador de todo.

La Biblia destaca que la iglesia primitiva fue una comunidad que tuvo un alto nivel de motivación y un extraordinario clima laboral, lo que produjo un grado muy elevado de satisfacción y resultados inimaginables.

El Nuevo Testamento, en el libro de los Hechos de los apóstoles, da una idea de cómo los primeros cristianos comenzaron a proclamar el evangelio y muestra numerosos rasgos esenciales de la iglesia de Cristo que deberían ser imitados. A continuación, se presentan los rasgos de la iglesia primitiva:

“Perseverando unánimes” (Hechos 2:47). Los primeros cristianos se reunían diariamente “en el templo”. comían juntos e iban todos los días a la iglesia.

La motivación es la razón por la cual una persona realiza una acción, siendo esta intrínseca o extrínseca. La intrínseca realiza las acciones o actividades por razones internas o placer de hacerlas, mientras que la extrínseca realiza las actividades debido a factores externos. Se puede observar que para los discípulos, y por extensión para cada miembro de la iglesia primitiva, Cristo fue no solo el motivador, sino también la motivación de cada miembro de su iglesia. “sabiendo que del Señor recibiréis la recompensa de la herencia. Es “a Cristo el Señor a quien servís” (Colosenses 3:24). Cristo prometió la herencia de vida eterna a cada persona que le sirviera. Él le ofreció descanso espiritual (Mateo 5:28), perdón de los pecados (Isaías 1:18) y que estaría con ella todos los días hasta el fin del mundo (Mateo 28:20). Jesús les pidió a sus discípulos que fueran unidos para que el mundo creyera que el Padre lo había enviado a salvar al mundo y también les estableció la meta de predicar el evangelio al mundo entero. Los miembros de la iglesia primitiva sabían que trabajaban para Jesús y no para el hombre, y que de él recibirían la vida eterna. Así que, la motivación de ellos

era ser una comunidad unida y predicar un “Cristo crucificado, resucitado y que regresaría pronto para llevar a sus seguidores al cielo por mil años” (Apocalipsis 20:1-7). Cuando Pedro dijo a los fariseos: “es menester obedecer a Dios y no a los hombres” (Hechos 5:29), ellos sabían que debían tratar a los demás siguiendo el ejemplo de su Maestro quien dijo: “Ejemplo os he dado para que como yo he hecho así también vosotros hagáis” (Juan 13:15-17). Todos estos elementos de motivación, internos y externos, produjeron un clima entre los miembros de la iglesia primitiva que impactó al mundo conocido.

Clima

Al describir el clima de la iglesia primitiva, Pablo señala que en la iglesia primitiva reinaba un clima en el cual, quien entraba no deseaba salir. Referente a esto, v se puede leer en la Biblia lo siguiente:

La multitud de los que habían creído era de un corazón y un alma. Ninguno decía ser suyo propio nada de lo que poseía, sino que tenían todas las cosas en común. Y con gran poder los apóstoles daban testimonio de la resurrección del Señor Jesús, y abundante gracia era sobre todos ellos. Así que no había entre ellos ningún necesitado, porque todos los que poseían heredades o casas, las vendían, y traían el producto de lo vendido y lo ponían a los pies de los apóstoles; y se repartía a cada uno según su necesidad. (Hechos 4:32-35)

Este texto refleja una iglesia que, más que una institución, era una comunidad-familia. Cada individuo era amado, cuidado, alimentado y protegido. La Biblia también señala que ellos vendían lo que tenían y traían a los discípulos a un fondo común para que cada individuo recibiera de acuerdo con su necesidad. No existían personas carentes de recursos y los resultados no se dejaron esperar: “Y el Señor añadía cada día a la Iglesia los que habían de ser salvos” (Hechos 2:47).

Satisfacción laboral

La satisfacción es un estado de placer positivo emocional que viene del aprecio del trabajo o de las experiencias del trabajo. Todo lo anterior, lleva a la conclusión que en la iglesia primitiva lo importante no eran las posiciones. El de más alto puesto servía al menor, como lo hizo el Maestro. Todos se cuidaban unos a otros, se mantenían unidos, comían juntos, los que trabajan sabían que lo hacían para el señor, nadie maltrataba a nadie, todos compartían los beneficios o ganancias, todos trabajaban por el éxito y el logro de la meta que era la predicación del evangelio. Esto causó un grado de bienestar y felicidad que nadie quería abandonar esa comunidad.

Dios hoy llama a hombres y mujeres a que se preocupen por los empleados y que sepan que el capital operativo más importante son las personas, que cuiden que las relaciones internas de los miembros de las instituciones sean llenas de amor, respeto, ayuda mutua y velando por cuidar que el empleado tenga protegidas sus necesidades financieras, emocionales y de seguridad por parte de la Administración. Esto hará que se logren las metas y se tengan empleados más felices y que no abandonen las instituciones al ser sin fines de lucro y regulares.

Organización del estudio

El Capítulo I incluye los antecedentes, el planteamiento y la declaración del problema, la definición de términos, la hipótesis, las preguntas y los objetivos de la investigación. Además, incluye la justificación, las limitaciones, las delimitaciones, los supuestos y el trasfondo filosófico de la investigación.

El Capítulo II contiene la revisión de literatura asociando los constructos de análisis en esta investigación: clima organizacional, motivación y satisfacción laboral.

El Capítulo III presenta la metodología en cuanto al tipo de investigación, la población y muestra del estudio, el instrumento de medición, la operacionalización de las variables, las hipótesis nulas, la operacionalización de las hipótesis nulas, las preguntas de investigación y la recolección y análisis de datos.

El Capítulo IV exhibe los resultados obtenidos, partiendo desde la descripción de la población y la muestra, hasta llegar a explicar el comportamiento de las variables a través de la distribución de frecuencias y las pruebas de las hipótesis.

El Capítulo V es el espacio donde se muestra el sumario del estudio, se discuten los resultados y se da lugar a las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Introducción

A continuación, se presenta un aporte teórico de las variables que son centro de estudio en este proyecto y se da cuenta de algunas investigaciones recientes en las cuales se establecen relaciones entre las variables clima organizacional, motivación y satisfacción laboral.

Clima organizacional

A continuación, se mencionan la importancia y las dimensiones de esta variable.

Importancia

De acuerdo con Enríquez Bravo y Calderón Salazar (2017), el clima organizacional ha figurado como un factor trascendental para las empresas, cualquiera que sea la actividad a la que se dediquen. Mediante una evaluación, pueden determinar cuál está siendo el grado de influencia de su clima organizacional en el alcance de los objetivos que se han propuesto como institución, tanto a nivel de los individuos, como a nivel de la organización.

Para Koontz, Weihrich y Cannice (2012), un punto importante para empezar a hablar sobre clima organizacional es entender que no se hace solo, sino que lo hacen las personas que conforman el perfil de la empresa, en especial, los ejecutivos con su

orientación y valores para formular estrategias institucionales. Igualmente, el clima organizacional influye en el comportamiento de los grupos de trabajo, ya que una atmósfera que fomente la participación podrá enriquecer los resultados, tanto como el trabajo autónomo, o la implementación de un buen estilo de liderazgo gerencial. En este sentido, un liderazgo de apoyo considerará las necesidades de los subordinados preocupándose por su bienestar, pero además, trabajará para crear un clima organizacional agradable. Asimismo, Boetang (2014) dice que el liderazgo describe una interacción entre el líder, el grupo organizado y un entorno, por lo cual el liderazgo implica un líder siendo capaz de motivar, inspirar y ayudar a otros a desarrollar sus habilidades para alcanzar la meta deseada.

Koontz et al. (2012) mencionan que la planeación de la comunicación debe hacerse de acuerdo al clima organizacional, pues el contenido de cada mensaje debe ajustarse al nivel de conocimiento de los empleados, a los medios con que la entidad cuenta y a las características de su modo de convivencia como equipo de trabajo.

Otro aspecto fundamental para mencionar en el clima organizacional es la participación de los empleados en la toma de decisiones. En su trabajo de investigación Zelada Acosta (2016) menciona que, para destacar diferentes sistemas de administración, delegación y participación de los empleados, que dan importancia al hecho de tomar en cuenta al empleado en el momento de tomar decisiones, y que terminan favoreciendo el mejoramiento del clima organizacional. Estos modelos son: el sistema paternal, el sistema consultivo y el sistema participativo.

Chiavenato (2011) presentó una tipología de clima organizacional basado en el modelo de Likert. Dicha tipología es presentada en la Tabla 1.

Tabla 1

Tipología de clima organizacional de Chiavenato (2011)

Clima autoritario	Clima autoritario paternalista	Clima participativo consultivo	Clima de participación en grupos
La dirección no posee confianza en sus empleados.	Existe confianza entre la dirección y sus subordinados.	Existe confianza entre supervisores y subordinados.	Plena confianza en los empleados por parte de la dirección.
Se caracteriza por usar amenazas y ocasionalmente recompensas.	Se utilizan recompensas y castigos como fuente de motivación.	Se satisfacen necesidades de prestigio y autoestima utilizando recompensas y castigos solo ocasionalmente.	La motivación de los empleados se da por su participación, por implicación, y por establecimiento de objetivos de rendimiento.
Decisiones y objetivos se toman únicamente por la alta gerencia.	La mayor parte de las decisiones las toma la alta gerencia, pero algunas se toman en niveles inferiores.	Se permite a los empleados tomar decisiones específicas.	La toma de decisiones está diseminada en toda la organización.
La comunicación no existe más que en forma de directrices e instrucciones específicas. Comunicaciones verticales.	Prevalecen comunicaciones y forma de control descendentes sobre ascendentes.	La comunicación es descendente, es decir, el control se delega de arriba hacia abajo.	La comunicación es ascendente, descendente y lateral.

Dimensiones

Robbins (2004) ha encontrado que existen tres dimensiones clave para cualquier clima de una organización y las define de esta manera:

1. La capacidad de un clima: se refiere al grado en que se puede apoyar el crecimiento.
2. La volatilidad: es donde hay un alto grado de cambio impredecible, el clima es dinámico.
3. La complejidad: es el grado de heterogeneidad y concentración entre los elementos ambientales.

El número de dimensiones varía de un autor a otro. Sin embargo, existen dimensiones comunes. Brunet (2007) resalta las siguientes para el clima organizacional:

1. Autonomía individual: incluye la responsabilidad, la independencia de los individuos y la rigidez de las leyes de la organización. El aspecto primordial de esta dimensión es la posibilidad del individuo de ser su propio patrón y de conservar para sí mismo un cierto grado de decisión.

2. Grado de estructura que impone el puesto: mide el grado en el que los individuos y los métodos de trabajo se establecen y se comunican a los empleados por parte de los superiores.

3. Tipo de recompensa: se basa en los aspectos monetarios y las posibilidades de promoción.

4. Consideración, agradecimiento y apoyo: se refiere al estímulo y al apoyo que un empleado recibe de su superior.

5. Sentido de pertenencia: describe el sentido del individuo asociado a su deseo de permanecer integrado a una empresa para desarrollar valores y con el deseo de compartir.

6. Sistemas de comunicaciones: la generalización de las percepciones se logra por medio de un proceso de comunicación persona a persona. Las interacciones verbales y no verbales son indispensables para fortalecer los esfuerzos y el trabajo de los empleados.

7. Remuneraciones: se convierten en un elemento que influye directamente en el clima de las empresas. El nivel salarial afecta la apreciación de los trabajadores, de igual forma en los sistemas de recompensas, el reconocimiento y la remuneración.

8. Ambiente físico laboral: afecta la percepción del trabajador sobre la organización debido a que está conformado por un entorno físico y material, el cual pudiera motivarlo o desmotivarlo, dependiendo de la ergonomía.

9. Funcionamiento de la gerencia: le dan indicadores que determinan el funcionamiento de la gerencia, entre los que destaca la planificación de metas y actividades y la definición de los objetivos, lo cual permite identificar el funcionamiento óptimo del equipo gerencial, así como la habilidad para poner en marcha los planes propuestos favorables desde la perspectiva de la gerencia inspiradora que impulse las condiciones para que el trabajador esté motivado y produzca más.

Manosalvas Vaca, Manosalva Vaca y Nieves Quintero (2015) realizaron una investigación para analizar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral usando las siguientes dimensiones para clima organizacional: (a) comunicación interna, (b) reconocimiento, (c) relaciones interpersonales en el trabajo), (d) toma de decisiones, (e) entorno físico, (f) compromiso y (g) adaptación al cambio.

Por otro lado, Javier Domínguez (2016), en su investigación sobre clima organizacional en los empleados de la IASD en República Dominicana, propuso las siguientes dimensiones: (a) motivación y estabilidad laboral, (b) administración de conflictos y (c) estilo de supervisión y recompensa.

Gan y Berbel (2007) mencionan que las dimensiones del clima organizacional son las siguientes: (a) actitudes hacia la organización, (b) actitudes hacia la dirección de la empresa, (c) actitudes hacia la promoción y las oportunidades de ascenso, (d) actitudes hacia el compromiso del puesto, (e) actitudes hacia la supervisión y apoyo recibido

por el jefe, (f) actitudes hacia los salarios e incentivos, (g) actitudes hacia las condiciones de trabajo y (h) actitudes hacia los compañeros de trabajo.

Motivación

En esta sección se mencionan aspectos como la importancia y las dimensiones de la variable motivación.

Importancia

Los empleados motivados son una parte integral de una organización exitosa, ya que los trabajadores tienden a estar más satisfechos con sus trabajos, lo que lleva a empleados más productivos. La motivación laboral se ha descrito como el conjunto de fuerza que se origina, tanto dentro como fuera del individuo, para iniciar un comportamiento relacionado con el trabajo (Ahluwalia y Singh, 2015). Además, es el proceso psicológico que dirige, energiza y sostiene acciones (Kamdrón, 2015). En una organización, la motivación es la expectativa de satisfacción, ya que los objetivos se eligen y los empleados se fortalecen y dirigen en orden a fin de experimentar resultados laborales positivos (Warr e Inceoglu, 2012).

Maslow (2016) presenta el tema de la teoría de la motivación humana en la que ha venido trabajando desde 1943 cuando repercutió no solo en el campo de la psicología sino también en el de la publicidad y el marketing. En su obra clásica, elaboró una escala de las necesidades a través de una pirámide de cinco niveles: los cuatro primeros agrupados como “necesidades de déficit” y en la parte superior las “necesidades de ser”. Ya en tiempo más reciente, este autor suma una reflexión en la que va aclarando que la motivación hacia la autorrealización es innata al hombre, pero que es

una cuestión de escalones o peldaños que se van consiguiendo uno a uno.

García Sanz (2012) menciona que las organizaciones buscan estrategias enfocadas en mantener la motivación del talento humano a través de beneficios de índole personal o familiar, capacitación, mejoramiento del ambiente laboral, y oportunidades de promoción. Por eso en ese contexto aparece la teoría de las 4 c's del salario emocional, la cual presenta las condiciones básicas para que una empresa mantenga motivados a sus empleados; ellas son: (a) condiciones suficientes para trabajar a gusto, (b) condiciones ambientales del espacio de trabajo, (c) compañerismo en las relaciones laborales y (d) conciliación de trabajo y familia.

En este orden de ideas, los factores que más motivados mantienen a los empleados son capacitaciones que busquen dar mayores herramientas a sus equipos de trabajo, dejar expresar a los empleados sus ideas y sugerencias que ayuden a la consecución de los objetivos de la empresa, las oportunidades de ascenso y promoción para que puedan alcanzar metas de su plan de carrera y desarrollo personal, un ambiente atractivo que le permita al trabajador desenvolverse con libertad y seguridad, reconocimiento de sus logros para sentirse reconocidos y valorados y favorecer el equilibrio entre la vida laboral y personal de los trabajadores. Además, los beneficios personales o familiares tales como prestaciones, servicio de guarderías, bonos de alimentación y transportes.

Ewen (1964) descubrió que los factores motivacionales, por otro lado, aumentan los sentimientos positivos de los empleados hacia el trabajo y así logran convertir la insatisfacción en satisfacción. Según esta teoría, los factores de higiene mueven a los

trabajadores de la insatisfacción laboral a la insatisfacción laboral, mientras que la motivación de los factores mueven a los empleados de la insatisfacción laboral a la satisfacción laboral. Por lo tanto, los trabajadores motivados experimentan un aumento en la satisfacción laboral.

Dimensiones

McClelland (1965) define como motivador a aquella necesidad o grupo de necesidades que van a determinar la forma de comportarse de una persona y, a partir de este concepto desarrolló la Teoría de las Necesidades Aprendidas. Así, partiendo de dicha teoría, García Sanz (2012) presenta las siguientes dimensiones para comprender el constructo motivación: (a) motivadores de afiliación, donde se ubican las necesidades que surgen porque la persona necesita ser parte de un grupo, sentir la estimación y aprecio de otros, (b) motivadores de logro, donde se ubican las necesidades que surgen porque la persona necesita sentir que tiene éxito en el trabajo que hace y (c) motivadores de poder, donde se ubican las necesidades que surgen porque la persona tiene deseos de autoridad, de influir en las demás personas y de controlar el entorno.

De acuerdo con Casas Santin, Carranza Peña y Ruiz Badillo (2011), existen dos tipos de motivación: (a) motivación intrínseca que es un signo de competencia y autodeterminación y (b) motivación extrínseca que es cuando se participa en una actividad para conseguir recompensas o evitar castigos.

Ajello (2003) señala que la motivación intrínseca se refiere a aquellas situaciones donde la persona realiza actividades por el gusto de hacerlas, independientemente de si obtiene un reconocimiento o no.

Es por esto que la motivación intrínseca plantea que gran parte de la actividad humana se realiza por el placer que supone o por el interés que su ejecución conlleva (Barberá Heredia, 2002).

En contraparte, la motivación intrínseca permite la generación y transmisión de conocimiento bajo condiciones en las cuales la motivación extrínseca falla (Osterloh y Frey, 2000).

Santrock (2002) menciona que la motivación extrínseca incluye incentivos externos, tales como las recompensas y los castigos. La motivación extrínseca es necesaria para lograr que los trabajadores lleven a cabo tareas que son valiosas para la organización (Bonner y Sprinkle, 2002).

Satisfacción laboral

En esta sección se mencionan aspectos como la importancia y las dimensiones de la variable satisfacción laboral.

Importancia

De acuerdo con Manosalvas Vaca et al. (2015), la satisfacción laboral tiene un lugar de gran importancia al comprender que la percepción negativa o positiva de los trabajadores tiene influencia en el modo de relación que ellos asuman respecto a la organización, y por ende en su nivel de compromiso con ella.

La satisfacción laboral es importante en cualquier tipo de trabajo, no solo en términos del bienestar deseable de las personas, sino también en términos de productividad y calidad (Chiang V., Núñez P., Martín y Salazar B., 2010).

De igual manera, Sarries Sanz y Casares García (2008) afirman que la satisfacción laboral es importante, ya que ejerce efectos directamente sobre el desempeño del empleado porque influye sobre la productividad, el ausentismo y la rotación.

Chaudhuri y Naskar (2014) mencionan que lo más importante es el grado de involucramiento humano, pero para que el equipo de empleados pueda laborar como una fuerza comprometida es importante asegurar la satisfacción en la mente de cada trabajador, pues un empleado satisfecho es un empleado feliz y por ende resultará ser más productivo y prolífico en la ejecución de sus responsabilidades.

Para Salessi y Omar (2016), el punto más importante lo tiene la confianza como capital intangible de la organización, pues de acuerdo con su estudio es la variable que mejor explica la satisfacción y el rendimiento laboral. Cuando un trabajador está satisfecho con su empleo y con su entorno laboral, se incrementan sus sentimientos de lealtad y compromiso afectivo hacia su organización. Sumado a esto, estas dos autoras afirman que conceptualmente la definición de satisfacción laboral fluctúa entre dos perspectivas: la perspectiva afectiva y la perspectiva cognitiva. Desde la perspectiva afectiva, el término satisfacción se le ha agregado como un sentimiento positivo que experimenta una persona por el hecho de realizar un trabajo que le llama la atención, en un ambiente que lo deja estar a gusto y en el ámbito de una entidad que le parece atractiva. Desde la óptica cognitiva, se entiende la satisfacción laboral como una evaluación objetiva, o un juicio medible acerca del trabajo que una persona realiza.

Rahimic (2013), en su análisis sobre la satisfacción laboral de empleados de empresas en Bosnia y Herzegovina, encontró que los trabajadores estaban, en su ma-

yoría, preocupados por la seguridad laboral de acuerdo. Se obtuvo una media aritmética de 4.207 en una escala de 1 a 5, lo cual es comprensible si se considera que en esa región las tasas de desempleo son altas debido a la gran recesión económica que afrontan. Por otro lado, están satisfechos con las condiciones y horas de trabajo, aunque no están muy satisfechos con los salarios ($M = 2.58$) y las oportunidades de capacitación ($M = 2.93$).

Castellanos Álvarez (2008) realizó un estudio exploratorio, explicativo, correlacional sobre la posibilidad de que la retribución, la promoción, las condiciones laborales, el trato justo, la comunicación y las características del trabajo fueran factores predictores de la satisfacción laboral en los trabajadores de planta física de la Universidad de Montemorelos. Sus resultados mostraron la importancia de estudiar la satisfacción laboral.

Dimensiones

Locke (1976) manifiesta que el individuo logra satisfacción laboral al apreciar que el trabajo le facilita la realización de valores importantes para él y que estos son compatibles con sus necesidades. De igual manera, clasifica la satisfacción laboral en las dimensiones siguientes: (a) satisfacción con el trabajo, (b) satisfacción con el salario, (c) satisfacción con la promoción, (d) satisfacción con el reconocimiento, (e) satisfacción con los beneficios, (f) satisfacción con las condiciones de trabajo, (g) satisfacción con la supervisión, (h) satisfacción con los compañeros e (i) satisfacción con la empresa.

Napione Bergé (2008) expone que la satisfacción posee dos perspectivas que

determinan la insatisfacción y la satisfacción del individuo, las cuales son las siguientes: (a) la personal, la cual especifica que la satisfacción viene determinada por el trabajo que realiza el individuo cuando se proyecta directamente de forma gratificante hacia las necesidades del propio sujeto y (b) la profesional, que tiene que ver con las relaciones personales en el centro de trabajo y en el entorno.

Hellriegel y Slocum (2009) clasifican los factores de satisfacción laboral de la siguiente manera: el trabajo en sí, la estructura de recompensas, las condiciones de trabajo, el yo, otros en la organización, la organización y la administración y las prestaciones.

Otros factores que complementan lo anterior son los expuestos por Robbins (2007), quien establece que los principales factores que determinan la satisfacción laboral son el reto del trabajo, la autonomía, la identificación de tareas, las características del puesto y la variedad de habilidades. Sin embargo, Ochoa Gómez (2006) expresa que la teoría de los dos factores plantea que existen factores motivacionales, los cuales son extrínsecos al trabajo mismo, denominados de higiene, entre los que podrán enumerarse el tipo de supervisión, las remuneraciones, las relaciones humanas y las condiciones físicas de trabajo; y los factores intrínsecos al trabajo, denominados motivadores, entre los cuales están las posibilidades de logro personal, las promociones y los reconocimientos.

Para Napione Bergé (2008), la satisfacción se puede entender en dos perspectivas: personal y profesional. Desde la perspectiva personal, la satisfacción viene determinada por el propio trabajo que realiza el individuo cuando se proyecta directamente de forma gratificante hacia las necesidades del propio sujeto; a la vez que se

hace extensivo de forma genérica a las distintas facetas de la persona. En la perspectiva profesional, las relaciones personales van a ser, tanto en el centro de trabajo como en el entorno, las que determinan la satisfacción o insatisfacción del individuo.

Relación entre variables

Motivación y clima laboral

Campos Quintana (2015) realizó una investigación de naturaleza cuantitativa, con diseño descriptivo correlacional, con el objetivo de determinar la relación existente entre la motivación y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Emblemática San José de Chiclayo. La muestra estuvo constituida por 44 profesores. Como instrumento de medición se utilizaron la Escala de Motivación de Steers y Braunstein y el Cuestionario del Clima Organizacional. Los resultados muestran que los niveles de motivación tienden a niveles medios (47.7%). Además, entre los factores del clima organizacional, los docentes consideran que hay niveles medios de comunicación (59.1%); en el factor de liderazgo se presentan niveles medios (45.5%) y bajos (25%), indicando que no hay un ejercicio activo de liderazgo; en cuanto al clima organizacional general, este tiene prevalencia a niveles medianamente favorables (50%). Finalmente, las pruebas de correlación de Pearson ($r = 0.675$) indican que existe una relación significativa entre los niveles de motivación y de clima organizacional.

Para Chiavenato (2011), el clima laboral está unido a la motivación o desmotivación de los empleados. Un empleado que no puede satisfacer sus necesidades como las de pertenencia, autoestima y autorrealización, se desmotiva y afecta el clima laboral, ya que este depende de la capacidad que tengan las personas para adaptarse a las diferentes situaciones que se presentan en su ambiente de

trabajo.

Bedregal León (2019) investigó la relación entre la motivación y el clima laboral en los colaboradores de Hipermercados Tottus S.A. en Piura, Perú. Se encontró una relación positiva baja entre la motivación y el clima laboral ($p = 0.30$).

Motivación y satisfacción laboral

Una fuerza laboral motivada es una fuerza laboral satisfecha. Los trabajadores son de la organización los activos más valiosos, y las organizaciones deben hacer todo lo posible para encontrar formas de motivar y retener a sus empleados (Bassous, 2015). Esto es especialmente cierto para las organizaciones sin fines de lucro, cuyos incentivos salariales son generalmente más bajos que los de otros sectores (Brandl y Güttel, 2007; Emanuele y Higgins, 2000). Dado el hecho de que los empleados sin fines de lucro no son impulsados principalmente por el dinero, los directivos deben hacer todos los esfuerzos para mantenerlos motivados y satisfechos. La literatura ha demostrado que la motivación laboral de los empleados tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral (Bassous, 2015; Dartey-Baah y Amoako, 2011; Warr e Inceoglu, 2012). Por lo tanto, mantener a los trabajadores satisfechos aumentará la retención de trabajadores y disminuirá el agotamiento de los trabajadores (Fernet, Trépainier, Austin, Gagné y Forest, 2015).

La investigación muestra que los trabajadores motivados, generalmente están más satisfechos con sus trabajos (Alniaçik, Alniaçik, Akçin y Erat, 2012). En su estudio de campo de 250 trabajadores en varias industrias en Turquía, los resultados mostraron una correlación positiva entre la motivación y la satisfacción laboral.

Bang, Ross y Reio (2012) encuestaron a 214 personas que trabajaban para 22 organizaciones sin fines de lucro en un estado del medio oeste de los Estados Unidos y descubrieron que los voluntarios motivados por sus valores estaban más satisfechos con su experiencia de voluntariado.

Clima organizacional y satisfacción laboral

Mendoza Villamizar (2012) afirma que un buen clima laboral se logra aumentando el rendimiento de los trabajadores, a la vez que influye de manera positiva en su comportamiento, hasta llegar a sentirse identificados con la organización, lo que tendría un impacto directo con la satisfacción laboral de los mismos.

Chaparro (2008) efectuó un estudio que tuvo como objetivo determinar el clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de la empresa Zulia Industrial Constructions, C. A. Fue un estudio descriptivo en el que se realizó un censo poblacional a 57 empleados. Los resultados obtenidos mostraron que existe relación significativa entre la variable clima organizacional y la variable satisfacción laboral. De igual manera, los empleados tienen una percepción parcialmente adecuada del clima organizacional. En cuanto a la satisfacción laboral, se determinó que los empleados se encuentran medianamente satisfechos.

Schulte, Ostroff y Kinicki (2006) destacan que se ha observado que hay relación significativa y positiva entre el clima laboral y la satisfacción laboral, de forma tal que cuando los empleados perciben un mejor clima, más satisfechos se encontrarán. Según Chiang Vega, Salazar Botello y Núñez Partido (2007), el clima y la satisfacción laboral son factores que determinan el buen éxito en el trabajo de toda organización.

Delgado González (2011) planteó cuatro modelos de ecuaciones estructurales

para explicar la satisfacción de docentes y directivos de escuelas adventistas de nivel básico y medio superior de México. Este estudio fue empírico, cuantitativo, exploratorio, descriptivo, explicativo, transversal y comparativo. En dicho estudio, se encontró que el comportamiento del director, la conducta de compromiso y espiritualidad, la frustración del docente, el comportamiento interpersonal (Ci) y el nivel de clima organizacional general (ambiente laboral) son predictores en un 54% de la satisfacción laboral.

Manosalvas Vaca et al. (2015) obtuvieron como resultado, en su proyecto de investigación que buscó analizar la relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en empresas del sector salud en Ecuador, que el clima organizacional es, en efecto, un predictor de la satisfacción laboral. La Figura 2 muestra el manejo de sus constructos, dimensiones y relación.

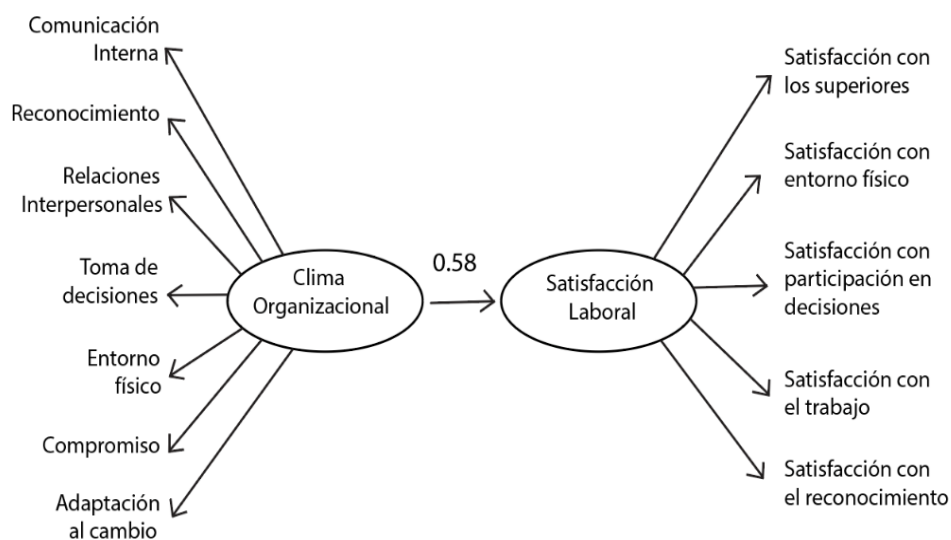


Figura 2. Modelo con subconstructos de la investigación (Manosalvas Vaca, Manosalvas Vaca y Nieves Quintero, 2015).

Aguilar Cornejo (2017) analizó la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la división médico legal del Instituto de Medicina Legal, aplicó las Escalas de Clima Organizacional y de Satisfacción Laboral del MINSA y relacionó las variables a través del coeficiente de correlación de Spearman y de Pearson. Como resultados, halló que el 8.89% de los trabajadores percibía el clima organizacional como *malo*, 73.33% lo percibía como regular y 17.78% sentía que el clima organizacional era *bueno*. Además, de todos ellos, el 51.11% de los trabajadores estaba *satisfecho* con su labor y el 48.89% presentaba un *bajo* nivel de satisfacción.

Los resultados mostraron que el clima organizacional y la satisfacción no se relacionaron de manera significativa con aspectos personales, teniendo una $p > 0.05$. Resulta interesante notar que el 40% de los empleados que sentían que el clima organizacional es *regular*, tienen un *bajo* nivel de satisfacción, y el 33.33% de empleados con percepción *regular* sobre el clima organizacional posee una *alta* satisfacción laboral. Además, solo un 6.67% de trabajadores que percibe que el clima organizacional es *malo* presenta un *bajo* nivel de satisfacción. Por último, el coeficiente de determinación señaló que el nivel de satisfacción depende en un 26.85% de los resultados de la percepción del clima organizacional.

Igualmente Rahimic (2013), gracias a su análisis de la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en empresas ubicadas en Bosnia y Herzegovina, concluyó que el clima organizacional tiene un nivel de relación significativa con la satisfacción laboral de 0,866 es decir, que el 86,6% de los cambios en la satisfacción laboral son fruto de la influencia que tiene el clima organizacional. La comparación entre la calificación promedio dada al clima organizacional es de 3.65 y la satisfacción

de los empleados es de 3.53. Estos resultados demuestran que los empleados tienen una opinión similar del clima organizacional y de la satisfacción laboral.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Introducción

Este capítulo está compuesto por la descripción de la metodología utilizada durante la investigación y aborda el diseño del estudio, que incluye (a) el tipo de investigación, (b) la población del estudio, (c) la muestra, (d) el instrumento de medición, (e) las hipótesis nulas, (f) la recolección de datos y (g) el análisis de datos.

Tipo de investigación

De acuerdo con Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2014), el tipo de investigación fue cuantitativo, no experimental, transversal y causal.

Este proyecto es empírico cuantitativo dado el tipo de datos e instrumentos utilizados. Es un proyecto no experimental al no incluir condicionamiento de los entornos de estudio para conseguir resultados particulares. Y, por último, en relación con el tiempo que el análisis de la población elegida para la investigación y la recolección de datos con los que se pretende medir su comportamiento, esta investigación es de tipo transversal, ya que los instrumentos fueron aplicados una única vez durante la investigación. Además, es explicativo al buscar las causas de las situaciones y eventos por los que surge la relación entre la motivación y la satisfacción laboral, teniendo como variable mediadora el clima laboral.

Población

La población, o también llamada universo, es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones (Hernández Sampieri et al., 2014).

La población que se utilizó en esta investigación estuvo formada por un total de 254 trabajadores entre ellos colportores, maestros, pastores y personal de oficina en la Greater New York Conference.

Muestra

Hernández Sampieri et al. (2014) definen la muestra como el subconjunto representativo de la población elegida para ser investigada y aclaran que existen dos formas no probabilísticas de seleccionarla que son: (1) la muestra intencional, es decir, aquella que es escogida según el juicio de una persona con experiencia y conocimiento relacionado con la población que se estudia y (2) la muestra por conveniencia, es decir, aquella que surge de una selección de los elementos que están disponibles o que son más fáciles de conseguir.

El tipo de muestreo realizado en este estudio es no probabilístico, intencional. Se seleccionó a personal representativo de cada una de las áreas involucradas en el objeto de estudio, teniendo una muestra conformada por 99 encuestados, lo cual representó el 40% de la población.

Instrumento de medición

En esta sección se presentan las diferentes variables utilizadas en el estudio, la elaboración del instrumento, la validez de contenido, la validez de constructo y la confiabilidad de los instrumentos.

Variables

Las variables utilizadas en esta investigación fueron las siguientes: (a) clima organizacional, (b) motivación y (c) satisfacción laboral.

En el modelo confirmatorio, cada variable latente tuvo la siguiente cantidad de variables observadas: (a) clima organizacional, 15; (b) motivación, 15 y (c) satisfacción laboral, 15.

Elaboración de los instrumentos

Para esta investigación se optó por hacer una adaptación de instrumentos validados en relación a los constructos que se manejan en el problema principal. De ese modo, para la variable clima organizacional se usó el instrumento de del Valle López (2016), para la variable satisfacción laboral se usó el instrumento de Castellanos Álvarez (2008) y para la variable motivación se usó el instrumento de Prado Chub (2016) (ver Apéndice A). El procedimiento seguido fue el que se detalla a continuación:

1. Se realizó una definición conceptual de las variables clima organizacional, motivación y satisfacción laboral y motivación.
2. Se analizaron las dimensiones que debería tener cada constructo.
3. Se hizo la búsqueda de un instrumento acorde a las necesidades específicas de cada variable de la investigación.
4. Se hizo un ajuste en cada instrumento hallado para facilitar el acople con el contexto en que se realizó la investigación.
5. Dado que los instrumentos elegidos fueron todos validados previamente, se procedió directamente a elaborar la batería de instrumentos.

6. Una vez aprobados los instrumentos, se procedió a la recolección de los datos en la Greater New York Conference.

Los instrumentos, finalmente quedaron estructurados de la manera como se presenta a continuación:

Clima organizacional

El instrumento para medir la percepción del clima organizacional fue realizado a partir del instrumento ya validado en la investigación de del Valle López (2016) y fue ajustado de acuerdo a las necesidades del contexto de investigación en la Greater New York Conference. Como resultado quedó con un total de 15 reactivos en una escala de Likert de cinco niveles: (1) *totalmente en desacuerdo*, (2) *en desacuerdo*, (3) *indeciso*, (4) *de acuerdo* y (5) *totalmente de acuerdo*.

Las dimensiones de este constructo fueron las siguientes: (a) moralidad, espiritualidad y normas, (b) políticas institucionales, (c) relaciones interpersonales, (d) comunicación institucional, (e) compromiso, (f) entorno físico y (g) capacitación.

Motivación

Respecto a la elaboración del instrumento para medir la percepción del grado de motivación, se adaptó el instrumento ya validado de la investigación de Prado Chub (2016) y se ajustó de acuerdo al contexto de investigación en la Greater New York Conference, quedando con los siguientes detalles:

1. Las dimensiones de este constructo fueron: (a) personales, (b) en relación al grupo de trabajo, (c) en relación al trabajo y (d) en relación a la institución. El instrumento tuvo 15 reactivos.

2. La escala de medición instrumental fue la de Likert con cinco niveles: (1) *totalmente en desacuerdo*, (2) *en desacuerdo*, (3) *indeciso*, (4) *de acuerdo* y (5) *totalmente de acuerdo*.

Satisfacción laboral

Respecto a la elaboración del instrumento para medir la percepción del grado de satisfacción laboral y, específicamente, su validez de contenido, se adaptó el instrumento ya validado por Castellanos Álvarez (2008) y se ajustó de acuerdo con el contexto de investigación de la población a observar en la Greater New York Conference, quedando de la siguiente manera:

1. Las dimensiones de este constructo fueron (a) retribución salarial, (b) promoción, (c) condiciones laborales, (d) trato justo y (e) comunicación.

2. El instrumento tuvo 15 reactivos.

3. La escala de medición instrumental fue la de Likert con cinco niveles: (1) *totalmente en desacuerdo*, (2) *en desacuerdo*, (3) *indeciso*, (4) *de acuerdo* y (5) *totalmente de acuerdo*.

Validez de constructo

Se utilizó el procedimiento de análisis factorial para evaluar la validez de los constructos clima organizacional, motivación y satisfacción laboral que se presentan en esta sección. Los resultados de la validación de cada variable latente, se ubican en el Apéndice B.

A continuación, se presentan las pruebas estadísticas del análisis factorial para los constructos.

Clima organizacional

El instrumento de clima organizacional quedó conformado por siete dimensiones: (a) moralidad, espiritualidad y normas, (b) políticas institucionales, (c) relaciones interpersonales, (d) comunicación Institucional, (e) compromiso, (f) entorno físico y (g) capacitación.

Se utilizó el procedimiento de análisis factorial para evaluar la validez del constructo clima organizacional (ver Apéndice B). En el análisis de la matriz de correlaciones, se encontró que las 15 declaraciones tienen un coeficiente de correlación positivo mayor a 0.3.

En cuanto a la medida de adecuación muestral KMO, resultó un valor muy próximo a la unidad (KMO = .889). Para la prueba de esfericidad de Bartlett, se encontró que los resultados ($X^2 = 911.807$, $gl = 105$, $p = .000$) son significativos.

Al analizar la matriz de covarianza anti-imagen, se verificó que los valores de la diagonal principal son significativamente mayores a cero (mayores a 0.8).

Para el estadístico de extracción por componentes principales, se encontró que los valores de comunalidad ($Com_{min} = .478$; $Com_{máx} = .794$) para los 15 indicadores de este instrumento son superiores al criterio de extracción ($Com = .300$). En relación con la varianza total explicada, se realizó un análisis confirmatorio con tres factores, explicándose un 67.65% de la varianza total, siendo este valor superior al 50% establecido como criterio.

En cuanto a la solución factorial rotada, se utilizó el método Varimax. En la Tabla 2, se presenta información en donde se comparan las saturaciones relativas de cada indicador para los tres factores de clima organizacional.

Tabla 2

Matrix rotada para clima organizacional

Items	Component		
	1	2	3
La calidad de las relaciones interpersonales entre jefes y subalternos (CO7).	.814		
La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo (CO11).	.788		
El grado de motivación de los empleados para realizar sus tareas (CO8).	.772		
La posibilidad de que los empleados desempeñen una función de mayor responsabilidad (CO6).	.717		
La comunicación institucional (CO10).	.686		.490
El grado de compromiso de los empleados hacia la misión institucional (CO12).	.597		.366
El reconocimiento del trabajo por parte de los jefes inmediatos (CO9).	.582	.348	
Los planes de capacitación para los empleados (CO15).	.568		.548
El apoyo institucional para el logro de objetivos personales (CO5).	.517	.380	.489
La vida espiritual del personal que hace parte de la organización (CO2).		.866	
La moralidad del personal que comparte con usted su lugar de trabajo (CO1).		.851	
La observancia de las normas de conducta organizacionales (CO3).	.367	.786	
El procedimiento de selección de personal (CO4).	.371	.587	.486
La seguridad en las áreas de trabajo (CO13).			.805
La tecnología puesta al servicio de los empleados para cumplir con su trabajo (CO14).			.734

El primer factor quedó constituido por nueve indicadores y se le asignó la dimensión “relaciones interpersonales, comunicación, políticas institucionales, compromiso y capacitación”. Los indicadores fueron los siguientes: “la calidad de las relaciones interpersonales entre jefes y subalternos” (CO7), “la calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo” (CO11), “el grado de motivación de los empleados para realizar sus tareas” (CO8), “la posibilidad de que los empleados desempeñen una función de mayor responsabilidad” (CO6), “la comunicación institucional” (CO10), “el grado de compromiso de los empleados hacia la misión institucional” (CO12), “el reconocimiento del trabajo por parte de los jefes inmediatos” (CO9), “los planes de capacitación para los empleados” (CO15) y “el apoyo institucional para

el logro de objetivos personales” (CO5).

El segundo factor quedó constituido por cuatro indicadores y se le asignó la dimensión “moralidad, espiritualidad y normas”. Los indicadores fueron los siguientes: “la vida espiritual del personal que hace parte de la organización” (CO2), “la moralidad del personal que comparte con usted su lugar de trabajo” (CO1), “la observancia de las normas de conducta organizacionales” (CO3) y “el procedimiento de selección de personal” (CO4).

El tercer factor quedó constituido por dos indicadores y se le asignó la dimensión “seguridad en el entorno físico y tecnología”. Los indicadores fueron los siguientes: “la seguridad en las áreas de trabajo” (CO13) y “la tecnología puesta al servicio de los empleados para cumplir con su trabajo” (CO14).

Motivación

El instrumento de motivación quedó conformado por cuatro dimensiones: (a) personales, (b) en relación con el grupo de trabajo, (c) en relación con el trabajo y (d) en relación con la institución.

Se utilizó el análisis factorial para evaluar la validez del constructo motivación (ver Apéndice B). En el análisis de la matriz de correlaciones, se encontró que las 15 declaraciones tienen un coeficiente de correlación positivo mayor a 0.3.

En cuanto a la medida de adecuación muestral KMO, resultó un valor muy próximo a la unidad (KMO = .904). Para la prueba de esfericidad de Bartlett, se encontró que los resultados ($X^2 = 1150.612$, $gl = 105$, $p = .000$) son significativos.

Al analizar la matriz de covarianza anti-imagen, se verificó que los valores de la diagonal principal son significativamente mayores a cero (mayores a 0.8).

Para el estadístico de extracción por componentes principales, se encontró que los valores de comunalidad ($Com_{\min} = .562$; $Com_{\max} = .821$) para los 15 indicadores de este instrumento son superiores al criterio de extracción ($Com = .300$). En relación con la varianza total explicada, se realizó un análisis confirmatorio con tres factores, explicándose un 72.55% de la varianza total, siendo este valor superior al 50% establecido como criterio. En cuanto a la solución factorial rotada, se utilizó el método Varimax. En la Tabla 3, se presenta información en donde se comparan las saturaciones relativas de cada indicador para los tres factores de motivación.

Tabla 3

Matrix rotada para motivación

Items	Component		
	1	2	3
Tratar de forma amable al público para el cual trabajo (MO14).	.830		.311
Conocer, entender y transmitir los valores de la institución para la cual trabajo (MO15).	.758		
Participar de manera activa en las reuniones de trabajo (MO12).	.670		.496
Mejorar continuamente mi desempeño (MO2).	.636	.350	.332
Entregar puntualmente la información que me soliciten (MO7).	.621	.601	
Asistir al trabajo cada día (MO1).	.612	.361	
Reflejar mi vida devocional en cada aspecto del trabajo que hago (MO3).	.597	.507	
Promover el manejo eficiente de recursos (MO13).	.575	.327	.422
Establecer objetivos a lograr en mi área de trabajo a partir de la colaboración de mis compañeros (MO8).		.802	.325
Ayudar a mis compañeros a desarrollar sus habilidades (MO5).		.778	.315
Mantener una buena relación con mis jefes (MO6).	.354	.756	
Fortalecer las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo (MO4).	.392	.682	
Alcanzar las metas propuestas anualmente (MO10).	.335		.817
Alcanzar las metas propuestas mensualmente (MO11).	.431		.767
Reunirme semanalmente con mi equipo de trabajo para revisar el avance de las actividades que se están llevando a cabo (MO9)		.613	.649

El primer factor quedó constituido por ocho indicadores y se le asignó la dimensión “en relación al trabajo y la institución”. Los indicadores fueron los siguientes: “tratar de forma amable al público para el cual trabajo” (MO14), “conocer, entender y transmitir los valores de la institución para la cual trabajo” (MO15), “participar de manera activa en las reuniones de trabajo” (MO12), “mejorar continuamente mi desempeño” (MO2), “entregar puntualmente la información que me soliciten” (MO7), “asistir al trabajo cada día” (MO1), “reflejar mi vida devocional en cada aspecto del trabajo que hago” (MO3) y “promover el manejo eficiente de recursos” (MO13).

El segundo factor quedó constituido por cuatro indicadores y se le asignó la dimensión “en relación al grupo de trabajo”. Los indicadores fueron los siguientes: “establecer objetivos a lograr en mi área de trabajo a partir de la colaboración de mis compañeros” (MO8), “ayudar a mis compañeros a desarrollar sus habilidades” (MO5), “mantener una buena relación con mis jefes” (MO6) y “fortalecer las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo” (MO4).

El tercer factor quedó constituido por tres indicadores y se le asignó la dimensión “en relación al logro de objetivos”. Los indicadores fueron los siguientes: “alcanzar las metas propuestas anualmente” (MO10), “alcanzar las metas propuestas mensualmente” (MO11) y “reunirme semanalmente con mi equipo de trabajo para revisar el avance de las actividades que se están llevando a cabo” (MO9).

Satisfacción laboral

El instrumento de satisfacción laboral quedó conformado por siete dimensiones: (a) retribución salarial, (b) promoción, (c) condiciones laborales, (d) trato justo y (e) comunicación.

Se utilizó el procedimiento de análisis factorial para evaluar la validez del constructo satisfacción laboral (ver Apéndice B). En el análisis de la matriz de correlaciones, se encontró que las 15 declaraciones tienen un coeficiente de correlación positivo mayor a 0.3.

En cuanto a la medida de adecuación muestral KMO, resultó un valor muy próximo a la unidad (KMO = .893). Para la prueba de esfericidad de Bartlett, se encontró que los resultados ($X^2 = 1267.765$, $gl = 105$, $p = .000$) son significativos.

Al analizar la matriz de covarianza anti-imagen, se verificó que los valores de la diagonal principal son significativamente mayores a cero (mayores a 0.8).

Para el estadístico de extracción por componentes principales, se encontró que los valores de comunalidad ($Com_{min} = .668$; $Com_{máx} = .898$) para los 15 indicadores de este instrumento son superiores al criterio de extracción ($Com = .300$). En relación con la varianza total explicada, se realizó un análisis confirmatorio con tres factores, explicándose un 74.48% de la varianza total, siendo este valor superior al 50% establecido como criterio. En cuanto a la solución factorial rotada, se utilizó el método Varimax. En la Tabla 4, se presenta información en donde se comparan las saturaciones relativas de cada indicador para los tres factores de satisfacción laboral.

El primer factor quedó constituido por siete indicadores y se le asignó la dimensión “comunicación y condiciones laborales”. Los indicadores fueron los siguientes: “la comunicación que existe entre usted y su equipo de trabajo” (SL14), “el ambiente en el trabajo es confortable” (SL8), “las normas y reglas que hay en su lugar de trabajo” (SL15), “el horario de trabajo” (SL10), “el trato que recibe por parte de jefes y compañeros es respetuoso” (SL12), “sus jefes se preocupan por su bienestar físico” (SL9) y

“el lugar donde trabaja cuenta con los equipos y materiales necesarios” (SL7).

El segundo factor quedó constituido por cuatro indicadores y se le asignó la dimensión “retribución salarial”. Los indicadores fueron los siguientes: “su salario corresponde al esfuerzo que realiza en el trabajo” (SL2), “su sueldo es acorde al tiempo que lleva en el trabajo” (SL3), “su sueldo es justo en relación con los estudios que ha realizado” (SL1) y “su jefe se interesa por sus necesidades laborales” (SL6).

Tabla 4

Matrix rotada para satisfacción organizacional

Items	Component		
	1	2	3
La comunicación que existe entre usted y su equipo de trabajo (SL14).	.830		
El ambiente en el trabajo es comfortable (SL8).	.807		
Las normas y reglas que hay en su lugar de trabajo (SL15).	.755		
El horario de trabajo (SL10).	.738		
El trato que recibe por parte de jefes y compañeros es respetuoso (SL12).	.722		.459
Sus jefes se preocupan por su bienestar físico (SL9).	.703		.428
El lugar donde trabaja cuenta con los equipos y materiales necesarios (SL7).	.699		
Su salario corresponde al esfuerzo que realiza en el trabajo (SL2).		.899	
Su sueldo es acorde al tiempo que lleva en el trabajo (SL3).		.841	
Su sueldo es justo en relación con los estudios que ha realizado (SL1).		.839	
Su jefe se interesa por sus necesidades laborales (SL6).	.442	.522	.509
Sus opiniones son tomadas en cuenta (SL11).	.435		.752
Las políticas de promoción laboral son adecuadas (SL5).		.476	.693
Tiene posibilidades de recibir un ascenso (SL4).		.598	.624
El trabajo que realiza es bien reconocido por su jefe (SL13).	.524		.623

El tercer factor quedó constituido por cuatro indicadores y se le asignó la dimensión “reconocimiento y promoción”. Los indicadores fueron los siguientes: “sus opiniones son tomadas en cuenta” (SL11), “las políticas de promoción laboral son adecuadas” (SL5), “tiene posibilidades de recibir un ascenso” (SL4) y “el trabajo que realiza es bien reconocido por su jefe” (SL13).

Confiabilidad del instrumento

Los instrumentos fueron sometidos a análisis de confiabilidad para determinar su consistencia interna mediante la obtención del coeficiente alfa de Cronbach para cada escala. Los coeficientes alfa de Cronbach obtenidos para las variables latentes son los siguientes: (a) clima organizacional .926, (b) motivación .944 y (d) satisfacción laboral .945. Todos los valores alfa de Cronbach fueron considerados como correspondientes a medidas de confiabilidad muy aceptables para cada una de las variables (ver Apéndice C).

Operacionalización de las variables

En la Tabla 5 de operacionalización de las variables, se incluyen sus definiciones conceptuales, instrumentales y operacionales.

Tabla 5

Operacionalización de la variable clima organizacional

Variables	Definición Conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Clima organizacional	Percepciones individuales respecto a los atributos del ambiente de trabajo, que terminan afectando tanto la motivación como el comportamiento de los empleados.	Se determinó el grado de clima por colportores, maestros, pastores y personal de oficina en la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día, por medio de los siguientes 15 ítems, bajo la escala: 1. <i>Totalmente en desacuerdo</i> 2. <i>En desacuerdo</i> 3. <i>Indeciso</i> 4. <i>De acuerdo</i> 5. <i>Totalmente de acuerdo</i>	Para medir el grado de clima organizacional se obtuvo de colportores, maestros, pastores y personal de oficina en la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día se obtuvo la media de los 15 ítems. La variable se consideró como métrica. Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se determinó la siguiente equivalencia para la escala utilizada: 1. <i>Nunca</i> 2. <i>Casi nunca</i> 3. <i>A veces</i> 4. <i>Casi siempre</i> 5. <i>Siempre</i>

En la primera columna se puede observar el nombre de la variable, en la segunda aparece la definición conceptual, en la tercera aparece la definición instrumental que especifica cómo será observada la variable y en la última columna, se codificó cada variable. Las tablas de operacionalización de las variables se incluyen en el Apéndice D.

Hipótesis nulas

Hernández Sampieri et al. (2014) mencionan que las hipótesis nulas son proposiciones acerca de la relación entre variables que sirven para negar lo que afirma la hipótesis de investigación. En esta investigación se formularon las siguientes hipótesis nulas principal y complementarias.

Hipótesis nula principal

El modelo empírico, donde motivación no es predictor de la satisfacción, teniendo como variable mediadora al clima organizacional percibido por colportores, maestros, pastores y personal de oficina en la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día, tiene bondad de ajuste con el modelo teórico.

Hipótesis nulas complementarias

H₀₁. La motivación no es predictora del clima organizacional percibido por colportores, maestros, pastores y personal de oficina en la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día.

H₀₂. La motivación y el clima organizacional no son predictores de la satisfacción laboral percibido por colportores, maestros, pastores y personal de oficina en la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día.

Operacionalización de las hipótesis nulas

En la Tabla 6, se presenta la operacionalización de la hipótesis nula principal. Se incluyen las hipótesis, las variables, el nivel de medición y la prueba estadística utilizada.

Tabla 6

Operacionalización de las hipótesis nulas

Hipótesis	Variables	Nivel de Medición	Prueba Estadística
El modelo empírico donde motivación no es predictor de la satisfacción teniendo como variable mediadora al clima organizacional percibido por colportadores, maestros, pastores y personal de oficina en la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día ¿tiene bondad de ajuste con el modelo empírico	Exógenas		Para validar el modelo correspondiente a esta hipótesis nula se utilizó la técnica multivariante modelos de ecuaciones estructurales. Los criterios de rechazo fueron los siguientes: 1. p de χ^2 mayor a .05 2. χ^2/df , menor a 3 3. GFI igual o mayor a .90 4. CFI igual o mayor a .90 5. RMSEA igual o menor a .08
	A. Motivación	A. Nominal	
	Endógena		
	B. Clima organizacional	B. Nominal	
	C. Satisfacción laboral	C. Nominal	
		I	

Índices de bondad de ajuste

Reyes Riquelme (2008) menciona los tres tipos de índices de ajuste para modelos estructurales que son las siguientes:

1. Chi cuadrada: corresponde al índice más conocido del método de máxima verosimilitud. Cuanto más pequeño sea, mejor ajuste tendrá en el modelo.

2. Chi cuadrada/grados de libertad: es una medida que permite comparar modelos con distintos grados de libertad. Se consideró que un cociente de 0.5 es un ajuste razonable y 2 es un ajuste excelente.

3. Índice de bondad de ajuste (GFI): este indicador puede ser utilizado para analizar el ajuste en todos los casos, ya que es independiente del tamaño de la muestra y se comporta con robustez en las desviaciones de la normalidad. Su valor está comprendido entre 0 (ajuste pobre) y 1 (ajuste perfecto).

4. Residuo cuadrático medio (RMR): corresponde al promedio de las diferencias de los valores estimados, menos los observados, elevados al cuadrado. Está referido a la muestra. Se busca que este elemento sea lo más próximo a 0.

5. Error de aproximación cuadrático medio (RMSEA): es similar a RMR, salvo que este corresponde al error que tendría el modelo al aplicarlo en la población. Valores menores a .08 son ideales. Sin embargo, menores a .1 también se consideran favorables.

Medidas incrementales de ajuste

Las medidas incrementales de ajuste comparan el modelo propuesto con un modelo nulo que se toma de referencia y que suele ser aquel que estipula una falta absoluta de asociación entre las variables del modelo. Por lo tanto, se compara el modelo propuesto con el peor modelo posible. Existen los siguientes indicadores:

1. Índice normado de ajuste (NFI): es una medida que compara el ajuste incremental con el modelo nulo que resulta entre 0 y 1. Un NFI igual a .9 indicaría que el modelo propuesto es un 90% mejor que el modelo nulo.

2. Índice de Tucker Lewis (TLI): considera que el mejor modelo no es aquel para el cual la chi cuadrada es igual a 0, sino aquel para el cual el valor esperado de chi cuadrada entre los grados de libertad es igual a 1. El cálculo del TLI sigue una fórmula $[(\text{chi cuadrada nulo}/\text{grados de libertad nulo}) - (\text{chi cuadrada modelo}/\text{grados de libertad modelo})] / [(\text{chi cuadrada nulo}/\text{grados de libertad nulo}) - 1]$.

3. Índice de ajuste incremental (IFI): es una comparación relativa del modelo propuesto al modelo nulo, considerando los grados de libertad, haciéndose menos sensible al tamaño muestral que otras medidas de ajuste incremental (NFI). Si el modelo expuesto es tan malo como el peor modelo posible, el valor será 0; de lo contrario, será 1.

Medidas de ajuste de parsimonia

Las medidas de ajuste de parsimonia permiten estimar el grado en que se alcanza ajuste para cada coeficiente o parámetro estimado. Para este ajuste, los indicadores a comparar son los siguientes:

1. Índice general de parsimonia (PGFI): toma valores entre 0 y 1. Los valores altos indican mayor bondad de ajuste y parsimonia, pero no existen criterios sobre qué tan alto debe ser cada índice para decidir la mayor bondad de ajuste parsimonial. Su utilidad radica en la comparación de modelos.

2. Índice comparativo de Akaike (AIC): es un indicador que permite comparar entre dos modelos para saber cuál de ellos ajusta con mayor parsimonia. No tiene una escala determinada ni criterios guías. Debe interpretarse favoreciendo al modelo que tiene un menor valor.

Los criterios para evaluar la bondad de ajuste que se utilizaron en la prueba de los modelos confirmatorio y alterno fueron los siguientes: (a) ratio de verosimilitud de la chi cuadrada (χ^2) y nivel de significación p mayor a .05, (b) chi cuadrada normada (χ^2 / gl) menor a 3, (c) índice de bondad de ajuste (GFI) igual o mayor a .90, (d) índice de bondad de ajuste comparativo (CFI) igual o mayor a .90 y (e) raíz del residuo cuadrático promedio (RMSEA) igual o menor a .08.

Recolección de datos

La recolección de los datos se llevó a cabo de la siguiente forma:

1. El investigador conversó y luego le envió una carta al presidente y secretario ejecutivo de la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día, así como al superintendente escolar de la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día. La carta solicitaba permiso para que el investigador aplicara el instrumento a los cuatro grupos de empleados que tiene la conferencia.

2. El instrumento se distribuyó a pastores, maestros, empleados de la oficina y a todos los colportores.

3. La encuesta se aplicó en forma física durante las horas de trabajo para que los empleados de oficina tuvieran mayor facilidad y estuvieran motivados para completar el instrumento.

4. Las encuestas de colportores fueron aplicadas y recibidas en un fin de semana en el campamento de colportaje y retiro para familias de colportores en Camp Berk Shire.

Las encuestas a pastores fueron aplicadas en una reunión general de pastores en la iglesia multi-étnica de Westbury, New York.

Las encuestas aplicadas al personal de oficina fueron entregadas directamente por dichos empleados a la secretaria del departamento de Publicaciones. Las encuestas aplicadas a pastores fueron entregadas directamente al investigador. Las encuestas para los maestros de la escuela fueron devueltas al director de la escuela respectiva.

Análisis de datos

La base de datos se formó en el SPSS para Windows en la versión 20, y para realizar los análisis de las variables se utilizó el software Amos 22. Posteriormente, se obtuvieron las puntuaciones para cada una de las variables latentes, siguiendo el proceso indicado en la operacionalización de las variables. Después de tener completa la base de datos, se recurrió a la estadística descriptiva (medidas de tendencia central, variabilidad, normalidad y detección de datos atípicos y ausentes) para limpiar la base de datos y poder obtener la información demográfica, así como para evaluar el comportamiento de las variables principales. Un segundo paso consistió en someter los instrumentos a un estudio de validación psicométrica (modelo de ecuaciones estructurales). El tercer paso consideró el estudio confirmatorio de la bondad de ajuste de los modelos planteados.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Introducción

Este estudio tuvo entre sus objetivos explorar la relación de causalidad entre las variables motivación, clima organizacional y satisfacción laboral percibido por colportores, maestros, pastores y personal de oficina en la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día.

La investigación fue considerada de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y causal.

La variable exógena utilizadas en esta investigación fue la motivación. Las variables endógenas fueron: clima organizacional y satisfacción laboral. Las variables demográficas fueron las siguientes: género, estado civil, nivel académico, edad y antigüedad.

Población y muestra

La investigación se dirigió a los diversos grupos de empleados de la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día. Se preparó una encuesta y se distribuyó entre los empleados de la conferencia en estudio, incluyendo pastores, empleados de oficina, maestros y colportores. El trabajo se realizó entre los meses de octubre a diciembre del año 2019. De una población de 254 empleados se trabajó con una muestra de 107 encuestados. Después del proceso de limpieza de la base de datos, quedaron 99 muestras.

Descripción demográfica

Esta sección contiene la descripción demográfica de los sujetos participantes en la investigación (ver Apéndice E).

Género

En la Tabla 7, se observa la distribución por género de los encuestados, el 57.6% de la muestra poblacional es de género masculino, mientras que el 42.4% son de género femenino.

Tabla 7

Distribución de los participantes por su género

Género	<i>n</i>	%
Masculino	57	57.6
Femenino	42	42.4
Total	99	100.0

Estado civil

En la Tabla 8, se observa el estado civil de los participantes, el 85.9% de la muestra poblacional está casado mientras que el 1% divorciado.

Nivel académico

En la Tabla 9, se observa el nivel académico de los participantes, el 62.6% de la muestra poblacional tiene un posgrado, mientras que el 4% un nivel básico.

Tabla 8

Distribución de los participantes por su estado civil

Estado civil	<i>n</i>	%
Casado	86	86.9
Soltero	10	10.1
Viudo	2	2.0
Divorciado	1	1.0
Total	99	100.0

Tabla 9

Distribución de los participantes por su nivel académico

Nivel académico	<i>n</i>	%
Básico	4	4.0
Preparatoria	4	4.0
Licenciatura	29	29.3
Posgrado	62	62.6
Total	99	100.0

Edad

En la Tabla 10, se observa la edad de los participantes. El 55.6% de la muestra tiene de 51 años en adelante, mientras que el 40.4% tiene una edad entre 31 a 50 años.

Antigüedad en el puesto actual

En la Tabla 11, se observa la antigüedad en el puesto de los participantes y se encontró que el 39.4% de la muestra poblacional tiene de 0 a 5 años de antigüedad en el puesto, mientras que el 31.3% tiene más de 16 años en su puesto actual.

Tabla 10

Distribución de los participantes por su edad

Edad	<i>n</i>	%
18 a 30 años	4	4.0
31 a 50 años	40	40.4
51 en adelante	55	55.6
Total	99	100.0

Tabla 11

Distribución de los participantes por su antigüedad en el puesto

Antigüedad en el puesto	<i>n</i>	%
0 a 5 años	39	39.4
6 a 15 años	29	29.3
16 en Adelante	31	31.3
Total	99	100.0

Estadísticos descriptivos

En esta sección se presentan los resultados de las tres medias aritméticas (*M*): las más altas, las más bajas y la media aritmética de cada constructo, con su desviación estándar (*DS*) (ver Apéndice E).

En la Tabla 12, se observa que las medias aritméticas más altas corresponden a las siguientes declaraciones: “la moralidad del personal que comparte con usted su lugar de trabajo” (CO1), con 4.27; “la vida espiritual del personal que hace parte de la organización” (CO2), con 4.04; y “la observancia de las normas de conducta organizacionales” (CO3), con 3.94. En tanto que las más bajas resultaron ser las siguientes: “los planes de capacitación para los empleados” (CO15), con 3.48; “el procedimiento de

selección de personal” (CO4), con 3.69 y “la comunicación institucional” (CO10), con 3.70. Se observa que la media aritmética del constructo es igual a 3.81 en donde los participantes perciben el clima organizacional como *regular y bueno*.

Motivación

En la Tabla 13, se observa que las medias aritméticas más altas corresponden a las siguientes declaraciones; “tratar de forma amable al público para el cual trabajo” (MO14), con 4.49; “reflejar mi vida devocional en cada aspecto del trabajo que hago” (MO3), con 4.42 y “entregar puntualmente la información que me soliciten” (MO7), con 4.37.

Tabla 12

Media y desviación estándar del constructo clima organizacional

Items	M	DS
La moralidad del personal que comparte con usted su lugar de trabajo (CO1).	4.27	.830
La vida espiritual del personal que hace parte de la organización (CO2).	4.04	.781
La observancia de las normas de conducta organizacionales (CO3).	3.94	.940
La calidad de las relaciones interpersonales entre jefes y subalternos (CO7).	3.87	.872
La seguridad en las áreas de trabajo (CO13).	3.87	.860
El grado de compromiso de los empleados hacia la misión Institucional (CO12).	3.84	.861
La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo (CO11).	3.83	.778
El grado de motivación de los empleados para realizar sus tareas (CO8).	3.77	.909
La posibilidad de que los empleados desempeñen una función de mayor responsabilidad (CO6).	3.74	.861
La tecnología puesta al servicio de los empleados para cumplir con su trabajo (CO14).	3.73	.898
El reconocimiento del trabajo por parte de los jefes inmediatos (CO9).	3.71	.969
El apoyo institucional para el logro de objetivos personales (CO5).	3.70	.971
La comunicación institucional (CO10).	3.70	.992
El procedimiento de selección de personal (CO4).	3.69	.930
Los planes de capacitación para los empleados (CO15).	3.48	1.091
Total clima organizacional	3.81	.634

En tanto que las más bajas resultaron ser las siguientes: “reunirme semanalmente con mi equipo de trabajo para revisar el avance de las actividades que se están llevando a cabo” (MO9), con 3.73; “alcanzar las metas propuestas mensualmente” (MO11); con 3.97 y “alcanzar las metas propuestas anualmente” (MO10), con 4.07. Se observa que la media aritmética del constructo es igual a 4.22 en donde los participantes perciben el clima organizacional como bueno y muy bueno.

Tabla 13

Media y desviación estándar del constructo motivación

Items	M	DS
Tratar de forma amable al público para el cual trabajo (MO14).	4.49	.705
Reflejar mi vida devocional en cada aspecto del trabajo que hago (MO3).	4.42	.715
Entregar puntualmente la información que me soliciten (MO7).	4.37	.763
Mejorar continuamente mi desempeño (MO2).	4.36	.676
Fortalecer las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo (MO4)	4.33	.714
Mantener una buena relación con mis jefes (MO6).	4.33	.868
Tratar de forma amable al público para el cual trabajo (MO15).	4.33	.845
Ayudar a mis compañeros a desarrollar sus habilidades (MO5).	4.25	.773
Asistir al trabajo cada día (MO1)	4.21	.786
Participar de manera activa en las reuniones de trabajo (MO12).	4.21	.811
Promover el manejo eficiente de recursos (MO13).	4.18	.787
Establecer objetivos a lograr en mi área de trabajo a partir de la colaboración de mis compañeros (MO8)	4.14	.820
Alcanzar las metas propuestas anualmente (MO10).	4.07	.811
Alcanzar las metas propuestas mensualmente (MO11).	3.97	.880
Reunirme semanalmente con mi equipo de trabajo para revisar el avance de las actividades que se están llevando a cabo (MO9).	3.73	1.016
Total motivación	4.22	.601

Satisfacción laboral

En la Tabla 14, se observa que las medias aritméticas más altas corresponden a las siguientes declaraciones: “el trato que recibe por parte de jefes y compañeros es respetuoso (SL12), con 3.85; “la comunicación que existe entre usted y su equipo de

trabajo” (SL14), con 3.84, y “el horario de trabajo” (SL10), con 3.80. En tanto que, las más bajas resultaron ser las siguientes: “tiene posibilidades de recibir un ascenso” (SL4), con 3.14; “su sueldo es acorde al tiempo que lleva en el trabajo” (SL3), con 3.14; y “su salario corresponde al esfuerzo que realiza en el trabajo” (SL2), con 3.16. Se observa que la media aritmética del constructo es igual a 3.53 en donde los participantes perciben la satisfacción laboral como *regular* o *buena*.

Tabla 14

Media y desviación estándar del constructo satisfacción laboral

	Items	M	DS
El trato que recibe por parte de jefes y compañeros es respetuoso (SL12).	3.85	.979	
La comunicación que existe entre usted y su equipo de trabajo (SL14).	3.84	1.013	
El horario de trabajo (SL10).	3.80	.996	
El trabajo que realiza es bien reconocido por sus jefes (SL13).	3.78	.982	
Las normas y reglas que hay en su lugar de trabajo (SL15).	3.77	.974	
El ambiente en el trabajo es confortable (SL8).	3.66	1.000	
Sus jefes se preocupan por su bienestar físico (SL9).	3.54	1.127	
Sus opiniones son tomadas en cuenta (SL11).	3.54	1.012	
El lugar donde trabaja cuenta con los equipos y materiales necesarios (SL7).	3.53	1.003	
Su jefe se interesa por sus necesidades laborales (SL6).	3.50	1.091	
Su sueldo es justo en relación con los estudios que ha realizado (SL1).	3.31	1.250	
Las políticas de promoción laboral son adecuadas (SL5).	3.29	1.153	
Su salario corresponde al esfuerzo que realiza en el trabajo (SL2).	3.16	1.149	
Su sueldo es acorde al tiempo que lleva en el trabajo (SL3).	3.15	1.146	
Tiene posibilidades de recibir un ascenso (SL4).	3.14	1.261	
Total satisfacción laboral	3.53	.812	

Validación de constructo y confiabilidad de los modelos de medida

Para corroborar la validez de constructo de las variables latentes involucradas en este estudio, se utilizó la técnica multivariante conocida como modelo de ecuaciones estructurales.

El procedimiento que se empleó para validar el constructo de cada modelo de medida fue el siguiente:

1. Se consideró como variable observada cada uno de los indicadores utilizados en el instrumento con los que se construyeron las variables latentes. Con estos elementos, se construyó el diagrama para el modelo de medida de cada variable latente. En dicho modelo, se establecen las relaciones entre las variables observadas y la variable latente para poder determinar las ecuaciones representativas del modelo.

2. Se configuró en AMOS, en la sección análisis de propiedades, en la pestaña de estimaciones, la elección de la opción de máxima verosimilitud.

3. Se utilizó el criterio de la distancia de Mahalanobis para quitar los datos que fueran atípicos.

4. Se procedió a evaluar el modelo de medida para la variable latente en cuestión con el siguiente proceso: (a) se revisaron los coeficientes de regresión y se eliminaron aquellos ítems que no son significativos ($p > .05$), (b) se utilizó la modificación de índices en AMOS para eliminar las declaraciones con mayor puntaje y (c) se utilizaron los criterios para los índices de bondad de ajuste que fueron determinados para las pruebas de hipótesis nulas de los modelos estructurales.

5. En las siguientes secciones, se presenta la información específica, de forma breve, de los resultados de cada uno de los modelos de medida evaluados, la estimación de los momentos, los parámetros, los grados de libertad, los coeficientes estandarizados, las varianzas y los índices de bondad de ajuste para determinar su validez y confiabilidad.

Clima organizacional

Esta sección brinda información pertinente para conocer y corroborar, de acuerdo con la información presentada en el capítulo de metodología, si la variable latente clima organizacional cumplió con la validez de constructo; es decir, si los datos explican el modelo teórico empírico que subyace a la variable de interés. Además, se presenta información para determinar si esta variable latente cumplió con la confiabilidad requerida para determinar que el instrumento que la mide produce resultados consistentes y coherentes.

Validez

El modelo de medida propuesto para la variable clima organizacional estuvo conformado por 15 variables observadas. Se utilizó la base de datos con 100 encuestas. Al aplicar la distancia de Mahalanobis, se redujo a 99 datos, eliminando uno datos atípicos. De las 15 variables observadas, se eliminaron aquellas cuyo valor de probabilidad no era significativo y enseguida se procedió a eliminar las variables que presentaban más alto puntaje en la modificación de índices, obteniéndose siete indicadores con los cuales el modelo de medida presenta bondad de ajuste. Con base en las relaciones de causalidad entre los indicadores y la variable latente, se estimaron 28 momentos y 14 parámetros, resultando 14 grados de libertad.

El modelo de medida para clima organizacional contiene los resultados correspondientes a los valores estandarizados de los coeficientes de regresión.

Los coeficientes no estandarizados de las siete regresiones resultaron significativos a nivel p menor a .01. Todos los coeficientes estandarizados beta ($\beta_{\min} = .434$ y $\beta_{\max} = .797$) fueron inferiores a 1, por lo que no se estimaron valores infractores en

estos coeficientes. Todas las varianzas ($\sigma^2_{\min} = .268$ y $\sigma^2_{\max} = .604$) fueron superiores a 0, por lo cual no se estimaron valores infractores en ellas y resultaron significativas a nivel p menor a .01.

El modelo de medida propuesto para la variable latente clima organizacional (ver Figura 3), en su conjunto, presenta índices de bondad de ajuste aceptables ($\chi^2 = 19.708$, $p = .140$, $\chi^2/df = 1.408$, $RMSEA = .065$, $GFI = .947$, $NFI = .943$, $CFI = .982$). Estos resultados, que cumplieron todos los criterios de ajuste especificados, son indicadores de una bondad de ajuste aceptable para el modelo de medida del constructo clima organizacional.

Con base en los resultados anteriores, se consideró que el modelo de medida para el constructo clima organizacional tuvo una validez aceptable.

Motivación

Esta sección brinda información pertinente para conocer, de acuerdo con la información presentada en el capítulo de metodología, si la variable latente motivación cumplió con la validez de constructo; es decir, si los datos explican el modelo teórico empírico que subyace a la variable de interés. Además, se presenta información para determinar si esta variable latente cumplió con la confiabilidad requerida para determinar que el instrumento que la mide produce resultados consistentes y coherentes.

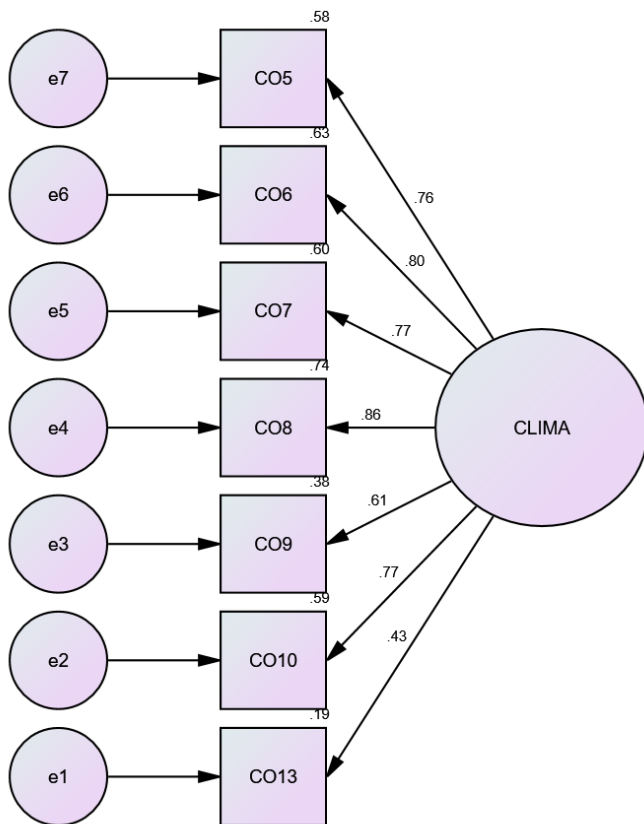


Figura 3. Modelo de medida de la variable clima organizacional.

Validez

El modelo de medida propuesto para la variable motivación estuvo conformado por 15 variables observadas. Se utilizó la base de datos con 100 encuestas. Al aplicar la distancia de Mahalanobis, se redujo a 97 datos, eliminando tres datos atípicos. De las 15 variables observadas, se eliminaron aquellas cuyo valor de probabilidad no era significativo y enseguida se procedió a eliminar las variables que presentaban más alto puntaje en la modificación de índices, obteniéndose siete indicadores con los cuales el modelo de medida presenta bondad de ajuste. Con base en las relaciones de causalidad entre los indicadores y la variable latente, se estimaron 28 momentos y 14

parámetros, resultando 14 grados de libertad. El modelo de medida para la motivación contiene los resultados correspondientes a los valores estandarizados de los coeficientes de regresión.

Los coeficientes no estandarizados de las siete regresiones resultaron significativos a nivel p menor a .01. Todos los coeficientes estandarizados beta ($\beta_{\min} = .710$ y $\beta_{\max} = .866$) fueron inferiores a 1, por lo que no se estimaron valores infractores en estos coeficientes. Todas las varianzas ($\sigma^2_{\min} = .149$ y $\sigma^2_{\max} = .469$) fueron superiores a 0, por lo cual no se estimaron valores infractores en ellas, y resultaron significativas a nivel p menor a .01.

El modelo de medida propuesto para la variable latente motivación (ver Figura 4), en su conjunto, presenta índices de bondad de ajuste aceptables ($X^2 = 14.541$, $p = .410$, $X^2/df = 1.039$, $RMSEA = .020$, $GFI = .964$, $NFI = .970$, $CFI = .999$). Estos resultados, que cumplieron todos los criterios de ajuste especificados, son indicadores de una bondad de ajuste aceptable para el modelo de medida del constructo motivación.

Con base en los resultados anteriores, se consideró que el modelo de medida para el constructo motivación tuvo una validez aceptable.

Satisfacción laboral

Esta sección brinda información pertinente para conocer y corroborar, de acuerdo con la información presentada en el capítulo de metodología, si la variable latente satisfacción laboral cumplió con la validez de constructo; es decir, si los datos explican el modelo teórico empírico que subyace a la variable de interés. Además, se presenta información para determinar si esta variable latente cumplió con la confiabili-

dad requerida para determinar que el instrumento que la mide produce resultados consistentes y coherentes.

Validez

El modelo de medida propuesto para la variable satisfacción laboral estuvo conformado por 15 variables observadas. Se utilizó la base de datos con 100 encuestas. Al aplicar la distancia de Mahalanobis, se redujo a 97 datos, eliminando tres datos atípicos.

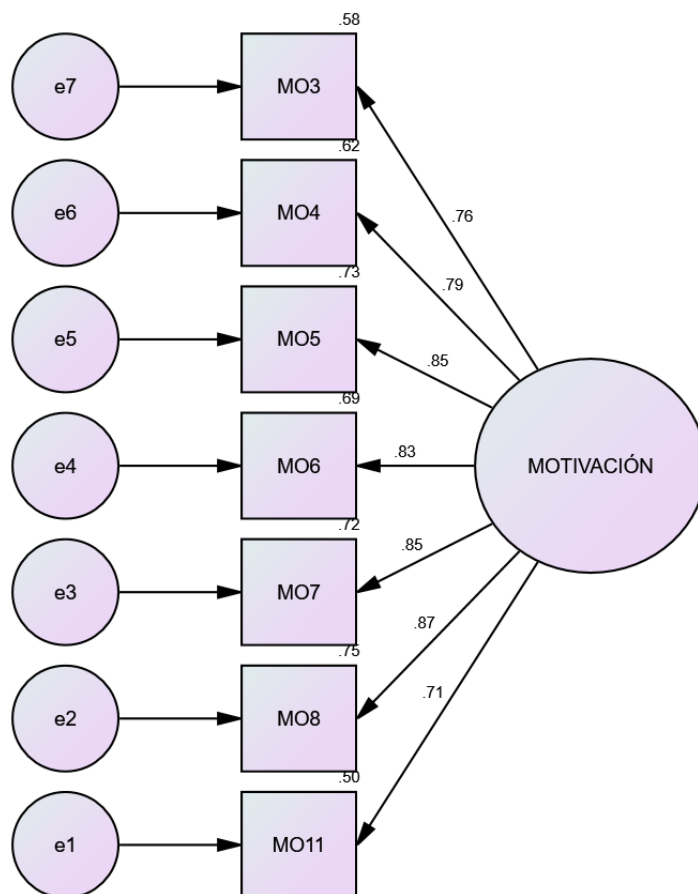


Figura 4. Modelo de medida de la variable motivación.

De las 15 variables observadas se eliminaron aquellas cuyo valor de probabilidad no era significativo y enseguida se procedió a eliminar las variables que presentaban más alto puntaje en la modificación de índices, obteniéndose siete indicadores con los cuales el modelo de medida presenta bondad de ajuste. Con base en las relaciones de causalidad entre los indicadores y la variable latente, se estimaron 28 momentos y 14 parámetros, resultando 14 grados de libertad.

El modelo de medida para satisfacción laboral contiene los resultados correspondientes a los valores estandarizados de los coeficientes de regresión.

Los coeficientes no estandarizados de las siete regresiones resultaron significativos a nivel p menor a .01. Todos los coeficientes estandarizados beta ($\beta_{\min} = .475$ y $\beta_{\max} = .874$) fueron inferiores a 1, por lo que no se estimaron valores infractores en estos coeficientes. Todas las varianzas ($\sigma^2_{\min} = .200$ y $\sigma^2_{\max} = .608$) fueron superiores a 0, por lo cual no se estimaron valores infractores en ellas, y resultaron significativas a nivel p menor a .01.

El modelo de medida propuesto para la variable latente satisfacción laboral (ver Figura 5), en su conjunto, presenta índices de bondad de ajuste aceptables ($\chi^2 = 20.471$, $p = .116$, $\chi^2/df = 1.462$, $RMSEA = .069$, $GFI = .939$, $NFI = .941$, $CFI = .980$). Estos resultados, que cumplieron todos los criterios de ajuste especificados, son indicadores de una bondad de ajuste aceptable para el modelo de medida del constructo satisfacción laboral.

Con base en los resultados anteriores, se consideró que el modelo de medida para el constructo satisfacción laboral tuvo una validez aceptable.

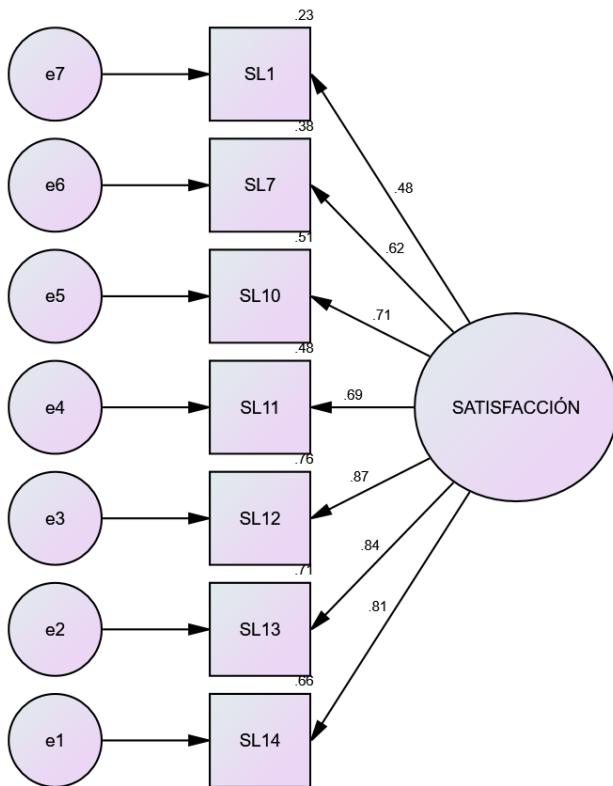


Figura 5. Modelo de medida de la variable satisfacción laboral.

Pruebas de hipótesis nulas

Modelo confirmatorio

La declaración de la hipótesis nula del modelo confirmatorio es la siguiente:

H_0 El modelo empírico donde motivación es predictor de la satisfacción, teniendo como variable mediadora al clima organizacional percibido por colportores, maestros, pastores y personal de oficina en la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día, no tiene bondad de ajuste con el modelo teórico.

Esta evaluación consistió en considerar como variables observadas todos los indicadores de cada una de las variables latentes de los modelos de medida. La

aportación de cada una de ellas fue la siguiente: (a) motivación, con 15; (b) clima organizacional, con 15 y (c) satisfacción laboral, con 15. En síntesis, la evaluación con totalidad de indicadores se conformó por 45 ítems (ver Apéndice F).

El modelo estructural propuesto para las tres variables latentes estuvo conformado por 21 variables observadas. Se utilizó la base de datos con 99 encuestas. Al aplicar la distancia de Mahalanobis, se redujo a 97 datos, eliminando 2 datos atípicos. Se analizaron las variables observadas de las tres variables latentes y se eliminaron aquellas cuyo valor de probabilidad no era significativo y enseguida se procedió a eliminar las variables que presentaban más alto puntaje en la modificación de índices, obteniéndose seis indicadores para la variable clima, cinco indicadores para la variable latente motivación y cuatro indicadores para la variable latente satisfacción, con los cuales el modelo estructural quedó conformado con 15 indicadores que presentaron bondad de ajuste. Con base en las relaciones de causalidad entre los indicadores y las variables latentes, se estimaron 120 momentos y 33 parámetros, resultando 87 grados de libertad.

Para el modelo (ver Figura 6), se generaron tres ecuaciones, una para cada variable endógena, las cuales quedaron como sigue: (a) clima [$\eta_{CLIMA\ LABORAL} = (\gamma_{motivación, clima\ laboral} * \varepsilon_{motivación})$], (b) satisfacción laboral: [$\eta_{satisfacción\ laboral} = (\gamma_{motivación, satisfacción\ laboral} * \varepsilon_{satisfacción\ laboral})$] y (c) satisfacción laboral: [$\eta_{satisfacción\ laboral} = (\gamma_{clima\ laboral, satisfacción\ laboral} * \varepsilon_{satisfacción\ laboral})$].

Se observó que las predicciones con coeficientes estandarizados positivos y estadísticamente significativos fueron las siguientes: (a) clima ($\gamma_{motivación, clima\ laboral} = .58, p = .000$), (b) satisfacción ($\gamma_{clima\ laboral, satisfacción\ laboral} = .34, p = .000$) y (c) satisfacción

($\beta_{\text{motivación, satisfacción laboral}} = .48, p = .000$), en cuanto a los valores de la correlación múltiple.

En cuanto a los valores de la correlación múltiple cuadrática (R^2) de cada variable endógena fueron los siguientes: (a) clima, .31 y (b) satisfacción, .39.

El modelo confirmatorio obtuvo los siguientes valores para los índices de bondad de ajuste utilizados como criterios: (a) ($\chi^2 = 93.047, p = .309$), (b) ($\chi^2/df = 1.070$), (c) (RMSEA = .027), (d) (GFI = .890) y (e) (NFI = .898, CFI = .993). De los siete índices de bondad de ajuste utilizados, todos cumplieron con los criterios de ajuste especificados.

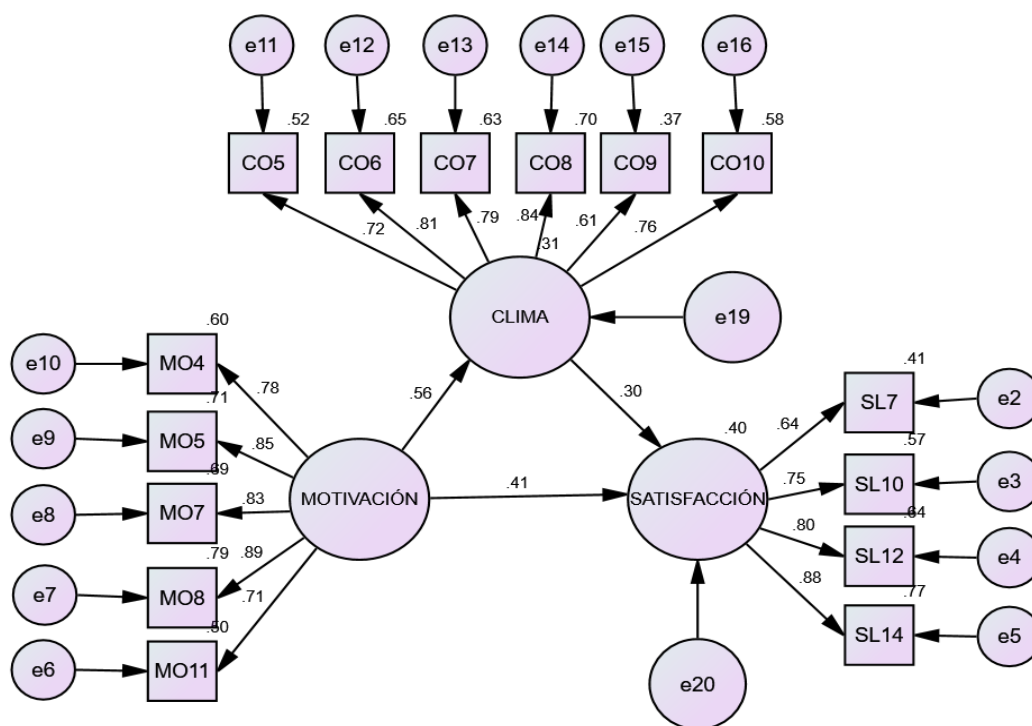


Figura 6. Modelo principal calculado.

En síntesis, teniendo en cuenta los resultados mostrados, se consideró que el modelo confirmatorio tuvo suficiente bondad de ajuste con el modelo teórico subyacente, de acuerdo con los criterios preestablecidos en esta investigación.

Pruebas de hipótesis complementarias

En esta sección, se presentan las pruebas estadísticas de las hipótesis nulas complementarias formuladas para esta investigación. Las tablas con resultados de cada una de las pruebas de hipótesis, se encuentran en el Apéndice G.

H₁. La motivación como predictor del clima organizacional percibido por colportores, maestros, pastores y personal de oficina en la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día.

Para el análisis de esta hipótesis, se utilizó la técnica estadística de regresión lineal simple; se consideró como variables independientes la motivación y el clima laboral como variable dependiente.

Al realizar el análisis de regresión, se encontró que la variable motivación explicó el 41% de la varianza de la variable dependiente clima. El valor de R^2 corregida fue igual a 0.41. De igual manera, se obtuvo el valor F igual a 24.237 y el valor de p igual a .000. Como el nivel de significación es menor a .05, se indica que existe una influencia lineal positiva y significativa. Con base en lo anterior, se rechaza la hipótesis nula.

Los valores del coeficiente no estandarizado B_k , obtenidos mediante la técnica estadística de regresión, fueron los siguientes: B_0 igual a 1.824 y B_1 igual a .472. Con dichos valores, se pudo construir la siguiente ecuación de regresión:

$$\text{Motivación} = 1.824 + .472 (\text{clima organizacional})$$

H₂. La motivación y el clima organizacional como predictor de la satisfacción laboral percibido por colportores, maestros, pastores y personal de oficina en la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día.

Para el análisis de esta hipótesis, se utilizó la técnica estadística de regresión lineal múltiple; se consideró como variables independientes la motivación y el clima organizacional y como variable dependiente, la satisfacción laboral.

Al realizar el análisis de regresión, se encontró que las variables motivación y clima laboral explicaron el 56% de la varianza de la variable dependiente satisfacción laboral. El valor de R^2 corregida fue igual a 0.560. De igual manera, se obtuvo el valor F igual a 61.457 y el valor de p igual a .000. Como el nivel de significación es menor a .05, se indica que existe una influencia lineal positiva y significativa. Con base en lo anterior, se rechaza la hipótesis nula.

Los valores del coeficiente no estandarizado B_k , obtenidos mediante la técnica estadística de regresión, fueron los siguientes: B_0 igual a -.872, B_1 igual a .640 y B_2 igual a .476. Con dichos valores, se pudo construir la siguiente ecuación de regresión:

$$\text{Satisfacción laboral} = -.872 + .640 (\text{clima}) + .476 (\text{motivación}).$$

Resumen del capítulo

En este capítulo se abordó la clasificación del diseño de este estudio; se presentó información pertinente respecto de la descripción demográfica; se examinaron los resultados de los modelos de medida para la validación de las variables latentes y se compartieron detalles específicos del tratamiento de los datos, como el procedimiento que se siguió para los datos ausentes.

En cuanto a las pruebas de hipótesis nulas, se utilizó la técnica estadística modelo de ecuaciones estructurales para comprobar los dos modelos empíricos. Por último, se presentaron los resultados obtenidos de someter las hipótesis complementarias del estudio a la técnica estadística denominada mínimos cuadrados.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Discusión

Este estudio tuvo, entre sus objetivos, analizar si la motivación es predictora de la satisfacción laboral, teniendo como variable mediadora el clima organizacional percibido por colportores, maestros, pastores y personal de oficina en la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día.

La investigación fue considerada de tipo cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo y causal.

La hipótesis principal mostró que el modelo propuesto tuvo bondad de ajuste en todos los criterios seleccionados (p , X^2/gl , CFI, NFI, GFI y RMSEA). Los resultados encontrados en las hipótesis complementarias de esta investigación muestran que la motivación predice al clima organizacional en un 41%, mientras que la motivación y clima organizacional predicen a la variable satisfacción laboral en un 56%.

Algunos autores han estudiado la relación entre la motivación y el clima organizacional. Campos Quintana (2015) realizó una investigación con el objetivo de determinar la relación existente entre la motivación y el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Emblemática San José de Chiclayo. Los resultados muestran que la relación entre la motivación y el clima organizacional es aceptable ($r = .675$).

Si esa relación se eleva al cuadrado se obtiene una r^2 igual a .45, lo cual significa que la motivación influye en el clima en aproximadamente en un 46.0%.

Una fuerza laboral motivada es una fuerza laboral satisfecha (Bassous, 2015; Brandl y Güttel, 2007; Emanuele y Higgins, 2000; Fernet et al. 2015). De acuerdo con la declaración en la cual concuerdan con diversos autores, los resultados de esta investigación muestran que la motivación es el mejor predictor de la satisfacción laboral. Esto es especialmente cierto para las organizaciones sin fines de lucro, cuyos incentivos salariales son generalmente más bajos que los de otros sectores. Dado el hecho de que los empleados sin fines de lucro no son impulsados principalmente por el dinero, los directivos deben hacer todos los esfuerzos necesarios para mantenerlos motivados y satisfechos. La literatura ha demostrado que la motivación laboral de los empleados tiene un impacto positivo en la satisfacción laboral. Por lo tanto, mantener a los trabajadores satisfechos aumentará la retención de trabajadores y disminuirá el agotamiento de los trabajadores (Bassous, 2015; Dartey-Baah y Amoako, 2011; Warr e Inceoglu, 2012).

Conclusiones

La conclusión de este estudio con respecto a la hipótesis principal donde se analizó la influencia de la motivación en la satisfacción, teniendo como variable predictora el clima organizacional percibido por colportores, maestros, pastores y personal de oficina en la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día, en Estado Unidos, es que el modelo empírico y el modelo teórico son iguales.

La conclusión de esta investigación con respecto a las hipótesis complementarias, es que la motivación es un predictor significativo del clima organizacional y que la

motivación y el clima predicen significativamente la satisfacción laboral.

Recomendaciones

Para la institución participante

Algunas recomendaciones que surgen de esta investigación para los administradores y departamentales de la Greater New York Conference de los Adventista del Séptimo Día son:

1. Tener reuniones semanales, mensuales y anuales para: (a) revisar el alcance de las actividades que están llevando a cabo, (b) ver si las metas mensuales se alcanzaron y (c) observar y evaluar si las anuales se han alcanzado.

2. Con respecto al clima organizacional, se recomienda: (a) invertir más recursos para la capacitación de sus empleados, (b) prestar mayor atención al procedimiento de selección del personal y (c) mejorar la comunicación institucional.

4. Con respecto a la variable latente satisfacción laboral, se recomienda: (a) que los empleados tengan posibilidades de recibir un ascenso, (b) que el sueldo es acorde al tiempo que lleva en el trabajo y (c) que el salario que corresponda al esfuerzo que realiza en el trabajo.

Para futuras investigaciones

Algunas recomendaciones para futuras investigaciones son:

1. Agregar otros constructos que influyan en la satisfacción laboral.
2. Realizar futuras investigaciones sobre la multiculturalidad y satisfacción laboral.
3. Probar el modelo con otras poblaciones.

APÉNDICE A

BATERÍA DE INSTRUMENTOS

BATERÍA INSTRUMENTAL
Evaluación a Colportores, Maestros, Pastores
y personal de oficina de la IASD

Apreciado hermano:

El presente formulario es parte de una investigación que busca conocer la relación entre motivación y satisfacción laboral, teniendo en cuenta la percepción que usted tiene con respecto al clima organizacional de su lugar de trabajo. Piense que sus respuestas serán de gran utilidad el desarrollo de estrategias que ayuden a un mejoramiento del trabajo que realiza la Iglesia. Por favor responda con honestidad y recuerde que es una encuesta anónima y que sus respuestas serán manejadas con confidencialidad.

Gracias por su colaboración.

Instrucciones: Marque con una X la opción que corresponda a su respuesta.

DATOS DEMOGRÁFICOS

Género:

1. _____ Masculino 2. _____ Femenino

Estado civil:

1. _____ Casado 2. _____ Soltero 3. _____ Viudo 4. _____ Divorciado

Nivel académico alcanzado:

1. _____ Ninguno 2. _____ Básico 3. _____ Preparatoria 4. _____ Licenciatura
5. _____ Posgrado

Edad:

1. _____ De 18 a 30 años 2. _____ De 31 a 50 años 3. _____ De 51 años en adelante

<p>Antigüedad en el puesto actual:</p> <p>1. _____ De cero años a 5 2. _____ De 6 años a 15 3. _____ De 16 años en adelante</p>

CLIMA ORGANIZACIONAL

Instrucciones: Al analizar cada declaración que se da a continuación, marque con una "X" el espacio que indique su percepción del grado de calidad del clima organizacional, utilizando la siguiente escala.

	Muy malo(a)	Malo(a)	Regular	Bueno(a)	Muy bueno(a)
	1	2	3	4	5
¿Cómo percibe en la institución...?	1	2	3	4	5
1. La moralidad del personal que comparte con usted su lugar de trabajo.					
2. La vida espiritual del personal que hace parte de la organización.					
3. La observancia de las normas de conducta organizacionales.					
4. El procedimiento de selección de personal.					
5. El apoyo institucional para el logro de objetivos personales.					
6. La posibilidad de que los empleados desempeñen una función de mayor responsabilidad.					
7. La calidad de las relaciones interpersonales entre jefes y subalternos.					
8. El grado de motivación de los empleados para realizar sus tareas.					

9. El reconocimiento del trabajo por parte de los jefes inmediatos.					
10. La comunicación institucional.					
11. La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo.					
12. El grado de compromiso de los empleados hacia la misión institucional.					
13. La seguridad en las áreas de trabajo.					
14. La tecnología puesta al servicio de los empleados para cumplir con su trabajo.					
15. Los planes de capacitación para los empleados.					

MOTIVACIÓN

Instrucciones: Al analizar cada declaración que se da a continuación, marque con una "X" el espacio que indique su percepción su nivel de motivación, utilizando la siguiente escala.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo							
1	2	3	4	5							
Como empleado estoy motivado para...					1	2	3	4	5		
1. Asistir al trabajo cada día.											
2. Mejorar continuamente mi desempeño.											
3. Reflejar mi vida devocional en cada aspecto del trabajo que hago.											
4. Fortalecer las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo.											
5. Ayudar a mis compañeros a desarrollar sus habilidades.											
6. Mantener una buena relación con mis jefes.											

7. Entregar puntualmente la información que me soliciten.					
8. Establecer objetivos a lograr en mi área de trabajo a partir de la colaboración de mis compañeros.					
9. Reunirme semanalmente con mi equipo de trabajo para revisar el avance de las actividades que se están llevando a cabo.					
10. Alcanzar las metas propuestas anualmente.					
11. Alcanzar las metas propuestas mensualmente.					
12. Participar de manera activa en las reuniones de trabajo.					
13. Promover el manejo eficiente de recursos.					
14. Tratar de forma amable al público para el cual trabajo.					
15. Conocer, entender y transmitir los valores de la institución para la cual trabajo.					

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL

Instrucciones: Al analizar cada declaración que se da a continuación, marque con una "X" el espacio que indique su sobre su nivel de satisfacción laboral, utilizando la siguiente escala.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo							
1	2	3	4	5							
¿Cuál es el grado de acuerdo que usted tiene con respecto a ...?					1	2	3	4	5		
1. Su sueldo es justo en relación con los estudios que ha realizado.											
2. Su salario corresponde al esfuerzo que realiza en el trabajo.											

3. Su sueldo es acorde al tiempo que lleva en el trabajo.					
4. Tiene posibilidades de recibir un ascenso.					
5. Las políticas de promoción laboral son adecuadas.					
6. Su jefes se interesan por sus necesidades laborales.					
7. El lugar donde trabaja cuenta con los equipos y materiales necesarios.					
8. El ambiente en el trabajo es confortable.					
9. Sus jefes se preocupan por su bienestar físico.					
10. El horario de trabajo.					
11. Sus opiniones son tomadas en cuenta.					
12. El trato que recibe por parte de jefes y compañeros es respetuoso.					
13. El trabajo que realiza es bien reconocido por sus jefes.					
14. La comunicación que existe entre usted y su equipo de trabajo.					
15. Las normas y reglas que hay en su lugar de trabajo.					

APÉNDICE B
ANÁLISIS FACTORIAL

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.904
Approx. Chi-Square	1150.612
Bartlett's Test of Sphericity	
Df	105
Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
MO1	1.000	.562
MO2	1.000	.637
MO3	1.000	.690
MO4	1.000	.681
MO5	1.000	.779
MO6	1.000	.710
MO7	1.000	.747
MO8	1.000	.820
MO9	1.000	.801
MO10	1.000	.822
MO11	1.000	.844
MO12	1.000	.717
MO13	1.000	.616
MO14	1.000	.821
MO15	1.000	.637

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.614	57.426	57.426	8.614	57.426	57.426	4.289	28.593	28.593
2	1.221	8.139	65.565	1.221	8.139	65.565	3.868	25.789	54.382
3	1.049	6.994	72.559	1.049	6.994	72.559	2.727	18.178	72.559
4	.852	5.680	78.239						
5	.575	3.833	82.072						

6	.531	3.537	85.609					
7	.412	2.745	88.354					
8	.335	2.235	90.589					
9	.295	1.965	92.554					
10	.246	1.638	94.192					
11	.241	1.604	95.796					
12	.199	1.326	97.122					
13	.181	1.205	98.327					
14	.147	.980	99.308					
15	.104	.692	100.000					

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Clima organizacional

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.889
Approx. Chi-Square	911.807
Bartlett's Test of Sphericity	
Df	105
Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
CO1	1.000	.729
CO2	1.000	.790
CO3	1.000	.794
CO4	1.000	.719
CO5	1.000	.651
CO6	1.000	.677
CO7	1.000	.715
CO8	1.000	.734
CO9	1.000	.478
CO10	1.000	.722
CO11	1.000	.646
CO12	1.000	.501
CO13	1.000	.669
CO14	1.000	.693
CO15	1.000	.631

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.459	49.725	49.725	7.459	49.725	49.725	4.559	30.393	30.393
2	1.703	11.355	61.080	1.703	11.355	61.080	2.989	19.928	50.321
3	.986	6.573	67.653	.986	6.573	67.653	2.600	17.333	67.653
4	.857	5.714	73.368						
5	.665	4.436	77.804						
6	.604	4.029	81.832						
7	.499	3.330	85.162						
8	.404	2.696	87.858						
9	.365	2.437	90.295						
10	.333	2.218	92.513						
11	.297	1.982	94.495						
12	.271	1.807	96.301						
13	.238	1.588	97.889						
14	.173	1.157	99.046						
15	.143	.954	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Satisfacción laboral

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	.893
Approx. Chi-Square	1267.765
Bartlett's Test of Sphericity	Df
	105
	Sig.
	.000

Communalities

	Initial	Extraction
SL1	1.000	.759
SL2	1.000	.898
SL3	1.000	.844
SL4	1.000	.778
SL5	1.000	.763
SL6	1.000	.726
SL7	1.000	.599
SL8	1.000	.741

SL9	1.000	.706
SL10	1.000	.675
SL11	1.000	.782
SL12	1.000	.743
SL13	1.000	.668
SL14	1.000	.807
SL15	1.000	.684

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.601	57.338	57.338	8.601	57.338	57.338	4.896	32.641	32.641
2	1.715	11.433	68.770	1.715	11.433	68.770	3.481	23.204	55.845
3	.858	5.717	74.487	.858	5.717	74.487	2.796	18.642	74.487
4	.737	4.917	79.404						
5	.653	4.352	83.756						
6	.509	3.396	87.151						
7	.433	2.887	90.038						
8	.280	1.865	91.903						
9	.254	1.693	93.597						
10	.236	1.572	95.168						
11	.204	1.359	96.527						
12	.193	1.285	97.812						
13	.144	.961	98.773						
14	.103	.690	99.463						
15	.081	.537	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

APÉNDICE C

CONFIABILIDAD

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	15

Clima organizacional

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	15

Satisfaccion laboral

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	15

APÉNDICE D

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Operacionalización de la variable clima organizacional

Variables	Definición Conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Motivación	Capacidad que tienen las empresas para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación con las actividades que realiza la organización.	<p>Se determinó el grado de motivación percibido por colportores, maestros, pastores y personal de oficina en la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día, por medio de los siguientes 15 ítems, bajo la escala:</p> <p>1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indeciso 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo</p> <p>1. Asistir al trabajo cada día. 2. Mejorar continuamente mi desempeño. 3. Reflejar mi vida devocional en cada aspecto del trabajo que hago. 4. Fortalecer las relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo. 5. Ayudar a mis compañeros a desarrollar sus habilidades. 6. Mantener una buena relación con mis jefes. 7. Entregar puntualmente la información que me soliciten.</p>	<p>Para medir el grado de motivación percibido por colportores, maestros, pastores y personal de oficina en la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día se obtuvo la media de los 15 ítems.</p> <p>La variable se consideró como métrica. Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se determinó la siguiente equivalencia para la escala utilizada:</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre</p>

-
- 8. Establecer objetivos a lograr en mi área de trabajo a partir de la colaboración de mis compañeros.
 - 9. Reunirme semanalmente con mi equipo de trabajo para revisar el avance de las actividades que se están llevando a cabo.
 - 10. Alcanzar las metas propuestas anualmente.
 - 11. Alcanzar las metas propuestas mensualmente.
 - 12. Participar de manera activa en las reuniones de trabajo.
 - 13. Promover el manejo eficiente de recursos.
 - 14. Tratar de forma amable al público para el cual trabajo.
 - 15. Conocer, entender y transmitir los valores de la institución para la cual trabajo.
-

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Variables	Definición Conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
satisfacción laboral	Grado de conformidad del empleado respecto a su entorno y condiciones de trabajo.	Se determinó el grado de satisfacción laboral percibido por colportores, maestros, pastores y personal de oficina en la Greater New York Conference de	Para medir el grado de satisfacción laboral percibido por colportores, maestros, pastores y personal de oficina en la Greater New York Conference de los

<p>los Adventistas del Séptimo Día, por medio de los siguientes 15 ítems, bajo la escala:</p> <p>1 = Totalmente en desacuerdo 2 = En desacuerdo 3 = Indeciso 4 = De acuerdo 5 = Totalmente de acuerdo</p> <p>1. Su sueldo es justo en relación con los estudios que ha realizado. 2. Su salario corresponde al esfuerzo que realiza en el trabajo. 3. Su sueldo es acorde al tiempo que lleva en el trabajo. 4. Tiene posibilidades de recibir un ascenso. 5. Las políticas de promoción laboral son adecuadas. 6. Su jefes se interesan por sus necesidades laborales. 7. El lugar donde trabaja cuenta con los equipos y materiales necesarios. 8. El ambiente en el trabajo es confortable. 9. Sus jefes se preocupan por su bienestar físico. 10. El horario de trabajo.</p>	<p>Adventistas del Séptimo Día se obtuvo la media de los 15 ítems.</p> <p>La variable se consideró como métrica. Para hacer el planteamiento de las conclusiones de este estudio se determinó la siguiente equivalencia para la escala utilizada:</p> <p>1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre</p>
---	--

11. Sus opiniones son tomadas en cuenta.

12. El trato que recibe por parte de jefes y compañeros es respetuoso.

13. El trabajo que realiza es bien reconocido por sus jefes.

14. La comunicación que existe entre usted y su equipo de trabajo.

15. Las normas y reglas que hay en su lugar de trabajo.

APÉNDICE E

ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS

Estadísticos descriptivos

Genero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Masculino	57	57.6	57.6	57.6
	Femenino	42	42.4	42.4	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

EdoCivil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casado	85	85.9	85.9	85.9
	Soltero	10	10.1	10.1	96.0
	Viudo	2	2.0	2.0	98.0
	Divorciado	1	1.0	1.0	99.0
	5.00	1	1.0	1.0	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

Nivelaca

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Básico	4	4.0	4.0	4.0
	Preparatoria	4	4.0	4.0	8.1
	Licenciatura	29	29.3	29.3	37.4
	Posgrado	62	62.6	62.6	100.0
	Total	99	100.0	100.0	

edad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1.00	4	4.0	4.0	4.0
Válidos 2.00	40	40.4	40.4	44.4
3.00	54	54.5	54.5	99.0
5.00	1	1.0	1.0	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Antigüedad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
1.00	39	39.4	39.4	39.4
2.00	29	29.3	29.3	68.7
Válidos 3.00	30	30.3	30.3	99.0
4.00	1	1.0	1.0	100.0
Total	99	100.0	100.0	

Medias aritméticas

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
CO1	99	1.00	5.00	4.2727	.83076
CO2	99	1.00	5.00	4.0404	.78141
CO3	99	1.00	5.00	3.9495	.94084
CO4	99	1.00	5.00	3.6970	.93082
CO5	99	2.00	5.00	3.7071	.97156
CO6	99	2.00	5.00	3.7475	.86122

CO7	99	2.00	5.00	3.8788	.87216
CO8	99	2.00	5.00	3.7778	.90976
CO9	99	1.00	5.00	3.7172	.96933
CO10	99	1.00	5.00	3.7071	.99234
CO11	99	2.00	5.00	3.8384	.77863
CO12	99	1.00	5.00	3.8485	.86146
CO13	99	1.00	5.00	3.8788	.86038
CO14	99	1.00	5.00	3.7374	.89882
CO15	99	1.00	5.00	3.4848	1.09137
COtotal	99	2.40	5.00	3.8189	.63453
N válido (según lista)	99				

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
MO1	99	2.00	5.00	4.2121	.78601
MO2	99	3.00	5.00	4.3636	.67695
MO3	99	2.00	5.00	4.4242	.71558
MO4	99	3.00	5.00	4.3333	.71429
MO5	99	2.00	5.00	4.2525	.77385
MO6	99	1.00	5.00	4.3333	.86897
MO7	99	2.00	5.00	4.3737	.76380
MO8	99	2.00	5.00	4.1414	.82078
MO9	99	1.00	5.00	3.7374	1.01605
MO10	99	2.00	5.00	4.0707	.81130
MO11	99	1.00	5.00	3.9798	.88040
MO12	99	2.00	5.00	4.2121	.81156
MO13	99	2.00	5.00	4.1818	.78719
MO14	99	3.00	5.00	4.4949	.70528
MO15	99	2.00	5.00	4.3333	.84515
MOtotal1	99	2.87	5.00	4.2296	.60145
N válido (según lista)	99				

Estadísticos descriptivos

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.
SL1	99	1.00	5.00	3.3131	1.25069
SL2	99	1.00	5.00	3.1616	1.14915
SL3	99	1.00	5.00	3.1515	1.14610

SL4	99	1.00	5.00	3.1414	1.26176
SL5	99	1.00	5.00	3.2929	1.15399
SL6	99	1.00	5.00	3.5051	1.09147
SL7	99	1.00	5.00	3.5354	1.00319
SL8	99	1.00	5.00	3.6667	1.00000
SL9	99	1.00	5.00	3.5455	1.12733
SL10	99	1.00	5.00	3.8081	.99670
SL11	99	1.00	5.00	3.5455	1.01290
SL12	99	1.00	5.00	3.8586	.97948
SL13	99	1.00	5.00	3.7879	.98222
SL14	99	1.00	5.00	3.8485	1.01382
SL15	99	1.00	5.00	3.7778	.97474
SLtotal	99	1.53	5.00	3.5301	.81247
N válido (según lista)	99				

APÉNDICE F

HIPÓTESIS

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
CLIMA	<---	MOTIVACIÓN	.588	.113	5.214	***	
SATISFACCIÓN	<---	MOTIVACIÓN	.484	.148	3.264	.001	
SATISFACCIÓN	<---	CLIMA	.344	.139	2.478	.013	
SL7	<---	SATISFACCIÓN	.737	.109	6.728	***	
SL10	<---	SATISFACCIÓN	.846	.101	8.383	***	
SL12	<---	SATISFACCIÓN	.876	.100	8.793	***	
SL14	<---	SATISFACCIÓN	1.000				
MO11	<---	MOTIVACIÓN	.877	.107	8.184	***	
MO8	<---	MOTIVACIÓN	1.000				
MO7	<---	MOTIVACIÓN	.859	.079	10.854	***	
MO5	<---	MOTIVACIÓN	.934	.084	11.094	***	
MO4	<---	MOTIVACIÓN	.773	.082	9.398	***	
CO5	<---	CLIMA	.927	.117	7.924	***	
CO6	<---	CLIMA	.920	.103	8.973	***	
CO7	<---	CLIMA	.903	.102	8.816	***	
CO8	<---	CLIMA	1.000				
CO9	<---	CLIMA	.788	.125	6.293	***	
CO10	<---	CLIMA	1.007	.120	8.404	***	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
CLIMA	<---	MOTIVACIÓN	.557
SATISFACCIÓN	<---	MOTIVACIÓN	.406
SATISFACCIÓN	<---	CLIMA	.305
SL7	<---	SATISFACCIÓN	.643
SL10	<---	SATISFACCIÓN	.754
SL12	<---	SATISFACCIÓN	.799
SL14	<---	SATISFACCIÓN	.876
MO11	<---	MOTIVACIÓN	.707
MO8	<---	MOTIVACIÓN	.890
MO7	<---	MOTIVACIÓN	.832
MO5	<---	MOTIVACIÓN	.846
MO4	<---	MOTIVACIÓN	.775
CO5	<---	CLIMA	.723
CO6	<---	CLIMA	.807
CO7	<---	CLIMA	.791
CO8	<---	CLIMA	.836

			Estimate
CO9	<---	CLIMA	.608
CO10	<---	CLIMA	.758

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MOTIVACIÓN	.495	.091	5.450	***	
e19	.380	.083	4.611	***	
e20	.426	.092	4.639	***	
e2	.543	.087	6.263	***	
e3	.383	.067	5.681	***	
e4	.307	.060	5.092	***	
e5	.214	.057	3.734	***	
e6	.380	.060	6.307	***	
e7	.131	.028	4.595	***	
e8	.162	.029	5.551	***	
e9	.172	.032	5.384	***	
e10	.197	.033	5.980	***	
e11	.432	.071	6.057	***	
e12	.250	.046	5.455	***	
e13	.270	.048	5.578	***	
e14	.237	.046	5.120	***	
e15	.584	.090	6.482	***	
e16	.413	.070	5.865	***	

Squared Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)

	Estimate
CLIMA	.310
SATISFACCIÓN	.395
CO10	.575
CO9	.370
CO8	.700
CO7	.625
CO6	.651
CO5	.523
MO4	.601
MO5	.715
MO7	.693
MO8	.791
MO11	.501

	Estimate
SL14	.767
SL12	.638
SL10	.568
SL7	.413

Matrices (Group number 1 - Default model)

Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	C O1 0	C O9 8	C O8 7	C O7 6	C O6 5	C O5 4	M O4 3	M O5 2	M O7 1	M O8 0	M O1 1	S L1 4	S L1 2	S L1 0	S L 7
C O1 0	.0 00														
C O9 8	.0 74	.0 00													
C O8 7	.0 09	.0 08	.0 00												
C O7 6	.0 40	.0 23	.0 03	.0 00											
C O6 5	.0 25	.0 15	.0 23	.0 31	.0 00										
C O5 4	.0 48	.0 22	.0 34	.0 61	.0 28	.0 00									
M O4 3	.0 42	.0 86	.0 34	.0 62	.0 39	.0 28	.0 00								
M O5 2	.0 52	.0 05	.0 10	.0 21	.0 55	.1 05	.0 09	.0 00							
M O7 1	.0 11	.0 12	.0 21	.0 46	.0 34	.1 08	.0 02	.0 03	.0 00						
M O8 0	.0 21	.0 11	.0 20	.0 74	.0 16	.0 70	.0 13	.0 03	.0 09	.0 00					
M O1 1	.0 50	.0 24	.0 24	.1 05	.0 23	.0 30	.0 08	.0 07	.0 27	.0 05	.00 0				

	C O1 0	C O 9	C O 8	C O 7	C O 6	C O 5	M O 4	M O 5	M O 7	M O 8	M O1 1	S L1 4	S L1 2	S L1 0	S L 7
SL 14	- .0 34	- .1 15	- .0 54	.0 71	.0 12	- .1 09	- .0 01	- .0 02	.0 37	- .0 04	.07 9	.0 00			
SL 12	- .0 10	- .0 39	- .0 11	.1 61	.0 93	.0 04	.0 34	.0 48	.0 23	.0 36	.05 5	.0 08	.0 00		
SL 10	.0 36	- .0 77	- .0 63	.0 30	.0 54	.1 15	.0 33	.0 04	.0 78	.0 13	.06 2	.0 08	.0 01	.0 00	
SL 7	.0 61	.0 16	.0 16	.0 83	.0 68	.0 44	- .0 39	- .0 73	- .0 39	- .0 30	- .01 0	.0 05	.0 22	- .0 36	.0 0

Standardized Residual Covariances (Group number 1 - Default model)

	C O 10	C O9 0	C O 8	C O 7	C O 6	C O5 0	M O 4	M O 5	M O 7	M O 8	M O 11	S L1 4	S L1 2	S L1 0	S L 7
C O1 0	.0 00														
C O9 0	.6 93	.00 0													
C O8 0	.0 83	.08 1	.0 00												
C O7 0	.4 07	.25 0	.0 36	.0 00											
C O6 0	.2 51	.15 9	.2 44	.3 52	.0 00										
C O5 0	.4 42	.21 9	.3 41	.6 47	.2 96	.00 0									
M O4 0	.5 70	1.2 04	.5 06	.9 70	.6 02	.39 1	.0 00								
M O5 0	.6 29	.05 8	.1 28	.2 93	.7 63	1.3 21	.1 28	.0 00							

	C O 10	C O 9	C O 8	C O 7	C O 6	C O 5	M O 4	M O 5	M O 7	M O 8	M O 11	S L 1	S L 2	S L 0	S L 7
M O 7	-	-	-	.6	-	-	.0	-	.0						
	.1 39	.15 8	.2 94	.82	.5 06	1.4 55	.32	.0 43	.0 00						
M O 8	.2 50	.13 8	- 63	1. 01 2	.2 23	-.86 3	-.1 84	.0 39	.1 26	.0 00					
M O 1 1	.5 48	.27 2	.2 94	1. 32 8	.2 96	.33 8	.1 14	.0 89	- 58	- 63	.0 00				
SL 14	- .3 31	- 1.1 76	- .5 79	.8 08	.1 32	- 1.1 15	- .0 09	- .0 22	.4 87	- .0 48	.8 76	.0 00			
SL 12	- .1 05	- .41 4	- .1 22	1. 91 6	1. 10 6	.03 8	- .4 80	- .6 10	- .3 20	- .4 47	.6 34	- .0 70	.0 00		
SL 10	.3 64	-.80 4	- .7 06	.3 52	- .6 36	- 1.2 12	.4 66	- .0 54	1. 05	.1 64	.7 02	.0 76	.0 09	.0 00	
SL 7	.6 14	.16 5	.1 71	.9 60	.7 84	.45 7	- .5 49	- .9 15	- .5 22	- .3 69	- .1 14	.0 47	.2 16	- .3 47	.0 0

		M.I.	Par Change
e11 <-->	e13	4.037	-.080
e10 <-->	e16	5.348	-.077
e4 <-->	e13	4.787	.078
e3 <-->	e16	4.029	.095

		M.I.	Par Change
--	--	------	------------

		M.I.	Par Change
CO7 <---	SATISFACCIÓN	4.776	.160
CO7 <---	SL12	7.935	.177
CO5 <---	MO7	4.048	-.197
SL12 <---	CO7	4.186	.153

Iter- a- tion	Nega- tive eigen- val- ues	Condi- tion #	Small- est eigen- value	Diameter	F	NTries	Ratio
0	e	6	-.788	9999.000	881.358	0	9999.000
1	e*	3	-.120	4.256	360.556	20	.219
2	e	2	-.096	1.070	196.467	5	.834

Iteration	Negative eigen-values	Condition #	Smallest eigen-value	Diameter	F	NTries	Ratio
3	e 0	40.840		1.369	102.058	6	.732
4	e 0	21.792		.505	95.141	1	.744
5	e 0	20.652		.109	93.190	1	1.130
6	e 0	20.349		.049	93.049	1	1.068
7	e 0	20.694		.006	93.047	1	1.009
8	e 0	20.690		.000	93.047	1	1.000

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	33	93.047	87	.309	1.070
Saturated model	120	.000	0		
Independence model	15	915.998	105	.000	8.724

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.046	.890	.849	.646
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.312	.270	.165	.236

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.898	.877	.993	.991	.993
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.829	.744	.822
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	6.047	.000	33.457
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	810.998	718.016	911.432

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	.969	.063	.000	.349
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	9.542	8.448	7.479	9.494

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.027	.000	.063	.821
Independence model	.284	.267	.301	.000

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	159.047	172.247	244.013	277.013

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Saturated model	240.000	288.000	548.965	668.965
Independence model	945.998	951.998	984.618	999.618

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	1.657	1.594	1.942	1.794
Saturated model	2.500	2.500	2.500	3.000
Independence model	9.854	8.886	10.900	9.917

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	114	125
Independence model	14	15

Minimization: .005

Miscellaneous: 1.693

Bootstrap: .000

Total: 1.698

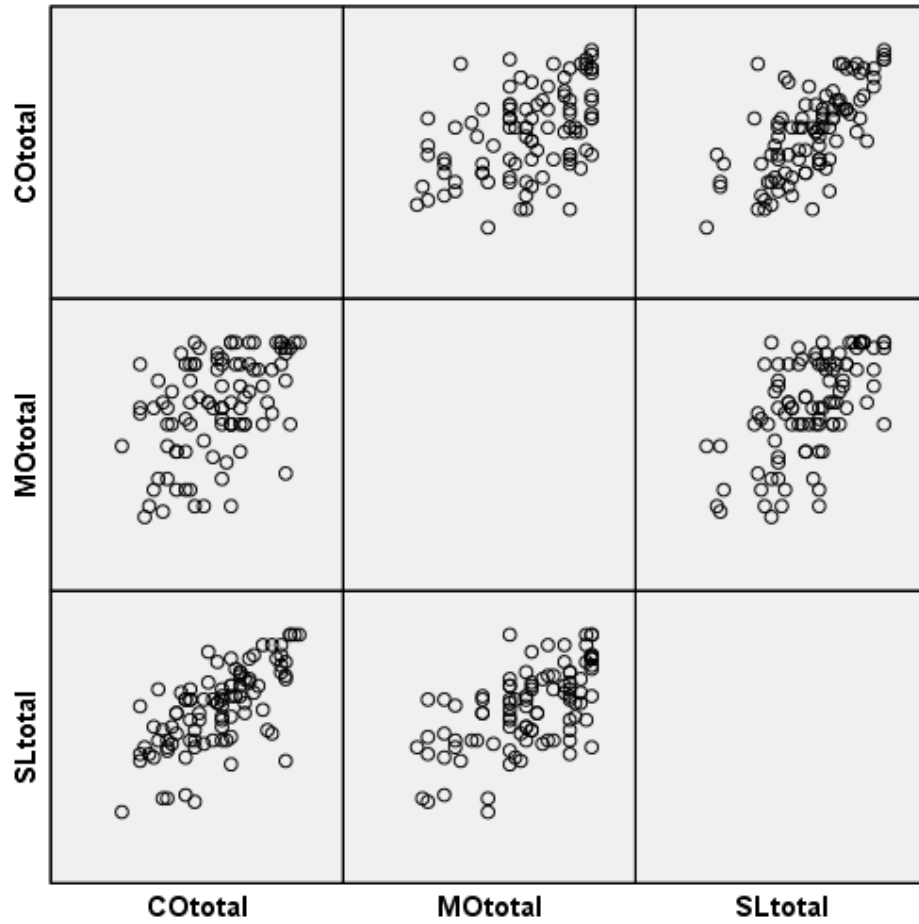
APÉNDICE G

HIPÓTESIS COMPLEMENTARIAS

Regresión Lineal

Motivación y clima predictores de satisfacción

Supuestos



Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Standardized Residual	.085	96	.083	.981	96	.167

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Clima y motivación como predictores de satisfacción

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación	Durbin-Watson
1	.755 ^a	.569	.560	.52319	1.786

a. Variables predictoras: (Constante), MOtotal, COtotal

b. Variable dependiente: SLtotal

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1					
Regresión	33.645	2	16.822	61.457	.000 ^b
Residual	25.456	93	.274		
Total	59.101	95			

a. Variable dependiente: SLtotal

b. Variables predictoras: (Constante), MOtotal, COtotal

Coefficientes^a

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	t	Sig.	Estadísticos de colinealidad	
	B	Error típ.	Beta			Tolerancia	FIV
1							
(Constante)	-.872	.415		-2.100	.038		
COtotal	.640	.095	.515	6.732	.000	.792	1.263
MOtotal	.476	.100	.365	4.768	.000	.792	1.263

a. Variable dependiente: SLtotal

Motivación como predictor del clima

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Standardized Residual	.059	99	.200*	.988	99	.545

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Resumen del modelo^b

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado corregida	Error típ. de la estimación
1	.447 ^a	.200	.192	.57049

a. Variables predictoras: (Constante), MOtotal

b. Variable dependiente: COtotal

ANOVA^a

Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1 Regresión	7.888	1	7.888	24.237	.000 ^b
1 Residual	31.570	97	.325		
Total	39.458	98			

a. Variable dependiente: COtotal

b. Variables predictoras: (Constante), MOtotal

Coefficientes^a

Modelo	Coefficients no estandarizados		Coefficients tipificados	t	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	1.824	.409		4.456	.000
1 MOtotal	.472	.096	.447	4.923	.000

a. Variable dependiente: COtotal

REFERENCIAS

- Aguilar Cornejo, G. V. (2017). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la División Médico Legal III Arequipa del Instituto de Medicina Legal*, 2017 (Tesis de maestría). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú.
- Ahluwalia, D. B. y Singh, P. (2015). Organisational climate, work motivation and hierarchical level as predictors of job satisfaction and organisational commitment among railway employees. *Indian Journal of Health and Wellbeing* 6(9), 831-835.
- Ajello, A. M. (2003). La motivación para aprender. En C. Pontecorvo (Coord.), *Manual de psicología de la educación* (pp. 251-271). Madrid: Popular.
- Alnıaçık, Ü., Alnıaçık, E., Akçın, K. y Erat, S. (2012). Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction. *Procedia: Social and Behavioral Sciences*, 58, 355–362. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1011>
- Álvarez G., G. (1992). El constructo clima organizacional: concepto, teorías, investigaciones y resultados relevantes. *Revista Latinoamericana de Psicología Ocupacional*, 11(1, 2), 27-30.
- Bang, H., Ross, S. y Reio, T. J. (2012). From motivation to organizational commitment of volunteers in non-profit sport organizations: The role of job satisfaction. *Journal of Management Development*, 32(1), 96-112. <https://doi.org/10.1108/02621711311287044>
- Barberá Heredia, E. (2002). Modelos explicativos en psicología de la motivación. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 5(10), 1-13.
- Bassous, M. (2015). What are the factors that affect worker motivation in faith-based nonprofit organizations? *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26(1), 355-381. <https://doi.org/10.1007/s11266-013-9420-3>
- Bedregal León, K. G. (2019). *Motivación y clima laboral en los colaboradores de hipermercados TOTTUS SA, Piura 2019* (Tesis de maestría). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

- Boetang, I. (2014). *A quantitative case study of transformational leadership characteristics of Valley View University in Ghana* (Tesis doctoral). Andrews University, Berrien Springs, Michigan.
- Bonner, S. B. y Sprinkle, G. B. (2002). The effects of monetary incentives on effort and task performance: Theories, evidence, and a framework for research. *Accounting, Organizations and Society*, 27(4/5), 303-345. [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(01\)00052-6](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(01)00052-6)
- Brandl, J. y Güttel, W. H. (2007). Organizational antecedents of pay-for-performance systems in nonprofit organizations. *International Journal of Voluntary and Non-profit Organizations*, 18(2), 176–199. <https://doi.org/10.1007/s11266-007-9036-6>
- Brunet, L. (2007). *Tipología de los conflictos organizacionales*. México: McGraw-Hill.
- Campos Madrigal, C. L. (2013). *Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios* (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.
- Campos Quintana, J. (2015). *La motivación y su influencia en el clima organizacional en los docentes de la Institución Educativa Emblemática San José–Chiclayo, 2013* (Tesis de maestría). Universidad Señor de Sipán, Chiclayo, Perú.
- Casas Santin, M. V., Carranza Peña, M. G. y Ruiz Badillo, A. (2011). *Guía para la planeación didáctica en la universidad*. México: Universidad Pedagógica Nacional.
- Castellanos Álvarez, M. (2008). *Factores predictores de la satisfacción laboral en los empleados de planta física de la Universidad de Montemorelos* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.
- Chaparro, K. (2008). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los empleados de la empresa Zulia Industrial Constructions, C. A.* (Tesis de licenciatura). Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela.
- Chaudhuri, M. R. y Naskar, P. (2014). Job satisfaction: The eventual smidgeon for occupational consummation and contentment in profession. *Business & Economics Review*, 24(1), 73-83.
- Chiang V., M., Núñez P., A., Martín, M. J. y Salazar B., M. (2010). Compromiso del trabajador hacia su organización y la relación con el clima organizacional: un análisis de género y edad. *Panorama Socioeconómico*, 28(40), 90-100.
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M. y Núñez Partido, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital tipo 1. *Revista Theoria*, 16(2), 61-76.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: el capital humano en las organizaciones* (9a. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Dartey-Baah, K. y Amoako, G. K. (2011). Application of Frederick Herzberg's two-factor theory in assessing and understanding employee motivation at work: A Ghanaian perspective. *European Journal of Business and Management*, 3(9), 1-8.
- Davis, K. y Newstrom, J. W. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo* (10a. ed.). México: McGraw-Hill.
- Del Valle López, J. A. (2016). *Modelo asociativo entre factores determinantes del desempeño organizacional y la satisfacción de los públicos en instituciones educativas* (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.
- Delgado González, M. (2011). *Satisfacción laboral de docentes y directivos de escuelas adventistas de nivel básico y medio superior de México* (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.
- Enríquez Bravo, M. y Calderón Salazar, J. (2017). El clima laboral y su incidencia en el desempeño del personal docente de una escuela de educación básica en Ecuador. *PODIUM*, 131-143.
- Emanuele, R. y Higgins, S. H. (2000). Corporate culture in the nonprofit sector: A comparison of fringe benefits with the for-profit sector. *Journal of Business Ethics*, 24(1), 87–93. <https://doi.org/10.1023/a:1006215031400>
- Ewen, R. B. (1964). Some determinants of job satisfaction: A study of the generality of Herzberg's theory. *Journal of Applied Psychology*, 48(3), 161–163. <https://doi.org/10.1037/h0048383>
- Fernet, C., Trépanier, S.-G., Austin, S., Gagné, M. y Forest, J. (2015). Transformational leadership and optimal functioning at work: On the mediating role of employees' perceived job characteristics and motivation. *Work & Stress*, 29(1), 11-31. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.1003998>
- Gan, F. y Berbel, G. (2007). *Manual de recursos humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales*. Barcelona: UOC.
- García Sanz, V. (2012). *La motivación laboral: estudio descriptivo de algunas variables* (Tesis de licenciatura). Universidad de Valladolid, Valladolid, España.
- García Solarte, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42, 43-61.

- Garmendia, J. A. y Parra Luna, F. (1993). *Sociología industrial y de los recursos humanos*. Madrid: Taurus.
- Halpin, A. y Croft, D. (1963). *El clima organizacional de las escuelas*. Chicago: Universidad de Chicago.
- Hellriegel, D. y Slocum, J. W. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: CENGAGE Learning.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México: McGraw-Hill.
- Hernández Sánchez, M. T. (2012). *Diagnóstico de satisfacción laboral en una empresa textil peruana*. Recuperado de <https://www.scribd.com/document/113610997/Diagnostico-de-satisfaccion-laboral-en-una-empresa-textil-peruana>
- Hernández Zavala, M., Hernández Cantoral, A., Nava Galán, M. G., Pérez López, M. T., Hernández Ramírez, M. G., Matus Miranda, R. y Balseiro Almario, C. L. (2012). Satisfacción laboral del profesional de enfermería en cuatro instituciones de salud. *Enfermería Universitaria*, 9(1), 7-15.
- Imran, R., Saeed, T., Anis-ul-Haq, M. y Fatima, A. (2010). Organizational climate as a predictor of innovative work behavior. *African Journal of Business Management*, 4(15), 3337-3343.
- Javier Domínguez, M. (2016). *Modelo de asociación entre factores predictores del clima organizacional y el desempeño laboral validado en empleados del corporativo adventista de la Unión Dominicana* (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, Nuevo León.
- Kamdron, T. (2015). Work motivation: Relationships with job satisfaction, locus of control and motivation orientation. *International Journal of Liberal Arts and Social Sciences*, 3(6), 125-148.
- Koontz, H. y O'Donnell, C. (1975). *Elementos de administración moderna*. México: McGraw-Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial* (14a. ed.). México: McGraw-Hill.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand-Mc Nally.
- Manosalvas Vaca, C. A., Manosalvas Vaca, L. O. y Nieves Quintero, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, 26, 5-15. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>

- Martos Navarro, F., Graciano Ramos, J., Desongles Corrales, J., Ager Vásquez, A. y del Castillo Torres, L. (2006). *Cuerpo de gestión administrativa*. México: Mad.
- Maslow, A. (2016). *El hombre autorrealizado: hacia una psicología del ser*. Madrid: Kairos.
- McClelland, D. C. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American Psychologist*, 20(5), 321–333. <https://doi.org/10.1037/h0022225>
- Mendoza Villamizar, M. (2012). *Clima organizacional y satisfacción laboral del docente en educación media técnica* (Tesis de maestría). Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela.
- Napione Bergé, M. E. (2008). *¿Cuándo se quema el profesorado de secundaria?* Madrid: Díaz de Santos.
- Ochoa Gómez, J. R. (2006). *Liderazgo directivo y satisfacción laboral del docente en escuelas zulianas de avanzada* (Tesis de maestría). Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela.
- Osterloh, M. y Frey, B. S. (2000). Motivation, knowledge transfer, and organizational forms. *Organization Science*, 11(5), 538-550. <https://doi.org/10.1287/orsc.11.5.538.15204>
- Petri, H. L. y Govern, J. M. (2006). *Motivación: teoría, investigación y aplicaciones* (5ª ed.). Madrid: Paraninfo.
- Pinilla, A. (1982). *Dinámica de la gestión empresarial*. Lima: Iberoamericana de Editores.
- Prado Chub, C. E. (2016). *Motivación de líderes de pequeñas congregaciones adventistas y gestión directiva de pastores de la Misión Occidental Salvadoreña* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos. Montemorelos, Nuevo León.
- Rahimic, Z. (2013). Influence of organizational climate on job satisfaction in Bosnia and Herzegovina companies. *International Business Research*, 6(3), 129-139. <https://doi.org/10.5539/ibr.v6n3p129>
- Reyes Riquelme, M. (2008). *Análisis de satisfacción universitaria: Una aplicación basada en modelos de ecuaciones estructurales para la facultad de ingeniería de la universidad de Talca* (Tesis de licenciatura). Universidad de Talca, Chile.
- Rivera Porras, D. A., Rincón Vera, J. E. y Flórez Gamboa, S. R. (2018). Percepción del clima organizacional: un análisis desde los macroprocesos de una ESE. *Revista Espacios*, 39(19), 1-5.
- Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Trillas.

- Robbins, S. P. (2007). *Administración teórica y práctica*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1(25), 3-19.
- Salessi, S. y Omar, A. (2016). Satisfacción laboral genérica: propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Revista Alternativas en Psicología* 34, 93-108.
- Sandoval Caraveo, M. C. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83-87.
- Santrock, J. (2002). *Psicología de la educación*. México: McGraw-Hill.
- Sarries Sanz, L. y Casares García, E. (2008). *Buenas prácticas de recursos humanos*. Madrid: ESIC.
- Schulte, M., Ostroff, C. y Kinicki, A. J. (2006). Organizational climate systems and psychological climate perceptions: A cross-level study of climate-satisfaction relationships. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 79(4), 645-671. <https://doi.org/10.1348/096317905X72119>
- Dolan, S. L. y Martín, I. (2000). *Los 10 mandamientos para la dirección de personas*. Barcelona: Gestión 2000.
- Vazquez Moctezuma, S. E. (2014). La motivación de los empleados en bibliotecas a través de la teoría de las expectativas. *Revista Infoacceso*, 2(1), 3-14.
- Warr, P. e Inceoglu, I. (2012). Job engagement, job satisfaction, and contrasting associations with person–job fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129-138. <https://doi.org/10.1037/a0026859>
- Zelada Acosta, D. (2016). *Modelo de gestión institucional sustentado en la teoría de Likert para mejorar el clima organizacional en la I.E.P.S “Santiago Antúñez de Mayolo” de la ciudad de Chachapoyas – Región Amazonas* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú.

Curriculum Vitae

Bianel Lara Lara
370 Hancock St Brentwood, NY 11717
Phone (631)522-9203
salvadorlara_@hotmail.com

Objective

To continue working in pastoral ministry by serving and training the church, preaching the Gospel and helping others to prepare for the second coming of Jesus.
To serve for the local church as a facilitator, training lay members to be disciples and to make disciples for Jesus, equipping the church with the latest tools in evangelism to accomplish the great commission in a multicultural and pluralized society.

Special Skills

Bilingual

- Spanish
- English
- Experience in church planting
- Experience as a district's pastor

In my experience working for the Gospel I have worked as a Literature Evangelist, as an Associated Colporteur, Pastor, Minister, and as Youth and Family Life Department director. I have developed great communication skills and built good relationships with people in and outside the church. The challenging task of planting some churches has prepared me to deal with difficult situations and conflict management.

Graduated from Universidad Autonoma de Santo Domingo (UASD), a Master degree on Human Sexuality and Couple's Therapy, and Family Therapy; from Inter-American Theological Seminary, (SETAI), and Master Degree with Pastoral Certificate.

Experience

- Greater New York Conference (GNYC) Publishing Ministries Director 2014-present
- Plan Strategies to recruit and train colporteurs, and keep LE's. Teach them sales technique.
- Train assistants Leaders
- Oversee the whole program
- Oversee finances and budgets according to treasurer's recommendations
- Organize rallies, meetings, seminars, and spiritual retreats for LEs.

- Work closely with the Administration...
- Establish goals for the Department on sales, baptism, and church planting.
- Pastor at Horeb Spanish SDA Church,
- Assistant Pastor at Central Islip Spanish SDA Church,
- Publishing Ministries Department Assistant Director, and Literature Evangelist

October 2011 – June 2013 Greater New York Conference.

- 82 peoples have been baptized through my evangelistic campaigns during these years.
- Prepared people for baptism, 6 people were baptized in the evangelistic meetings.
- Principal speaker in some campaigns: October - November 2010, Wisconsin Conference.
- Preached at Maranatha Church, Sheboygan, Green Bay Spanish church, one week each church.
- Every Saturday afternoon we finished with a seminar about the sexuality in the bible, how to resolve the sexual dysfunctions.
- Puerto Rico, Main speaker in Sabana Hoyo, and La Florida evangelistic campaigns. One week each.
- Prepared people for baptism. 22 individuals led to baptism during these meetings.
- Bible worker in Alejandro Bullon's big campaign.

Pastoral Life in Dominican Republic: May 1997-August 2010. Asociacion del Sureste and Mision del Sur, Dominican Republic.

- Youth and Family Life Departments Director: October 2008-July 2010, Asociacion del Sureste, Dominican Republic.
- Zone # 3 Field's secretary, (Asociacion del Sureste).
- Pastor -La Misericordia SDA Church (Asociacion del Sureste).
- Pastor -Azua I, Azua II, Bani II, San Jose de Ocoa, and Las Matas de Farfan SDA Churches (Mision Dominicana del Sur).
- Churches planted successfully, (Vigias church, and Sabana Larga, church both in San José de Ocoa).

Publishing Ministries Department

- Colporteur's Associated Director, Dominican Union, Santo Domingo

Trained Literature evangelists, Led a Literature Evangelists group 1994-1998

- Literature Evangelist, Licensed Colporteur - November 1992 - 1994

Education

- Family Therapy, MA 2014 Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD).
- Pastoral Ministry, MA Inter-American Theological Seminary (SETAI), 2010

- Human Sexuality and Couple's Therapy, MA -Universidad Autónoma de Santo Domingo (UASD), 2010
- BA in Theology, Dominican Adventist University (UNAD), Dominican Republic 1997.

Future Goals:

- To continue to learn new ways to improve ministry in a multicultural environment.
- To pursue a higher level of education in the future.

References:

Pastor Gerson Santos: GC World Urban Ministry Director- (301) 412-8925

Pastor Roberto Herrera: Inter-American Division -Religious director - (305) 403-4700

Dr Alonzo Smith, GNYC Executive Secretary - (516) 851-4549

Pastor G. Knight, Atlantic Union Conference -president - (914) 299-6111