

## RESUMEN

EL AMBIENTE SOCIAL Y EL AMBIENTE LABORAL COMO  
PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE  
EMPLEADOS ADVENTISTAS DE CURAZAO

por

Junard Jeanomar Bartolomé Elizabeth

Asesor principal: Manuel Ramón Meza Escobar

## RESUMEN DE TESIS DE MAESTRÍA

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Administrativas

Título: EL AMBIENTE SOCIAL Y EL AMBIENTE LABORAL COMO PREDICTORES  
DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE EMPLEADOS ADVENTISTAS DE CURAZAO

Nombre del investigador: Junard Jeanomar Bartolomé Elizabeth

Nombre y título del asesor principal: Manuel Ramón Meza Escobar, Doctor en Educación

Fecha de terminación: septiembre de 2022

### Problema

Con esta investigación, se pretendió dar respuesta a la siguiente pregunta: El ambiente social y el ambiente laboral ¿son predictores de la satisfacción laboral de empleados adventistas de Curazao?

### Metodología

Esta investigación fue de tipo cuantitativo, explicativo, descriptivo, exploratorio y de campo. La muestra quedó constituida por 143 empleados adventistas de Curazao. Se utilizaron un total de tres instrumentos: uno para medir el ambiente social conformado por 15 indicadores, el segundo para medir el ambiente laboral conformado por 15 indicadores y otro para evaluar la satisfacción laboral, formado por 20 indicadores. El valor de alfa de Cronbach fue de .923 para el ambiente social, .949 para el ambiente laboral y .945 para la satisfacción laboral.

## Resultados

Los resultados que la variable predictora ambiente social y ambiente laboral explica es del 50.1% de la varianza de la satisfacción laboral, pues  $R^2$  corregida fue igual a .501. Se concluye que existe una influencia lineal media, positiva y significativa del ambiente social y ambiente laboral en la satisfacción laboral de los empleados. Con base en estos resultados ( $F = 72.209$ ,  $p = .001$ ), se rechaza la hipótesis nula.

Los coeficientes no estandarizados,  $B_k$ , obtenidos de la técnica de regresión lineal múltiple, fueron:  $B_0 = 1.155$ ,  $B_1 = .149$  y  $B_2 = .677$ . Entonces queda la siguiente ecuación de regresión lineal: satisfacción laboral =  $1.155 + .149$  (ambiente social) +  $.677$  (ambiente laboral). Considerando los coeficientes estandarizados, el ambiente social ( $B = .112$ ,  $p = .100$ ) resultó ser una variable no predictora y el ambiente laboral ( $B = .652$ ,  $p = .001$ ) resultó ser una variable predictora positiva.

## Conclusión

Mediante la muestra obtenida y las técnicas estadísticas utilizadas, se concluyó que las variables ambiente social y ambiente laboral fueron predictoras de una manera significativa y positiva del grado de satisfacción laboral de empleados adventistas de Curazao.

Universidad de Montemorelos  
Facultad de Ciencias Administrativas

EL AMBIENTE SOCIAL Y EL AMBIENTE LABORAL COMO  
PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE  
EMPLEADOS ADVENTISTAS DE CURAZAO

Tesis  
presentada en cumplimiento parcial de los requisitos  
para el grado de Maestría en Administración  
con Acentuación en Recursos Humanos

por

Junard Jeanomar Bartolomé Elizabeth

Septiembre de 2022

**EL AMBIENTE SOCIAL Y EL AMBIENTE LABORAL COMO  
PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL DE  
EMPLEADOS ADVENTISTAS DE CURAZAO**




Tesis  
Presentada en cumplimiento  
parcial de los requisitos para el  
título de maestría en  
Administración con Acentuación  
en Recursos Humanos\*

por

Junard Jeanomar Bartolomé Elizabeth

APROBADA POR LA COMISIÓN:

  
Asesor principal: Dr. Ramón Meza

  
Asesor: Dra. Maria Tolentino Hdez

  
Examinador externo: Mtro. Francisco  
Javier Blanco

  
Director de Posgrado e investigación: Dr.  
Ramón Andrés Díaz Valladares

15-09-2022  
Fecha de aprobación

## **DEDICATORIA**

A Dios mi sustentador, amigo, consejero y guiador que me dio esta oportunidad para seguir desarrollarme en mi formación académica. Después de varios contratiempos, Él me dio la fuerza necesaria para así alcanzar este objetivo.

A mi esposa que desde la primera conversación que tuve con ella para hacer una maestría más me dijo hazlo, lo puedes. Gracias por tu ayuda, apoyo y amor, todo esto me fortaleció para seguir avanzando.

A toda mi familia que creyó en mí para terminar esta maestría.

## TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE TABLAS .....	vii
RECONOCIMIENTOS .....	viii
Capítulo	
I. NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL PROBLEMA .....	1
Antecedentes.....	1
Ambiente social .....	1
Ambiente laboral .....	2
Satisfacción laboral .....	2
Planteamiento del problema.....	3
Declaración del problema.....	3
Objetivos.....	4
Hipótesis.....	4
Hipótesis principal .....	4
Hipótesis complementarias .....	4
Preguntas complementarias.....	5
Justificación .....	5
Limitaciones.....	6
Delimitaciones .....	6
Supuestos.....	6
Marco filosófico .....	7
Definición de términos .....	8
Organización del estudio .....	8
II. MARCO TEÓRICO .....	10
Introducción .....	10
Ambiente social .....	10
Concepto del ambiente social .....	10
Características del ambiente social.....	12
Importancia del ambiente social.....	12
Ambiente laboral.....	13
Concepto del ambiente laboral.....	13
Características del ambiente laboral .....	14
Importancia del ambiente laboral .....	16
Satisfacción laboral .....	16
Concepto de la satisfacción laboral.....	17
Características de la satisfacción laboral .....	18
Importancia de la satisfacción laboral .....	18
Investigaciones.....	20
Investigaciones sobre el ambiente social.....	20

Investigaciones sobre el ambiente laboral .....	20
Investigaciones sobre la satisfacción laboral .....	21
Investigaciones sobre el ambiente social y la satisfacción laboral.....	22
Investigaciones sobre el ambiente laboral y la satisfacción laboral.....	22
<b>III. MARCO METODOLÓGICO .....</b>	<b>24</b>
Introducción .....	24
Tipo de investigación .....	24
Población .....	25
Muestra.....	25
Instrumentos de medición .....	25
Variables .....	26
Descripción de los instrumentos .....	26
Ambiente social .....	26
Ambiente laboral .....	26
Satisfacción laboral .....	26
Confiabilidad.....	27
Validez.....	27
Operacionalización de las variables .....	28
Hipótesis nulas .....	28
Hipótesis nula principal .....	29
Hipótesis nulas complementarias.....	29
Operacionalización de hipótesis nulas .....	29
Preguntas complementarias.....	30
Recolección de datos .....	30
Análisis de datos .....	31
<b>IV. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>32</b>
Introducción .....	32
Descripción demográfica .....	32
Género .....	33
Estado civil .....	33
Máximo nivel académico .....	34
Pruebas de hipótesis .....	34
Hipótesis nula principal .....	34
Hipótesis nulas complementarias.....	35
Hipótesis nula 1 .....	35
Hipótesis nula 2.....	36
Hipótesis nula 3.....	36
Hipótesis nula 4 .....	37
Hipótesis nula 5.....	37
Hipótesis nula 6.....	38
Preguntas complementarias.....	38
<b>V. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>41</b>
Discusión .....	42



Ambiente social .....	42
Ambiente laboral .....	43
Satisfacción laboral .....	44
Conclusiones .....	45
Sobre la declaración del problema.....	45
Sobre las hipótesis complementarias.....	45
Ambiente social y género .....	45
Ambiente social, estado civil y máximo nivel académico .....	45
Ambiente laboral y género .....	45
Ambiente laboral, estado civil y máximo nivel académico ....	45
Satisfacción laboral y género .....	46
Satisfacción laboral, estado civil y máximo nivel académico .....	46
Sobre las preguntas complementarias.....	46
Recomendaciones.....	46
Para las organizaciones/empresas .....	46
Para futuras investigaciones .....	47
Apéndice	
A. INSTRUMENTOS.....	48
B. ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD.....	53
C. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	55
D. OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS NULAS .....	61
E. DATOS DEMOGRÁFICOS .....	64
F. TABLAS DE PRUEBAS DE HIPÓTESIS NULAS .....	68
G. RESULTADOS DE LAS PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS .....	92
REFERENCIAS .....	96

## LISTA DE TABLAS

1. Operacionalización de las variables .....	28
2. Operacionalización de las hipótesis nulas .....	30
3. Género de los empleados.....	33
4. Estado civil de los empleados .....	33
5. Máximo nivel académico de los empleados .....	34

## RECONOCIMIENTOS

Primeramente, quiero agradecer a mi asesor principal, el Dr. Ramón Meza, quien por segunda vez me asesoró. Me dio más trabajo para esta tesis, pero estoy sumamente agradecido por su paciencia, dedicación y apoyo, pero también por compartir su conocimiento conmigo.

A la Dra. Mary Tolentino, porque ella también aceptó el reto para ser mi asesora por segunda vez.

A la Dra. Patricia Martínez, quien hizo todo lo que estuvo a su alcance para lograr la culminación de esta maestría.

A las tres maestras que tuve para esta maestría, Flor de Cerezo Ontiveros Ramírez, Sharloth Xiomara Díaz Montenegro y, por último, a Noelly Saraí Pérez Meza: sin ellas esta maestría no sería posible.

A la maestra Iliyenni Báez también quiero agradecerle por disponer de su ayuda cuando tenía cualquier pregunta, también su apoyo a la hora de realizar los trámites de mis finanzas estudiantiles.

Al equipo completo de UM Virtual que estuvo orando por mí.

A todos los pastores en Curazao que me ayudaron a la hora de aplicar los instrumentos, y a todos los miembros que respondieron a la encuesta.

## **CAPÍTULO I**

### **NATURALEZA Y DIMENSIÓN DEL PROBLEMA**

#### **Antecedentes**

Las variables que se involucran en esta investigación son el ambiente social, el ambiente laboral y la satisfacción laboral. Se presentan a continuación algunos conceptos que describen mejor a esas variables.

#### **Ambiente social**

García-Chato (2014) menciona que el ambiente es como un sistema que está integrado por varios elementos que interactúan entre sí y esto provoca que exista una sistematización de valores, fenómenos, procesos naturales y sociales que condicionan, en un tiempo específico y espacio histórico.

Terán Cázares, García de la Peña y Blanco Jiménez (2015) mencionan que “el entorno social, representa las dinámicas sociales, costumbres y valores que trae consigo el individuo y que son parte de su conducta” (p. 136). El ambiente social es diferente en cada país y empresa donde una persona está trabajando.

Chuquilin Peralta (2019) declara que “el hábitat social específicamente, implica personas, sujetos, que tienen esa cabida inherente de relacionarse, ostentan instinto gregario, propio del ser humano” (p. 6).

Gil, Alfonso y Iguará (2015) plantean que el ambiente social en el trabajo puede tener relación con la satisfacción laboral donde una persona está trabajando. La mayoría de los empleados están en el trabajo todo el día y esto hace que las relaciones interpersonales pueden tener relevancia, porque si el ambiente entre los empleados es bueno, esto aporta que

se puede desarrollar en un buen equipo de trabajo, de lo contrario no. Esto aporta también que las metas tanto individuales como comunes de la organización o empresa son alcanzadas.

### Ambiente laboral

Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2020) señalan que

El clima representa la personalidad de una organización y podría definirse como la percepción que los trabajadores se forman de la organización a la que pertenecen y que incide directamente en el desempeño de la organización; describe un grupo de características que muestra una organización o parte de ella. (p. 69)

Según Parra Fernández, Duran, Márceles, Yarzagaray, Valenzuela, Payares, Alvarino, Navaro, Chavez y Ramírez (2018) el ambiente laboral o el clima organizacional “presenta las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensas, consideración, cordialidad, apoyo y apertura” (p. 23).

Iglesias Armenteros y Sánchez García (2015) consideran que es importante que el ambiente laboral sea medible, ya que los resultados que se obtienen demuestran si el desempeño de la empresa es bueno o no. También declaran que el clima organizacional se puede considerar como complejo, dependiendo de la posición o la producción que se deberá hacer.

### Satisfacción laboral

García Cabrera y Reyes Cortez (2021) afirman que “la satisfacción laboral es básicamente un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas en diversos aspectos de su trabajo” (p. 45).

Por otra parte, “la satisfacción laboral se refiere a la valoración de un objeto, proceso o fenómeno cuando se experimenta, o se vivencia algo, y la satisfacción cuando culmina una meta” (Zayas Agüero, Báez Santana, Zayas Feria y Hernández Lobaina, 2015, p. 37).

Cabezas Barco (2015) menciona que “la satisfacción laboral debe entenderse como un estado emocional positivo que refleja una respuesta efectiva frente a los aspectos o facetas de trabajo” (p. 14).

Robbins, Decenzo y Coulter (2013) plantean que la satisfacción laboral es cómo los empleados se comportan en el trabajo, dependiendo de la situación en la que se encuentran. La mayoría de las veces que se habla de la satisfacción laboral se refiere a las actitudes de los empleados en las empresas donde laboran.

Huamani Chañi (2020) afirma que existe una relación entre la satisfacción laboral y la expectativa que un empleado tiene cuando comienza a trabajar en una empresa y lo que él percibe cuando ya está trabajando en la empresa.

### **Planteamiento del problema**

Curazao es una isla de 444 kilómetros cuadrados y contiene una población de 153,671 habitantes según la página web de CBS de Curazao hasta el primero de enero del 2021 (Central Bureau of Statistics Curaçao, 2021). Curazao cuenta con un total de 7,549 miembros adventistas del séptimo día. No hay una empresa o institución donde hay una cantidad significativa de adventistas trabajando para deducir si ellos están satisfechos con su trabajo y cómo es el ambiente donde laboran. Por eso, esta investigación pretende saber en qué ambientes y cómo se sienten trabajando en empresas donde (casi) no hay personas adventistas o de la misma fe que ellos tienen. También esta investigación pretende saber qué piensan los adventistas sobre su ambiente social y laboral, además, sobre su grado de satisfacción.

### **Declaración del problema**

Mediante el desarrollo de esta investigación, se pretende responder a la siguiente pregunta: el ambiente social y el ambiente laboral, ¿son predictores de la satisfacción laboral de empleados adventistas de Curazao?

## **Objetivos**

La presente investigación tuvo los siguientes objetivos:

1. Evaluar el ambiente social en el que viven los empleados adventistas de Curazao.
2. Conocer el ambiente laboral en el que trabajan los empleados adventistas de Curazao.
3. Conocer el grado de satisfacción laboral de los empleados adventistas de Curazao.
4. Analizar si el ambiente social y el ambiente laboral en el que viven los empleados adventistas de Curazao son predictores de su grado de satisfacción laboral.
5. Generar un documento que provea información sobre aspectos importantes de la vida laboral de la población adventista de Curazao.

## **Hipótesis**

### Hipótesis principal

El ambiente social y el ambiente laboral son predictores de la satisfacción laboral de los empleados que son adventistas en Curazao.

### Hipótesis complementarias

H<sub>1</sub>: Existe una diferencia significativa en el ambiente social de los empleados adventistas en Curazao, según el género.

H<sub>2</sub>: Existe una diferencia significativa en el ambiente social de los empleados adventistas en Curazao, según el estado civil y el nivel académico.

H<sub>3</sub>: Existe una diferencia significativa en el ambiente laboral de los empleados adventistas en Curazao, según el género.

H<sub>4</sub>: Existe una diferencia significativa en el ambiente laboral de los empleados adventistas en Curazao, el estado civil y el nivel académico.

H<sub>5</sub>: Existe una diferencia significativa en la satisfacción laboral de los empleados adventistas en Curazao, según el género.

H<sub>6</sub>: Existe una diferencia significativa en la satisfacción laboral de los empleados adventistas en Curazao, según el estado civil y el nivel académico.

### **Preguntas complementarias**

Además de las hipótesis de investigación, también surgen las siguientes preguntas complementarias:

1. ¿Cuál es el grado de calidad del ambiente social percibido por los empleados adventistas de Curazao?
2. ¿Cuál es el grado de calidad del ambiente laboral percibido por los empleados adventistas de Curazao?
3. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los empleados adventistas de Curazao?

### **Justificación**

Los empleados son los recursos más importantes para cada empresa. Mohammad Mosadeghrad y Ferdosi (2013) presentan a la satisfacción y el compromiso laboral de los empleados como dependientes del estilo de liderazgo de los gerentes. Al mismo tiempo, muestran que el liderazgo presenta un papel preponderante sobre la satisfacción laboral y el compromiso de los empleados. Respecto a la gestión participativa, dicen que no siempre es un buen estilo de liderazgo y que el estilo debe ser elegido acorde con la cultura y el nivel de madurez organizacional.

La satisfacción laboral de los empleados en cualquier empresa u organización es importante porque si los empleados no se sienten cómodos en su trabajo no harán sus tareas de la mejor manera. Muchas veces los administradores no dan a sus empleados la oportunidad de desarrollar sus competencias o la oportunidad de seguir cursos para así ampliar sus conocimientos, también deberían tener un ambiente donde se pueden comunicar de forma



efectiva. El lugar de trabajo de una persona es como su segunda casa, dado que pasa más de ocho horas diarias, por eso el ambiente laboral debería ser bueno para esta persona. Si los empleados son tratados de la forma correcta estarían satisfechos, y si están satisfechos, serán más productivos y tendrán un mayor rendimiento. A la fecha no se ha hecho ningún estudio sobre el ambiente laboral y la satisfacción laboral de los empleados adventistas de Curazao. Con los resultados de esta investigación se pretende conocer si el ambiente social y ambiente laboral de los empleados adventistas influye sobre la satisfacción laboral.

### **Limitaciones**

1. Se espera que cada miembro que participe en la encuesta sea honesto y que la veracidad de las respuestas esté sujeta a la credibilidad de los resultados.
2. Estos resultados son solamente válidos para el campo de Curazao donde la investigación fue hecha.
3. La falta de estudios de esta temática en Curazao condujo a que se tenía que buscar otras investigaciones realizadas en otros países como guía.

### **Delimitaciones**

A continuación, se presentan algunas delimitaciones de esta investigación:

1. El estudio fue delimitado a un periodo de tiempo corto, durante el año 2022.
2. La muestra fue delimitada solo a los empleados adventistas de Curazao.

### **Supuestos**

En el desarrollo de esta investigación, se trabajó basándose en algunos supuestos, y estos son:

1. Las respuestas por parte de los empleados a las encuestas se hicieron con completa honestidad.
2. Se siguieron las instrucciones de los autores, al aplicar los instrumentos.

3. Los instrumentos utilizados presentan buena validez y son confiables.
4. Hay claridad en la aplicación de los instrumentos.

### **Marco filosófico**

Para esta investigación, en relación con el aspecto filosófico, es importante ver lo que la Biblia menciona respecto al ambiente social y laboral, así también la satisfacción laboral. Dios es el creador de todo lo que hay en este mundo. En el primer libro de la Biblia, Génesis, en el primer capítulo, se puede leer la historia de cómo Dios creó los cielos y la tierra. Después de cada día de trabajo se puede leer que Dios estaba satisfecho con lo que hizo. "Vio Dios que era bueno" (Génesis 1:3). Dios mismo estaba satisfecho con su trabajo que estaba haciendo al crear este mundo. Dios como creador, administrador, gerente o dueño supo, antes que todo, crear un ambiente social que sea cómodo para que las personas puedan vivir en ello. Los primeros tres días de la creación, Dios creó el espacio tanto en el cielo, la tierra y el mar y los últimos tres días llenó el cielo con el sol, luna y estrellas y también pájaros, la tierra con animales terrestres y el mar con peces. Este ejemplo es uno de los mejores que cualquier gerente puede adoptar para crear un ambiente social y laboral deseable para que su personal pueda trabajar y estar satisfecho.

White (2008) menciona que

Dios miró con satisfacción la obra de sus manos. Todo era perfecto, digno de su divino Autor; y él descansó, no como quien estuviera fatigado, sino satisfecho con los frutos de su sabiduría y bondad y con las manifestaciones de su gloria. (p. 26)

Dios desea que cada persona esté satisfecha con el trabajo que tiene y que lo desempeña de la mejor manera. Dios hizo una huerta para que Adán y Eva pudieran plantar y cultivar la tierra, tenían la tarea de trabajar. Desde un principio se puede observar que el plan de Dios era que el hombre trabajara y que él debería estar satisfecho con lo que hace (Génesis 2).

El rey Salomón dice: “Encomienda a Jehová tus obras, Y tus pensamientos serán afirmados” (Proverbios 16:3). Si se confía en Dios la tarea o el trabajo que se debe hacer, se podrá obtener mayor satisfacción ya que Dios cumplirá con sus promesas. Cada promesa de Dios está atada a condiciones y se debe cumplir con esas condiciones para poder reclamar el cumplimiento de sus promesas.

### **Definición de términos**

*Ambiente social:* es la relación que mantiene la persona con el ambiente familiar, en el vecindario donde vive y en la iglesia de la que es miembro.

*Ambiente laboral:* es el ambiente donde la persona trabaja y experimenta que su punto de vista es tomado en cuenta, es valorado y tiene lo que necesita para ejercer su trabajo.

*Satisfacción laboral:* es la satisfacción o insatisfacción que la persona experimenta en su trabajo.

### **Organización del estudio**

Este trabajo de investigación se desarrolló de la siguiente manera:

En el Capítulo I se presenta la dimensión del problema y se estructura por secciones y éstas son antecedentes del ambiente social, ambiente laboral y la satisfacción laboral. Luego se muestra el planteamiento del problema, la declaración del problema, los objetivos de la investigación, la hipótesis principal y las complementarias, las preguntas complementarias, la justificación, las limitaciones, las delimitaciones, los supuestos, el marco filosófico, la definición de términos y la organización del estudio.

En el capítulo II se desarrolla el marco teórico; se estudian los elementos de ambiente social, ambiente laboral y satisfacción laboral. Para el ambiente social se analiza el concepto, las características del ambiente social y también la importancia del ambiente social. En el ambiente laboral también se define el concepto, las características y la importancia. Para la satisfacción laboral se define el concepto, las características y la importancia. También se

incluyen algunas investigaciones realizadas sobre el ambiente social, el ambiente laboral y la satisfacción laboral.

En el capítulo III se muestra la metodología requerida en esta investigación, el tipo de investigación, la población, la muestra, los instrumentos de medición, las hipótesis, las preguntas complementarias, la recolección de datos y el análisis de datos.

El capítulo IV contiene los resultados que fueron obtenidos de los instrumentos que se aplicaron a la muestra; presentando la descripción demográfica, las pruebas de hipótesis, las preguntas complementarias y el resumen del capítulo.

En el capítulo V se presenta la discusión, las conclusiones y las recomendaciones.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Introducción**

La revisión de literatura es importante cuando se hace una investigación ya que se puede analizar, comparar o evaluar con otras investigaciones ya realizadas sobre el tema que se investiga. Hernández Sampieri, Méndez Valencia, Mendoza Torres y Cuevas Romo (2017) mencionan que el marco teórico se puede comprender en dos etapas: (a) el análisis de la literatura correspondiente a la investigación y (b) el planteamiento del marco teórico.

Se presenta el desarrollo teórico referente a las variables de este estudio. En primer lugar, la variable ambiente social, los conceptos relacionados, también sus características y su importancia para esta investigación. En segundo lugar, se abordó la variable ambiente laboral en su concepto, características e importancia. En tercer lugar, se documentó la variable satisfacción laboral; sus conceptos, características e importancia. Por último, se presentan algunas investigaciones realizadas en cuanto al ambiente social, ambiente laboral y la satisfacción laboral.

#### **Ambiente social**

Al analizar la variable ambiente social, que es una de las variables independientes, se abordan sus conceptos, las características y la importancia.

##### Concepto del ambiente social

En esta sección, se presentan algunas definiciones de diferentes autores sobre el ambiente social. Para esta investigación se utilizó la variable ambiente social y sus sinónimos

entorno social y clima social.

Antes de definir qué es el concepto de ambiente social, es necesario saber qué significa la palabra ambiente, clima o entorno. El *Diccionario Reverso* (2021) define el entorno como “ambiente que rodea a una persona o cosa, e influyen en su desarrollo”.

González Jiménez (2018) describe el ambiente social como las relaciones que hay entre los integrantes en campo o empresa particular y cómo se sienten en la organización; si son aceptados o rechazados entre sí mismos. Puede suceder que los empleados no sean aceptados por otros empleados que ya tienen años trabajando en la empresa o que los empleados no estén satisfechos con la administración y esto también perjudique el ambiente social para los trabajadores.

García-Chato (2014) menciona que el ambiente social “es una construcción social asociada con actividades, acciones, roles y tareas para la integración del hombre en la vida en sociedad, dentro de un hábitat o espacio familiar, laboral o escolar” (p. 65).

Dewey (2004) menciona que el ambiente social “forma la disposición mental y emocional de la conducta en los individuos introduciéndolos en actividades que despiertan y fortalecen ciertos impulsos, que tienen ciertos propósitos y provocan ciertas consecuencias” (p. 26).

Granada Echeverry (2001) enfatiza que

el ambiente social podría entenderse como el tipo de interacción que establece un sujeto social con otro u otros respecto de ciertas propiedades, características o procesos del entorno y de los efectos percibidos sobre el mismo según roles y actividades desarrolladas por los sujetos. (p. 390)

Según los autores Terán Cázares et al. (2015), el entorno social “representa una serie de elementos que hacen referencia al ambiente en el que se desenvuelve el individuo (social y cultural), los cuales tienen una influencia en su conducta ya que son parte de sus costumbres y modos de vida” (p. 134).

## Característica del ambiente social

Terán Cázares et al. (2015) mencionan algunas características del ambiente social, dicen que el ambiente social difiere entre cada población porque son diferentes en las costumbres como cuidan su salud y los hábitos de ahorro que tienen. También agregan más características como “el tiempo de retiro laboral, actitudes hacia el trabajo y hacia el mismo trabajo en equipo; el conocer los efectos del entorno sociocultural permite conocer las expectativas del empleado” (p. 137).

Casper (2001) plantea algunas características del ambiente social como las siguientes: la infraestructura industrial, los mercados laborales, los procesos sociales y económicos. También se distinguen la riqueza, los servicios sociales, los servicios de salud, las relaciones de poder y gobierno, las relaciones raciales y la desigualdad social.

Alvarado Lagunas, Valencia Sandoval e Iturralde Mota (2019) consideran que las características físicas, estructurales del vecindario, geográficas, demográficas y socioeconómicas pueden influir grandemente en la posibilidad de que una empresa sea el foco principal de un delito.

García-Chato (2014) dice que el ambiente social se convierte más versátil

por las relaciones y características psicosociales de los sujetos que forman parte de él, así como por las prácticas sociales que establece el hombre en su espacio geográfico. Se constituye por las circunstancias culturales, sociales, políticas, económicas, religiosas que lo configuran. (p. 4)

## Importancia del ambiente social

Chuquilin Peralta (2019) afirma que lo más importante del ambiente social, primeramente, es la familia y la relación social que hay entre las personas. La familia es el primer contacto que tiene una persona desde que nació en este mundo. Las personas que los criaron pueden ser sus padres o cualquier otra persona; desde ese momento la familia será lo más importante para una persona.

Moscoso (2009) habla de la importancia del ambiente social en el trabajo, puesto que cuando el empleado se siente estresado en el trabajo, esto puede tener un impacto negativo en su salud mental y física. También puede influir en el ausentismo al trabajo, ya que experimenta altos niveles de estrés.

### **Ambiente laboral**

En esta sección, se analiza y se presenta la bibliografía asociada con la variable ambiente laboral; se abordan los conceptos, las características y la importancia.

#### Concepto del ambiente laboral

En esta sección se presentan algunas definiciones del ambiente laboral. Para esta investigación se utilizó la variable ambiente laboral y sus sinónimos entorno laboral, clima laboral y clima organizacional.

Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2020) describen el clima organizacional como “fenómeno interviniente que media entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales que se traducen en un comportamiento que tiene consecuencias sobre la organización” (p. 72).

Chiavenato (2019) describe el ambiente de trabajo como el ambiente más cercano a una organización o empresa. Cada organización o empresa tiene su propio ambiente laboral en el cual se consigue las entradas y donde pone sus salidas o resultados.

Campbell (1976, citado en Ramos Moreno, 2012) considera que el clima organizacional es “causa y resultado de la estructura y de diferentes procesos que se generan en la organización, los cuales tienen incidencia en la perfilación del comportamiento” (p. 16).

Garzón Castrillón (2005) se refiere al clima organizacional como

el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo con las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo. (p. 131)



Silva Berrio y Ramos Molina (2019) afirman que el ambiente laboral

es el medio físico y humano en el que se lleva a cabo la jornada laboral que se encuentra íntimamente relacionada con el trabajo, la productividad, creatividad, competitividad y el alcance de las metas propuestas por la organización, pues un buen ambiente laboral servirá para potenciar el funcionamiento efectivo de la organización. (p. 13)

Ramos y Tejera (2017) afirman que el clima laboral “es el resultado de las percepciones de los trabajadores asociados a su ambiente de trabajo” (p. 225). En otras palabras, lo que los empleados piensan de su trabajo influye en su conducta. Si el clima es favorable trabajan con ánimo o gozo, de lo contrario, no tienen el deseo de hacer nada en el trabajo.

Kumar, Budhwar y Nisha Bamel (2013, citados en Ramos y Tejera, 2017) describen que el clima laboral tiene efectos tanto positivos como negativos sobre los empleados y esto hace que su comportamiento cambie a través de las percepciones que tienen.

Tagiuri (1968, citado en Ramos Moreno, 2012) afirma que el clima organizacional es “una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización que la experimenta sus miembros e influye en la conducta de estos. Se puede describir en términos de los valores de un conjunto particular de características” (p. 15).

#### Característica del ambiente laboral

Brunet (2011) menciona dos características que distinguen al ambiente laboral: (a) el propósito de la organización o de los departamentos que hay en la empresa y (b) la forma en la que la empresa o los departamentos interactúan con sus trabajadores y la población.

Ramos y Tejera (2017) sostienen que las características del clima laboral hacen que se “tenga que tomar en cuenta la existencia de variabilidad en las percepciones entre las personas en relación con cómo se sienten en lo que hacen, pero también cómo se sienten en relación con la organización en donde trabajan” (p. 226).

Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2020) dan a conocer las siguientes características de la satisfacción laboral:

1. Hay una relación del ambiente laboral con las variables que definen el clima.
2. El clima que hay en el trabajo tendrá su impacto sobre el comportamiento de los empleados. Si el clima no es adecuado tendrá una influencia negativa.
3. Un indicador de un clima laboral malo es la alta rotación y el ausentismo.
4. El grado del compromiso puede ser afectado y también la identificación de los miembros de la empresa. Si hay un buen clima en la empresa la probabilidad es alta de conseguir un nivel significativo de identificación de sus empleados.
5. Los comportamientos y actitudes de los miembros de la empresa pueden ser afectados por dichos comportamientos y actitudes. El empleado puede pensar que el clima en el trabajo es malo, más sin analizar que su comportamiento no es adecuado. El empleado piensa que la empresa tiene que trabajar para mejorar el clima sin saber que él tiene que cambiar sus modales y actitud.

Parra Fernández et al. (2018) señalan algunas características o factores que pueden identificar el ambiente laboral o, en este caso, clima organizacional: (a) variables del ambiente físico que describen cómo es la situación física en el trabajo, (b) variables estructurales que detallan cómo es la estructura de la organización y su tamaño, (c) variables sociales que analizan cómo es el ambiente entre los colegas de trabajo, el compañerismo y los conflictos que hay entre los empleados, (d) variables personales que definen cómo es la motivación del personal, su expectativa para el trabajo y su comportamiento cuando está trabajando y (e) valores como la integridad, la capacidad de resolver problemas, la fidelidad, la justicia y la empatía.

Loaiza Massuh, Salazar Torres, Espinoza Roca y Lozano Robles (2019) mencionan que el clima organizacional podría tener consecuencias positivas o negativas para la empresa. Algunas características de un mal clima organizacional son las siguientes: (a) baja productividad, (b) inadaptación, (c) ausentismo, (d) alta rotación y (e) poca innovación. Algunas

características de un buen clima organizacional son las siguientes: (a) poder, (b) productividad, (c) logro, (d) afiliación, (e) baja rotación, (f) adaptación, (g) innovación y (h) satisfacción.

Silva (1996) agrega algunas características del clima organizacional: (a) es un factor externo al individuo, (b) le rodea, pero es diferente a las percepciones del sujeto, (c) existe en la organización, (d) se puede registrar a través de procedimientos varios y (e) diferente a la cultura organizacional.

#### Importancia del ambiente laboral

Según Brunet (2011), existen tres razones por las que un administrador debe diagnosticar o analizar el ambiente laboral en su trabajo: (a) tiene que evaluar las fuentes negativas que pueden estresar a los trabajadores que pueden llevar que haya conflictos en la empresa y causar insatisfacción en el trabajo, (b) hasta donde es posible el administrador tiene que seguir con el desarrollo de la empresa, prevenir y resolver problemas cuando estos se presentan en la empresa y (c) iniciar con los cambios que se deben hacer para los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones. En todo momento, el administrador debe conocer si los trabajadores están satisfechos con el ambiente laboral y si no, hacer las adaptaciones necesarias para mejorar esto.

Márquez Lozoya (2009) menciona un aspecto importante del ambiente laboral. Dice que el ambiente laboral puede ser la causa que los empleados se comporten de una manera que no están motivados o satisfechos en el trabajo, esto hace que el rendimiento profesional de los empleados sea muy bajo. Si el ambiente laboral donde trabajan los empleados es bueno, su productividad sería mejor, ya que están satisfechos cuando hacen sus labores bien y son valorados.

#### **Satisfacción laboral**

En esta sección, se trata el concepto, la importancia y las características de la satisfacción laboral.

## Concepto de la satisfacción laboral

Para Armstrong (2014) la satisfacción laboral se refiere a la actitud y el sentimiento que las personas tienen sobre su trabajo; la actitud positiva y favorable indica satisfacción y la actitud negativa y desfavorable hacia el trabajo indica insatisfacción.

Barba Briceño (2011) define la satisfacción laboral como “una reacción afectiva general de una persona en relación con todos los aspectos del trabajo y del contexto laboral; es una función de todas las facetas parciales de la satisfacción” (p. 31).

Guzmán Delfino, Pontes Macarulla y Szufliita (2015) afirman que la satisfacción laboral es, “básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo” (p. 68). Algunos aspectos que influyen en la satisfacción laboral son la manera como se trata al empleado, la satisfacción con su salario y la oportunidad de conseguir promociones al hacer un buen trabajo.

Barraza Macías y Ortega Muñoz (2009) definen la satisfacción laboral como “una actitud generalizada con relación al trabajo” (p. 5). Es decir, la forma que el trabajador funciona en su trabajo dependiendo de sus valores o creencias que tiene desde su educación. Si el clima organizacional del trabajo es bueno, el trabajador hará todo posible para ofrecer lo mejor que pueda.

Joseph Trejos (2021) menciona que la satisfacción laboral es como una sensación de bienestar que los empleados experimentan en el trabajo, lo cual puede incrementar o disminuir su productividad.

Jones y George (2019) describen la satisfacción laboral como “el conjunto de sentimientos y convicciones que tienen los empleados acerca del puesto que desempeñan” (p. 74).

Rodríguez Velázquez y Sánchez Macías (2020) sostienen que la satisfacción laboral “es uno de los principales factores que influyen en el compromiso con la organización y la actitud de los trabajadores frente a sus obligaciones laborales” (p. 285).

### Característica de la satisfacción laboral

Chiavenato (2017) señala que la satisfacción laboral proviene de diferentes aspectos específicos del ambiente: (a) el salario que los empleados reciben, (b) las responsabilidades que tienen, (c) la oportunidad de conseguir un ascenso, (d) las prestaciones que reciben, (e) las relaciones personales entre empleados, (f) la seguridad que el empleo da y (g) la forma de liderazgo del jefe. Todos estos indicadores pueden influenciar directa o indirectamente la satisfacción laboral de los empleados.

Sánchez Sellero y Sánchez Sellero (2016) indican que hay varios factores que determinan la satisfacción laboral: (a) el trabajo, (b) la organización del trabajo, (c) el entorno laboral, (d) las relaciones laborales, (e) el tiempo de trabajo, (f) la seguridad en el trabajo, (g) la formación académica y profesional, (h) la compensación por el trabajo, (i) la conciliación de la vida laboral y la vida familiar, (j) las actitudes y opiniones, (k) la negociación colectiva, (l) el asociacionismo y (m) la movilidad laboral y geográfica.

### Importancia de la satisfacción laboral

Chiang Vega, Salazar Botello, Martín Rodrigo y Nuñez Partido (2011) mencionan que “la satisfacción en el trabajo es importante en cualquier tipo de trabajo, no sólo en términos del bienestar deseable de las personas dondequiera que trabajen, sino también en términos de productividad y calidad” (p. 7).

Spector (1997) declara tres puntos importantes para la satisfacción laboral: (a) cada organización debe tratar a sus trabajadores de una manera justa y con respeto. Si hay altos niveles de satisfacción laboral esto puede ser una indicación de un estado emocional y mental bueno del empleado, (b) el nivel de la satisfacción laboral en el trabajo y el comportamiento de los trabajadores puede perjudicar el funcionamiento y la actividad de la organización y (c) se puede utilizar la satisfacción laboral como indicador en las actividades organizativas.

González Santa Cruz, Sánchez Cañizares, y López Guzmán (2011) dan a conocer que “el nivel de satisfacción de los empleados es un determinante de su grado de compromiso con la organización en la que trabajan” (p. 1049). En otras palabras, basado en el nivel de satisfacción laboral se puede decir cuán comprometido está el empleado en su trabajo.

Zayas Agüero et al. (2015) muestran la importancia que tiene la satisfacción laboral desde el punto de vista económico y social porque estos consisten en diferentes beneficios que impactan la sociedad, desde el marco laboral del empleado y el ámbito de su vida.

Alonso Martín (2008) enfatiza que

el tema de la satisfacción laboral es de gran interés porque indica la habilidad de la organización para satisfacer las necesidades de los trabajadores y porque muchas evidencias muestran que los trabajadores insatisfechos se ausentan y suelen renunciar con más frecuencia, mientras que los empleados satisfechos gozan de mejor salud y viven más años. (p. 27)

Chiang Vega, Martín Rodrigo y Núñez Partido (2010) afirman que “la satisfacción laboral es importante en el análisis del comportamiento organizacional porque para la mayoría de los trabajadores representa un fin en sí misma o un medio para conseguir la satisfacción personal” (p. 539).

Cabezas Barco (2015) sostiene que la satisfacción laboral

es de suma importancia para la persona ya que ayuda a desarrollarse en sus habilidades, conocimientos, da un enfoque positivo de salud en el trabajo y apoya a todos los proyectos de las empresas, para el equipo de trabajo y los compañeros; en ello contribuye un clima positivo, aumenta el trabajo en equipo, y sobre todo ayuda a motivar para tener mejores relaciones entre los compañeros basadas en la confianza. (p. 30)

Simbron-Espejo y Sanabria-Boudri (2020) explican que la satisfacción laboral es importante en una empresa e indican tres motivos: (a) los empleados que no están satisfechos con su trabajo faltan con mucha más frecuencia y suelen renunciar porque no se sienten cómodos, (b) los empleados que están satisfechos viven más y gozan de una salud mejor que los insatisfechos y (c) si están satisfechos esto se refleja en su vida diaria de trabajo y personal.

## Investigaciones

En esta sección se presenta la revisión de algunas investigaciones realizadas con el ambiente social, el ambiente laboral y la satisfacción laboral.

### Investigaciones sobre el ambiente social

Cerna Vanegas (2009), en su investigación sobre el grado de calidad del ambiente escolar, familiar, social y religioso y la calidad de la conducta de los estudiantes de los colegios secundarios de la Asociación Metropolitana Salvadoreña de los Adventistas del Séptimo Día (AMAS), utilizó dos instrumentos; uno conformado de 47 ítems y el otro por 38 ítems. Utilizó una muestra que estuvo conformada por 272 estudiantes de los colegios secundarios de la AMAS. En esa investigación se encontró que hay una influencia significativa del grado de calidad del ambiente percibida por los alumnos sobre la calidad de la conducta del estudiante. De las dimensiones de la variable, el grado de calidad del ambiente familiar ( $r = .219$ ) es la que tiene mayor influencia sobre la calidad de la conducta, después el ambiente religioso ( $r = .167$ ). Concluye que el grado de calidad del ambiente percibido tiene un grado de influencia sobre la calidad de la conducta, siendo ésta positiva y significativa.

### Investigaciones sobre el ambiente laboral

Paredes Saavedra (2011) realizó un estudio en México sobre la relación entre el grado de cohesión de los equipos de trabajo y el grado de calidad del clima laboral percibidos por los empleados de la Universidad de Montemorelos. Esta investigación de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional, de campo y transversal se basó en una población de 334 empleados de la institución, resultando una muestra de 211. Se utilizaron dos instrumentos; uno para medir la cohesión de equipos de trabajo y el otro enfocado a medir el clima laboral percibido, que fueron conformados por 20 ítems cada uno. Esa investigación dio como resultado que se observó la existencia de una relación lineal positiva y significativa fuerte entre la variable

cohesión de equipos de trabajo y la variable clima laboral. También mostró una percepción buena de la cohesión de equipos de trabajo y buena la calidad del clima laboral percibido.

Domínguez Cano (2014) realizó una investigación sobre el nivel de inteligencia emocional y el grado de calidad del clima laboral como predictores del nivel de desempeño laboral de los directivos del corporativo adventista del norte de México. Esta investigación de tipo cuantitativo, descriptivo, de campo, transversal y explicativo se realizó con una población de 108 directivos, resultando al final una muestra de 73. Fueron utilizados tres instrumentos: (a) inteligencia emocional, conformado por 33 ítems y confiabilidad de .929; (b) clima laboral conformado por 20 ítems y confiabilidad de .940 y (c) desempeño laboral, conformado por 20 ítems y confiabilidad de .917. Al realizar el análisis de los datos, se encontró que solo la variable inteligencia emocional era predictora del desempeño laboral y se eliminó de este modelo a la variable clima organizacional

#### Investigaciones sobre la satisfacción laboral

Joseph Trejos (2021) realizó una investigación para saber si el grado de calidad de la gestión administrativa es predictor del grado de satisfacción laboral de los docentes de la Unión Colombiana del Sur, siendo esta investigación de enfoque no experimental, cuantitativa, transversal, descriptiva y explicativa. Se utilizó una población de 177 docentes que laboran en las 12 instituciones educativas de la Unión Colombiana del Sur. Los instrumentos utilizados fueron: uno para medir la gestión administrativa, de 21 indicadores y confiabilidad de .963 y el otro que midió la satisfacción laboral, de 19 indicadores y una confiabilidad de .925. Se concluyó que la gestión administrativa es una variable predictora positiva y significativa de la satisfacción laboral.

García Campos (2019) investigó la relación de la calidad de vida laboral con la satisfacción laboral en empleados de algunas empresas de servicios en la ciudad de Bogotá, Colombia. Esta investigación fue cuantitativa, transversal, descriptiva y correlacional. Utilizó



dos instrumentos, el primero con 69 declaraciones para medir la calidad de vida laboral de las personas y el segundo con 26 declaraciones para medir la satisfacción laboral. De la población utilizada, se usó una muestra de 101 empleados siendo el 33% de la población. Se concluyó que la satisfacción laboral está relacionada con el nivel de calidad de vida laboral, con una relación positiva y alta ( $r = .888$ ).

#### Investigación sobre el ambiente social y la satisfacción laboral

Gil et al. (2015) investigaron si el ambiente social de trabajo y la satisfacción laboral se relacionaban con el desempeño in-rol de los funcionarios de una entidad del estado colombiano. Para tal propósito, se aplicó el Cuestionario de Ambiente Organizacional (Ferro-Vásquez y Vega-Páez, 2013) en el factor Ambiente Social de Trabajo, el Cuestionario de Satisfacción Laboral S4/82 de Meliá y Peiró (1998) y la evaluación del desempeño establecida para los funcionarios del Estado Colombiano. Se analizaron los datos y se encontró una correlación baja, no significativa, entre las variables ambiente social de trabajo, satisfacción laboral y desempeño in-rol en los funcionarios con contrato laboral.

#### Investigaciones sobre el ambiente laboral y la satisfacción laboral

Velázquez Hernández (2015) realizó una investigación en México sobre el clima organizacional como predictor del grado de satisfacción laboral, en empleados de la empresa Hitachi Chemical, en Montemorelos, Nuevo León. Esta investigación de tipo cuantitativo, descriptivo, explicativo y transversal usó una población de alrededor de 200 empleados, con una muestra de 143 empleados de la Hitachi Chemical. Se utilizaron dos instrumentos, uno para medir la calidad del clima organizacional percibido de 17 ítems y confiabilidad de .948; y el otro, para el grado de satisfacción laboral percibido de 15 ítems y confiabilidad de .926. Resultó que la calidad del clima organizacional es predictor de la satisfacción laboral. También que el clima organizacional es un predictor fuerte de la satisfacción laboral.

Peña Cárdenas, Díaz Díaz y Carrillo Puente (2015) también estudiaron el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar de la industrial metalmeccánica ubicada en Monclova, Coahuila. Para la realización de este estudio se determinó que la muestra fuese por consenso, formada por 20 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario para diagnosticar el clima organizacional, y se utilizó el Modelo Organizacional de Seis Casillas de Weisbord, compuesto por 35 ítems correspondiente a 7 variables y para medir la satisfacción laboral se rediseñó el instrumento de JSS de Spector (1997) que consta de 40 reactivos considerándose 10 variables, mostrando un coeficiente de alpha de Cronbach para la escala de satisfacción laboral y de clima organizacional de 0.89 y 0.851, respectivamente. Concluyendo que hay una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **Introducción**

Como objetivo tuvo esta investigación conocer si el ambiente social y el ambiente laboral, son predictores de la satisfacción laboral de empleados adventistas de Curazao.

En este capítulo se trata la forma que está compuesto por la descripción de la metodología que se utilizó en esta investigación. Seguidamente, se trata el tipo de investigación, la población y la muestra, después la descripción de los instrumentos utilizados, las hipótesis, las preguntas complementarias y, por último, la recolección de datos.

#### **Tipo de investigación**

Esta investigación es cuantitativa, exploratoria, descriptiva, explicativa y de campo. A continuación, se presenta una descripción de los tipos de investigación para este estudio:

1. Cuantitativa, porque se quiere probar teorías y establecer pautas de comportamiento a través de la recolección de datos para probar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio, 2014).

2. Descriptiva, porque se midieron las variables ambiente social, ambiente laboral y satisfacción laboral en los empleados adventistas de Curazao y el análisis de la posible incidencia del ambiente social y el ambiente laboral sobre la satisfacción laboral de los empleados.

3. Exploratoria, porque es la primera vez que se hace una investigación sobre este tema en Curazao. Y será una investigación piloto para futuras investigaciones.

4. Explicativa, porque se pretende establecer si el ambiente social y ambiente laboral son predictores de la satisfacción laboral de empleados adventistas.

5. De campo, porque se aplicó a los miembros que son empleados en Curazao.

### **Población**

Arias-Gómez, Villasís-Keever y Miranda-Novales (2016) afirman que “la población de estudio es un conjunto de casos, definido, limitado y accesible, que formará el referente para la elección de la muestra, y que cumple con una serie de criterios predeterminados” (p. 202). En otras palabras, la población de estudio es el total de individuos estudiados sobre el cual se pueden generalizar los resultados. De la información que se consiguió de la Asociación Adventista de Curazao, hay un total de 4987 miembros que son, según la ley, aptos para trabajar. No se sabe de esta cantidad cuántas personas tienen un trabajo o por motivos de salud no pueden laborar.

### **Muestra**

La muestra se define como un subgrupo del universo o población al que fueron aplicados los instrumentos y del cual se pueden recolectar los datos y que debe ser representativo de ésta (Hernández Sampieri et al., 2014).

Dada la complejidad de hacer un muestreo aleatorio y representativo, se determinó realizar un muestreo por conveniencia. Se logró recolectar una muestra de 143 empleados adventistas.

### **Instrumentos de medición**

En esta sección se presentan las variables de esta investigación, los instrumentos de medición, así como su confiabilidad, validez y, por último, la operacionalización de las variables. Todos los instrumentos utilizados en esta investigación para las diferentes variables se presentan en el Apéndice A.

## Variables

Según Bisquerra Alzina (2009) existen cinco tipos de variables, los cuales son: independientes, extrañas, contaminantes, controladas y dependientes. En esta investigación solamente se utilizaron dos de éstas cinco, dependientes e independientes.

Por lo que trata la variable dependiente, se consideró la satisfacción laboral y referente a las variables independientes se consideraron el ambiente social y el ambiente laboral.

## Descripción de los instrumentos

En esta sección se incluye una descripción general de los instrumentos utilizados para esta investigación. Se utilizaron cuestionarios, que es una forma fácil, eficaz y útil para conseguir información en un corto tiempo. También se aplicaron tres instrumentos, uno para medir el ambiente social, otro para el ambiente laboral y el tercero para medir la satisfacción laboral de los empleados.

### **Ambiente social**

Para la medición de la variable ambiente social, se hizo una adaptación del instrumento de Cerna Vanegas (2009), que cuenta con 15 reactivos en una escala tipo Likert, conteniendo siete niveles de medición: (1) *Pésimo*, (2) *Muy malo*, (3) *Malo*, (4) *Regular*, (5) *Bueno*, (6) *Muy bueno* y (7) *Excelente*.

### **Ambiente laboral**

Para medir la variable de ambiente laboral, se adaptó el instrumento de Paredes Saavedra (2011) de 15 reactivos con escala tipo Likert y utilizando siete niveles de medición: (1) *Pésimo*, (2) *Muy malo*, (3) *Malo*, (4) *Regular*, (5) *Bueno*, (6) *Muy bueno* y (7) *Excelente*.

### **Satisfacción laboral**

El instrumento que se adaptó para medir la variable satisfacción laboral fue elaborado por Quintanilla Morales (2009) y cuenta con 20 reactivos que también son evaluados con una

escala tipo Likert con siete niveles de medición: (1) *Totalmente insatisfecho*, (2) *Muy insatisfecho*, (3) *Algo insatisfecho*, (4) *Indeciso*, (5) *Algo satisfecho*, (6) *Muy satisfecho* y (7) *Totalmente satisfecho*.

### Confiabilidad

El instrumento para medir el ambiente social fue desarrollado por Cerna Vanegas (2009) y está compuesto de ambiente familiar con 13 indicadores, ambiente del vecindario con 11 indicadores y ambiente religioso con 11 indicadores. De estos tres tipos de ambiente se seleccionó un total de 15 indicadores para así crear un instrumento. Se hizo una prueba piloto y el instrumento fue aplicado a 27 miembros que trabajan en Curazao. Esta prueba piloto tuvo una confiabilidad de 0.906 por el coeficiente alfa de Cronbach. El coeficiente alfa de Cronbach obtenido para la variable del instrumento fue de 0.923.

En esta investigación, para evaluar el ambiente laboral, se utilizó un instrumento con una confiabilidad medida por el coeficiente alfa de Cronbach, la confiabilidad del instrumento tuvo un valor de  $\alpha = 0.939$ . Para esta investigación al realizar la adaptación, se utilizó la cantidad de 15 indicadores. El coeficiente alfa de Cronbach obtenido para la variable del nuevo instrumento fue de  $\alpha = 0.949$ .

También el instrumento que se utilizó para evaluar la satisfacción laboral, la confiabilidad fue medida por el coeficiente alfa de Cronbach, con valor de  $\alpha = 0.937$ . Para esta investigación se utilizó la cantidad de 20 indicadores resultando un coeficiente para la variable del nuevo instrumento de  $\alpha = 0.945$  (ver Apéndice B).

### Validez

Hernández Sampieri et al. (2014) mencionan que la validez en términos generales es el grado en el que un instrumento mide la variable que se pretende medir.

El proceso de validez fue de la siguiente manera: entre el investigador y el asesor se investigó lectura especializada de los variables para verificar si ya había instrumentos sobre las variables y analizar las que se podrían utilizar para esta investigación. Después que se identificaron los instrumentos, se procedió a la adaptación y selección de los indicadores más adecuados para la población estudiada. Se consiguió el permiso final de los asesores para la implementación.

### Operacionalización de las variables

En esta sección se presenta la operacionalización solo de una de las variables, incluyendo las definiciones conceptuales, instrumentales y operacionales (ver Tabla 1). La operacionalización completa se puede ver en el Apéndice C.

Tabla 1

#### *Operacionalización de las variables*

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Género	La diferencia del sexo físico entre un hombre y una mujer.	La variable género se midió de la siguiente manera Género:  <input type="checkbox"/> <i>Femenino</i> <input type="checkbox"/> <i>Masculino</i>	La variable se categorizó de la siguiente manera:  1 = femenino 2 = masculino

### Hipótesis nulas

Según Hernández Sampieri et al. (2014), las hipótesis nulas son el reverso de las hipótesis, en otras palabras, niegan o refutan la relación que hay entre los variables. En esta sección se presentan las hipótesis nulas de esta investigación.

### Hipótesis nula principal

Para esta investigación la hipótesis nula principal fue la siguiente:

H<sub>0</sub>: El ambiente social y el ambiente laboral no son predictores de la satisfacción laboral de los empleados que son adventistas de Curazao.

### Hipótesis nulas complementarias

H<sub>0</sub>1: No existe diferencia significativa en el ambiente social de los empleados adventistas de Curazao, según el género.

H<sub>0</sub>2: No existe diferencia significativa en el ambiente social de los empleados adventistas de Curazao, según el estado civil y el nivel académico.

H<sub>0</sub>3: No existe diferencia significativa en el ambiente laboral de los empleados adventistas de Curazao, según el género.

H<sub>0</sub>4: No existe diferencia significativa en el ambiente laboral de los empleados adventistas de Curazao, el estado civil y el nivel académico.

H<sub>0</sub>5: No existe diferencia significativa en la satisfacción laboral de los empleados adventistas de Curazao, según el género.

H<sub>0</sub>6: No existe diferencia significativa en la satisfacción laboral de los empleados adventistas de Curazao, según el estado civil y el nivel académico.

### Operacionalización de hipótesis nulas

La operacionalización de las hipótesis nulas ayuda a comprender mejor la forma de presentar a las variables, sus niveles de medición y la manera de medir la relación existente entre ellas. Se incluyen la hipótesis, las variables, el nivel de medición y la prueba estadística para cada una de ellas. Solo se presenta una hipótesis (ver Tabla 2), ya que la operacionalización completa se puede ver en el Apéndice D.



Tabla 2

*Operacionalización de las hipótesis nulas*

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba Estadística
Hipótesis nula principal: El ambiente social y el ambiente laboral no son predictores de la satisfacción laboral de los empleados que son adventistas de Curazao.	<i>Independiente</i> A. Ambiente social. B. Ambiente laboral.	A. Métrica B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística regresión lineal múltiple.
	<i>Dependiente</i> B. Satisfacción laboral.	C. Métrica	El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$

**Preguntas complementarias**

Para esta investigación, al evaluar el ambiente social, el ambiente laboral y el nivel de la satisfacción laboral en empleados, se plantearon las siguientes preguntas complementarias:

1. ¿Cuál es el grado de calidad del ambiente social percibido por los empleados adventistas de Curazao?
2. ¿Cuál es el grado de calidad del ambiente laboral percibido por los empleados adventistas de Curazao?
3. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los empleados adventistas de Curazao?

**Recolección de datos**

Para obtener los datos se procedió con la recolección de los datos de la población y para la misma se realizó por medio de los siguientes pasos:

1. El instrumento se aplicó en los meses de enero y febrero de 2022.

2. Se estableció contacto con la población, en este caso, los adventistas que trabajan en diferentes empresas que brindan servicios o venden productos para la autorización y la aplicación del instrumento.

3. Los instrumentos fueron aplicados de forma digital, los participantes recibieron un enlace donde podían responder el cuestionario a través de internet en el tiempo que tenían para hacer esto. Se utilizó la plataforma de Google Forms.

4. Las respuestas archivadas en la plataforma de Google Forms, se descargaron en una hoja de Excel.

5. El investigador fue el responsable de enviar el enlace para los participantes y de recibir las respuestas para así coordinar los formularios para procesar los resultados obtenidos.

### **Análisis de datos**

Se realizó el análisis estadístico de los datos mediante el uso del programa de IBM SPSS (Statistical Package for Social Sciences), habiendo sido recabados por medio del Google Forms y colocados en una hoja de Excel. Las pruebas de hipótesis se realizaron por medio de la prueba estadística de regresión lineal múltiple, la prueba estadística  $t$  para muestras independientes y el análisis de varianza factorial.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

#### **Introducción**

Para conocer si el ambiente social y el ambiente laboral son predictores de la satisfacción laboral de los empleados que son adventistas en Curazao, se utilizó una investigación de tipo cuantitativo, descriptivo, exploratorio, explicativo y de campo, con instrumentos que fueron aplicados solamente a empleados adventistas en Curazao.

Las variables independientes fueron: ambiente social, ambiente laboral, género, estado civil y máximo nivel académico. La variable dependiente que fue: satisfacción laboral.

Un total de 143 empleados adventistas que trabajan en una empresa u organización participaron en el momento de la aplicación de los instrumentos. Las hipótesis fueron probadas considerando un nivel de significación  $p$  menor o igual a .05.

Este capítulo está estructurado de la siguiente manera: (a) descripción demográfica de los sujetos, (b) pruebas de hipótesis, (c) respuestas a las preguntas complementarias y (d) resumen del capítulo.

#### **Descripción demográfica**

Se presentan las características demográficas de la muestra utilizada a través de esta investigación. Se muestran los resultados de los variables: género, estado civil y máximo nivel académico. La información estadística se encuentra en el Apéndice E.

### Género

La Tabla 3 contiene los datos referidos al género de los 143 empleados adventistas que fueron encuestados; 96 pertenecieron al género femenino con un porcentaje de 67.1% y 47 al masculino con un porcentaje de 32.9%.

Tabla 3

#### *Género de los empleados*

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	96	67.1
Masculino	47	32.9
Totales	143	100.0

### Estado civil

En la Tabla 4, se encuentran los datos referidos al estado civil de los 143 empleados adventistas, de los cuales 88 empleados eran casados equivalentes a un 61.5%, mientras que 47 empleados eran solteros que es el 32.9% y ocho empleados tenían otro estado civil, equivalente al 5.6%.

Tabla 4

#### *Estado civil de los empleados*

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Casado	88	61.5
Soltero	47	32.9
Otro	8	5.6
Totales	143	100.0

### Máximo nivel académico

La Tabla 5 contiene los datos referidos al máximo nivel académico de los empleados adventistas. De los 143 empleados, 19 empleados que fueron el 13% tiene un nivel académico de secundaria. El porcentaje de 31% que fue un total de 45 empleados tienen un nivel académico de SBO, 60 empleados tienen una licenciatura equivalente a un porcentaje de 42%. Y el 11% de los empleados tienen una maestría que son 15 y los empleados que tienen un doctorado son cuatro, equivalente al 3%.

Tabla 5

#### *Máximo nivel académico de los empleados*

Nivel académico	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria	19	13.0
SBO	45	31.0
Licenciatura	60	42.0
Maestría	15	11.0
Doctorado	4	3.0
Totales	143	100.0

### Pruebas de hipótesis

En esta sección se presentan las pruebas estadísticas de la hipótesis principal en la que se utilizó la prueba estadística de regresión lineal múltiple y de las hipótesis nulas complementarias, enunciadas para este estudio, con las pruebas estadística t para muestras independientes y el análisis de varianza factorial. Las tablas con los resultados completos de las pruebas de hipótesis se encuentran en el Apéndice F.

#### Hipótesis nula principal

H<sub>0</sub>: El ambiente social y el ambiente laboral no son predictores de la satisfacción laboral de los empleados que son adventistas en Curazao.

Esta hipótesis se probó haciendo uso de la prueba estadística de regresión lineal múltiple. Las variables independientes fueron el ambiente social y el ambiente laboral; la variable dependiente fue la satisfacción laboral de los empleados adventistas en Curazao.

Por medio de la aplicación de la regresión lineal múltiple, se obtuvo que las variables predictoras ambiente social y ambiente laboral, incluida en el análisis, nos explicaron el 50.1% de la varianza de la variable dependiente satisfacción laboral, esto es debido a que  $R^2$  corregida fue igual a .501. Y se concluye que existe una influencia lineal media, positiva y significativa del ambiente social y ambiente laboral en la satisfacción laboral de los empleados. Con base en estos resultados ( $F = 72.209$ ,  $p = .001$ ), se rechaza la hipótesis nula.

Los coeficientes no estandarizados,  $B_k$ , obtenidos de la técnica de regresión lineal múltiple fueron:  $B_0 = 1.155$ ,  $B_1 = .149$  y  $B_2 = .677$ . Entonces nos queda la siguiente ecuación de regresión lineal: satisfacción laboral =  $1.155 + .149$  (ambiente social) +  $.677$  (ambiente laboral).

Considerando los coeficientes estandarizados de el ambiente social ( $b = .112$ ,  $p = .100$ ) resultó ser una variable no predictora y el ambiente laboral ( $b = .652$ ,  $p = .001$ ) resultó ser una variable predictora positiva.

#### Hipótesis nulas complementarias

A continuación, se presentan las hipótesis nulas complementarias y sus respectivos análisis estadísticos. En todos los casos, el criterio de rechazo de la hipótesis fue para valores de significación  $p \leq .05$ .

#### **Hipótesis nula 1**

$H_{o1}$ : No existe una diferencia significativa en el ambiente social de los empleados adventistas en Curazao, según el género.

Esta hipótesis se probó, haciendo uso de la prueba  $t$  de Student para muestras independientes, dado que se buscó la diferencia.

Primero se aplicó el estadístico  $F$  de Levene, obteniendo un valor  $p$  igual a .508 y por medio de este valor se puede decir que las varianzas poblacionales son iguales, resultando que no existe diferencia significativa ( $t = -1.064$ ,  $p = .289$ ) en el ambiente social según el género.

La media aritmética de las mujeres fue de 5.115 y la media aritmética de los hombres fue de 5.256 (Ver Apéndice F).

### **Hipótesis nula 2**

$H_02$ : No existe una diferencia significativa en el ambiente social de los empleados adventistas en Curazao, según el estado civil y el nivel académico.

Esta hipótesis se probó haciendo uso de la prueba análisis de varianza factorial (ANOVA), dado que se buscaron diferencias dentro de un grupo con varias categorías. Las variables independientes en esta hipótesis fueron el estado civil y el nivel académico, mientras que el ambiente social fue la variable dependiente.

Al aplicar la prueba análisis de varianza factorial, se obtuvo como resultado que no hay diferencia significativa ( $F = .926$ ,  $p = .523$ ) en el ambiente social según el estado civil y máximo nivel académico (Ver Apéndice F).

### **Hipótesis nula 3**

$H_03$ : No existe una diferencia significativa en el ambiente laboral de los empleados adventistas en Curazao, según el género.

Esta hipótesis se probó haciendo uso de la prueba  $t$  de Student para muestras independientes, dado que se buscaron diferencias.

Primero se aplicó el estadístico  $F$  de Levene, obteniendo un valor  $p$  igual a .150 y por medio de este valor se puede decir que las varianzas poblacionales son iguales, resultando

que si existe diferencia significativa ( $t = -3.877, p = .001$ ) en el ambiente laboral según el género.

La media aritmética de las mujeres fue de 4.288 y la media aritmética de los hombres fue de 4.920 (Ver Apéndice F).

#### **Hipótesis nula 4**

H<sub>0</sub>4: No existe una diferencia significativa en el ambiente laboral de los empleados adventistas en Curazao, según el estado civil y el nivel académico.

Esta hipótesis se probó haciendo uso de la prueba análisis de varianza factorial (ANOVA), dado que se buscaron diferencias dentro de un grupo con varias categorías. Las variables independientes en esta hipótesis fueron el estado civil y el nivel académico, mientras que el ambiente laboral fue la variable dependiente.

Al aplicar la prueba análisis de varianza factorial, se obtuvo como resultado que no hay diferencia significativa en el ambiente social ( $F = .777, p = .673$ ), según el estado civil y máximo nivel académico (Ver Apéndice F).

#### **Hipótesis nula 5**

H<sub>0</sub>5: No existe una diferencia significativa en la satisfacción laboral de los empleados adventistas en Curazao, según el género.

Esta hipótesis se probó haciendo uso de la prueba  $t$  de Student para muestras independientes, dado que se buscaron diferencias.

Primero se aplicó el estadístico  $F$  de Levene, obteniendo un valor  $p$  igual a .310 y por medio de este valor se puede decir que las varianzas poblacionales son iguales, resultando que si existe diferencia significativa ( $t = -1.740, p = .042$ ) en el ambiente social, según el género.

La media aritmética de las mujeres fue de 4.866 y la media aritmética de los hombres fue de 5.172 (ver Apéndice F).



## **Hipótesis nula 6**

H<sub>06</sub>: No existe una diferencia significativa en la satisfacción laboral de los empleados adventistas en Curazao, según el estado civil y el nivel académico.

Esta hipótesis se probó haciendo uso de la prueba análisis de varianza factorial (ANOVA), dado que se buscaron diferencias dentro de un grupo con varias categorías. Las variables independientes en esta hipótesis fueron el estado civil y el nivel académico, mientras que la satisfacción laboral fue la variable dependiente.

Al aplicar la prueba análisis de varianza factorial, se obtuvo como resultado que no hay diferencia significativa en la satisfacción laboral ( $F = .645$ ,  $p = .800$ ), según el estado civil y máximo nivel académico (Ver Apéndice F).

## **Preguntas complementarias**

Ahora se presentan las preguntas complementarias de esta investigación.

1. ¿Cuál es el grado de calidad del ambiente social que perciben los empleados adventistas en Curazao?

Se obtuvo una media aritmética para la variable ambiente social de 5.16; la desviación estándar correspondió a 0.747. Ubicando este valor en los niveles de la escala de Likert del instrumento se aprecia que existe una percepción de la variable ambiente social en grado *buena*.

Los ítems que obtuvieron mayor puntuación, esto es por la media aritmética en la calidad del ambiente social fueron los siguientes: (a) "Mi relación con los miembros de mi núcleo familiar" (5.776), (b) "El vocabulario que se utiliza en mi núcleo familiar" (5.720), (c) "La comunicación con los miembros de mi núcleo familiar" (5.636), (d) "El orden en la casa que habito" (5.601) y (e) "El respeto pastoral en mi iglesia" (5.427), y los ítems evaluados más bajos en la calidad del ambiente social percibido por los empleados fueron: (a) "La música que se escucha en mi vecindario" (4.294), (b) "La amistad con las personas del vecindario" (4.818),

(c) “La conducta de los miembros de la iglesia” (4.895), (d) “La seguridad en mi vecindario” (4.902) y (e) “El vocabulario que se utiliza en mi vecindario” (4.923).

2. ¿Cuál es el grado de calidad del ambiente laboral que perciben los empleados adventistas en Curazao?

El análisis de datos arrojó una media aritmética para el grado del ambiente laboral de 4.496. La desviación estándar correspondió a 0.959. Conforme a la escala de medición que se utilizó, los empleados percibieron entre *regular* y *buena* la calidad del ambiente laboral.

Basado en la media aritmética, se determinó que los ítems mejor evaluados en la percepción del grado de calidad del ambiente laboral por los empleados adventistas en Curazao fueron: (a) “La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo” (4.944), (b) “El reconocimiento del trabajo por parte de los jefes” (4.895), (c) “La calidad de las relaciones interpersonales entre jefes y subalternos”, (d) “El sistema de protección o seguridad en las áreas de trabajo” (4.720) y (e) “La calidad moral del personal” (4.685). Los ítems que obtuvieron menor porcentaje del ambiente laboral fueron: (a) “Las oportunidades de ascensos” (3.916), (b) “El apoyo institucional para el logro de los objetivos personales” (4.231), (c) “La socialización fuera del horario laboral entre compañeros de trabajo” (4.245), (d) “El plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo” (4.322) y (e) “El procedimiento de selección de personal” (4.336).

3. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los empleados adventistas en Curazao?

Mediante el análisis de datos recabados, se obtuvo una media aritmética para la variable satisfacción laboral de 4.966; la desviación estándar correspondió a 0.995. Según la escala de medición utilizada, el resultado indica que los empleados evaluaron el grado de satisfacción laboral como *algo satisfecho*.

Los ítems que obtienen mayor puntuación al evaluar la satisfacción laboral son: (a) “La importancia que tiene su trabajo” (5.776), (b) “La libertad que tiene para hacer su trabajo” (5.489), (c) “La puntualidad con que cumple sus compromisos” (5.482), (d) “La forma cómo

planifica su trabajo” (5.405) y (e) “El trato que recibe de parte de sus compañeros” (5.377).

Los ítems que obtuvieron menor valor, definida por la media aritmética, del grado de la satisfacción laboral fueron: (a) “Las actividades recreativas organizadas por la empresa” (4.202), (b) “El tipo de jubilación que recibirá” (4.398), (c) “Las oportunidades que la organización le otorga para superarse” (4.440), (d) “La evaluación que hacen de su trabajo los administradores” (4.629) y (e) “Sus prestaciones adicionales al salario” (4.657). (Ver Apéndice G).

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Para conocer si el ambiente social y el ambiente laboral son predictores de la satisfacción laboral de los empleados que son adventistas en Curazao, se realizó este estudio con una muestra de 143 empleados adventistas que trabajan en diferentes empresas en Curazao, que aceptaron participar en esta investigación. La investigación se realizó en el año 2022 y fue de tipo cuantitativo, descriptivo, exploratorio, explicativo y de campo. Las variables principales estudiadas fueron ambiente social y ambiente laboral como variable independiente y la satisfacción laboral como variable dependiente. Las variables demográficas fueron las siguientes: género, estado civil y máximo nivel académico.

El informe de los resultados de esta investigación fue estructurado en cinco capítulos. El Capítulo I contiene antecedentes sobre las variables de estudio ambiente social, ambiente laboral y satisfacción laboral; además, el planteamiento y la declaración del problema, los objetivos, la descripción de la hipótesis y las preguntas complementarias, la justificación, las limitaciones, las delimitaciones y, por último, el marco filosófico.

El capítulo II presenta la revisión del marco teórico de la investigación, la introducción, los conceptos, las características y la importancia de las tres variables ambiente social, ambiente laboral y satisfacción laboral, investigaciones sobre cada una de estas variables y la relación entre las variables.

En el capítulo III se presenta la metodología del estudio. Se explica el tipo de investigación, la población y la muestra, se describen los instrumentos, se presentan las variables y su validez y confiabilidad de los instrumentos, las hipótesis nulas y la

operacionalización de la hipótesis, las preguntas complementarias, la recolección de datos y el análisis de datos.

El capítulo IV contiene los resultados obtenidos de la investigación, las variables demográficas, las pruebas de hipótesis, las preguntas complementarias y las diferentes pruebas estadísticas utilizadas para la prueba de hipótesis y el resumen del capítulo.

El Capítulo V contiene las conclusiones, la discusión y las recomendaciones de esta investigación para futuras investigaciones.

### **Discusión**

El presente estudio tuvo como objetivo principal conocer si el ambiente social y el ambiente laboral son predictores de la satisfacción laboral de los empleados que son adventistas en Curazao.

A continuación, se discuten los resultados sobre el ambiente social, el ambiente laboral y la satisfacción laboral, comparándolos con las declaraciones teóricas citadas en la revisión bibliográfica de esta investigación.

#### **Ambiente social**

González Jiménez (2018) describe el ambiente social de la siguiente manera son las relaciones que hay entre los integrantes en campo o empresa particular como ellos se sienten en la organización si son aceptados o rechazados entre sí mismos. Puede suceder que los empleados no sean aceptados por otros empleados que ya tienen años trabajando en la empresa o que los empleados no estén satisfechos con la administración y esto también perjudique el ambiente social para los trabajadores.

Cerna Vanegas (2009) hizo una investigación sobre el grado de calidad del ambiente escolar, familiar, social y religioso y la calidad de la conducta de los estudiantes de los colegios secundarios de la Asociación Metropolitana Salvadoreña de los Adventistas del Séptimo Día

(AMAS) y encontró que existe una influencia significativa del grado de calidad del ambiente percibida por los alumnos sobre la calidad de la conducta del estudiante.

Los ítems que obtuvieron mayor puntuación por la media aritmética de la calidad del ambiente social fueron las siguientes: (a) “Mi relación con los miembros de mi núcleo familiar” (5.776), (b) “El vocabulario que se utiliza en mi núcleo familiar” (5.720), (c) “La comunicación con los miembros de mi núcleo familiar” (5.636), (d) “El orden en la casa que habito” (5.601) y (e) “El respeto pastoral en mi iglesia” (5.427).

#### Ambiente laboral

Chiavenato (2019) describe el ambiente de trabajo como el ambiente más cercano a una organización o empresa. Cada organización o empresa tiene su propio ambiente laboral en el cual se consiguen las entradas y donde pone sus salidas o resultados.

Márquez Lozoya (2009) menciona un aspecto importante del ambiente laboral, él dice que el ambiente laboral puede ser la causa que los empleados comporten de una manera que no son motivados o satisfechos en el trabajo, esto pone que el rendimiento profesional de los empleados es muy bajo entre ellos. Si el ambiente laboral donde trabajan los empleados es bueno, su productividad sería mejor ya que son satisfechos cuando hacen sus labores bien y son valorados.

Paredes Saavedra (2011) realizó un estudio sobre la relación entre el grado de cohesión de los equipos de trabajo y el grado de calidad del clima laboral percibidos por los empleados de la Universidad de Montemorelos, Nuevo León, México. Mostró que existe una relación positiva y significativa fuerte entre la cohesión de equipos de trabajo y el clima laboral. El estudio también mostró una percepción en grado *bueno* de la cohesión de equipos de trabajo y en grado *bueno* la calidad del clima laboral percibido según los niveles utilizados en la escala Likert.

Basado en la media aritmética, se determinó que los ítems mejor evaluados en la percepción del grado de calidad del ambiente laboral por los empleados fueron: (a) “La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo” (4.944), (b) “El reconocimiento del trabajo por parte de los jefes” (4.895), (c) “La calidad de las relaciones interpersonales entre jefes y subalternos”, (d) “El sistema de protección o seguridad en las áreas de trabajo” (4.720) y (e) “La calidad moral del personal” (4.685).

### Satisfacción laboral

Joseph Trejos (2021) menciona que la satisfacción laboral es como la satisfacción que los empleados tienen en el trabajo y esto puede incrementar o disminuir su sensación donde laboran. Este punto que mencionan estos autores es muy relevante porque si el trabajador hace su trabajo bien él sabe que va a ser recompensado, pero de lo contrario, no. Todo esto puede aumentar la satisfacción en el trabajo. También si los trabajadores no están satisfechos con el manejo del gerente, éstos pueden disminuir su deseo de seguir laborando de manera correcta dando el 100%.

En la investigación de García Campos (2019) sobre la relación significativa de la calidad de vida laboral y satisfacción laboral en personas que trabajan en algunas empresas de servicios en la ciudad de Bogotá, Colombia, se encontró una correlación positiva en alta y que la satisfacción laboral de las personas está relacionada con el nivel de calidad de vida laboral que experimentan los trabajadores.

Los ítems que obtienen mayor valor al evaluar la satisfacción laboral son: (a) “La importancia que tiene su trabajo” (5.776), (b) “La libertad que tiene para hacer su trabajo” (5.490), (c) “La puntualidad con que cumple sus compromisos” (5.483), (d) “La forma cómo planifica su trabajo” (5.406) y (e) “El trato que recibe de parte de sus compañeros” (5.378).

## **Conclusiones**

### **Sobre la declaración del problema**

Mediante la muestra obtenida y las técnicas estadísticas, se concluyó que las variables ambiente social y ambiente laboral predicen de una manera significativa el grado de satisfacción laboral de los empleados que son adventistas en Curazao. La variable ambiente social no resultó ser predictora significativa y la variable ambiente laboral si resultó ser una variable predictora, significativa y positiva en grado medio de la satisfacción laboral.

### **Sobre las hipótesis complementarias**

#### **Ambiente social y género**

En la comparación del género de los empleados que son adventistas de Curazao, no se encontró diferencia en la calidad del ambiente social. Tanto los hombres como las mujeres calificaron el ambiente social como *bueno*.

#### **Ambiente social, estado civil y máximo nivel académico**

El análisis de los datos respecto a esta hipótesis permitió concluir que las poblaciones definidas por la variable estado civil y máximo nivel académico, no difieren significativamente en su percepción acerca del ambiente social. Lo percibieron como *bueno*.

#### **Ambiente laboral y género**

Al analizar los resultados de esta hipótesis, se pudo concluir que los hombres percibieron el ambiente laboral como *bueno* y las mujeres como *regular*.

#### **Ambiente laboral, estado civil y máximo nivel académico**

Después de realizar el estudio correspondiente, se concluye que las poblaciones definidas por la variable estado civil y máximo nivel académico, no difieren significativamente en su percepción acerca del ambiente laboral. En general, lo perciben como *bueno*.



### **Satisfacción laboral y género**

En la comparación con base en el género de los empleados que son adventistas de Curazao, se encontró diferencia en la satisfacción laboral. Los hombres expresaron un ligero mejor grado de satisfacción que las mujeres, aunque ambos grupos dijeron estar *algo satisfechos*.

### **Satisfacción laboral, estado civil y máximo nivel académico**

Las poblaciones definidas por la variable estado civil y máximo nivel académico, no difieren significativamente en su evaluación del grado de la satisfacción laboral; expresaron estar *algo satisfechos*.

#### Sobre las preguntas complementarias

A continuación, se presentan las conclusiones de las preguntas complementarias sobre esta investigación:

1. Los empleados adventistas que participaron en la investigación evaluaron que el ambiente social en el que vivían era *bueno*.
2. Los empleados adventistas que participaron en la investigación evaluaron que el ambiente laboral en el que trabajaban era entre *regular y bueno*.
3. Los empleados adventistas que participaron en la investigación evaluaron en grado *algo satisfechos*, su satisfacción laboral.

### **Recomendaciones**

Los resultados de esta investigación llevan a dar algunas recomendaciones a las empresas/organizaciones de Curazao y para los futuros investigadores.

#### Para las organizaciones/empresas

1. Organizar actividades recreativas para la empresa para lograr tener empleados satisfechos.

2. Fortalecer la satisfacción laboral considerando cada uno de los factores influyentes.
3. Estimular a los empleados que valoren el trabajo que tienen.
4. Crear la oportunidad que los empleados pueden recibir promociones a hacer sus trabajos bien y de forma estructurada.
5. Mejorar la comunicación interna en la empresa.
6. Analizar cada uno de los aspectos de satisfacción laboral que obtuvieron el menor porcentaje y crear estrategias para mejorar ese grado de satisfacción laboral.

#### Para futuras investigaciones

1. Conseguir una muestra mayor y poder replicar la investigación en otras regiones con diferentes características.
2. Aplicar esta investigación a nivel de la Unión para así obtener información sobre las otras dos islas que son Aruba y Bonaire.
3. Añadir otras variables determinantes en la satisfacción laboral de los empleados que son adventistas.

## **APÉNDICE A**

### **INSTRUMENTOS**

**UNIVERSIDAD DE MONTEMORELOS**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**I. INSTRUCCIONES GENERALES**

Esta es una investigación que pretende conocer el grado/nivel del ambiente social, ambiente laboral y la satisfacción laboral los empleados que son adventista de la Asociación de Curazao. La información que se le pida es totalmente anónima, y confidencial y no compromete en nada su relación laboral. En ninguna parte debe anotar su nombre, esto no es necesario. Estos datos son para una investigación académica, pero se espera que cada persona conteste esta encuesta sinceramente y con total honestidad.

**II. DATOS PERSONALES**

Género:	<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Femenino			
Estado civil:	<input type="checkbox"/> Casado/a	<input type="checkbox"/> Soltero/a	<input type="checkbox"/> Otro		
Máximo nivel académico:	<input type="checkbox"/> Secundaria	<input type="checkbox"/> SBO	<input type="checkbox"/> Licenciatura	<input type="checkbox"/> Maestría	<input type="checkbox"/> Doctorado

### III. AMBIENTE SOCIAL

A continuación, aparecen una serie de declaraciones relacionadas con el ambiente social. Lea cuidadosamente cada declaración y marque con una "X" en el número que a su juicio corresponde mejor a su respuesta, usando la siguiente escala:

<b>Pésimo(a)</b>	<b>Muy malo</b>	<b>Malo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	<b>Muy bueno</b>	<b>Excelente</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>

		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
1	La amistad con las personas del vecindario.							
2	El trato con mis vecinos.							
3	La música que se escucha en mi vecindario.							
4	La seguridad en mi vecindario.							
5	El vocabulario que se utiliza en mi vecindario.							
6	Mi relación con los miembros de mi núcleo familiar.							
7	La comunicación con los miembros de mi núcleo familiar.							
8	Las actividades sociales con mi núcleo familiar.							
9	Las actividades espirituales con mi núcleo familiar.							
10	El orden en la casa que habito.							
11	El vocabulario que se utiliza en mi núcleo familiar.							
12	El respeto pastoral en mi iglesia.							
13	La reverencia en el templo que asisto.							
14	La conducta de los miembros de la iglesia.							
15	El vocabulario que utilizan los miembros de la iglesia.							

#### IV. AMBIENTE LABORAL

A continuación, aparecen una serie de declaraciones relacionadas con el ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada declaración y marque con una "X" en el número que a su juicio corresponde mejor a su respuesta, usando la siguiente escala:

Pésimo(a)	Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
1	2	3	4	5	6	7

		1	2	3	4	5	6	7
1	La calidad de las relaciones interpersonales entre jefes y subalternos.							
2	La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo.							
3	El reconocimiento del trabajo por parte de los jefes.							
4	El grado de motivación de los empleados para realizar sus tareas.							
5	El sistema de comunicación en la empresa.							
6	El procedimiento de selección de personal.							
7	El grado de calidad del liderazgo de los jefes de departamentos.							
8	La calidad del ambiente físico de las áreas de trabajo.							
9	El sistema de protección o seguridad en las áreas de trabajo.							
10	El plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo.							
11	El apoyo institucional para el logro de los objetivos personales.							
12	Las oportunidades de ascensos.							
13	La observancia de las normas de conducta organizacionales.							
14	La calidad moral del personal.							
15	La socialización fuera del horario laboral entre compañeros de trabajo.							

## V. SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, aparecen una serie de declaraciones relacionadas con la satisfacción laboral. Lea cuidadosamente cada declaración y marque con una "X" en el número que a su juicio corresponde mejor a su respuesta, usando la siguiente escala:

Totalmente insatisfecho	Muy insatisfecho	Algo insatisfecho	Indeciso	Algo satisfecho	Muy satisfecho	Totalmente satisfecho
1	2	3	4	5	6	7

		1	2	3	4	5	6	7
1	La importancia que tiene su trabajo.							
2	La forma cómo planifica su trabajo.							
3	La carga de trabajo que tiene.							
4	La puntualidad con que cumple sus compromisos.							
5	El salario que recibe.							
6	Sus prestaciones adicionales al salario.							
7	El logro de los objetivos propuestos.							
8	El trato que recibe del jefe.							
9	El trato que recibe de parte de sus compañeros.							
10	La cantidad de trabajo que tiene que realizar.							
11	Las oportunidades que la organización le otorga para superarse.							
12	La atención a sus necesidades personales de parte del jefe.							
13	El tipo de jubilación que recibirá.							
14	Las capacitaciones profesionales recibidas.							
15	El reconocimiento que dan los administradores a su trabajo.							
16	La supervisión que recibe.							
17	Las actividades recreativas organizadas por la empresa.							
18	La evaluación que hacen de su trabajo los administradores.							
19	La libertad que tiene para hacer su trabajo.							
20	Los medios materiales que tengo para hacer mi							
	.							

## **APÉNDICE B**

### **ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD**



## ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD

### Prueba piloto: Ambiente Social

		N	%
Casos	Válidos	27	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	27	100.0

Estadísticos de fiabilidad prueba piloto: de ambiente social

Alfa de Cronbach	N de elementos
.906	15

### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	143	100.0
	Excluidos(a)	0	.0
	Total	143	100.0

La eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad grado de ambiente social

Alfa de Cronbach	N de elementos
.923	15

Estadísticos de fiabilidad grado de ambiente laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.949	15

Estadísticos de fiabilidad grado de satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.945	20

## **APÉNDICE C**

### **OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES**

### Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición operacional
Género	La diferencia del sexo físico entre un hombre y una mujer.	La variable género se midió de la siguiente manera Género: <input type="checkbox"/> <i>Femenino</i> <input type="checkbox"/> <i>Masculino</i>	La variable se clasifico de la siguiente manera:  1 = femenino 2 = masculino
Estado civil	Condición de una persona ante el estado donde se indica si posee o no una pareja.	El estado civil de los empleados se clasificó de la siguiente manera:  <input type="checkbox"/> <i>Casado/a</i> <input type="checkbox"/> <i>Soltero/a</i> <input type="checkbox"/> <i>Otro</i>	La variable se categorizó de la siguiente manera:  1 = Casado/a 2 = Soltero/a 3 = Otro
Máximo nivel académico	Nivel de educación máxima alcanzada a la fecha de la aplicación.	La variable máximo nivel académico se midió de la siguiente manera Máximo nivel académico alcanzado:  <input type="checkbox"/> <i>Secundario</i> <input type="checkbox"/> <i>SBO</i> <input type="checkbox"/> <i>Licenciatura</i> <input type="checkbox"/> <i>Maestría</i> <input type="checkbox"/> <i>Doctorado</i>	La variable fue categorizada de la siguiente manera:  1 = Secundario 2 = SBO 3 = Licenciatura 4 = Maestría 5 = Doctorado

### Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición operacional
Ambiente social	La relación que mantienen las personas con el ambiente familiar, en el vecindario donde viven y en la iglesia de la que son miembros.	<p>Los empleados respondieron a 15 declaraciones, utilizando la escala Likert que es de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pésimo</li> <li>2. Muy malo</li> <li>3. Malo</li> <li>4. Regular</li> <li>5. Bueno</li> <li>6. Muy bueno</li> <li>7. Excelente</li> </ol> <p>Las declaraciones fueron las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La amistad con las personas del vecindario.</li> <li>2. El trato con mis vecinos.</li> <li>3. La música que se escucha en mi vecindario.</li> <li>4. La seguridad en mi vecindario.</li> <li>5. El vocabulario que se utiliza en mi vecindario.</li> <li>6. Mi relación con los miembros de mi núcleo familiar.</li> <li>7. La comunicación con los miembros de mi núcleo familiar.</li> <li>8. Las actividades sociales con mi núcleo familiar.</li> <li>9. Las actividades espirituales con mi núcleo familiar.</li> <li>10. Las actividades espirituales con mi núcleo familiar.</li> <li>11. El orden en la casa que habito.</li> <li>12. El vocabulario que se utiliza en mi núcleo familiar.</li> <li>El respeto pastoral en mi iglesia.</li> <li>13. La reverencia en el templo que asisto.</li> <li>14. La conducta de los miembros de la iglesia.</li> <li>15. El vocabulario que utilizan los miembros de la iglesia.</li> </ol>	<p>Para conocer el nivel del indicador grado de calidad del ambiente social percibido, se determinó por la sumatoria de los puntos acumulados en las respuestas de los quince ítems, de la cual se obtuvo la media aritmética.</p> <p>Para las conclusiones la media aritmética de la escala instrumental se ubicó a la siguiente escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 = Pésimo</li> <li>2 = Muy malo</li> <li>3 = Malo</li> <li>4 = Regular</li> <li>5 = Bueno</li> <li>6 = Muy bueno</li> <li>7 = Excelente</li> </ol>

### Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Ambiente laboral	Medida para ver la relación del empleado hacia su trabajo donde se labora.	<p>Los empleados respondieron a 15 declaraciones, utilizando la escala Likert que es de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pésimo</li> <li>2. Muy malo</li> <li>3. Malo</li> <li>4. Regular</li> <li>5. Bueno</li> <li>6. Muy bueno</li> <li>7. Excelente</li> </ol> <p>Las declaraciones fueron las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La calidad de las relaciones interpersonales entre jefes y subalternos.</li> <li>2. La calidad de las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo.</li> <li>3. El reconocimiento del trabajo por parte de los jefes.</li> <li>4. El grado de motivación de los empleados para realizar sus tareas.</li> <li>5. El sistema de comunicación en la empresa.</li> <li>6. El procedimiento de selección de personal.</li> <li>7. El grado de calidad del liderazgo de los jefes de departamentos.</li> <li>8. La calidad del ambiente físico de las áreas de trabajo.</li> <li>9. El sistema de protección o seguridad en las áreas de trabajo.</li> <li>10. El plan de capacitación profesional en las áreas de trabajo.</li> <li>11. El apoyo institucional para el logro de los objetivos personales.</li> <li>12. Las oportunidades de ascensos.</li> <li>13. La observancia de las normas de conducta organizacionales.</li> <li>14. La calidad moral del personal.</li> <li>15. La socialización fuera del horario laboral entre compañeros de trabajo.</li> </ol>	<p>Para conocer el nivel del indicador grado de calidad del ambiente laboral percibido, se determinó por la sumatoria de los puntos acumulados en las respuestas de los quince ítems, de la cual se obtuvo la media aritmética.</p> <p>Para las conclusiones la media aritmética de la escala instrumental se ubicó a la siguiente escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 = Pésimo</li> <li>2 = Muy malo</li> <li>3 = Malo</li> <li>4 = Regular</li> <li>5 = Bueno</li> <li>6 = Muy bueno</li> <li>7 = Excelente</li> </ol>

### Operacionalización de las variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Instrumental	Definición Operacional
Satisfacción laboral	Medida que se utilizó para ver si los empleados están satisfechos con el grado de satisfacción laboral donde trabajan.	<p>El grado de satisfacción laboral se mide por la percepción del encuestado. Un total de 20 declaraciones, utilizando la escala Likert que es de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente insatisfecho</li> <li>2. Muy insatisfecho</li> <li>3. Algo insatisfecho</li> <li>4. Indeciso</li> <li>5. Algo satisfecho</li> <li>6. Muy satisfecho</li> <li>7. Totalmente satisfecho</li> </ol> <p>Las declaraciones fueron las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La importancia que tiene su trabajo.</li> <li>2. La forma cómo planifica su trabajo.</li> <li>3. La carga de trabajo que tiene.</li> <li>4. La puntualidad con que cumple sus compromisos.</li> <li>5. El salario que recibe.</li> <li>6. Sus prestaciones adicionales al salario.</li> <li>7. El logro de los objetivos propuestos.</li> <li>8. El trato que recibe del jefe.</li> <li>9. El trato que recibe de parte de sus compañeros.</li> <li>10. La cantidad de trabajo que tiene que realizar.</li> <li>11. Las oportunidades que la organización le otorga para superarse.</li> <li>12. La atención a sus necesidades personales de parte del jefe.</li> <li>13. El tipo de jubilación que recibirá.</li> <li>14. Las capacitaciones profesionales recibidas.</li> <li>15. El reconocimiento que dan los administradores a su trabajo.</li> <li>16. La supervisión que recibe.</li> <li>17. Las actividades recreativas organizadas por la empresa.</li> </ol>	<p>Para conocer el nivel del indicador grado de la satisfacción laboral percibido, se determinó por la sumatoria de los puntos acumulados en las respuestas de los veinte ítems, de la cual se obtuvo la media aritmética.</p> <p>Para las conclusiones la media aritmética de la escala instrumental se ubicó a la siguiente escala:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 = Totalmente insatisfecho</li> <li>2 = Muy insatisfecho</li> <li>3 = Algo insatisfecho</li> <li>4 = Indeciso</li> <li>5 = Algo satisfecho</li> <li>6 = Muy satisfecho</li> <li>7 = Totalmente satisfecho</li> </ol>

		<p>18. La evaluación que hacen de su trabajo los administradores.</p> <p>19. La libertad que tiene para hacer su trabajo.</p> <p>20. Los recursos que tiene para hacer su trabajo.</p>	
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

## **APÉNDICE D**

### **OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS NULAS**



### Operacionalización de las hipótesis nulas

Hipótesis	Variables	Nivel de medición	Prueba estadística
Hipótesis nula principal: El ambiente social y el ambiente laboral no son predictores de la satisfacción laboral de los empleados que son adventistas en Curazao.	<i>Independiente</i> A. Ambiente social.  B. Ambiente laboral.  <i>Dependiente</i> C. Satisfacción laboral.	A. Métrica  B. Métrica  C. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística regresión lineal múltiple.  El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$
H <sub>0</sub> 1: No existe una diferencia significativa en el ambiente social de los empleados adventistas en Curazao, según el género.	<i>Dependiente</i> A. Ambiente social.  <i>Independiente</i> D. Género.	A. Métrica  D. Nominal	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística <i>t</i> para muestras independientes. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$ .
H <sub>0</sub> 2: No existe una diferencia significativa en el ambiente social de los empleados adventistas en Curazao, según el estado civil y el nivel académico.	<i>Dependiente</i> A. Ambiente social.  <i>Independiente</i> E. Estado civil. F. Nivel académico	A. Métrica  E. Nominal F. Ordinal	Para la prueba de la hipótesis se usó la técnica estadística análisis de varianza factorial. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$ .
H <sub>0</sub> 3: No existe una diferencia significativa en el ambiente laboral de los empleados adventistas en Curazao, según el género.	<i>Dependiente</i> B. Ambiente laboral.  <i>Independiente</i> D. Género.	B. Métrica  D. Nominal	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística <i>t</i> para muestras independientes. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$ .
H <sub>0</sub> 4: No existe una diferencia significativa en el ambiente laboral de los empleados adventistas en Curazao, según el estado	<i>Dependiente</i> B. Ambiente laboral.  <i>Independiente</i>	B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la técnica estadística análisis de varianza factorial.

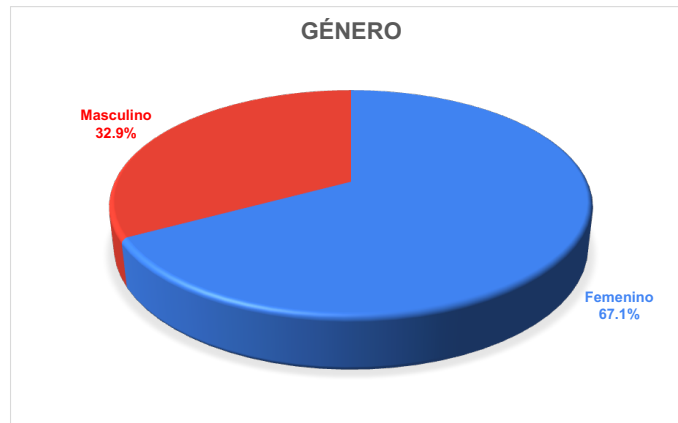
civil y el nivel académico.	E. Estado civil. F. Nivel académico	E. Nominal F. Ordinal	El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$ .
H <sub>0</sub> 5: No existe una diferencia significativa en la satisfacción laboral de los empleados adventistas en Curazao, según el género.	<i>Dependiente</i> C. Satisfacción laboral.  <i>Independiente</i> D. Género.	C. Métrica  D. Nominal	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística <i>t</i> para muestras independientes. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$ .
H <sub>0</sub> 6: No existe una diferencia significativa en la satisfacción laboral de los empleados adventistas en Curazao, según el estado civil y el nivel académico.	<i>Dependiente</i> C. Satisfacción laboral.  <i>Independiente</i> E. Estado civil. F. Nivel académico	C. Métrica  E. Nominal F. Ordinal	Para la prueba de la hipótesis se usó la técnica estadística análisis de varianza factorial. El criterio de rechazo de la hipótesis nula fue para valores de significación $p \leq .05$ .

## **APÉNDICE E**

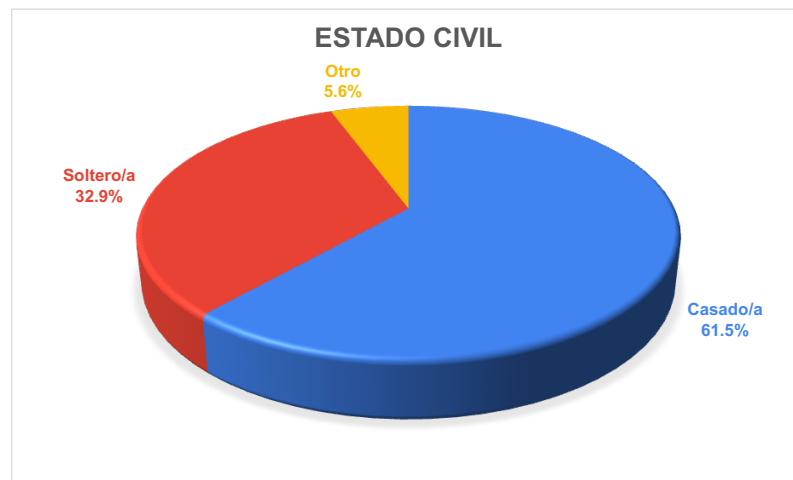
### **DATOS DEMOGRÁFICOS**

## Datos demográficos

Género					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	96	67.1	67.1	67.1
	Masculino	47	32.9	32.9	100.0
	Total	143	100.0	100.0	

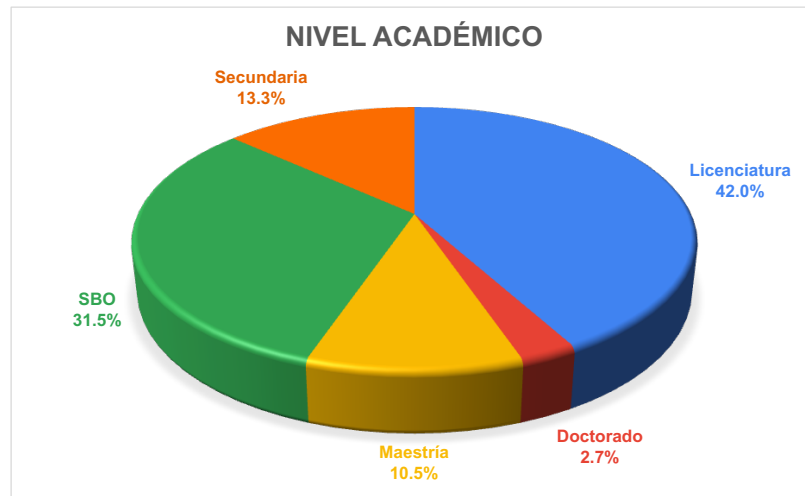


Estado civil					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casado/a	88	61.5	61.5	61.5
	Soltero/a	47	32.9	32.9	94.4
	Otro	8	5.6	5.6	100.0
	Total	143	100.0	100.0	



### Estado civil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Secundaria	19	13.3	13.3	13.3
	SBO	45	31.5	31.5	44.8
	Licenciatura	60	42.0	42.0	86.8
	Maestría	15	10.5	10.5	97.3
	Doctorado	5	2.7	2.7	100.0
	Total	143	100.0	100.0	



## APÉNDICE F

### TABLAS DE PRUEBAS DE HIPÓTESIS NULAS

## HIPÓTESIS NULA PRINCIPAL

El ambiente social y el ambiente laboral no son predictores de la satisfacción laboral de los empleados que son adventistas en Curazao.

Variables Entradas/Eliminadas <sup>a</sup>			
Modelo	Variables entradas	Variables eliminadas	Método
1	Ambiente Laboral, Ambiente Social <sup>b</sup>	.	Enter
a. Variable dependiente: Satisfacción Laboral			
b. All requested variables entered.			

Resumen del modelo					
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 <sup>a</sup>	.508	.501	.70333	1.857
a. Predictors: (Constant), Ambiente Laboral, Ambiente Social					
b. Dependent Variable: Satisfacción Laboral					

ANOVA <sup>a</sup>						
Modelo		Suma de cuadrados	Df	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	71.440	2	35.720	72.209	<.001 <sup>b</sup>
	Residuo	69.255	140	.495		
	Total	140.695	142			
a. Dependent Variable: Satisfacción Laboral						
b. Predictores: (Constante), Ambiente Laboral, Ambiente Social						



<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
<b>Model</b>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
<b>1</b>	(Constant)	1.155	.422		2.734	.007
	Ambiente Social	.149	.090	.112	1.655	.100
	Ambiente Laboral	.677	.070	.652	9.669	<.001
a. Variable Dependiente: Satisfacción Laboral						

<b>Residuals Statistics<sup>a</sup></b>					
	Mínimo	Máximo	Media	Std. Deviation	N
Predicted Value	1.9805	6.4550	4.9668	.70929	143
Residual	-1.71651	2.13874	.00000	.69836	143
Std. Predicted Value	-4.210	2.098	.000	1.000	143
Std. Residual	-2.441	3.041	.000	.993	143
a. Dependent Variable: Satisfacción Laboral					

## HIPÓTESIS NULA 1

No existe una diferencia significativa en el ambiente social de los empleados adventistas en Curazao, según el género.

Estadísticas de grupo					
	Género	N	Media	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ambiente Social	Femenino	96	5.1153	.77857	.07946
	Masculino	47	5.2567	.67659	.09869

Independent Samples Test						
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p
<b>Ambiente Social</b>	Equal variances assumed	.440	.508	-1.064	141	.145
	Equal variances not assumed			-1.116	103.843	.133

Independent Samples Test					
		t-test for Equality of Means			
		Significance	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference
		Two-Sided p			Lower
<b>Ambiente Social</b>	Equal variances assumed	.289	-.14146	.13296	-.40430
	Equal variances not assumed	.267	-.14146	.12671	-.39273

Independent Samples Test		
		t-test for Equality of Means
		95% Confidence Interval of the Difference
		Upper
<b>Ambiente Social</b>	Equal variances assumed	.12138
	Equal variances not assumed	.10981

Independent Samples Effect Sizes					
		Standardizer <sup>a</sup>	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
<b>Ambiente Social</b>	Cohen's d	.74683	-.189	-.539	.161
	Hedges' correction	.75083	-.188	-.536	.160
	Glass's delta	.67659	-.209	-.559	.144

a. The denominator used in estimating the effect sizes.  
Cohen's d uses the pooled standard deviation.  
Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.  
Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

## HIPÓTESIS NULA 2

No existe una diferencia significativa en el ambiente social de los empleados adventistas en Curazao, según el estado civil y el nivel académico.

<b>Between-Subjects Factors</b>			
		Value Label	N
Estado Civil	1	Casado/a	88
	2	Soltero/a	47
	3	Otro	8
Nivel Académico	1	Secundaria	19
	2	SBO	45
	3	Licenciatura	60
	4	Maestría	15
	5	Doctorado	4

<b>Descriptive Statistics</b>				
Dependent Variable: Ambiente Social				
Estado Civil	Nivel Académico	Mean	Std. Deviation	N
Casado/a	Secundario	5.1722	.57311	12
	SBO	5.3333	.64205	25
	Licenciatura	5.2198	.63145	37
	Maestría	5.0303	.82751	11
	Doctorado	5.6000	.30551	3
	Total		5.2348	.64374
Soltero/a	Secundario	4.5905	1.80264	7
	SBO	5.0526	.63190	19
	Licenciatura	5.3373	.68454	17
	Maestría	4.7111	.73434	3
	Doctorado	4.2667	.	1
	Total		5.0482	.92195
Otro	SBO	4.9333	.	1
	Licenciatura	5.0556	.75826	6
	Maestría	4.9333	.	1
	Total		5.0250	.64334
Total	Secundario	4.9579	1.16920	19
	SBO	5.2059	.63973	45
	Licenciatura	5.2367	.65232	60
	Maestría	4.9600	.76378	15
	Doctorado	5.2667	.71181	4
	Total		5.1618	.74718

<b>Tests of Between-Subjects Effects</b>					
Dependent Variable: Ambiente Social					
Source	Type III Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	6.245 <sup>a</sup>	12	.520	.926	.523
Intercept	681.213	1	681.213	1212.614	<.001
EsCi	2.804	2	1.402	2.495	.086
NiAca	1.586	4	.397	.706	.589
EsCi * NiAca	2.929	6	.488	.869	.520
Error	73.030	130	.562		
Total	3889.351	143			
Corrected Total	79.275	142			
a. R Squared = .079 (Adjusted R Squared = -.006)					

## Post Hoc Tests

### Estado Civil

Multiple Comparisons							
Dependent Variable: Ambiente Social							
	(I) Estado Civil	(J) Estado Civil	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Sch effe	Casado/a	Soltero/a	.1866	.13541	.390	-.1487	.5219
		Otro	.2098	.27678	.751	-.4755	.8952
	Soltero/a	Casado/a	-.1866	.13541	.390	-.5219	.1487
		Otro	.0232	.28666	.997	-.6866	.7331
	Otro	Casado/a	-.2098	.27678	.751	-.8952	.4755
		Soltero/a	-.0232	.28666	.997	-.7331	.6866

Based on observed means.  
The error term is Mean Square(Error) = .562.

### Homogeneous Subsets

Ambiente Social			
	Estado Civil	N	Subset
			1
Duncan <sup>a,b,c</sup>	Otro	8	5.0250
	Soltero/a	47	5.0482
	Casado/a	88	5.2348
	Sig.		.420
Scheffe <sup>a,b,c</sup>	Otro	8	5.0250
	Soltero/a	47	5.0482
	Casado/a	88	5.2348
	Sig.		.689

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.  
Based on observed means.  
The error term is Mean Square(Error) = .562.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 19.031.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

c. Alpha = .05.

## Nivel Académico

Multiple Comparisons							
Dependent Variable: Ambiente Social							
	(I) Nivel Académico	(J) Nivel Académico	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Scheffe	Secundario	SBO	-.2480	.20506	.833	-.8888	.3928
		Licenciatura	-.2788	.19731	.736	-.8953	.3378
		Maestría	-.0021	.25888	1.000	-.8111	.8069
		Doctorado	-.3088	.41232	.967	-1.5973	.9797
	SBO	Secundario	.2480	.20506	.833	-.3928	.8888
		Licenciatura	-.0307	.14781	1.000	-.4926	.4311
		Maestría	.2459	.22346	.876	-.4524	.9442
		Doctorado	-.0607	.39106	1.000	-1.2828	1.1613
	Licenciatura	Secundario	.2788	.19731	.736	-.3378	.8953
		SBO	.0307	.14781	1.000	-.4311	.4926
		Maestría	.2767	.21637	.802	-.3995	.9528
		Doctorado	-.0300	.38705	1.000	-1.2395	1.1795
	Maestría	Secundario	.0021	.25888	1.000	-.8069	.8111
		SBO	-.2459	.22346	.876	-.9442	.4524
		Licenciatura	-.2767	.21637	.802	-.9528	.3995
		Doctorado	-.3067	.42178	.970	-1.6247	1.0114
	Doctorado	Secundario	.3088	.41232	.967	-.9797	1.5973
		SBO	.0607	.39106	1.000	-1.1613	1.2828
		Licenciatura	.0300	.38705	1.000	-1.1795	1.2395
		Maestría	.3067	.42178	.970	-1.0114	1.6247

Based on observed means.  
The error term is Mean Square(Error) = .562.

## Homogeneous Subsets

Ambiente Social			
	Nivel Académico	N	Subset
			1
Duncan <sup>a,b,c</sup>	Secundario	19	4.9579
	Maestría	15	4.9600
	SBO	45	5.2059
	Licenciatura	60	5.2367
	Doctorado	4	5.2667
	Sig.		.374
Scheffe <sup>a,b,c</sup>	Secundario	19	4.9579
	Maestría	15	4.9600
	SBO	45	5.2059
	Licenciatura	60	5.2367
	Doctorado	4	5.2667
	Sig.		.903
Means for groups in homogeneous subsets are displayed. Based on observed means. The error term is Mean Square(Error) = .562.			
a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 12.249.			
b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.			
c. Alpha = .05.			



### HIPÓTESIS NULA 3

No existe una diferencia significativa en el ambiente laboral de los empleados adventistas en Curazao, según el género.

Estadísticas de grupo					
	Género	N	Media	Std. Deviation	Std. Error Mean
<b>Ambiente Laboral</b>	Femenino	96	4.2889	.97144	.09915
	Masculino	47	4.9206	.78644	.11471

Independent Samples Test						
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p
<b>Ambiente Laboral</b>	Equal variances assumed	2.095	.150	-3.877	141	<.001
	Equal variances not assumed			-4.166	110.529	<.001

Independent Samples Test					
		t-test for Equality of Means			
		Significance Two-Sided p	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference Lower
<b>Ambiente Laboral</b>	Equal variances assumed	<.001	-.63168	.16293	-.95378
	Equal variances not assumed	<.001	-.63168	.15162	-.93214

Independent Samples Test		
		t-test for Equality of Means
		95% Confidence Interval of the Difference
		Upper
<b>Ambiente</b>	Equal variances assumed	-.30958
<b>Laboral</b>	Equal variances not assumed	-.33122

Independent Samples Effect Sizes					
		Standardizer <sup>a</sup>	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
<b>Ambiente</b>	Cohen's d	.91520	-.690	-1.047	-.331
<b>Laboral</b>	Hedges' correction	.92010	-.687	-1.042	-.329
	Glass's delta	.78644	-.803	-1.185	-.414

a. The denominator used in estimating the effect sizes.  
Cohen's d uses the pooled standard deviation.  
Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.  
Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

## HIPÓTESIS NULA 4

No existe una diferencia significativa en el ambiente laboral de los empleados adventistas en Curazao, el estado civil y el nivel académico.

Between-Subjects Factors			
		Value Label	N
<b>Estado Civil</b>	1	Casado/a	88
	2	Soltero/a	47
	3	Otro	8
<b>Nivel Académico</b>	1	Secundario	19
	2	SBO	45
	3	Licenciatura	60
	4	Maestría	15
	5	Doctorado	4

Descriptive Statistics				
Dependent Variable: Ambiente Laboral				
Estado Civil	Nivel Académico	Mean	Std. Deviation	N
<b>Casado/a</b>	Secundario	4.3889	1.29859	12
	SBO	4.5440	.75809	25
	Licenciatura	4.6270	.92702	37
	Maestría	4.7636	.96257	11
	Doctorado	4.8222	.65772	3
	Total	4.5947	.92532	88
<b>Soltero/a</b>	Secundario	3.7238	1.65123	7
	SBO	4.6105	.96616	19
	Licenciatura	4.3373	.90538	17
	Maestría	3.8444	.88778	3
	Doctorado	4.4000	.	1
	Total	4.3262	1.06967	47
<b>Otro</b>	SBO	3.7333	.	1
	Licenciatura	4.4667	.36757	6
	Maestría	4.8000	.	1
	Total	4.4167	.43168	8
<b>Total</b>	Secundario	4.1439	1.43109	19
	SBO	4.5541	.84385	45
	Licenciatura	4.5289	.88041	60
	Maestría	4.5822	.95932	15
	Doctorado	4.7167	.57703	4
	Total	4.4965	.95935	143

Tests of Between-Subjects Effects					
Dependent Variable: Ambiente Laboral					
Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	8.751 <sup>a</sup>	12	.729	.777	.673
Intercept	521.959	1	521.959	556.463	<.001
EsCi	2.413	2	1.206	1.286	.280
NiAca	2.588	4	.647	.690	.600
EsCi * NiAca	3.626	6	.604	.644	.695
Error	121.939	130	.938		
Total	3021.942	143			
Corrected Total	130.690	142			

a. R Squared = .067 (Adjusted R Squared = -.019)

## Post Hoc Tests

### Estado Civil

Multiple Comparisons							
Variable Dependiente: Ambiente Laboral							
	(I) Estado Civil	(J) Estado Civil	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
<b>Scheffe</b>	Casado/a	Soltero/a	.2685	.17498	.311	-.1648	.7017
		Otro	.1780	.35764	.884	-.7076	1.0636
	Soltero/a	Casado/a	-.2685	.17498	.311	-.7017	.1648
		Otro	-.0904	.37041	.971	-1.0077	.8268
	Otro	Casado/a	-.1780	.35764	.884	-1.0636	.7076
		Soltero/a	.0904	.37041	.971	-.8268	1.0077

Based on observed means.  
The error term is Mean Square(Error) = .938.

## Homogeneous Subsets

Ambiente Laboral			
	Estado Civil	N	Subset
<b>Duncan</b> <sup>a,b,c</sup>	Soltero/a	47	4.3262
	Otro	8	4.4167
	Casado/a	88	4.5947
	Sig.		.425
<b>Scheffe</b> <sup>a,b,c</sup>	Soltero/a	47	4.3262
	Otro	8	4.4167
	Casado/a	88	4.5947
	Sig.		.695
Means for groups in homogeneous subsets are displayed. Based on observed means. The error term is Mean Square(Error) = .938.			
a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 19.031.			
b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.			
c. Alpha = .05.			

## Nivel Académico

Multiple Comparisons							
Dependent Variable: Ambiente Laboral							
	(I) Nivel Académico	(J) Nivel Académico	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Scheffe	Secundario	SBO	-.4102	.26498	.664	-1.2383	.4178
		Licenciatura	-.3850	.25495	.685	-1.1818	.4117
		Maestría	-.4384	.33452	.787	-1.4837	.6070
		Doctorado	-.5728	.53279	.885	-2.2378	1.0921
	SBO	Secundario	.4102	.26498	.664	-.4178	1.2383
		Licenciatura	.0252	.19099	1.000	-.5717	.6220
		Maestría	-.0281	.28875	1.000	-.9305	.8742
		Doctorado	-.1626	.50531	.999	-1.7417	1.4165
	Licenciatura	Secundario	.3850	.25495	.685	-.4117	1.1818
		SBO	-.0252	.19099	1.000	-.6220	.5717
		Maestría	-.0533	.27958	1.000	-.9270	.8204
		Doctorado	-.1878	.50013	.998	-1.7507	1.3751
	Maestría	Secundario	.4384	.33452	.787	-.6070	1.4837
		SBO	.0281	.28875	1.000	-.8742	.9305
		Licenciatura	.0533	.27958	1.000	-.8204	.9270
		Doctorado	-.1344	.54501	1.000	-1.8376	1.5687
	Doctorado	Secundario	.5728	.53279	.885	-1.0921	2.2378
		SBO	.1626	.50531	.999	-1.4165	1.7417
		Licenciatura	.1878	.50013	.998	-1.3751	1.7507
		Maestría	.1344	.54501	1.000	-1.5687	1.8376

Based on observed means.  
The error term is Mean Square(Error) = .938.

## Homogeneous Subsets

<b>Ambiente Laboral</b>			
	Nivel Académico	N	Subset
			1
<b>Duncan<sup>a,b,c</sup></b>	Secundario	19	4.1439
	Licenciatura	60	4.5289
	SBO	45	4.5541
	Maestría	15	4.5822
	Doctorado	4	4.7167
	Sig.		.199
<b>Scheffe<sup>a,b,c</sup></b>	Secundario	19	4.1439
	Licenciatura	60	4.5289
	SBO	45	4.5541
	Maestría	15	4.5822
	Doctorado	4	4.7167
	Sig.		.710
Means for groups in homogeneous subsets are displayed. Based on observed means. The error term is Mean Square(Error) = .938.			
a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 12.249.			
b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.			
c. Alpha = .05.			

## HIPÓTESIS NULA 5

No existe una diferencia significativa en la satisfacción laboral de los empleados adventistas en Curazao, según el género.

Estadísticas de grupo					
	Género	N	Media	Std. Deviation	Std. Error Mean
<b>Satisfacción Laboral</b>	Femenino	96	4.8661	1.03902	.10604
	Masculino	47	5.1723	.87451	.12756

Independent Samples Test						
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Significance One-Sided p
<b>Satisfacción Laboral</b>	Equal variances assumed	1.038	.310	-1.740	141	.042
	Equal variances not assumed			-1.846	106.843	.034

Independent Samples Test						
		t-test for Equality of Means				
		Significance	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
		Two-Sided p			Lower	Upper
<b>Satisfacción Laboral</b>	Equal variances assumed	.084	-.30619	.17595	-.65404	.04166
	Equal variances not assumed	.068	-.30619	.16588	-.63504	.00286



Independent Samples Test		
		t-test for Equality of Means
		95% Confidence Interval of the Difference
		Upper
<b>Satisfacción Laboral</b>	Equal variances assumed	.04165
	Equal variances not assumed	.02265

Independent Samples Effect Sizes					
		Standardizer <sup>a</sup>	Point Estimate	95% Confidence Interval	
				Lower	Upper
<b>Satisfacción Laboral</b>	Cohen's d	.98836	-.310	-.660	.042
	Hedges' correction	.99366	-.308	-.657	.041
	Glass's delta	.87451	-.350	-.704	.008

a. The denominator used in estimating the effect sizes.  
Cohen's d uses the pooled standard deviation.  
Hedges' correction uses the pooled standard deviation, plus a correction factor.  
Glass's delta uses the sample standard deviation of the control group.

## HIPÓTESIS NULA 6

No existe una diferencia significativa en la satisfacción laboral de los empleados adventistas en Curazao, según el estado civil y el nivel académico.

Between-Subjects Factors			
		Value Label	N
Estado Civil	1	Casado/a	88
	2	Soltero/a	47
	3	Otro	8
Nivel Académico	1	Secundario	19
	2	SBO	45
	3	Licenciatura	60
	4	Maestría	15
	5	Doctorado	4

Descriptive Statistics				
Dependent Variable: Satisfacción Laboral				
Estado Civil	Nivel Académico	Media	Std. Deviation	N
Casado/a	Secundario	5.0625	.89370	12
	SBO	4.8480	1.07524	25
	Licenciatura	4.9973	.78669	37
	Maestría	5.1545	.95694	11
	Doctorado	5.3000	.26458	3
	Total		4.9937	.89227
Soltero/a	Secundario	4.2214	1.62477	7
	SBO	5.1132	1.23994	19
	Licenciatura	4.8500	.94703	17
	Maestría	4.8000	.99875	3
	Doctorado	5.9000	.	1
	Total		4.8819	1.18873
Otro	SBO	5.9500	.	1
	Licenciatura	4.9917	.98205	6
	Maestría	5.4500	.	1
	Total		5.1688	.90235
Total	Secundario	4.7526	1.24169	19
	SBO	4.9844	1.13952	45
	Licenciatura	4.9550	.84084	60
	Maestría	5.1033	.90937	15
	Doctorado	5.4500	.36968	4
	Total		4.9668	.99539

Tests of Between-Subjects Effects					
Dependent Variable: Satisfacción Laboral					
Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	7.904 <sup>a</sup>	12	.659	.645	.800
Intercept	729.376	1	729.376	714.048	<.001
EsCi	1.053	2	.526	.515	.599
NiAca	3.727	4	.932	.912	.459
EsCi * NiAca	5.169	6	.862	.843	.539
Error	132.791	130	1.021		
Total	3668.352	143			
Corrected Total	140.695	142			

a. R Squared = .056 (Adjusted R Squared = -.031)

## Post Hoc Tests

### Estado Civil

Multiple Comparisons							
Dependent Variable: Satisfacción Laboral							
	(I) Estado Civil	(J) Estado Civil	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Scheffe	Casado/a	Soltero/a	.1118	.18259	.829	-.3403	.5640
		Otro	-.1750	.37322	.896	-1.0992	.7492
	Soltero/a	Casado/a	-.1118	.18259	.829	-.5640	.3403
		Otro	-.2868	.38654	.760	-1.2440	.6703
	Otro	Casado/a	.1750	.37322	.896	-.7492	1.0992
		Soltero/a	.2868	.38654	.760	-.6703	1.2440

Based on observed means.  
The error term is Mean Square(Error) = 1.021.

### Homogeneous Subsets

Satisfacción Laboral			
	Estado Civil	N	Subset
			1
Duncan <sup>a,b,c</sup>	Soltero/a	47	4.8819
	Casado/a	88	4.9937
	Otro	8	5.1688
	Sig.		.414
Scheffe <sup>a,b,c</sup>	Soltero/a	47	4.8819
	Casado/a	88	4.9937
	Otro	8	5.1688
	Sig.		.682

Means for groups in homogeneous subsets are displayed.  
Based on observed means.  
The error term is Mean Square(Error) = 1.021.

a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 19.031.

b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.

c. Alpha = .05.

## Nivel Académico

Multiple Comparisons							
Dependent Variable: Satisfacción Laboral							
	(I) Nivel Académico	(J) Nivel Académico	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Scheffe	Secundario	SBO	-.2318	.27652	.951	-1.0959	.6323
		Licenciatura	-.2024	.26606	.965	-1.0338	.6290
		Maestría	-.3507	.34908	.908	-1.4416	.7402
		Doctorado	-.6974	.55599	.813	-2.4348	1.0401
	SBO	Secundario	.2318	.27652	.951	-.6323	1.0959
		Licenciatura	.0294	.19931	1.000	-.5934	.6523
		Maestría	-.1189	.30133	.997	-1.0605	.8227
		Doctorado	-.4656	.52732	.941	-2.1134	1.1823
	Licenciatura	Secundario	.2024	.26606	.965	-.6290	1.0338
		SBO	-.0294	.19931	1.000	-.6523	.5934
		Maestría	-.1483	.29176	.992	-1.0601	.7634
		Doctorado	-.4950	.52191	.924	-2.1260	1.1360
	Maestría	Secundario	.3507	.34908	.908	-.7402	1.4416
		SBO	.1189	.30133	.997	-.8227	1.0605
		Licenciatura	.1483	.29176	.992	-.7634	1.0601
		Doctorado	-.3467	.56874	.985	-2.1240	1.4306
	Doctorado	Secundario	.6974	.55599	.813	-1.0401	2.4348
		SBO	.4656	.52732	.941	-1.1823	2.1134
		Licenciatura	.4950	.52191	.924	-1.1360	2.1260
		Maestría	.3467	.56874	.985	-1.4306	2.1240

Based on observed means.  
The error term is Mean Square(Error) = 1.021.

## Homogeneous Subsets

Satisfacción Laboral			
	Nivel Académico	N	Subset
			1
Duncan <sup>a,b,c</sup>	Secundario	19	4.7526
	Licenciatura	60	4.9550
	SBO	45	4.9844
	Maestría	15	5.1033
	Doctorado	4	5.4500
	Sig.		.132
Scheffe <sup>a,b,c</sup>	Secundario	19	4.7526
	Licenciatura	60	4.9550
	SBO	45	4.9844
	Maestría	15	5.1033
	Doctorado	4	5.4500
	Sig.		.574
Means for groups in homogeneous subsets are displayed. Based on observed means. The error term is Mean Square(Error) = 1.021.			
a. Uses Harmonic Mean Sample Size = 12.249.			
b. The group sizes are unequal. The harmonic mean of the group sizes is used. Type I error levels are not guaranteed.			
c. Alpha = .05.			

## **APÉNDICE G**

### **RESULTADO DE LAS PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS**

## PREGUNTA 1

¿Cuál es el grado de calidad del ambiente social que perciben los empleados adventistas en Curazao?

### Grado de calidad ambiente social

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Std. Deviation
<b>Ambiente Social</b>	143	1.00	6.80	5.1618	.74718
<b>Valid N (listwise)</b>	143				

Estadísticos descriptivos		
	N	Mean
Mi relashon ku e miembronan den mi núkleo familiar.	143	5.7762
E vokabulario ku ta usá den mi núkleo familiar.	143	5.7203
E komunikashon ku e miembronan den mi núkleo familiar.	143	5.6364
E òrdu den e kas ku mi ta biba.	143	5.6014
E rèspèt pastoral den mi iglesia.	143	5.4266
E vokabulario ku e miembronan di iglesia ta usa.	143	5.2517
E aktivitatnan sosial den mi núkleo familiar.	143	5.1608
E trato ku mi bisiñanan.	143	5.0350
E reverensia den e iglesia kaminda mi ta asistí.	143	5.0070
E aktivitatnan spiritual den mi núkleo familiar.	143	4.9790
E vokabulario ku mi bisiñanan ta usa.	143	4.9231
E seguridat den mi barío.	143	4.9021
E kondukta di e miembronan di iglesia.	143	4.8951
E amistad ku e personanan den mi barío.	143	4.8182
E muzik ku ta skucha den mi barío.	143	4.2937
Valid N (listwise)	143	



## PREGUNTA 2

¿Cuál es el grado de calidad del ambiente laboral que perciben los empleados adventistas en Curazao?

### Grado de calidad ambiente laboral

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Std. Deviation
<b>Ambiente laboral</b>	143	1.00	6.47	4.4965	.95935
<b>Valid N (listwise)</b>	143				

Estadísticos descriptivos		
	N	Mean
E kalidat di relashon interpersonal entre kompañeronan di trabou.	143	4.9441
E rekonosimentu di mi trabou pa medio di mi hefe.	143	4.8951
E kalidat di relashon interpersonal entre hefe i esnan bou di dje.	143	4.8322
E sistema di protekshon òf seguridat den e áreanan di trabou.	143	4.7203
E kalidat moral di e personal.	143	4.6853
Kumplimentu ku e normanan di kondukta organisashonal.	143	4.4965
E grado di motivashon di e trahadónan pa hasi nan tareanan.	143	4.4965
E kalidat di ambiente físiko di e áreanan di trabou.	143	4.4895
E sistema di komunikashon den e negoshi.	143	4.4266
E grado di kalidat di liderazgo di e hefenan di departamento.	143	4.4126
E prosedura pa selekshoná personal.	143	4.3357
E plan di kapasitashon profeshonal den e área di trabou.	143	4.3217
E sosialisashon pafó di ora laboral entre e empleadonan.	143	4.2448
E apoyo institushonal pa logra ophetivonan personal.	143	4.2308
E oportunitat pa promoshon.	143	3.9161
Valid N (listwise)	143	

### PREGUNTA 3

¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los empleados adventistas en Curazao?

#### Grado de calidad satisfacción laboral

Estadísticos descriptivos					
	N	Mínimo	Máximo	Media	Std. Deviation
<b>Satisfacción laboral</b>	143	1.00	6.85	4.9668	.99539
<b>Valid N (listwise)</b>	143				

Estadísticos descriptivos		
	N	Mean
E importansia ku mi trabou tin.	143	5.7762
E libertat ku mi tin pa hasi mi trabou.	143	5.4895
E puntualidat ku mi ta kumpli ku mi kompromisonan.	143	5.4825
E manera ku mi ta planifiká mi trabou.	143	5.4056
E trato ku mi ta risibí di parti mi kompañeronan.	143	5.3776
E karga di trabou ku mi tin.	143	5.3077
Trato ku mi ta haña di mi hefe.	143	5.2867
Logro di e ophetivonan proponé.	143	5.0559
E kantidat di trabou ku mi mester hasi.	143	5.0490
E supervishon ku mi ta haña.	143	4.9930
Atenshon na mi nesesidatnan personal di parti di mi hefe.	143	4.8112
E rekursonan ku tin pa ehersé su trabou.	143	4.8042
E salario ku mi ta risibí.	143	4.7762
E rekonosementu ku e atministradónan ta duna na mi trabou.	143	4.7063
E kapasitashon profeshonal risibí.	143	4.6853
E benefisionan adishonal na mi salario.	143	4.6573
E evaluashon ku e atministradónan ta hasi di mi trabou.	143	4.6294
E oportunidat ku e organisashon ta duna mi pa krese.	143	4.4406
E tipo di penshun ku lo mi haña.	143	4.3986
E aktividatnan rekreativo organisá pa e empresa.	143	4.2028
<b>Valid N (listwise)</b>	143	

## REFERENCIAS

- Alonso Martín, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 25-40.
- Alvarado Lagunas, E., Valencia Sandoval, K. e Iturralde Mota, Ó. (2019). Impacto del entorno social en el robo a microempresas del área metropolitana de Monterrey. *Economía, sociedad y territorio*, 19(59), 1035-1058. <https://doi.org/10.22136/est20191271>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á. y Miranda-Navales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <http://dx.doi.org/10.29262/ram.v63i2.181>
- Armstrong, M. (2014). *A handbook of human resource management practice* (14ª ed.). London: Kogan Page Publishing.
- Barba Briceño, L. (2011). *Factores predictores de la satisfacción laboral en los docentes de las instituciones educativas de la APC-SUR* (Tesis doctoral). Andrews University, Berrien Springs, MI.
- Barraza Macías, A. y Ortega Muñoz, F. (2009). Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. *Revista Electrónica diálogos educativos*, 9(17), 4-17.
- Bisquerra Alzina, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa*. Barcelona: La Muralla.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Editorial Trillas.
- Cabezas Barco, H. L. (2015). *Gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral de los empleados de la empresa pública municipal de saneamiento ambiental de babahoyo* (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Babahoyo, Babahoyo, Ecuador.
- Casper, M. (2001). A definition of 'social environment'. *American journal of public health*, 91(3), 465-470. <https://doi.org/10.2105%2Fajph.91.3.465a>
- Central Bureau of Statistics Curaçao. (2021). *Population Tables*. Curaçao. Recuperado de: <https://www.cbs.cw/population-tables>
- Cerna Vanegas, C. S. (2009). *Ambiente escolar, familiar, social y religioso y calidad de la conducta de los estudiantes de colegios salvadoreña de los Adventistas del Séptimo Día* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.
- Chiang Vega, M. M., Martín Rodrigo, M. J. y Núñez Partido, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Martín Rodrigo, M. J. y Núñez Partido, A. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los Trabajadores*, 19(1), 5-16.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones* (3ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2019). Administración de Recursos Humanos. *El capital humano de las organizaciones* (10ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Chuquilin Peralta, E. R. (2019). *Entorno social en el comportamiento de estudiantes de 3 y 4 años IEI 82783* (Tesis de licenciatura). Universidad San Pedro, Cajamarca, Perú.
- Dewey, J. (2004). *Democracia y educación: una introducción a la filosofía de la educación* (6ª ed.). Madrid: Ediciones Morata.
- Diccionario Reverso (2021). *Diccionario Reverso*. Recuperado de: <https://diccionario.reverso.net/espanol-definiciones/entorno+social>
- Domínguez Cano, A. L. (2014). *Inteligencia emocional y clima laboral como predictores del desempeño laboral de los directivos del Corporativo Adventista del Norte de México* (Tesis de maestría). Universidad de Morelos, Morelos, México.
- Ferro-Vásquez, J. y Vega-Páez, M. (2013). *Informe de estudio de Clima - Cuestionario de Ambiente Organizacional*. CAO. Documento inédito.
- García Cabrera, E. G. y Reyes Cortez, A. C. (2021). *Factores motivacionales y satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa del distrito de Salas Guadalupe, Ica 2020* (Tesis de licenciatura). Universidad Autónoma de Ica, Chíncha Alta, Perú.
- García Campos, Y. M. (2019). *Calidad de vida laboral y satisfacción laboral en personas que trabajan en algunas empresas de servicios en la ciudad de Bogotá, Colombia* (Tesis de maestría). Universidad de Morelos, Morelos, México.
- García-Chato, G. I. (2014). Ambiente de aprendizaje: su significado en educación preescolar. *Revista de Educación y Desarrollo*, 29, 63-72.
- Garzón Castrillón, M. A. (2005). *El desarrollo organizacional y el cambio planeado*. Centro Editorial Universidad del Rosario. Recuperado de: <https://editorial.urosario.edu.co/gpd-el-desarrollo-organizacional-y-el-cambio-planeado.html>
- Gil, D. V., Alfonso, S. y Iguará, J. (2015). *Relación entre ambiente social de trabajo, satisfacción laboral y desempeño in-rol en los funcionarios de una entidad del estado*. (Tesis de licenciatura), Universidad de San Buenaventura, Bogotá, Colombia.
- González Jiménez, R. M. (2018). Ambiente social: su relación con la violencia sexual en instituciones de educación superior. *El Cotidiano*, 34(212), 77-85.
- González Santa Cruz, F., Sánchez Cañizares, S. M. y López-Guzmán, T. (2011). Satisfacción laboral como factor crítico para la calidad. El caso del sector hostelero de la provincia de Córdoba, España. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 20(5), 1047-1068.

- Granada Echeverry, H. (2001). El ambiente social. *Investigación y Desarrollo*, 9(1), 388-407.
- Guzmán Delfino, C. P., Pontes Macarulla, P. y Szufliita, M. (2015). Empowerment y satisfacción laboral. *ReiDoCrea*, 4(1), 66-73.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, M. P. (2014). *Metodología de la investigación (6ª ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Hernández Sampieri, R., Méndez Valencia, S., Mendoza Torres, C. P. y Cuevas Romo, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Huamani Chañi, R. (2020). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en la empresa Maquinarias Innova SRL Juliaca, 2019* (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Iglesias Armenteros, A. L. y Sánchez García, Z. T. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3), 455-457.
- Jones, G. R. y George, J. M. (2019). *Administración contemporánea (10ª ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Joseph Trejos, C. J. (2021). *La gestión administrativa como predictora de la satisfacción laboral de docentes de la Unión Colombiana del Sur* (Tesis de maestría). Universidad de Morelos, Morelos, México.
- Loaiza Massuh, E. M. L., Salazar Torres, P. M., Espinoza Roca, L. R. y Lozano Robles, M. J. (2019). Clima organizacional en la administración de empresas: un enfoque de género. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 3(1), 3-25. [https://doi.org/10.26820/recimundo/3.\(1\).enero.2019.3-25](https://doi.org/10.26820/recimundo/3.(1).enero.2019.3-25)
- Márquez Lozoya, M. R. (2009). *Análisis de ambiente laboral "Grupo ICMME Tecomán"*. Instituto Tecnológico de Colima.
- Meliá, J. L. y Peiró, J. M. (1998). *Cuestionario de Satisfacción Laboral S4/82*. Universitat de València. Recuperado de: [https://www.uv.es/~meliajl/Research/Cuest\\_Satisf/S04\\_82.PDF](https://www.uv.es/~meliajl/Research/Cuest_Satisf/S04_82.PDF)
- Mohammad Mosadeghrad, A. y Ferdosi, M. (2013). Leadership, job satisfaction and organizational commitment in healthcare sector: proposing and testing a model. *Mat soc med*, 25(2), 121-126. <https://doi.org/10.5455/msm.2013.25>
- Moscoso, M. S. (2009). De la mente a la célula: impacto del estrés en psiconeuroinmunoendocrinología. *Liberabit*, 15(2), 143-152.
- Paredes Saavedra, M. (2011). *Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la Universidad de Morelos* (Tesis de maestría). Universidad de Morelos, Morelos, México.

- Parra Fernández, M. A., Duran, S. E., Márceles, V., Yarzagaray, J. L., Valenzuela, I., Payares, K., Alvarino, C., Navarro, N., Charris, P. y Ramírez, J. A. (2018). Factores del clima organizacional existentes en el área administrativa en empresas de Barranquilla. *Revista Espacios*, 39(50), 21-35.
- Peña Cárdenas, M. C., Díaz Díaz, M. G. y Carrillo Puente, A. (2015). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa familiar. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 8(1), 37-50.
- Quintanilla Morales, R. E. (2009). *Motivación y satisfacción laboral de los pastores adventistas del Salvador* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.
- Ramos Moreno, D. C. (2012). *El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia - UNAD.
- Ramos, V. y Tejera, E. (2017). Estudio de relaciones entre cultura, clima y fuerza de clima laboral en Ecuador. *Acción psicológica*, 14(2), 225-239. <http://dx.doi.org/10.5944/ap.14.2.17046>
- Robbins S. P., Decenzo D. A. y Coulter, M. (2013). *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones (8ª ed.)*. México: Pearson.
- Rodríguez Velázquez, F. J. y Sánchez Macías, A. (2020). La satisfacción y el compromiso laboral de los docentes del COBACH en el estado de San Luis Potosí, México. *Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2(10), 284-297.
- Sánchez-Sellero, M. C. y Sánchez-Sellero, P. (2016). Factores determinantes de la satisfacción laboral en España antes y durante la crisis de 2008. *Intangible Capital*, 12(5), 1192-1220. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.844>
- Silva Berrio, S. B., y Ramos Molina, R. (2019). *Influencia del ambiente laboral en la productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Challhuahuacho–Apurímac-2017* (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Cusco, Perú.
- Silva, M. (1996). *El clima en las organizaciones*. Barcelona: EUB.
- Simbron-Espejo, S. F. y Sanabria-Boudri, F. M. (2020). Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente. *Cienciamatria*, 6(1), 59-83. <http://dx.doi.org/10.35381/cm.v6i10.295>
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: application, assessment, causes, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Terán Cázares, M. M., García de la Peña, M. E. y Blanco Jiménez, M. (2015). El entorno social como elemento a considerar para predecir la ciudadanía de los trabajadores dentro de la organización. *Revista Innovaciones de Negocios*, 12(23), 133-151. <https://revistainnovaciones.uanl.mx/index.php/revin/article/view/89/83>

- Velázquez Hernández, S. M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los empleados de Hitachi Chemical en Montemorelos, México* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México.
- White, E. G. (2008). *Historia de los patriarcas y profetas*. Miami: Asociación Publicadora Interamericana.
- Zayas Agüero, P. M., Báez Santana, R. A., Zayas Feria, J. y Hernández Lobaina, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 23(2), 35-51. <https://doi.org/10.18359/rfce.1606>