

RESUMEN

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL
DE LOS PASTORES ADVENTISTAS
DE EL SALVADOR

por

Rosa Evila Quintanilla Morales

Asesor principal: Manuel Ramón Meza Escobar

RESUMEN DE TESIS DE POSGRADO

Universidad de Montemorelos

Facultad de Ciencias Administrativas

Título: MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS PASTORES
ADVENTISTAS DE EL SALVADOR

Investigador: Rosa Evila Quintanilla Morales

Asesor: Dr. Manuel Ramón Meza Escobar

Fecha de culminación: Noviembre de 2009

Problema

¿Existe relación entre el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral de los pastores que trabajan para la Iglesia Adventista del Séptimo Día en El Salvador?

Metodología

Se utilizaron dos instrumentos; el primero estuvo formado por 30 declaraciones para medir el grado de motivación y el segundo por 36 declaraciones para medir el grado de satisfacción laboral. Los valores de confiabilidad del alfa de Cronbach fueron de .941 y .937 respectivamente. La muestra contempló a toda la población investigada sumando un total de 91 pastores de distrito. Para las diferentes

hipótesis formuladas se utilizaron las pruebas estadísticas r de Pearson, t de Student para muestras independientes y análisis de varianza para un factor.

Resultados

Se encontró que el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral tuvieron un grado de relación positiva y moderada ($r = .578$ y $p = .000$). No se encontró diferencia en el grado de motivación que experimentan los pastores según el estado civil, nivel académico, categoría salarial, categoría pastoral, tiempo de servicio y campo donde laboraban. Para las variables estado civil, categoría salarial, categoría pastoral, tiempo de servicio y campo donde laboraban no se encontró diferencia en el grado de satisfacción. Se encontró diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral según el nivel académico ($F = 4.349$ y $p = .016$).

Conclusiones

En general se concluyó que todos los encuestados tienen un grado de motivación entre regular y buena. El grado de satisfacción laboral estuvo valorado entre satisfecho y muy satisfecho. Los grados de motivación y satisfacción laboral estuvieron relacionados positiva y moderadamente.

Universidad de Montemorelos
Facultad de Ciencias Administrativas

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL
DE LOS PASTORES ADVENTISTAS
DE EL SALVADOR

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

por

Rosa Evila Quintanilla Morales

Noviembre de 2009

**MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL
DE LOS PASTORES DE LA IGLESIA ASD
DE EL SALVADOR**

**Proyecto
presentado en cumplimiento parcial
de los requisitos para el grado de
Maestría en Administración**

**Por
Rosa Evila Quintanilla Morales**

APROBADA POR LA COMISIÓN

Asesor principal: Dr. Ramón Meza

Mtro. Danny Perla
Examinador externo

Miembro: Mtro. Aaron García Méndez

Mtro. Ariel Quinteros Oviedo
Director Facultad de Administración

Miembro: Mtro. Ariel Quinteros Oviedo

29-11-2009
Fecha de aprobación

DEDICATORIA

A Dios por guiarme en este camino de superación.

A mi esposo Manuel, a mi hijo Christian y a mi hija Stephany, a quienes amo profundamente, por darme su apoyo incondicional en esta etapa de mi vida.

TABLA DE CONTENIDO

LISTA DE FIGURAS.....	viii
LISTA DE TABLAS	viii
RECONOCIMIENTOS	ix
Capítulo	
I. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA	1
Antecedentes	1
Motivación	1
Satisfacción laboral	3
Motivación y satisfacción laboral	5
Investigaciones realizadas	6
Planteamiento del problema	8
Declaración del problema	9
Definición de términos.....	9
Hipótesis	10
Principal.....	10
Complementarias	10
Preguntas complementarias.....	11
Objetivos	12
Justificación.....	12
Limitaciones	13
Delimitaciones.....	13
Supuestos	14
Marco filosófico	14
Organización del estudio.....	15
II. MARCO TEÓRICO.....	17
Introducción.....	17
Motivación.....	18
Conceptos	18
Importancia de la motivación.....	19
Tipos de motivación.....	20
Motivación interna.....	21
Motivación externa.....	21
Principales teoría de la motivación	22

	Teoría de la jerarquía de las necesidades	22
	Teoría X y Y	24
	Teoría de los dos factores.....	25
	Factores que influyen en la motivación	27
	Factores intrapersonales.....	28
	Factores extrapersonales.....	28
	Porqué motivar a los empleados	29
	Satisfacción laboral	30
	Conceptos	30
	Importancia de la satisfacción laboral.....	31
	Factores que influyen en la satisfacción laboral	33
	Medición de la satisfacción laboral	36
	Relación entre motivación y satisfacción laboral.....	37
	Diferencia entre motivación y satisfacción laboral.....	39
III.	METODOLOGÍA	41
	Introducción.....	41
	Tipo de investigación	42
	Población	44
	Muestra	44
	Instrumentos de medición	44
	Variables.....	45
	Variable dependiente	45
	Variables independientes.....	45
	Elaboración de instrumentos	45
	Validez.....	47
	Confiabilidad.....	47
	Operacionalización de variables.....	48
	Hipótesis	49
	Operacionalización de hipótesis nulas	50
	Preguntas complementarias.....	51
	Recolección de datos.....	52
	Análisis de datos.....	52
IV.	RESULTADOS	53
	Introducción.....	53
	Descripción demográfica.....	54
	Estado civil	54
	Máximo nivel académico	54
	Categoría salarial	55
	Categoría pastoral	55
	Tiempo de servicio	55
	Campo donde labora	56
	Pruebas de hipótesis.....	57

	Hipótesis nula 1	57
	Hipótesis nula 2	58
	Hipótesis nula 3	58
	Hipótesis nula 4	59
	Hipótesis nula 5	59
	Hipótesis nula 6	60
	Hipótesis nula 7	60
	Hipótesis nula 8	60
	Hipótesis nula 9	61
	Hipótesis nula 10	61
	Hipótesis nula 11	62
	Hipótesis nula 12	63
	Hipótesis nula 13	63
	Preguntas complementarias.....	64
	Resumen del capítulo	65
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	66
	Introducción.....	66
	Conclusiones.....	67
	Sobre la declaración del problema	67
	Sobre las hipótesis complementarias	68
	Motivación y estado civil	68
	Motivación y máximo nivel académico.....	68
	Motivación y categoría salarial.....	69
	Motivación y categoría pastoral	69
	Motivación y tiempo de servicio	69
	Motivación y campo donde labora	70
	Satisfacción laboral y estado civil	70
	Satisfacción laboral y máximo nivel académico.....	70
	Satisfacción laboral y categoría salarial.....	71
	Satisfacción laboral y categoría pastoral.....	71
	Satisfacción laboral y tiempo de servicio	72
	Satisfacción laboral y campo donde labora.....	72
	Sobre las preguntas de investigación.....	72
	Discusión	73
	Recomendaciones	76
	A los administradores de los campos de El Salvador.....	76
	Para futuras investigaciones.....	77
	Apéndice	
A.	INSTRUMENTOS.....	78
B.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	82

C.	OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS	88
D.	ANÁLISIS ESTADÍSTICO PARA HIPÓTESIS.....	92
E.	ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS	106
F.	ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA LAS DECLARACIONES DE LOS INSTRUMENTOS	108
	LISTA DE REFERENCIAS	111

LISTA DE FIGURAS

1. Tipos de motivación	21
2. Pirámide de la jerarquía de necesidades de Maslow	23
3. Teoría de los dos factores.....	27
4. Diferencias entre motivación y satisfacción.....	40

LISTA DE TABLAS

1. Operacionalización de las variables.....	48
2. Operacionalización de las hipótesis	51
3. Estado civil	54
4. Máximo nivel académico	55
5. Categoría salarial	55
6. Categoría pastoral.....	56
7. Tiempo de servicio	56
8. Distribución de participantes por campo	57

RECONOCIMIENTOS

Doy infinitas gracias a Dios por haberme concedido el privilegio de cursar esta maestría y terminarla satisfactoriamente.

A los administradores de la Unión Centroamericana Central por promover y proveer los recursos para la superación académica de los obreros.

Agradezco también a mis padres Francisco y Francisca por el amor que siempre me han brindado, por el deseo de superación que me inculcaron día a día y por sus oraciones que me han fortalecido en todos los aspectos de mi vida.

A mis hermanos Julio, Zoily, Dinorah, Mario, Eduardo y Beatriz por el apoyo y motivación incondicional que siempre me han brindado en diferentes ocasiones y de diversas formas.

A los administradores de la Asociación Metropolitana Adventista Salvadoreña por brindarme la oportunidad de seguir superándome.

A mis compañeros de trabajo, por el apoyo incondicional que me han brindado al ayudarme a salir adelante con el trabajo de la oficina, en los momentos de mi ausencia.

A mis compañeros de maestría, por ser el apoyo que necesité en todo momento.

A la familia y amigos que Dios puso en mi camino, quienes con su apoyo me han ayudado a lograr lo inesperado.

A los pastores de la Asociación Metropolitana, Misión de Occidente, Misión Central, Misión Paracentral y Asociación Oriental Salvadoreña que me apoyaron en la administración y contestación de los instrumentos de investigación.

A los administradores del CEA y ECAS por acogernos durante las sesiones de estudio.

A todos los maestros que nos impartieron cada una de las materias del posgrado en administración, por la instrucción y formación académica que me han brindado.

Al doctor Manuel Ramón Meza Escobar por su ayuda, dedicación, consejos, paciencia y asesoría en todo momento para terminar esta investigación.

A la Universidad de Montemorelos por acogerme como alumna en su plan de estudios de posgrado a distancia.

Finalmente, a todos los que me apoyaron directa o indirectamente, ¡muchas gracias!

CAPÍTULO I

DIMENSIÓN DEL PROBLEMA

Antecedentes

Los antecedentes de esta investigación son abordados haciendo una breve reseña histórica de las variables motivación y satisfacción laboral y de la posible relación entre ambas.

Motivación

Perla (1999) dice que la motivación le agrada a las personas sin importar la edad porque somos seres humanos. La motivación es uno de los temas más complejos que a diario se estudian. Esto es así porque las personas son motivadas por muchos factores. Las personas no van a ser motivadas por las razones ajenas, sino que van a ser motivadas por sus propias razones.

Forsyth (2001) dice que la motivación no consiste solamente en evitar aspectos negativos sino que por el contrario, hay muchas cosas que se pueden hacer para producir efectos positivos en los empleados y de esta forma tener mejores resultados.

En cambio, Espada García (2002) dice que la motivación es un factor emocional básico para todos los seres humanos y que estar motivados significa realizar las tareas diarias sin apatía, o sea sin hacer un esfuerzo extra.

De acuerdo con Cortés Fiscal (2008) la motivación laboral surge en el siglo XVIII, en Europa, cuando los viejos talleres de artesanos, que habían existido por mucho tiempo informalmente, se transformaron en grandes fábricas dónde muchas personas producían operando máquinas. Ahora la situación era diferente pues lo simple y fácil se complicó. Por lo tanto, la motivación surgió como una alternativa que logró la mediación entre los intereses patronales y las necesidades o expectativas de los trabajadores.

Los modelos de motivación sostienen que los individuos, como seres pensantes y razonables, tienen creencias y abrigan esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros en sus vidas. Por lo que para analizar la motivación se requiere conocer lo que las personas buscan de la organización y cómo creen poder obtenerlo. Además, el esfuerzo o la motivación para el trabajo es un resultado de lo atractiva que sea la recompensa y la forma como la persona percibe la relación existente entre esfuerzo y recompensa (Zornoza, 2008).

López Mas (2008) dice que la complejidad de la motivación laboral requiere de enfoques que tomen en cuenta los factores personales y ambientales. La práctica y las investigaciones modernas de la administración señalan a la motivación como un factor clave que los gerentes incorporan en las relaciones de trabajo. Existen muchas teorías de la motivación; cada una de ellas explica, lo que las personas piensan que les resulta importante y que está ocurriendo en su derredor. Las teorías de la motivación difieren en cuanto al factor que consideran como el de mayor importancia para lograr la motivación.

McQuaig (1979) dice que las teorías clásicas de Maslow, McGregor y Herzberg son válidas, pero no resuelven todos los aspectos del proceso de

motivación en el trabajo. Por esta razón han surgido y siguen surgiendo teorías que ayudan a tener una visión global de la motivación que se debe aplicar en las organizaciones.

Satisfacción laboral

Se obtiene más satisfacción en el trabajo cuando se percibe el valor que tiene para otros así como para nosotros mismos. Nunca se intentó que el trabajo trajera la plenitud de gozo y satisfacción. No se espera que el trabajo proporcione toda la satisfacción que se busca (West, 1993).

Dios dice: “Seis días trabajarás y harás toda tu obra” (Éxodo 20:9). Esto indica que el trabajo fue creado por Dios y que el ser humano debe sentirse feliz con el trabajo que realiza. El plan de Dios era que el trabajo trajera satisfacción y no que el ser humano lo viera como una carga. En el plan original de Dios no existía la apatía por el trabajo sino que todo era bueno en gran manera.

La calidad de vida laboral de una organización y el grado de satisfacción laboral que experimentan cada uno de sus empleados gira en torno al ambiente en que se desarrollan (Carter, 1994).

Xin y MacMillan (1999) dicen que la satisfacción en el trabajo es la actitud general que desarrolla la persona hacia el trabajo. Es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables que se generan en el ambiente laboral respecto a la forma como el empleado percibe aspectos como el desarrollo profesional, la relación con el jefe, la permanencia laboral y las condiciones físicas de trabajo.

La satisfacción en el trabajo ha sido conceptualizada y operacionalizada tanto como un constructo global y como un constructo multifacético. Uno de los

instrumentos más conocidos y utilizados es el Minnesota Satisfacción Questionnaire que considera la satisfacción en el trabajo desde la perspectiva intrínseca y la extrínseca (Hirschfeld, 2000).

Robbins (citado en Santa Cruz, 2001) dice que la satisfacción en el trabajo es la actitud general ante el trabajo propio. Es también la diferencia entre la cantidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que creen que deberían recibir. La satisfacción laboral es de sumo interés y gira en torno a sus efectos en el rendimiento de los empleados. Las repercusiones que la satisfacción laboral produce en la productividad, el ausentismo y la rotación del personal son incontables. Un trabajador contento es un trabajador productivo.

Grajales Guerra (2000) escribió que la idea de que el trabajo es una carga se ha impartido al ser humano desde su más tierna edad y debería hacerse una distinción entre lo que las personas dicen acerca del trabajo y las satisfacciones que realmente se logran al desarrollarlo. Esta idea repercute hoy en día en hombres y mujeres y cualquier actividad la consideran como una carga.

Según Robbins (citado en Salazar, 2002) la satisfacción laboral se refiere a la actitud general que adopta la persona con respecto a su trabajo. En términos laborales un individuo muy satisfecho adopta actitudes positivas con relación al trabajo; mientras que la persona que no está satisfecha con su trabajo, adopta actitudes negativas hacia éste.

Tal como exponen Garmendia y Parra (citados en Gil Lacruz, 2008) alguien estará satisfecho con su trabajo cuando, como consecuencia del mismo, experimente sentimientos de bienestar por ver cubiertas adecuadamente sus necesidades sobre la base de los resultados conseguidos en la ejecución de la tarea.

Motivación y satisfacción laboral

La motivación depende en gran medida de la situación y de la forma en que los empleados la perciben, porque las necesidades de los empleados son satisfechas de acuerdo al tipo de motivación que reciben (Beer, Spector, Lawrence, Quinn y Walton, 1990).

Introducir y hacer cambios para el mejoramiento organizacional es una tarea muy compleja y con grandes desafíos que los jefes tienen que enfrentar. Pero el trabajador juega un papel importantísimo porque tener un empleado desmotivado es una situación difícil y complicada ya que requiere mucho tiempo y trabajo encontrar la causa de la insatisfacción (Cruz Cordero, 2008).

Stoner, Freeman y Gilbert (1996) dicen que hoy en día los gerentes o los ejecutivos pueden motivar a sus empleados tomando en cuenta las necesidades sociales y haciendo que ellos se sientan satisfechos.

Gómez Mejía, Balkin y Cardy (2001) dicen que la teoría de la motivación explica el porqué los empleados están más motivados y más satisfechos dependiendo el tipo de trabajo. Para los ejecutivos es importante comprender qué es lo que motiva a los empleados a trabajar porque los empleados bien motivados poseen una mejor disposición de trabajar que los que no lo están.

Según Topa Cantisano, Lisboa Bañuelos y Palaci Descals (2005) la motivación laboral intrínseca es definida como el grado en el cual una persona quiere hacer bien su trabajo para conseguir satisfacción laboral. Sin embargo, reconocen que probablemente exista un solapamiento entre la motivación intrínseca y la satisfacción laboral. También reconoce la existencia de estudios empíricos que sustentan relaciones entre la satisfacción laboral y las características del trabajo.

García Peña (2007) dice que la motivación actúa como fuerza impulsora de la conducta humana; es un elemento importante en cualquier ámbito de la vida, pero cobra un especial valor en el trabajo ya que es en esta actividad que nos ocupamos gran parte de nuestra existencia. Por lo que es necesario estar motivados de modo que no se convierta en una actividad alienada y opresora sino más bien en un medio que produzca satisfacción. La satisfacción laboral de los trabajadores puede considerarse como un fin en sí misma que compete tanto al trabajador como a la empresa.

Weinert (citado en Gil Lacruz, 2008) dice que mientras que la motivación para trabajar y para formarse en el trabajo suele hacer referencia a disposiciones conductuales, es decir, a la clase, selección, fuerza e intensidad del comportamiento, la satisfacción se analiza como un sentimiento frente al trabajo y las consecuencias derivadas de él. La satisfacción implica tanto la cobertura de necesidades básicas como la relación entre las expectativas o recompensas percibidas como adecuadas y la recompensa real obtenida.

Investigaciones realizadas

Salgado, Rosemerio e Iglesias (1996) señalan que en los 30 últimos años se han realizado gran cantidad de investigaciones para estudiar el clima organizacional y la satisfacción laboral. Una característica de dichos estudios es haber sido efectuados en grandes empresas. Sin embargo, la estructura empresarial española está mayoritariamente compuesta por PYMES y podrían existir diferencias en la relación entre clima y satisfacción. Esta investigación trata de estudiar la relación entre clima y satisfacción en una PYME. La muestra estuvo compuesta por 17

hombres, en una PYME comercializadora de automóviles. La media de edad de la muestra es de 30 años y su antigüedad media en la empresa es de cuatro a seis meses. El instrumento estaba compuesto por 90 ítems. Los resultados muestran que el clima y la satisfacción son dos variables independientes entre sí, aunque el factor de relaciones interpersonales del clima correlaciona positivamente con todas las dimensiones de la satisfacción. Los resultados también sugieren que se analicen separadamente el clima y la satisfacción ya que podrían tener efectos diferenciales sobre la productividad laboral.

Santa Cruz (2001) realizó una investigación sobre la influencia de la motivación y las actitudes en el ambiente laboral de una secundaria en Tampico, México. Este estudio fue realizado con 29 profesores y 39 profesoras. Se utilizaron dos cuestionarios: un cuestionario de actitud y un cuestionario de motivación. El cuestionario que se utilizó para medir la motivación contiene 15 preguntas y arrojó los siguientes resultados:

1. La influencia de rasgos del grupo está inclinada hacia el poder, 49 con 72.06; lo que indica que hay interés por controlar el medio ambiente laboral.

2. La afiliación con un resultado de 46 con su porcentaje de 67.6; siendo el logro el más bajo de los tres con 40 de resultado y un 58.8, lo que demuestra poco interés en el deseo de mantener amistades estrechas, recibir afectos de los demás y buscar establecer relaciones amistosas.

Las conclusiones a las que se llegó en esta investigación, relacionadas con la motivación y la actitud, son las siguientes: (a) falta de oportunidad, tiempo y motivación en los profesores, (b) el profesor en su campo laboral, presenta una falta de motivación hacia su propio logro dirigido hacia una globalización de

conocimientos, (c) es importante crear un sistema de clima laboral para la mejora continua, (d) falta de un salario más justo para poder cubrir los gastos personales y familiares, (e) que haya oportunidad de expresar sus puntos de vista, (f) falta de incentivos propios, (g) pro actividad en el campo laboral y (h) falta de oportunidad, tiempo y motivación en el profesor para poder estudiar un grado más de preparación.

Planteamiento del problema

El país de El Salvador tiene un territorio de 21,000 kilómetros cuadrados. Cuenta con una población de más de cinco millones de habitantes. Geográficamente está dividido en catorce departamentos y en cuatro zonas: Zona Oriental, Zona Occidental, Zona Paracentral y Zona Central. La Unión Centroamericana Central (UCC) de la Iglesia Adventista del Séptimo Día (IASD), está compuesta por los países de Honduras y El Salvador y su sede está ubicada en la ciudad de Tegucigalpa, Honduras. A nivel organizacional en El Salvador existen tres misiones y dos asociaciones. El Salvador cuenta con una feligresía de 250,000 miembros. La estructura organizacional de la IASD a nivel mundial y aplicada a El Salvador está dividida de la siguiente manera: Asociación General, División Interamericana, Unión Centroamericana Central, misiones y/o asociaciones, secretarios de campo, pastores de distrito, ancianos, líderes de pequeñas congregaciones y miembros en general.

Los pastores se encargan de capacitar a los líderes de pequeñas congregaciones para atender mejor a los miembros de las iglesias que tienen a su cargo. Generalmente el promedio de congregaciones que atiende un pastor es de cinco a diez, dependiendo del sector. La carga de trabajo de un pastor es bastante significativa debido a que tiene que realizar múltiples funciones propias de su

ministerio en sus respectivos sectores. Tienen la gran responsabilidad de responder a las demandas de Dios, de la familia, de la administración de su campo y de la feligresía en general.

Los pastores que trabajan para los cinco campos que existen en El Salvador están divididos geográficamente de la siguiente manera: Asociación Oriental Salvadoreña, Misión Occidental Salvadoreña, Misión Central Salvadoreña, Misión Paracentral Salvadoreña y Asociación Metropolitana Salvadoreña de los Adventistas del Séptimo Día, haciendo un total de 91 pastores y 91 distritos. No hay información que indique si cada uno de los pastores se siente motivado y satisfecho con el trabajo que realiza.

Declaración del problema

El propósito fundamental de esta investigación es dar respuesta a la siguiente pregunta:

¿Existe relación entre el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral de los pastores que trabajan para la IASD de El Salvador?

Definición de términos

A continuación se definen algunos términos utilizados en esta investigación:

Grado de motivación: Es todo aquello que impulsa a los pastores para alcanzar los deseos, objetivos y las metas propuestas.

Grado de satisfacción laboral: Es la satisfacción que experimentan los pastores cuando alcanzan los deseos, objetivos y las metas propuestas.

Pastores: Son los hombres llamados por Dios para desempeñar una labor espiritual a favor de los miembros de la iglesia y los amigos.

Campos: Es la división organizacional de la IASD en que está dividido el territorio de El Salvador.

Iglesia Adventista del Séptimo Día: Es una entidad religiosa que fundamenta su nombre con la creencia de la segunda venida de Cristo y la observancia del sábado como día de reposo, de acuerdo al mandato bíblico.

Hipótesis

Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio (2003) dicen que las hipótesis son guías para una investigación. Las hipótesis indican lo que estamos buscando o tratando de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado, formuladas a manera de proposiciones. Las hipótesis son el centro, la médula o el eje del método deductivo cuantitativo.

Para la presente investigación se formularon las siguientes hipótesis:

Principal

H1: Existe relación significativa entre el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral de los pastores que trabajan para la IASD de El Salvador.

Complementarias

H2: Existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según el estado civil.

H3: Existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según el nivel académico.

H4: Existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según la categoría salarial.

H5: Existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según la categoría pastoral.

H6: Existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según el tiempo de servicio.

H7: Existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según el campo donde labora.

H8: Existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según el estado civil.

H9: Existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según el nivel académico.

H10: Existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según la categoría salarial.

H11: Existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según la categoría pastoral.

H12: Existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según el tiempo de servicio.

H13: Existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según el campo donde labora.

Preguntas complementarias

Para comprender más ampliamente el propósito del presente estudio, se plantearon las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuál es el grado de motivación que experimentan los pastores que trabajan para la IASD de El Salvador?

2. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral que experimentan los pastores que trabajan para la IASD de El Salvador?

Objetivos

Para tratar de resolver el problema planteado, esta investigación se propone:

1. Construir los instrumentos para medir el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral que experimentan los pastores de la IASD de El Salvador.
2. Determinar si hay relación entre el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral que experimentan los pastores de la IASD de El Salvador.
3. Identificar el grado de motivación que experimentan los pastores de la IASD de El Salvador.
4. Identificar el grado de satisfacción laboral que experimentan los pastores de la IASD adventistas de El Salvador.
5. Aportar a los administradores de los campos de El Salvador información valiosa para mejorar el rendimiento de los pastores.
6. Informar a los pastores los resultados obtenidos en la investigación, de tal forma que esta investigación sirva para mejorar.

Justificación

El presente estudio pretende contribuir en gran manera a medir el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral que están experimentando los pastores adventistas de El Salvador.

Además, contribuirá para que los administradores de la IASD en El Salvador

determinen sí realmente los empleados están motivados y satisfechos con el trabajo que desempeñan.

También contribuirá para que las administraciones de los cinco campos de El Salvador evalúen los puntos negativos, si es que los hay, para mejorarlos y analizar los puntos positivos para fortalecerlos aún más.

Además ayudará a los administradores a determinar la relación directa que existe entre la motivación y la satisfacción laboral, lo que aportará información para mejorar las condiciones laborales de los empleados denominacionales.

Limitaciones

Los resultados de la investigación son únicamente válidos para los campos de El Salvador.

Delimitaciones

1. Los sujetos de esta investigación son todos los pastores de la IASD de El Salvador que trabajan durante el año 2009.

2. El instrumento se aplicó en el país de El Salvador en los siguientes campos: Misión Occidental Salvadoreña, Misión Central Salvadoreña, Asociación Metropolitana Salvadoreña, Misión Paracentral Salvadoreña y Asociación Oriental Salvadoreña.

3. El investigador elaboró el instrumento. Una de las teorías en las que se basó el instrumento fue la teoría de la jerarquía de necesidades de Abraham Maslow. Tomando en cuenta las cinco necesidades básicas del ser humano: fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima y autorrealización. Además, se basó en la teoría de la motivación e higiene de Frederick Herzberg.

4. Algunas de las hipótesis complementarias no tienen el sustento teórico requerido pues fueron formuladas por recomendación del asesor principal y por interés del propio investigador.

5. La investigación no pretendió conocer las causas de los resultados.

Supuestos

A continuación se presentan algunos supuestos de esta investigación:

1. Los encuestados respondieron a las preguntas del instrumento honestamente.
2. De acuerdo con la teoría, los instrumentos midieron lo que tenían que medir.
3. Los instrumentos que se usaron tienen validez.
4. Los instrumentos que se usaron son confiables.

Marco filosófico

Los conceptos de motivación y satisfacción laboral se encuentran por primera vez en la Biblia, en la forma en que Dios creó este mundo y la manera milagrosa en que hizo aparecer cada cosa de la creación. No le bastó solamente crear cosas, animales y plantas. Vio que faltaba algo para completar la obra maestra de la creación y decidió crear al hombre. Aquí se encuentra la primera declaración de Dios “era bueno en gran manera” (Génesis 1:1). El concepto de satisfacción en el trabajo lo experimentó Adán cuando Dios le encargó que cuidara toda la creación. En la mente de Dios no iba a existir insatisfacción, pero el pecado se introdujo en la creación y es a partir de allí que el ser humano concibe el trabajo como una maldición y se aferra del pasaje que dice “con el sudor de tu frente labrarás la tierra”

(Génesis 3:1).

A lo largo de la historia bíblica se encuentra la manera motivadora con que Dios ha tratado al ser humano. Así como tomó tiempo para formar al ser humano, el Señor se ha ocupado en suplir las necesidades básicas.

Las empresas hoy en día necesitan hombres que sean sinceros y honrados en lo más íntimo de sus almas, que le puedan dar al pecado el nombre que le corresponde y que sean leales al deber como la brújula al polo (White; 1995).

Dios ha llamado a hombres en El Salvador para desempeñar un trabajo sagrado en el Ministerio Pastoral.

El reto y el gran desafío que enfrenta el hombre es el de ser el mejor empleado o el de ser el mejor empleador y agradecer a Dios cada día porque le proporciona un trabajo. Es importante luchar por estar motivados y satisfechos con las tareas que desempeñamos no importando en qué lugar la desempeñemos.

En resumen, el marco filosófico en el que se desarrolla esta investigación está sustentada en la cosmovisión cristiana adventista.

Organización del estudio

El presente estudio pretendió conocer el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral de los pastores que trabajan para la IASD en El Salvador, así como conocer las diferencias que existen respecto al estado civil, nivel académico, categoría salarial, categoría laboral, tiempo de servicio y campo donde laboran los pastores.

El estudio se ha dividido en cinco capítulos.

El Capítulo I contiene las siguientes secciones: antecedentes, investigaciones realizadas, planteamiento del problema, declaración del problema, definición de términos, hipótesis, preguntas complementarias, objetivos, justificación, limitaciones, delimitaciones, supuestos, marco filosófico y organización del estudio.

El Capítulo II contiene el marco teórico con la reseña de los siguientes temas principales: (a) motivación, (b) satisfacción laboral, (c) relación entre motivación y (d) diferencia entre motivación y satisfacción laboral.

El Capítulo III presenta la metodología y los procedimientos aplicados, tipos de investigación, población, muestra, instrumentos de medición, hipótesis, preguntas complementarias, recolección de datos y análisis de datos.

El Capítulo IV presenta los resultados derivados de la investigación.

El Capítulo V presenta las conclusiones, discusión y recomendaciones surgidas de los resultados de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Introducción

El presente estudio tiene como objetivo conocer si existe relación entre el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral de los pastores que trabajan para la IASD en El Salvador.

En este capítulo se presentan de manera más detallada los conceptos y definiciones relacionadas con las variables del problema que se está abordando, con el propósito de sustentarlo teóricamente, determinar los contenidos de los instrumentos, definir las hipótesis y generar las conclusiones y recomendaciones. Luego de haberse planteado el problema, los objetivos, las hipótesis de investigación y evaluado su relevancia y factibilidad, se pretende sustentar teóricamente el trabajo de investigación, es decir, elaborar el marco teórico. Ello implica analizar y exponer las teorías, los enfoques teóricos y las investigaciones que se consideren válidas para el correcto encuadre del estudio. En este caso, el marco teórico lo constituyen en primer lugar los conceptos, la importancia y los factores relacionados con la variable motivación. Luego el concepto, la importancia y las características asociadas con la variable satisfacción laboral y finalmente también incluyen las relaciones más significativas que existen entre las variables.

Motivación

Conceptos

A continuación se presentan algunos conceptos de motivación.

Robbins (2004a) define la motivación como los procesos que miden la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que una persona hace para obtener una meta.

Según Lussier y Achua (2005) la motivación es todo aquello que influye en el comportamiento cuando se busca obtener cierto resultado.

Urdaneta (2007) dice que la motivación refleja el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades. Puesto que la naturaleza y fuerza de las necesidades específicas es una cuestión muy individual, es obvio que no vamos a encontrar ninguna guía ni métodos universales para motivar a la gente.

La motivación es uno de los fenómenos más complejos. Las personas son motivadas por distintos factores. Aún, la misma persona puede ser motivada por diferentes factores en diferentes situaciones (Muchinsky, 1993).

Cada ser humano es un mundo, y cada uno busca satisfacer sus necesidades, desde las más básicas hasta las más complejas. Si se quiere comprender el curso humano en la organización es necesario conocer las causas de su comportamiento porque más allá de ser empleados o trabajadores son seres humanos (López, 2007).

Casas Romeo (2002) dice que la motivación es todo aquello que impulsa a la persona a actuar de determinada forma o a tener la intención de ello. Bajo esta perspectiva, la motivación es el proceso para despertar la acción, sostener la actividad en progreso y regular el patrón de actividad; es un proceso donde la pasividad no tiene lugar.

Importancia de la motivación

No cabe duda de que la motivación es el principio básico que debe dirigir la forma de actuar de las organizaciones. Hay muchas organizaciones que dedican grandes esfuerzos y emplean muchos recursos para tener una buena estructura organizativa y buenos programas de trabajo pero, a pesar de ello, fracasan por no prestar una buena atención a la motivación. En cambio, hay muchas organizaciones que no tienen una buena estructura organizativa pero logran sobrevivir y perduran más tiempo porque le han prestado especial atención al tema de la motivación. La motivación no solamente es importante en el ámbito organizativo sino que es aún más importante en el ámbito humano, porque todo esfuerzo que se haga para motivar a las personas será recuperado con creces (Rodríguez Antón, 2007).

Según Arteaga (1997) la vida es fundamentalmente una evolución de la actividad y desarrollo. Todos estamos en continua actividad y hasta las personas más perezosas hacen una serie constante de actividades. ¿Por qué nos movemos, actuamos, nos interesamos por las cosas y nos inquietamos sin cesar? El estudio de la motivación no es otro intento que averiguar, desde el punto de vista de la psicología, a qué obedecen todas estas necesidades y deseos de las acciones humanas. ¿Qué es lo que motiva a alguien a hacer algo? ¿Cuáles son los determinantes que lo incitan? Schermerhorn (2002) dice que el término motivación se aplica en la teoría administrativa para describir las fuerzas internas del individuo que conducen el rumbo y la persistencia del esfuerzo dedicado al trabajo. Una persona desmotivada no responde como podría responder si tuviera motivación. Una fuerza laboral sumamente motivada es indispensable para lograr buenos resultados, pero con una fuerza laboral desmotivada es imposible lograrlos.

Tipos de Motivación

De acuerdo con Lussier y Achua (2005), existen tres tipos de teorías de la motivación: de contenido, de proceso y de reforzamiento. No hay ninguna teoría sobre cómo motivar a la gente. Se deben emplear las diferentes teorías para motivarse a sí mismo y motivar a los demás.

Cortés Fiscal (2008) afirma que en todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación como mecanismo para lograr determinados objetivos y alcanzar determinadas metas. La motivación representa un fenómeno humano universal de gran trascendencia para los individuos y la sociedad.

Méndez Álvarez (2006) dice que la motivación viene siendo el incentivo o aquello que impulsa hacia el objetivo a alcanzar. La motivación puede surgir perfectamente de otra persona. Muchas veces proviene de las circunstancias que rodean al individuo. Todo ser humano necesita que algo o alguien le motive.

La motivación que lleva al hombre a trabajar incluye recompensas sociales, como la interacción social, el respeto, la aprobación, el estatus y el sentimiento de utilidad. Si la motivación fuera simplemente económica, bastaría con subir los sueldos para motivar a los empleados y subir la productividad (Solana, 1993).

La gente que ha practicado el ejercicio de mando siempre ha sabido cómo hacerlo. Al observar la Figura 1 se puede dar cuenta que si se quiere mover a las personas y lograr que éstas actúen en un determinado sentido, se debe saber utilizar tanto el palo como la zanahoria. La motivación relacionada con el incentivo o el castigo están dentro del grupo de motivaciones externas, es decir que están en el exterior del individuo, que son ajenas a él. En cambio, están las motivaciones internas que son las que surgen del propio individuo (Rodríguez Valencia, 2006).



Figura 1. Tipos de motivación.

Motivación interna

Piestrak y Soriano Soriano (1990) afirma que el motivo es algo que provoca que otra cosa se mueva. Existen evidencias cada vez más importantes de que la motivación interna es la base de la motivación empresarial. La motivación interna está condicionada por cuatro factores básicos: (a) la naturaleza del trabajo, (b) la actitud del trabajador, (c) las cualidades del jefe y (d) la cultura de la empresa.

Motivación externa

La motivación externa es aquella que procede del exterior del sujeto, tiene origen en otra persona y termina en la persona que se quiere motivar. Cuando el

sujeto se mueve por motivación externa tratará de hacer lo mínimo para conseguir lo máximo. La motivación externa se basa en la aplicación de recompensas tales como: (a) salario, (b) promociones, (c) reconocimiento, (d) seguridad y (e) formación; y de penalizaciones tales como: (a) sanción, (b) despido, (c) amonestación pública, (d) expediente y (d) traslado (Urcola, 2005).

Principales teorías de la motivación

Robbins (2004a) dice que la década de 1950 fue un periodo fructífero en el desarrollo de los conceptos de la motivación. En esta época se formularon tres teorías: la teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow, la teoría X y Y de Douglas McGregor y la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg.

Teoría de la jerarquía de las necesidades

Lamb, Hair y McDaniel (2006) dicen que cada ser humano es un mundo y cada uno busca satisfacer sus necesidades desde las más básicas hasta las de carácter superior. Si se quiere comprender al recurso humano en la organización es necesario conocer las causas de su comportamiento porque más allá de ser empleados o trabajadores son seres humanos.

El concepto de la jerarquía de necesidades permite adentrarse en las causas que mueven a las personas a trabajar en una empresa y a aportar parte de su vida a ella. El concepto de jerarquía de necesidades de Maslow (ver Figura 2), planteado dentro de su teoría de la personalidad, muestra una serie de necesidades que atañen a todo individuo y que se encuentran organizadas de forma estructural (como una pirámide) de acuerdo con una determinación biológica causada por la constitución genética del individuo. En la parte más baja de la estructura se ubican las



Figura 2. Pirámide de la jerarquía de necesidades de Maslow.

necesidades más prioritarias y en la superior las de menos prioridad (Shultz Sydney, 2002).

Así pues, dentro de esta estructura, al ser satisfechas las necesidades de determinado nivel, el individuo no se torna apático sino que más bien encuentra en las necesidades del siguiente nivel su meta próxima de satisfacción. Aquí subyace la falla de la teoría, ya que el ser humano siempre quiere más y esto está dentro de su naturaleza. Cuando un hombre sufre de hambre lo más normal es que tome riesgos muy grandes para obtener alimento; una vez que ha conseguido, se preocupará por

estar a salvo, al sentirse seguro querrá encontrar un amor (Rice, Ortiz Salinas y Reyes Ponce, 1997).

Weiten (2006) dice que el punto ideal de la teoría de Maslow sería aquel en el cual el hombre se sienta "auto realizado" pero esto es muy raro. Se podría decir que menos del 1% de las personas llegan a la plena realización y por lo tanto es difícil de alcanzar para la mayoría.

Teoría X y Y

Daft y Lane (2006) afirman que Douglas McGregor fue una figura ilustre de la escuela administrativa de las relaciones humanas de gran auge en la mitad del siglo pasado y cuyas enseñanzas, muy pragmáticas por cierto, tienen aun hoy bastante aplicación a pesar de haber soportado el peso de cuatro décadas de teorías y modas gerenciales.

McGregor describió dos formas de pensamiento de los directivos a los cuales denominó teoría X y teoría Y. Los directivos de la primera consideran a sus subordinados como animales de trabajo que sólo se mueven ante el yugo o la amenaza, mientras que los directivos de la segunda se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar (Ferguson, 2005).

Teoría X

Cohen (2008) dice que la teoría X está basada en el antiguo precepto del garrote y la zanahoria y la presunción de mediocridad de las masas. Se asume que los individuos tienen tendencia natural al ocio y que el trabajo es concebido como una forma de castigo, lo que presenta dos demandas urgentes para la organización: la supervisión y la motivación. A este grupo de personas hay que decirles qué hacer

pues no tienen iniciativa propia.

Teoría Y

Los directivos de la teoría Y consideran que sus subordinados encuentran en su empleo una fuente de satisfacción y que se esforzarán siempre por lograr los mejores resultados para la organización. Siendo así, las empresas deben liberar las aptitudes de sus trabajadores en favor de dichos resultados (Martínez Fajardo, 2005).

Teoría de los dos factores

Daft y Lane (2006) dicen que Herzberg establece su teoría sobre la motivación, basándose en dos factores que él denomina factores de higiene y factores motivantes.

Factores de higiene

Según Daft y Marcic (2006), los factores de higiene son los que rodean a la tarea. Son externos, es decir, extrínsecos a la misma. Evitan los disgustos de los trabajadores, es decir, su insatisfacción. Están relacionados con la insatisfacción pues se localizan en el ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son administradas y decididas por la empresa, los factores higiénicos están fuera del control de las personas. Los principales factores higiénicos son: el salario, los beneficios sociales, el tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas y directrices de la empresa, el clima de relaciones entre la empresa y las personas que en ella trabajan, los

reglamentos internos, el estatus y el prestigio y la seguridad personal entre otros.

Son factores de contexto y se sitúan en el ambiente externo que circunda al individuo

Factores motivacionales

Los factores motivacionales son intrínsecos a la tarea. Están relacionados con la tarea en sí. Se deben contemplar las necesidades de desarrollo psicológico, considerando y promoviendo las aptitudes que tienen las personas para realizar cosas. Por lo tanto es intrínseco. Los factores motivacionales están bajo el control del individuo pues se relacionan con aquello que él hace y desempeña. Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento y desarrollo personal, el reconocimiento profesional, las necesidades de autorrealización, la mayor responsabilidad y dependen de las tareas que el individuo realiza en su trabajo (ver Figura 3). Tradicionalmente, las tareas y los cargos han sido diseñados y definidos con la única preocupación de atender a los principios de eficiencia y de economía, suprimiendo los aspectos de reto y oportunidad para la creatividad individual. Con esto, pierden el significado psicológico para el individuo que los ejecuta y tienen un efecto de “desmotivación” que provoca apatía, desinterés y falta de sentido psicológico, ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar (Orgemer, 2002).

Según Lussier y Achua (2005), no hay ninguna teoría sobre cómo motivar a la gente o cómo clasificar los planteamientos teóricos que sean universalmente aceptados. Hay tres principales teorías de la motivación denominadas teoría de contenido, teoría de proceso y teoría de reforzamiento.

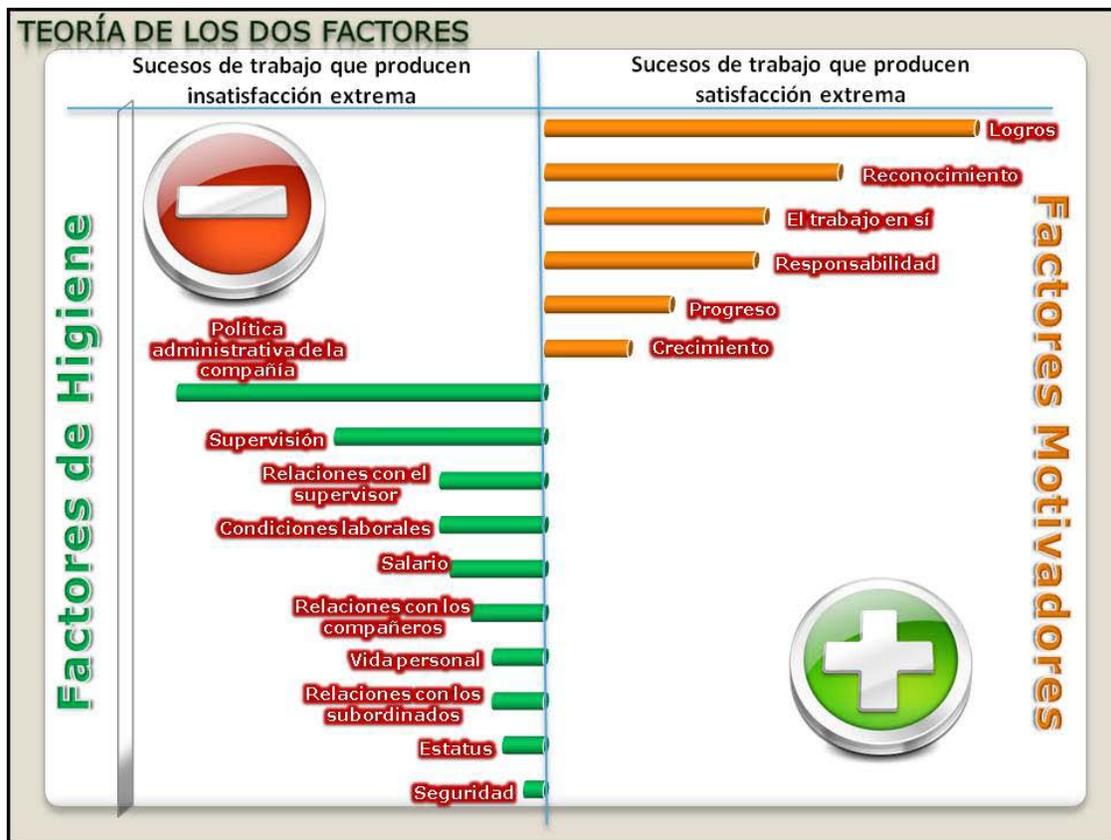


Figura 3. Teoría de los dos factores.

Factores que influyen en la motivación

Según Davis (1991), los psicólogos coinciden en que las personas se sienten motivadas para trabajar intensamente o no tan comprometidamente por una increíble variedad de factores. Entre algunos de ellos podemos mencionar expectativas, equidad y atribución.

Gimeno (2005) dice que sin un conocimiento mínimo de la motivación de un comportamiento, es imposible comprenderlo. Decimos entonces que el motivo para actuar puede ser provocado por un estímulo externo (que proviene del ambiente) o

puede ser generado internamente en los procesos mentales del individuo. En este aspecto, la motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo.

Pero ¿cuáles son los factores que influyen en la motivación y en la satisfacción? Reeve (1994) dice que en ella intervienen varios factores que pueden agruparse en factores intrapersonales y factores extra personales.

Factores intrapersonales

Los factores intrapersonales incluyen: (a) inteligencia, instrucción y capacitación; (b) coincidencia de la vocación con la tarea desempeñada; (c) situación económica (la selección es mas “fina” si no hay condicionamientos económicos); (d) permiso interno para disfrutar y crear: ser capaces de disfrutar con lo que se hace; y (e) influencia de otros roles, tales como pareja, familia, amigos y otros.

Factores extra personales

Los factores extra personales hacen referencia a la estructura política de la empresa en que trabaja, las condiciones de trabajo, las relaciones interpersonales, el tipo de tarea, la remuneración y al prestigio o conciencia de la incidencia de la tarea en relación con el grupo a la que se presta.

Como se puede observar los factores que intervienen en la motivación y satisfacción son múltiples y muy variados y por sobre todo muy complejos.

Ninomiya (1991) dice que tradicionalmente la motivación se ha dividido en dos clases: motivación intrínseca (la cual se centra en la tarea misma y en la satisfacción que representa enfrentarla con éxito) y extrínseca (la cual depende de lo que digan o

hagan los demás respecto a la actuación de sí mismo, o de lo que éste obtenga como consecuencia de su labor).

Las personas tienen la motivación de seguir creciendo y desarrollándose pero con frecuencia se topan con obstáculos, por inaccesibilidad de oportunidades, recursos o limitaciones de tiempo, limitaciones culturales etc., los cuales influyen de manera directa en la productividad de la empresa (Kotler, Armstrong, Escalona García y Raso Arcaute, 2003).

Porqué motivar a los empleados

Maslow (1991) dice que motivar y estimular constantemente y de manera creativa a los mejores empleados debe ser lo habitual para así cuidar y aumentar día a día su compromiso con la empresa. Se debe atender a las diferentes necesidades de cada empleado, para brindar el beneficio adecuado. El reto consiste en la creación de experiencias innovadoras para la satisfacción y retención de los empleados.

Velázquez Rivas (1996) afirma que el salario es uno de los factores de mayor importancia en la vida económica y social de toda comunidad. Los trabajadores y sus familias dependen casi enteramente del salario para comer, vestirse, pagar el alquiler y un sin número de compromisos que el empleado adquiere. La capacitación en todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal de toda organización.

La motivación es de importancia para cualquier área pues si se aplica en el ámbito laboral se puede lograr que los empleados se esfuercen por tener un mejor desempeño en su trabajo. Una persona satisfecha que estima su trabajo, transmite

satisfacción y disfruta de atender a sus clientes, o al menos lo intenta. La motivación consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores corporativos que conduzcan a un alto desempeño. Se puede mencionar que las culturas positivas las construyen las personas, por lo que se debe pensar en qué puede hacerse para estimular a los individuos y a los grupos a dar lo mejor de sí mismos de tal forma que favorezca tanto los intereses de la organización como los suyos propios (Petri y Govern, 2006).

Maslow (1982) dice que una vez satisfechas las necesidades fisiológicas surgen otras que dominan. Cuando las necesidades fisiológicas están relativamente bien atendidas, surge un nuevo conjunto de necesidades que pueden categorizarse de forma general como necesidades de seguridad.

Satisfacción laboral

Conceptos

A continuación presentamos algunos conceptos de satisfacción laboral.

Peiró (1984) tiene una definición un poco más esclarecedora al distinguir entre actitud o disposición para actuar de un modo determinado en relación con los aspectos específicos del propio trabajo y la satisfacción con el mismo que sería concebida como una actitud general resultante de muchas actitudes específicas asociadas a distintos aspectos o condiciones del trabajo.

La satisfacción laboral es el nivel de complacencia propia que la gente obtiene al desarrollar su trabajo (Griffin y Treviño Rosales, 2005).

Según Robbins (1998) la satisfacción laboral son todas las actitudes que el individuo tiene respecto a su trabajo. Quien está bien satisfecho con su trabajo tiene

una actitud positiva, pero quién está insatisfecho en todo momento demuestra una actitud negativa.

En cambio, Pérez Gorostegui y Oteo Ochoa (2006) afirma que la satisfacción laboral es el resultado que un individuo experimenta cuando sus necesidades son satisfechas. En otras palabras es la diferencia entre lo que un individuo recibe y lo que espera recibir de parte de su organización.

La satisfacción laboral es un sentimiento del trabajador hacia los diferentes aspectos de su trabajo. Expresa de qué forma se ajustan las condiciones de trabajo a los deseos o necesidades del trabajador. Cuando existe malestar o el grado de bienestar que experimenta el trabajador es bajo, entonces se dice que hay una baja satisfacción laboral o una insatisfacción laboral (Espeso Santiago et al., 2006).

Importancia de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral es importante porque está ligada ampliamente a la productividad, al rendimiento y al ausentismo. Lo ideal sería tener empleados productivos y satisfechos en el trabajo. Pero algunos intentos por aumentar la productividad pueden disminuir la satisfacción laboral. De la misma manera una satisfacción alta no es seguridad de una alta producción (Muchinsky, 2002).

Según Daft y Marcic (2006) muchas personas consideran que la satisfacción laboral es importante porque se cree que cuando un empleado está satisfecho hará mejor su trabajo. La importancia de la satisfacción varía de acuerdo a la persona.

Martin (2008) afirma que el tema de la satisfacción laboral es de gran interés porque nos 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.

En la actualidad no existe una definición unánimemente aceptada sobre el concepto de satisfacción laboral. En muchas ocasiones cada autor elabora una nueva definición para el desarrollo de su propia investigación (Harpaz, 1983).

Anamorós (2007) afirma que cuando un empleado o grupo de empleados se encuentra insatisfecho, el primer paso para mejorar la satisfacción debe ser determinar las razones. Puede haber una gran variedad de causas, tales como una pobre supervisión, malas condiciones de trabajo, falta de seguridad en el empleo, compensación inequitativa, falta de oportunidad de progreso, conflictos interpersonales entre los trabajadores o falta de oportunidad para satisfacer las necesidades superiores. Para los empleados que desean desempeñarse bien en sus trabajos, la insatisfacción puede deberse a restricciones y demoras innecesarias, provisiones inadecuadas o equipo defectuoso. En el caso de los funcionarios, la insatisfacción puede resultar de una insuficiente autoridad para tratar sus problemas y cumplir con sus responsabilidades.

De acuerdo con Galaz-Fontes (2003) se ha realizado en Estados Unidos de América un gran número de estudios sobre satisfacción laboral y la mayor parte de sus resultados tienden a manifestar que los trabajadores que se encuentran altamente satisfechos con su empleo ofrecen un trabajo de mayor calidad y mayor rendimiento.

La satisfacción laboral es una actitud general que engloba la interacción de una serie de elementos medulares del trabajo tales como la naturaleza del trabajo, salario, condiciones de trabajo, estimulación, métodos de dirección, relaciones

interpersonales y posibilidades de superación y desarrollo profesional, entre los fundamentales. En el proyecto se parte de la hipótesis de que cuando los trabajadores están satisfechos, se sientan bases para el incremento de su nivel de compromiso y esfuerzo, lo que tiene impactos positivos sobre su rendimiento (Leal, Vera y Campos, 2005).

Koontz y Welhrich (1999) dicen que otro factor importante, y que la mayoría de los administradores muchas veces no toman en cuenta, es que las personas trabajan porque poseen un conjunto de necesidades de diversa índole que pueden ser satisfechas mediante su vínculo laboral pues trabajan fundamentalmente para vivir o mantener económicamente una familia.

Factores que influyen en la satisfacción laboral

Según Robbins (2004b) la evaluación que hace un empleado de la satisfacción con su trabajo es la suma de varios elementos complejos. Los dos métodos más conocidos son la calificación única general y la calificación sumada que está compuesta por varios factores del trabajo que realiza. El método de calificación única consiste en pedir a las personas que respondan a preguntas como ésta: ¿Qué tan satisfecho se siente con su trabajo? y la persona responde de acuerdo a la escala. En el otro método se identifican los elementos claves en el trabajo y se pide la opinión del empleado sobre cada uno de ellos.

Los determinantes y consecuencias de la satisfacción laboral pueden abordarse desde un punto de vista individual o desde la organización. Existen diferencias individuales que influyen en los niveles de la satisfacción de los empleados. Dos de los determinantes individuales de la satisfacción laboral más

importantes son los años de carrera profesional y las expectativas laborales (García Álvarez y Ovejero Bernal, 2000).

Anamorós (2008) dice que dentro de los factores de satisfacción laboral, puede resaltar la importancia de la naturaleza del trabajo mismo como un determinante principal de la satisfacción del puesto.

El trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Los empleados con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que aquellos con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles hacia los subordinados (House y Mitchell, 1974).

Robbins (2004b) comenta que en las décadas de los treinta, los cuarenta y los cincuenta, las opiniones en relación con la satisfacción laboral se resumían en “un trabajador contento es un trabajador productivo”. Otros estudios indican que la productividad lleva a la satisfacción. En estudios actuales se llegó a la conclusión de que la satisfacción estimula la productividad.

Según Regnault (2001), hay ciertos factores, como la introducción de nuevas tecnologías, la posibilidad de una jubilación anticipada o no, los problemas de salud, el ambiente físico, las actitudes de rechazo y el aislamiento, que provocan una situación poco satisfactoria en las personas.

La satisfacción laboral está íntimamente relacionada con el bienestar subjetivo. El trabajo es un determinante central del bienestar, tanto por causa de los salarios como por causa de otras satisfacciones e insatisfacciones que se derivan de él (Quintanilla y Banavia, 2005).

Soto (2001) afirma que las investigaciones han descubierto que la presencia de una característica laboral particular, como la responsabilidad, podría incrementar la satisfacción laboral. Sin embargo la ausencia de la misma característica no necesariamente produce insatisfacción. La ausencia de una característica, como la seguridad en el empleo, produce insatisfacción. Un alto grado de seguridad en el empleo no necesariamente desemboca en satisfacción.

Estrada Rodríguez (1998) dice que la gestión de la satisfacción laboral es una gestión de complemento que tiene lugar en la organización y que está dada por la fusión entre las políticas, los planes, las acciones, y los programas encaminados a tocar de cerca los puntos neurálgicos de cada trabajador, como célula básica para la reproducción empresarial, definiendo así los niveles de exigencias con el objetivo de conocer el grado de satisfacción de su personal. Una vez que se logre su satisfacción, el trabajador multiplicará con creces sus esfuerzos y pondrá más empeño y dedicación en la labor que realiza.

Para conocer cuáles son los factores que afectan la satisfacción laboral en una organización, se parte de conocer el índice de satisfacción del cliente interno. Para su cálculo se utiliza la fórmula matemática propuesta por Noda Hernández (1997), teniendo en cuenta el peso y la valoración, que se le asigna a cada cualidad esencial (ver Ecuación 1), donde (a) n es la cantidad de cualidades esenciales, (b) W_e es el peso de cada cualidad esencial e y (c) V_{ae} es la valoración de cada cualidad esencial e .

$$ISC = \sum_{e=1}^n W_e * V_{ae} \quad (1)$$

Medición de la satisfacción laboral

La satisfacción decide en parte el proceder de los individuos, los esfuerzos que están dispuestos a realizar y delimita los propósitos a alcanzar (Barquero Cabrero, 1994).

La satisfacción laboral es un balance entre lo que se espera y lo que se obtiene del trabajo. Este balance se mide mediante diversos métodos que permiten obtener un índice de satisfacción laboral. Este índice ofrece una puntuación que nos informa de la situación de un individuo en una escala de satisfacción/insatisfacción. Las variables más relevantes en la generación de la satisfacción laboral son las siguientes: (a) características individuales, (b) ambiente social, (c) componentes de la vida profesional, (d) características de la empresa y (e) concepción particular del trabajo (Espeso Santiago et al., 2006).

Cantera López (2005) afirma que mediante los índices de satisfacción laboral normalmente se pretende auscultar a una población laboral para ver si tiene algún mal remediable o si todo marcha sobre ruedas. No es posible describir con cierto rigor las situaciones de trabajo sin tener en cuenta lo que dice el trabajador mismo. Estos índices no suelen ser medidas extremadamente precisas, puesto que se basan en una apreciación personal sobre ese conjunto difuso que forman determinados aspectos del trabajo, principalmente psicosociales y organizativos. La teoría de Herzberg supone la existencia de dos índices paralelos y distintos: un índice de satisfacción y el otro de insatisfacción. El primero se mide por medio de factores intrínsecos y el segundo mediante de factores extrínsecos.

Merino Díaz de Cerio (2001) dice que la medición del grado de satisfacción del personal en la organización es un elemento esencial en la implementación de una

filosofía de calidad total y debe ser seguido de un análisis riguroso y del establecimiento de acciones de mejoras bien planificadas.

Además de los aspectos habituales de percepción, basados en opiniones obtenidas mediante encuestas y entrevistas personales en toda empresa, se pueden obtener indicadores cuantitativos que permiten evaluar desde otras perspectivas el grado de satisfacción de los empleados (Fernández González, 2006).

Relación entre motivación y satisfacción laboral

Herzberg, Mausner y Snyderman (1959) señalan que existen factores de motivación, intrínsecos del trabajo, vinculados directamente con la satisfacción laboral, tales como el trabajo mismo, los logros, el reconocimiento recibido por el desempeño, la responsabilidad y los ascensos. Los factores extrínsecos del trabajo, que no pueden ser controlados o modificados directamente por el trabajador, están relacionados con la higiene, las políticas de organización, la supervisión, la disponibilidad de recursos, el salario y la seguridad.

Según Daft y Lane (2006), los administradores de hoy en día se basan en la satisfacción en el trabajo para lograr mantener un alto nivel de motivación. Hoy en día la mayoría de administradores se preocupan por suplir las necesidades de los empleados y hacen hasta lo imposible para que se sientan bien en su trabajo. Los administradores prefieren estar rodeados de personas que tienen actitudes positivas hacia el trabajo.

Los esfuerzos y sacrificios que un individuo llega a realizar, el empeño por alcanzar una meta y la disposición de exigir más de sí mismo, dependen en primer lugar de las motivaciones que lo impulsan a actuar. Estas motivaciones tienen su

base en las necesidades que experimenta y las posibilidades de satisfacerla mediante su vínculo laboral (Aldama Orta, 2006; Writher y Helth, 2004).

De acuerdo con la teoría de los dos factores, los factores de higiene afectan la motivación y la satisfacción únicamente si se encuentran ausentes o fallan en el cumplimiento de las expectativas. Los empleados estarán insatisfechos si creen que tienen condiciones de trabajo pobres (Griffin y Treviño Rosales, 2005).

Decidir lo que alimenta la satisfacción laboral y motivar a los trabajadores es solo una parte del trabajo de la gerencia de los recursos humanos. La otra parte se aplica al conocimiento. Los expertos han sugerido una serie de programas diseñados para volver los empleos más interesantes y recompensables y para el entorno laboral sea más placentero (Griffin y Treviño Rosales, 2005).

Robbins (2004a) afirma que las empresas prósperas y financieramente "saludables" tienen en su mayoría personas muy abnegadas, motivadas y satisfechas con la labor que realizan, en cambio las empresas que son poco eficientes y se encuentran económicamente "enfermas" se hallan saturadas de personal insatisfecho y con muy pocas motivaciones por el trabajo en espera de oportunidades para abandonar la organización.

Chiavenato (1996) dice que la percepción que tenga el individuo de la posible realización de sus metas tributa a la motivación y esta a su vez a la satisfacción. Un trabajador que está motivado por alguna razón, se encuentra en un estado de tensión, que es provocado por sus necesidades insatisfechas y, para liberar esta tensión, hace un esfuerzo para buscar y alcanzar las metas y, una vez logradas, satisface su necesidad y reduce la tensión. En presencia de una nueva necesidad insatisfecha se produce el mismo proceso.

El clima organizacional está condicionado, entre otras cosas, por la satisfacción general que manifiesta el personal, respecto a trabajar en la organización, por lo que podemos reconocer la relación tan estrecha entre satisfacción general y nivel de motivación. Un nivel aceptable de motivación facilita las relaciones interpersonales, la comunicación, la confianza y el espíritu de equipo. Si bien no elimina los conflictos, la motivación crea condiciones que favorecen su solución (Díaz, 1999).

Diferencias entre motivación y satisfacción laboral

Arana Mayorca (1997) dice que el tema de la satisfacción laboral tiene su origen en los años 80 a raíz de la conceptualización del marketing de servicios orientado hacia el interior de la empresa. A inicios de la década, Leonard Berry expresó que se debería considerarse a los empleados como clientes internos, ver los puestos de trabajo como productos internos que satisfacen las necesidades y deseos de esos clientes internos al mismo tiempo que consiguen los objetivos de la organización.

Solana (1989) afirma que se puede definir a la motivación como el impulso y el esfuerzo realizado para satisfacer un deseo o una meta. En cambio, la satisfacción está referida al gusto que se experimenta una vez cumplido el deseo. Podemos decir entonces que la motivación es anterior al resultado, puesto que esta implica un impulso para conseguirlo; mientras que la satisfacción es posterior al resultado, ya que es el resultado experimentado (ver Figura 4).

Rodríguez Valencia (2006) dice que la motivación implica un impulso hacia un resultado, mientras que la satisfacción laboral es el resultado ya experimentado.

Desde el punto de vista administrativo, una persona podría disfrutar de una alta satisfacción en el trabajo si está realmente motivada. Por eso es entendible que personas altamente motivadas, pero con escasa satisfacción laboral, busquen otro empleo.



Figura 4. Diferencia entre motivación y satisfacción.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

Introducción

Este estudio tuvo como objetivo conocer si existe relación entre el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral de los pastores que trabajan para la IASD en El Salvador.

En este capítulo se presenta una descripción de la metodología y los procedimientos que siguió este estudio:

1. Tipo de la investigación: En esta sección se da una breve explicación del tipo de investigación con el que se trabajó.
2. Población: Se describe la población que se consideró en esta investigación y algunas características.
3. Muestra: Se especifican los campos en los que se aplicó el instrumento.
4. Instrumento de medición: En esta sección se identifican las variables dependientes e independientes, se describe el proceso que se siguió en la elaboración y validación del instrumento de medición, el método que se utilizó para medir la confiabilidad del instrumento y la operacionalización de las variables.
5. Hipótesis: Se presentan las hipótesis nulas y su operacionalización.
6. Preguntas complementarias.
7. Recolección de datos: En ésta sección se presentan los pasos que se siguieron para la recolección de toda la información.

8. Análisis de datos: En ésta sección se presentan las estadísticas que fueron utilizadas para obtener las conclusiones de esta investigación.

Tipo de investigación

Hernández Sampieri et al. (2003) dan a conocer la siguiente clasificación de los tipos de investigación.

1. Estudios descriptivos: Son los que buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Miden, evalúan o recolectan datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Los estudios descriptivos pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren.

2. Estudios correlacionales: Este tipo de estudio tiene como propósito evaluar la relación que existe entre dos o más variables o conceptos. Miden el grado de relación entre dos o más variables o sea que cuantifican relaciones.

3. Enfoque cuantitativo: Se utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente; confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población.

4. Investigación transversal: Recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e

interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

5. Experimento de campo: Es un estudio de investigación en una situación realista en la que una o más variables independientes son manipuladas por el experimentador en condiciones tan cuidadosamente controladas como lo permite la situación. La diferencia inicial entre ambos contextos es la “realidad” con que los experimentos se llevan a cabo, es decir el grado en que el ambiente es natural para los sujetos.

Con base en lo expuesto, la presente investigación se puede clasificar como descriptiva, correlacional, transversal, de campo y de un enfoque cuantitativo.

Se le consideró descriptiva por las siguientes razones:

1. Permitió determinar el grado de motivación en los pastores.
2. Permitió determinar el grado de satisfacción laboral de los pastores.
3. Se pudo determinar las diferencias, a partir de diversas variables demográficas, en el grado de motivación y el grado de satisfacción de los pastores.

Se le consideró correlacional porque se buscó la probable relación entre el grado de motivación y el grado de satisfacción en los pastores.

Se le consideró transversal porque se recolectaron los datos en un solo momento y tiempo único. La medición de las variables se hizo una sola vez.

Se le consideró de campo porque los datos se recolectaron mediante instrumentos escritos. Se obtuvo la información de los sujetos en su ambiente de trabajo.

Se consideró cuantitativa por las siguientes razones:

1. Se recogieron y se analizaron datos cuantitativos sobre las variables.

2. Se estudió la asociación o relación entre la variable motivación y la variable satisfacción laboral.

3. Se trató de determinar la fuerza de asociación o correlación entre las dos variables.

Población

La población que se utilizó en esta investigación estuvo formada por 91 pastores que laboraban en los cinco campos de El Salvador durante el año 2009 y estos son: Misión Occidental Salvadoreña (19), Misión Central Salvadoreña (14), Asociación Metropolitana Salvadoreña (18), Misión Paracentral Salvadoreña (17) y Asociación Oriental Salvadoreña (19).

Muestra

Según la información que se recibió por parte de los cinco presidentes de los campos de El Salvador, la cantidad de pastores que estaban laborando a inicios del año 2009 fueron 91. La muestra contempló a 87 pastores, lográndose el 95.6% del total de población.

Instrumentos de medición

Castaneda (1997) escribe que el instrumento de medición es el curso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que desea evaluar. Un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente los conceptos o las variables que el investigador tiene en mente. En términos cuantitativos se obtuvo la realidad de lo que se deseó capturar.

Variables

La variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. Las variables adquieren valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otras. En este caso se les suele denominar constructo o construcciones hipotéticas (Muñoz, 1998). Las variables que se analizaron fueron motivación, satisfacción laboral, estado civil, nivel académico, categoría salarial, categoría pastoral, tiempo de servicio y campo donde labora.

Variables dependientes

Salkind (1998) indica que la variable dependiente es la que refleja los resultados de un estudio de investigación. Por lo tanto, las variables dependientes utilizadas en esta investigación fueron grado de motivación y grado de satisfacción laboral. El comportamiento de estas variables fue observado desde el punto de vista de la percepción, o sea, de lo que cada uno de los pastores piensa sobre la motivación y satisfacción laboral que experimenta en su campo de trabajo.

Variables independientes

La variable independiente es la que está bajo el control del investigador (Salkind, 1998). Para este estudio se consideraron las siguientes variables independientes: estado civil, nivel académico, categoría salarial, categoría pastoral, tiempo de servicio y campo donde labora.

Elaboración de instrumentos

Los instrumentos fueron elaborados por la investigadora, debido a que no se encontró ninguno elaborado que midiera las variables que se están analizando o que

se ajustara a la realidad de la investigación. Los pasos para la construcción de ambos instrumentos fueron:

1. Se realizó una lectura de la bibliografía especializada en el tema.
2. Se buscó información profesional sobre las variables en estudio.
3. Se consultó a algunos administradores de la Iglesia Adventista en El Salvador, sobre aspectos de motivación y de satisfacción en la vida pastoral.
4. Se investigó sobre instrumentos ya elaborados sobre motivación. Se consultó el cuestionario de satisfacción laboral elaborado por Joseph L. Meliá, de la Universidad de Valencia, de donde se tomaron algunas ideas para la elaboración del instrumento.
5. Se realizó una amplia redacción de declaraciones que correspondían a cada una de las variables.
6. Se eliminaron algunas de las declaraciones por falta de claridad o dudosa redacción.
7. Se formó un grupo de declaraciones y se realizó el análisis de claridad y pertinencia con expertos en el área.
8. El asesor principal procedió a revisar y corregir las declaraciones en varias ocasiones.
9. Se analizaron las observaciones realizadas por los expertos y se hicieron las correcciones correspondientes.
10. Se solicitó el permiso para realizar la prueba piloto.
11. Se aplicó la prueba piloto a 10 pastores de El Salvador.
12. Se solicitó la autorización a los asesores.
13. Se recibió la autorización de los asesores.

14. Se preparó el instrumento final que consta de cuatro secciones: instrucciones generales, datos generales, motivación y satisfacción laboral. El instrumento incluyó 30 declaraciones para la sección de motivación y 36 para la sección de satisfacción laboral (ver Apéndice A).

Validez

La validez para Hernández Sampieri et al. (2003) es el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir. La validez es una cuestión más compleja que debe alcanzarse en todo instrumento de medición que se aplica.

A continuación se da una explicación del proceso general de validación de los dos instrumentos utilizados en esta investigación. Se realizó lectura especializada sobre ambas variables; se hicieron las consultas para verificar si existían instrumentos ya elaborados sobre las variables en estudio; se procedió a redactar las declaraciones para cada instrumento: Se hicieron las revisiones y correcciones de parte del asesor principal; se consultó a expertos y se realizó la prueba piloto.

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales. La confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas (Hernández Sampieri et al, 2003).

Al realizar el análisis de confiabilidad, de acuerdo a la población muestreada, se aplicó el alfa de Cronbach cuyo valor para el instrumento de motivación fue de .941 y de .937 para el de satisfacción laboral.

Operacionalización de las variables

En esta sección se definen conceptual, instrumental y operacionalmente las variables del estudio. La definición conceptual se basa en definiciones de diccionarios o libros especializados que describen la esencia de las variables; la definición instrumental indica la forma en que las variables en estudio son descritas en el instrumento y la definición operacional constituye el conjunto de procedimientos que deben realizarse para medir las variables del estudio (Sautú y Wainerman, 1997).

La operacionalización de algunas de las variables consideradas en el presente estudio se presenta en la Tabla 1. La operacionalización completa se encuentra en el Apéndice B.

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Estado civil	Es la situación en la que se encuentra el sujeto de acuerdo a las leyes de familia.	El estado civil de los pastores se clasificó de la siguiente manera: <input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Otro	La variable se midió de la forma siguiente: Estado Civil: 1=Soltero 2=Casado 3=Otro
Máximo Nivel Académico	Es el grado máximo de estudio que el sujeto ha logrado obtener.	El máximo nivel académico se obtuvo de la siguiente manera: Máximo nivel académico: <input type="checkbox"/> Bachillerato <input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Maestría	La variable fue categorizada de la siguiente forma: 1 = Bachillerato 2 = Licenciatura 3 = Maestría

Hipótesis

La hipótesis traduce el planteamiento de un problema a una forma más susceptible de probarse empleando métodos de investigación. Una hipótesis es una suposición comprobable que se basa en conocimiento previo y se destina a dar solución a un problema. Las hipótesis científicas han constituido valiosas guías para la formulación de teorías científicas a través de la historia moderna. La hipótesis es un producto del pensamiento científico y de la imaginación racional en su nivel más elevado (Gutierrez Aranzeta, 2006).

Según Hernández Sampieri et al. (2003) las hipótesis nulas son, en cierto modo, el reverso de las hipótesis de investigación. También constituyen proposiciones acerca de la relación entre variables, solo que sirven para refutar o negar lo que afirma la hipótesis de investigación. A continuación se presentan las hipótesis nulas de esta investigación:

Ho₁: No existe relación significativa entre el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral de los pastores que trabajan para la Iglesia Adventista del Séptimo Día de El Salvador.

Ho₂: No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según el estado civil.

Ho₃: No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según el nivel académico.

Ho₄: No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según la categoría salarial.

Ho₅: No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según la categoría pastoral.

Ho₆: No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según el tiempo de servicio.

Ho₇: No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según el campo donde labora.

Ho₈: No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según el estado civil.

Ho₉: No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según el nivel académico.

Ho₁₀: No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según la categoría salarial.

Ho₁₁: No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según la categoría pastoral.

Ho₁₂: No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según el tiempo de servicio.

Ho₁₃: No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según el campo donde labora.

Operacionalización de las hipótesis nulas

En la Tabla 2 se presentan algunas de las hipótesis, las variables de dichas hipótesis, el nivel de medición de cada variable y el tipo de prueba que se utilizó en pruebas de cada hipótesis. En el Apéndice C se incluye la operacionalización de todas las hipótesis.

Tabla 2

Operacionalización de hipótesis

Hipótesis	VARIABLES	Nivel de medición	Prueba estadística
Hipótesis nula 1: Existe relación significativa entre el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral de los pastores que trabajan para la Iglesia Adventista del Séptimo Día de El Salvador.	A. Grado de Motivación	A. Métrica	Se usó la prueba estadística <i>r</i> de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$.
	B. Grado de satisfacción	B. Métrica	
Hipótesis nula 2: Existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según el estado civil.	A. Grado de motivación	A. Métrica	Se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un Factor. La hipótesis nula se retiene para valores de significación $p \leq .05$.
	C. Estado Civil	C. Nominal	
Hipótesis nula 3: Existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según el nivel académico.	A. Grado de motivación	A. Métrica	Se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un Factor. La hipótesis nula se retiene para valores de significación $p \leq .05$.
	D. Nivel académico	D. Ordinal	

Preguntas complementarias

En este estudio se atendieron las siguientes preguntas complementarias:

1. ¿Cuál es el grado de motivación que experimentan los pastores que trabajan para la IASD de El Salvador?

2. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral que experimentan los pastores que trabajan para la IASD de El Salvador?

Recolección de datos

La recolección de datos se llevó a cabo de la siguiente manera:

1. Se realizó un contacto telefónico con los presidentes de los campos solicitando ayuda para la aplicación del instrumento.

2. Los campos donde se aplicó el instrumento fueron: (a) Misión Occidental Salvadoreña (Santa Ana), (b) Misión Central Salvadoreña (Colonia Escalón, San Salvador), (c) Asociación Metropolitana Salvadoreña (San Salvador), (d) Misión Paracentral Salvadoreña (Cojutepeque, Cuscatlán) y (e) Asociación Oriental Salvadoreña (San Miguel).

3. Cada presidente de campo dio a conocer el número de pastores para aplicar el número exacto de encuestas.

4. Se aplicó el instrumento a los pastores que laboraban en los campos de El Salvador en el año 2009.

La aplicación del instrumento en todos los campos se hizo de manera personal por la investigadora.

Análisis de datos

Para el análisis de los datos recolectados se usó el paquete estadístico Statistical Product Package for Social Science (SPSS, versión 15.0 para Windows XP). Las pruebas utilizadas en esta investigación fueron: r de Pearson, t de Student y análisis de varianza.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Introducción

Esta investigación pretendió conocer la posible relación entre el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral que experimentan los pastores que trabajan para la IASD en El Salvador.

El tipo de investigación fue descriptiva, correlacional, transversal, de campo, y de un enfoque cuantitativo.

Las variables independientes principales fueron: estado civil, máximo nivel académico, categoría salarial, categoría pastoral y tiempo de servicio. Las variables dependientes utilizadas en esta investigación fueron grado de motivación y grado de satisfacción laboral.

El presente capítulo se encuentra dividido de la siguiente forma: (a) descripción demográfica de los sujetos, (b) pruebas de hipótesis, (c) respuestas a las preguntas complementarias y (d) resumen del capítulo.

Las hipótesis de investigación fueron probadas considerando un nivel de significación p menor o igual a .05. La muestra estuvo constituida por 87 pastores que laboraban en los cinco campos de El Salvador.

Descripción demográfica

A continuación se presentan tablas que resumen las características demográficas obtenidas mediante este estudio. Se encuentran los resultados de las variables: estado civil, máximo nivel académico, categoría salarial, categoría pastoral, tiempo de servicio y campo donde labora.

Estado civil

La Tabla 3 contiene los datos referidos al estado civil de los 87 pastores que respondieron el instrumento.

Tabla 3

Estado civil

Estado civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	16	18.4
Casado	70	80.5
Otro	1	1.1
Totales	87	100.0

Máximo nivel académico

En la Tabla 4 se muestra el máximo nivel académico de los pastores. El nivel educativo de bachillerato ocupó 42.5%, el nivel de licenciatura ocupó 48.3% y el nivel de maestría 9.2%.

Tabla 4

Máximo nivel académico

Nivel académico	Frecuencia	Porcentaje
Bachillerato	37	42.5
Licenciatura	42	48.3
Maestría	8	9.2
Totales	87	100.0

Categoría salarial

La categoría salarial de los pastores se encuentra en la Tabla 5. Los de contrato representaron el 32.2% y los regulares 67.8%.

Categoría pastoral

En la Tabla 6 se describe la categoría pastoral. Los laicos representan el 3.4%, los estudiantes el 40.2%, los no ordenados el 32.2% y los ordenados el 21.1%.

Tiempo de servicio

La Tabla 7 enlista el tiempo de servicio de los pastores encuestados. El rango con mayor porcentaje fue de 10 o menos años con 78.2%.

Tabla 5

Categoría salarial

Categoría salarial	Frecuencia	Porcentaje
Contrato	28	32.20
Regular	59	67.80
Totales	87	100.00

Tabla 6

<i>Categoría pastoral</i>		
Categoría pastoral	Frecuencia	Porcentaje
Laico	3	3.4
Estudiante	35	40.2
No Ordenado	28	32.2
Ordenado	21	24.1
Totales	87	100.0

Tabla 7

<i>Tiempo de servicio</i>		
Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
10 o menos	68	78.2
11-20	14	16.1
21-30	3	3.4
31 o más	2	2.3
Totales	87	100.0

Campo donde labora

La Tabla 8 muestra una distribución de los pastores que participaron por campo y el porcentaje correspondiente. Se obtuvo una participación de 87 pastores, representando 97% de la muestra. El 21.8% de los encuestados trabajan en la Asociación Metropolitana Adventista Salvadoreña, el 16.1% en la Misión Central Salvadoreña, el 21.8% en la Misión Occidental Salvadoreña, el 21.8% en la Asociación Oriental Salvadoreña y el 19.5% en la Misión Paracentral Salvadoreña.

Tabla 8

Distribución de participantes por campo

Campos de El Salvador	Participantes	Porcentaje
Asociación Metropolitana Salvadoreña	18	20.7
Misión Central Salvadoreña	14	16.1
Misión Occidental Salvadoreña	19	21.8
Asociación Oriental Salvadoreña	19	21.8
Misión Paracentral Salvadoreña	17	19.5
Totales	87	100.0

Pruebas de hipótesis

En esta sección se presentan las pruebas estadísticas de las 13 hipótesis nulas formuladas para esta investigación. Las tablas con los resultados de cada una de las pruebas de hipótesis se encuentran en el Apéndice D.

Hipótesis nula 1

No existe relación significativa entre el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral de los pastores que trabajan para la IASD de El Salvador.

En esta hipótesis se utilizó la prueba estadística r de Pearson. Las variables consideradas fueron grado de motivación y grado de satisfacción laboral percibidos por los pastores.

Al correr la prueba estadística se encontró un valor r de .578 y un nivel de significación p de .00. Para dicho nivel de significación, se decidió rechazar la hipótesis nula de independencia entre las variables y aceptar la hipótesis de relación entre ellas.

Hipótesis nula 2

No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según el estado civil.

La variable independiente o factor en esta hipótesis fue el estado civil. La variable dependiente que se comparó entre los grupos fue el grado de motivación. La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor F de 0.106 con un nivel de significación p de .899. Puesto que el valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05 se decidió retener la hipótesis de igualdad de medias y se concluyó que las poblaciones, definidas por la variable estado civil, no difieren en el grado de motivación que experimentan los pastores.

Hipótesis nula 3

No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según el nivel académico.

La variable independiente o factor en esta hipótesis fue el nivel académico. La variable dependiente que se comparó en los grupos fue el grado de motivación. La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor F de 1.044 y un nivel de significación p de .357. Puesto que el valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05 se decidió retener la hipótesis de igualdad de medias y se concluyó que las poblaciones definidas por la variable nivel académico, no difieren significativamente en su percepción acerca del grado de motivación.

Hipótesis nula 4

No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según la categoría salarial.

Para probar esta hipótesis se utilizó la prueba estadística t para muestras independientes. Se analizó el estadístico F de Levene y se observó un valor p mayor que .05 por lo que se asumió que las varianzas poblacionales son iguales.

Asumiendo varianzas poblacionales iguales, se encontró un valor del estadístico t igual a -0.190 y un nivel crítico bilateral asociado p de .850. El valor de p mayor que .05 permitió retener la hipótesis nula de igualdad entre las medias y concluir que el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador no difiere según su categoría salarial.

Los límites del intervalo de confianza (-.02558 y .21117.) permitieron estimar que no hay diferencia en el grado de motivación de los pastores adventistas de El Salvador entre los que trabajan por contrato y los que son regulares. Este intervalo incluye el valor 0, lo que permitió confirmar la aceptación de la hipótesis nula de igualdad de medias.

Hipótesis nula 5

No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según la categoría pastoral.

La variable independiente o factor en esta hipótesis es la categoría pastoral. La variable dependiente que se comparó entre los grupos es el grado de motivación. La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor F de .294 con un nivel de significación p de .829. Puesto que

el nivel de valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05, se retuvo la hipótesis de igualdad de medias considerando la categoría pastoral.

Hipótesis nula 6

No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según el tiempo de servicio.

La variable independiente o factor en esta hipótesis es el tiempo de servicio. La variable dependiente que se comparó entre los grupos es el grado de motivación. La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor F de .863 con un nivel de significación p de .464. Puesto que el nivel de valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05 se retuvo la hipótesis de igualdad de medias considerando los años de servicio de los pastores.

Hipótesis nula 7

No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según el campo donde labora.

La variable independiente o factor en esta hipótesis es el campo donde labora. La variable dependiente que se comparó entre los grupos es el grado de motivación. La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor F de .566 con un nivel de significación p de .688. Puesto que el nivel de valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05 se retuvo la hipótesis de igualdad de medias considerando el campo donde laboran los pastores.

Hipótesis nula 8

No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los

pastores de la IASD de El Salvador, según el estado civil.

La variable independiente o factor en esta hipótesis es el estado civil. La variable dependiente que se comparó entre los grupos es el grado de satisfacción. La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor F de .012 con un nivel de significación p de .988. Puesto que el nivel de valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05 se retuvo la hipótesis de igualdad de medias y se concluyó que las poblaciones definidas por el variable estado civil no presentan diferencia en el grado de satisfacción laboral.

Hipótesis nula 9

No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según el nivel académico.

La variable independiente considerada en esta hipótesis fue nivel académico. La variable dependiente que se comparó entre los grupos fue nivel de satisfacción laboral. La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor y arrojó un valor F de 4.349 con un nivel de significación p de .016. Puesto que el nivel de valor crítico o nivel de significación fue menor que .05 se rechazó la hipótesis de igualdad de medias y se concluyó que las poblaciones definidas por el variable nivel académico, presentan diferencia en el grado de satisfacción laboral.

Hipótesis nula 10

No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según la categoría salarial.

Para probar esta hipótesis se utilizó la prueba estadística t para muestras independientes. Se analizó el estadístico F de Levene y se observó un valor p mayor que .05 por lo que se asumió que las varianzas poblacionales son iguales.

Asumiendo varianzas poblacionales iguales, se encontró un valor del estadístico t igual a -0.733 con un nivel crítico bilateral asociado p de $.466$. El valor de p mayor que .05 permitió retener la hipótesis nula de igualdad entre las medias y concluir que el grado de satisfacción laboral de los pastores adventistas de El Salvador no presenta diferencias significativas sin importar si es de contrato o regular.

Los límites del intervalo de confianza (-0.35783 y $.1650$) permitieron estimar que no hay diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores adventistas de El Salvador entre los individuos agrupados por la categoría salarial. El intervalo incluye el valor 0, lo que permitió confirmar la aceptación de la hipótesis nula de igualdad de medias.

Hipótesis nula 11

No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según la categoría pastoral.

La variable independiente o factor en esta hipótesis fue categoría pastoral y la variable dependiente que se comparó entre los grupos fue el grado de satisfacción laboral. La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor que arrojó un valor F de $.458$ con un nivel de significación p de $.712$. Puesto que el nivel del valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05 se retuvo la hipótesis de igualdad de medias considerando la categoría pastoral. La

categoría laico tiene una media aritmética de 3.54, la categoría estudiante tiene un 3.53, la categoría no ordenado tiene un 3.44 y la categoría ordenado tiene un 3.35. La categoría de laico es la que tiene mayor valor de satisfacción laboral y la categoría ordenado la que tiene el valor más bajo de satisfacción laboral.

Hipótesis nula 12

No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según el tiempo de servicio.

La variable independiente o factor en esta hipótesis fue tiempo de servicio y la variable dependiente que se comparó entre los grupos fue el grado de satisfacción laboral. La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor que arrojó un valor F de .571 con un nivel de significación p de .635. Puesto que el nivel del valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05 se retuvo la hipótesis de igualdad de medias considerando los años de servicio.

Hipótesis nula 13

No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según el campo donde labora.

La variable independiente o factor en esta hipótesis fue campo donde labora y la variable dependiente que se comparó entre los grupos fue el grado de satisfacción laboral. La prueba estadística empleada en esta hipótesis fue el análisis de varianza de un factor que arrojó un valor F de .287 con un nivel de significación p de .886. Puesto que el nivel del valor crítico o nivel de significación fue mayor que .05 se retuvo la hipótesis de igualdad de medias considerando el campo donde labora.

Preguntas complementarias

A continuación se da respuesta a las preguntas complementarias formuladas en esta investigación. En los Apéndices E y F se encuentran las tablas completas.

1. ¿Cuál es el grado de motivación que experimentan los pastores de la IASD de El Salvador?

Mediante el análisis de datos de los 87 instrumentos, se obtuvo una media aritmética para la variable motivación de 4.28. La desviación típica correspondió a 0.5088.

Las acciones que obtuvieron mayor valor de motivación fueron las siguientes: (a) relacionarse con los miembros de sus iglesias con una media de 4.67, (b) impartir campañas evangelísticas con una media de 4.60 y (c) realizar visitas pastorales con una media de 4.57.

Las acciones que obtuvieron menor porcentaje de motivación fueron: (a) hacer programas de servicio a la comunidad con una media de 3.74 y (b) participar en las actividades recreativas con la familia pastoral con una media de 3.90.

Según la escala de medición utilizada, el resultado indica que los pastores tienen un grado de motivación entre buena y excelente.

2. ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral que experimentan los pastores de la IASD de El Salvador?

El análisis de datos de los 87 instrumentos arrojó una media aritmética para la variable satisfacción laboral de 3.46. La desviación típica correspondió a 0.5714.

Al analizar los resultados de cada ítem de la variable satisfacción laboral se encontró que el máximo valor de satisfacción lo obtuvo la variable apoyo que le da su familia en el trabajo ministerial con una media de 4.14 y los valores mínimos de

satisfacción los obtuvieron las siguientes variables: (a) los descuentos de materiales que hacen de su salario con una media de 1.88, (b) la venta de materiales para la iglesia como parte de su trabajo con una media de 2.55, (c) el interés que tienen los administradores en sus necesidades personales con una media de 2.89 y (d) el medio de transporte que utiliza para realizar su trabajo con una media de 2.98.

Conforme a la escala de medición que se utilizó, el resultado indica que el grado de satisfacción de los pastores está entre satisfecho y muy satisfecho.

Resumen del capítulo

En este capítulo se presentaron los resultados de la investigación. Se hizo uso de los datos recolectados y fueron presentados en diferentes tablas.

Se llevaron a cabo las pruebas de las diferentes hipótesis y se dieron respuestas a las preguntas de investigación.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Introducción

Esta investigación tuvo como objetivo conocer si existe relación entre el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral de los pastores que trabajan para la IASD en El Salvador.

El informe de los resultados fue estructurado en cinco capítulos.

En el capítulo I se muestran los antecedentes del problema junto con algunos estudios relacionados con la motivación y la satisfacción laboral, antes de llegar al planteamiento del problema y a la declaración formal del problema de investigación. Posteriormente se definieron algunos términos importantes relacionados con esta exposición y se describieron las hipótesis de investigación. Se presentaron las preguntas complementarias, los objetivos del estudio y la justificación del mismo. Luego se detallaron las limitaciones, las delimitaciones y los supuestos del estudio. Finalmente, se elaboró el marco filosófico y la organización del estudio.

En el capítulo II se presentó la revisión bibliográfica donde se analizan los aspectos más relevantes del tópico de estudio relacionado con la motivación y la satisfacción laboral. También se presentó la conceptualización de la variable motivación, la importancia de la motivación, los tipos de motivación, las principales teorías de la motivación, los factores que influyen en la motivación y el método para

medir la motivación. Así mismo se presentó la conceptualización de la variable satisfacción laboral, la importancia de la satisfacción laboral, los tipos de satisfacción laboral, los factores que influyen en la satisfacción laboral y el método para medir la satisfacción laboral. Al concluir el capítulo se presentó la relación existente entre ambas variables.

En el capítulo III se presenta la metodología del estudio. Se explica brevemente el tipo de investigación, la población y la muestra. Se describen los instrumentos de medición y la forma como se elaboraron. Se presentan las variables y la validez y confiabilidad de los instrumentos, las hipótesis nulas y la operacionalización de las hipótesis. Finalmente se presentan las preguntas complementarias, la forma como se recolectaron los datos y las pruebas estadísticas aplicadas al estudio.

En el capítulo IV se mostraron los resultados del estudio. Fueron presentadas las variables demográficas, las pruebas de hipótesis, las preguntas complementarias y finalmente el resumen del capítulo.

En el capítulo V se incluyen el resumen, las conclusiones, la discusión y las recomendaciones para esta investigación.

Conclusiones

En esta sección se presentan las conclusiones sobre la declaración del problema, las hipótesis complementarias y las preguntas de investigación.

Sobre la declaración del problema

Esta investigación pretendió conocer si existe relación entre el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral de los pastores que trabajan para la

IASD en El Salvador.

Con el apoyo de las técnicas estadísticas, y para la muestra considerada, se pudo concluir que el grado de motivación y del grado de satisfacción laboral que experimentan los pastores se relacionaron positiva y moderadamente. Si se realizan esfuerzos para mejorar la satisfacción laboral de los pastores, podría incrementarse también su grado de motivación.

Sobre las hipótesis complementarias

Motivación y estado civil

No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según el estado civil.

Los resultados obtenidos permitieron concluir que el estado civil de los pastores no produce diferencia en el grado de motivación. Solteros y casados manifestaron tener un grado de motivación entre buena y excelente. Parece ser que el estado civil no hace diferencia en el grado de motivación que experimentan los pastores.

Motivación y máximo nivel académico

No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según el nivel académico.

La hipótesis analizada permitió encontrar que el nivel académico no produce diferencia en el grado de motivación de los pastores. El grado de motivación de los pastores con estudios de bachillerato, licenciatura y maestría resultó entre buena y excelente. Parece ser que la motivación no aumenta con el nivel académico. No

hubo diferencia según el nivel académico de los pastores pues el grado de motivación es similar en cualquier nivel.

Motivación y categoría salarial

No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según la categoría salarial.

El análisis de esta hipótesis mostró que el grado de motivación que experimentan los pastores que trabajan para la IASD en El Salvador, no es diferente según el tipo de categoría salarial. Parece ser que a pesar de las diferencias que existen entre las categorías, los individuos experimentaron el mismo grado de motivación.

Motivación y categoría pastoral

No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según la categoría pastoral.

Para esta hipótesis se concluyó que el grado de motivación de los pastores no hace diferencia según la categoría pastoral. Los dos grupos tienen una motivación entre buena y excelente. Parece ser que aunque haya diferencias en la categoría pastoral de los pastores, todos los grupos experimentaron el mismo grado de motivación.

Motivación y tiempo de servicio

No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según el tiempo de servicio.

El análisis de esta hipótesis permitió concluir que el grado de motivación que experimentan los pastores que trabajan para la IASD en El Salvador no se diferencia según la cantidad de tiempo que los pastores tienen de trabajar. Los cuatro grupos tienen una motivación entre buena y excelente.

Motivación y campo donde labora

No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según el campo donde labora.

El análisis estadístico de esta hipótesis señaló que el grado de motivación de los pastores que trabajan para la IASD de El Salvador no hace diferencia significativa según el campo donde laboran.

Satisfacción laboral y estado civil

No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según el estado civil.

Después de realizar el análisis correspondiente a la hipótesis, se concluyó que el estado civil no hace diferencia en el grado de satisfacción laboral que experimentan los pastores que trabajan para la IASD en El Salvador. Solteros y casados expresaron estar entre satisfechos y muy satisfechos con el trabajo que realizan.

Satisfacción laboral y máximo nivel académico

No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según el nivel académico.

Al analizar la hipótesis que considera el grado de satisfacción laboral y el máximo nivel académico, se determinó que el nivel de estudios si produce una diferencia entre el grado de satisfacción laboral de los pastores que trabajan para la IASD en El Salvador. Los más satisfechos fueron los pastores que tienen hasta bachillerato (esto son los estudiantes de teología que aún no están graduados pero que están estudiando) y los menos satisfechos fueron los pastores que tienen maestría.

Satisfacción laboral y categoría salarial

No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según la categoría salarial.

En el análisis estadístico para esta hipótesis, se pudo concluir que la categoría salarial no produce una diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores que trabajan para la IASD en El Salvador. El resultado del grado de satisfacción percibido según la categoría salarial se ubicó entre satisfecho y muy satisfecho.

Satisfacción laboral y categoría pastoral

No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según la categoría pastoral.

De igual forma el análisis estadístico para esta hipótesis permitió concluir que el grado de satisfacción laboral que expresaron los pastores que trabajan para la IASD en El Salvador es indistinto según la categoría pastoral. El resultado del grado de satisfacción según la categoría pastoral se ubicó entre satisfecho y muy satisfecho.

Satisfacción laboral y tiempo de servicio

No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según el tiempo de servicio.

No hay diferencia en el grado de satisfacción laboral que perciben los pastores que trabajan para la IASD en El Salvador según el tiempo de servicio. El resultado se ubicó entre satisfecho y muy satisfecho.

Satisfacción laboral y campo donde labora

No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según el campo donde labora.

El análisis estadístico de esta hipótesis señaló que el grado de satisfacción laboral de los pastores que trabajan para la IASD en El Salvador, según el campo donde labora, no mostró diferencias significativas. Todos los pastores de los campos tienen un grado de satisfacción laboral entre satisfecho y muy satisfecho.

Sobre las preguntas de investigación

Las preguntas formuladas para esta investigación buscaron conocer si existe relación entre el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral que experimentan los pastores que trabajan para la IASD en El Salvador. Mediante los instrumentos aplicados se obtuvo la siguiente información:

Los pastores que trabajan para la IASD en El Salvador tuvieron una motivación entre buena y excelente.

Para la variable grado de satisfacción laboral fue posible concluir que los pastores tienen un grado de satisfacción laboral ubicado entre satisfecho y muy satisfecho.

Discusión

La motivación juega un papel importante en la vida de toda organización, porque una persona motivada automáticamente tiene un buen desempeño y contribuye incondicionalmente al logro de los objetivos de la empresa. Por el contrario, una persona desmotivada no hace un aporte significativo al logro de las metas de la empresa. La mayor preocupación de las organizaciones hoy en día debe ser invertir la mayor cantidad de recursos en la motivación de los empleados. Los administradores de los cinco campos de El Salvador deben tomar la iniciativa para lograr motivar a los pastores que laboran en cada uno de ellos. Es importante poner especial atención a este aspecto para obtener mejores resultados. Así como es importante la motivación, es necesario saber el grado de satisfacción laboral que experimentan los pastores y tratar de descubrir qué aspectos del trabajo satisfacen más a los pastores y qué aspectos los tiene insatisfechos. De esta manera se trata de fortalecer los aspectos que otorgan menos satisfacción laboral.

Tratando de aplicar lo dicho por Arteaga (1997) al considerar que la vida es fundamentalmente una evolución, que todos estamos en continua actividad y que hasta a la persona más perezosa se le impone la obligación de estar en continua actividad, es imperativo que los campos de El Salvador tomen en cuenta que los pastores necesitan ser motivados y descubrir qué factores influyen en la vida de ellos para desarrollar un ministerio pastoral con motivación. En este estudio se pretendió conocer el grado de motivación que experimentan los pastores que trabajan para la IASD en El Salvador y se encontró que los presidentes necesitan desarrollar estrategias administrativas para evaluar el grado de motivación.

Según Cortés Fiscal (2008) en todos los ámbitos de la existencia humana interviene la motivación y es el mecanismo que existe para lograr las metas. Con dicho marco de referencia se elaboraron dos instrumentos para medir el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral que experimentan los pastores que trabajan para la IASD en El Salvador y que permitió conocer las respuestas a la pregunta principal y comprobar las hipótesis que se formularon para esta investigación.

Los campos de El Salvador, así como todas las demás organizaciones, buscan continuamente la forma de mantener motivados a los pastores y cómo conocer el grado de satisfacción laboral que experimentan al desarrollar su trabajo ministerial. Los psicólogos dicen que existen innumerables factores por los que las personas se sienten motivadas a trabajar arduamente o no se comprometen con la empresa (Davis, 1991).

Pero ¿cuáles son los factores que influyen en la motivación y la satisfacción de los empleados en una empresa? Los instrumentos y técnicas para medir el grado de motivación y el grado de satisfacción, aplicados a la muestra, permitieron obtener resultados útiles para la toma de decisiones y para el enriquecimiento de los conceptos sobre motivación y satisfacción laboral de los pastores que trabajan para la IASD en El Salvador (Revee, 1994).

Martin (2008) dice que analizar el tema de satisfacción laboral en su estudio ha sido de gran interés porque indica la habilidad que las empresas tienen para satisfacer las necesidades de los empleados. En el caso de este estudio, es imperativo que los administradores de los campos determinen cuán satisfechas están las necesidades de sus pastores. La investigación estuvo enfocada en los pastores

porque son la fuerza motora que hace que los campos salgan adelante. Por eso se pretendió conocer cuán motivados y cuán satisfechos se sienten al realizar su trabajo ministerial. Además, sirvió para poder hacer un aporte a los administradores de los campos en El Salvador.

Stoner, Freeman y Gilbert (1996) dicen que hoy en día los gerentes o los ejecutivos pueden motivar a sus empleados tomando en cuenta las necesidades sociales y haciendo que ellos se sientan útiles e importantes, o sea satisfechos. En el estudio la investigadora encontró que el grado de motivación en todos los campos de El Salvador se ubica entre 4.1 y 4.3 en un nivel bueno, esto indica que de manera general todos los administradores de los campos hacen algo significativo para motivar a sus pastores. En cambio la investigadora encontró que el grado de satisfacción laboral en los cinco campos de El Salvador está ubicado entre 3.3 y 3.5, en un nivel regular. Esto indica que los administradores de los campos deben preocuparse por satisfacer las necesidades de los empleados en el ámbito laboral.

La motivación depende en gran medida de la situación y de la forma en que los empleados la perciben, porque las necesidades de los empleados son satisfechas de acuerdo al tipo de motivación que reciben (Beer et al., 1990).

El objetivo principal del presente estudio era el de conocer si el grado de motivación que experimentan los pastores está relacionada con el grado de satisfacción laboral. La investigación realizada pone de manifiesto que sí están relacionados el grado de motivación y el grado de satisfacción que experimentan los pastores de los campos estudiados. Los resultados obtenidos señalan que el grado de motivación de los pastores se encuentra entre buena y excelente y que el grado de satisfacción de los pastores se encuentra entre satisfecho y muy satisfecho.

Mediante este estudio se pudo comprobar que existe una relación positiva y moderada entre las variables grado de motivación y grado de satisfacción.

Recomendaciones

Debido al avance en el estudio que se ha hecho de motivación y satisfacción laboral, así como la aportación de varios autores contenidos en esta investigación que relaciona estas variables, es conveniente dar las siguientes recomendaciones.

A los administradores de los campos
de El Salvador

1. Se recomienda a los administradores de los campos de El Salvador felicitar a los pastores por el grado aceptable de motivación que experimentan al desarrollar su trabajo ministerial.
2. Fortalecer los aspectos menos motivantes en la vida pastoral de acuerdo a esta investigación.
3. Hacer esfuerzos para mejorar el grado de satisfacción laboral de los pastores que laboran en los campos.
4. Analizar cada uno de los aspectos de satisfacción que obtuvieron el menor porcentaje y crear estrategias para subir el grado de satisfacción laboral en los pastores.
5. Velar porque los pastores se sientan motivados y satisfechos en las diferentes áreas del ministerio pastoral.
6. Constituir una comisión evaluadora para corroborar los resultados obtenidos en este estudio.

7. Hacer una verificación para saber por qué algunos aspectos del ministerio pastoral no generan satisfacción en los pastores y ofrecer una mejor atención a necesidades específicas.

8. Promover actividades para mantener un nivel alto la motivación, pero aumentar el grado de satisfacción laboral de los pastores.

Para futuras investigaciones

1. Realizar estudios para evaluar a los administradores de los campos de El Salvador y de toda la Unión Centroamericana Central.

2. Realizar análisis más detallados sobre los datos obtenidos en cada campo con las diferentes tareas específicas descritas en los instrumentos.

3. Replicar la investigación en otros territorios de la IASD para comparar los resultados obtenidos en los campos de El Salvador.

APÉNDICE A

INSTRUMENTOS

Iglesia Adventista del Séptimo Día de El Salvador



I. INSTRUCCIONES GENERALES

Esta es una investigación que pretende conocer el grado de motivación y el grado de satisfacción que experimenta al desarrollar su trabajo ministerial. También, se le pide que evalúe, sinceramente, la calidad de la gestión administrativa del presidente de su campo. **Los datos son para una investigación académica, y las respuestas no influirán en ningún momento en su trabajo. Favor no escribir su nombre.** Analice cada una de las respuestas a las diferentes declaraciones. Marque con una “X” la selección que corresponda.

II. DATOS GENERALES

Estado Civil:	<input type="radio"/> Soltero	<input type="radio"/> Casado	<input type="radio"/> Otro	
Máximo Nivel Académico:	<input type="radio"/> Bachillerato	<input type="radio"/> Licenciatura	<input type="radio"/> Maestría	
Categoría Salarial:	<input type="radio"/> Contrato	<input type="radio"/> Regular		
Categoría Pastoral:	<input type="radio"/> Laico	<input type="radio"/> Estudiante	<input type="radio"/> No Ordenado	<input type="radio"/> Ordenado
Tiempo de Servicio:	<input type="radio"/> 10 o menos	<input type="radio"/> 11-20	<input type="radio"/> 21-30	<input type="radio"/> 31 o más
Campo donde labora:	<input type="radio"/> Misión Occidental	<input type="radio"/> Misión Central	<input type="radio"/> Asociación Metropolitana	<input type="radio"/> Misión Paracentral
	<input type="radio"/> Asociación Oriental			

III. MOTIVACIÓN

Por naturaleza, todos los seres humanos necesitamos ser motivados de una u otra manera, hay aspectos del trabajo, que nos motivan o nos desmotivan. De las expresiones que leerá a continuación seleccione la opción que más se ajuste a su realidad y marque con una "X" con base a la siguiente escala.

	Pésima	Mala	Regular	Buena	Excelente
	1	2	3	4	5
<i>¿Cómo está su motivación para...?</i>	1	2	3	4	5
<i>Alcanzar el blanco de bautismos cada año.</i>					
<i>Trabajar en base al sistema de PC para el crecimiento de la iglesia en su distrito.</i>					
<i>Lograr el blanco de recolección con la PC.</i>					
<i>Trabajar por zona organizados en Secretarías de Campo.</i>					
<i>Realizar actividades ministeriales junto con su familia.</i>					
<i>Lograr el blanco mensual de diezmos.</i>					
<i>Alcanzar su blanco de recolección personal.</i>					
<i>Promover la mayordomía en su distrito.</i>					
<i>Entregar informes de secretaría a tiempo.</i>					
<i>Dar estudios bíblicos.</i>					
<i>Realizar visitas pastorales.</i>					
<i>Impartir campañas evangelísticas.</i>					
<i>Preparar sermones periódicamente.</i>					
<i>Involucrarse en las actividades de los diferentes departamentos.</i>					
<i>Realizar semanalmente la reunión de líderes de PC.</i>					
<i>Impartir seminarios de capacitación a los líderes de PC.</i>					
<i>Capacitar a la iglesia para cumplir la misión.</i>					
<i>Asistir a las reuniones programadas por la administración.</i>					
<i>Tratar con sus superiores.</i>					
<i>Relacionarse con los miembros de sus iglesias.</i>					
<i>Entregar informes mensuales de trabajo.</i>					
<i>Trabajar por los miembros que dejaron de asistir a la iglesia.</i>					
<i>Distribuir los materiales para los miembros de la iglesia.</i>					
<i>Ayudar al crecimiento espiritual de los miembros.</i>					
<i>Hacer programas de servicio a la comunidad.</i>					
<i>Retener los miembros dentro de la iglesia.</i>					
<i>Participar en actividades recreativas con la familia pastoral.</i>					
<i>Relacionarse con los empleados de la oficina.</i>					
<i>Vestirse de acuerdo a la ocasión.</i>					
<i>Plantar nuevas iglesias.</i>					

IV. SATISFACCIÓN LABORAL

Califique de acuerdo con las siguientes alternativas el grado de satisfacción o insatisfacción que le producen los distintos aspectos del trabajo pastoral. Para responder, marque con una "X" de acuerdo a la siguiente escala:

	Totalmente Insatisfecho	Muy Insatisfecho	Satisfecho	Muy Satisfecho	Totalmente Satisfecho
	1	2	3	4	5
¿Qué tan satisfecho se siente con.....?	1	2	3	4	5
<i>La forma como planifica su trabajo.</i>					
<i>La puntualidad con que cumple sus compromisos.</i>					
<i>El salario que recibe.</i>					
<i>Los descuentos de materiales que hacen de su salario.</i>					
<i>El logro de los objetivos propuestos.</i>					
<i>La forma como le llaman la atención.</i>					
<i>La cantidad de trabajo que tiene que realizar.</i>					
<i>La entrega de informes de trabajo.</i>					
<i>El crecimiento integral de su distrito.</i>					
<i>El trato que recibe de parte de sus compañeros.</i>					
<i>Las oportunidades que la iglesia le otorga para superarse.</i>					
<i>El reconocimiento que dan los administradores a su trabajo.</i>					
<i>El trato que le dan los administradores.</i>					
<i>La supervisión que recibe.</i>					
<i>La libertad que tiene para hacer su trabajo ministerial.</i>					
<i>La evaluación que hacen de su trabajo los administradores.</i>					
<i>La justicia con que es tratado.</i>					
<i>El apoyo que recibe de parte de los administradores.</i>					
<i>La inducción administrativa que recibe en un nuevo campo.</i>					
<i>La participación en las decisiones de su campo.</i>					
<i>Su integridad pastoral.</i>					
<i>Los comentarios que los miembros hacen de su trabajo.</i>					
<i>El apoyo que le da su familia en el trabajo ministerial.</i>					
<i>El sistema de secretarías de campo.</i>					
<i>El trato que recibe de parte de los miembros de iglesia.</i>					
<i>Las actividades sociales que se celebran en su campo.</i>					
<i>La equidad con que le tratan los administradores.</i>					
<i>La venta de materiales para la iglesia como parte de su trabajo.</i>					
<i>El medio de transporte que usa para realizar su trabajo.</i>					
<i>El interés que tienen los administradores en sus necesidades personales.</i>					
<i>Su vida de devoción personal.</i>					
<i>El tiempo que dedica a su vida familiar.</i>					
<i>Su estilo de vida.</i>					
<i>Su estado de salud.</i>					
<i>La calidad de los sermones que predica.</i>					
<i>El tiempo que tiene para preparar sus sermones.</i>					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

APÉNDICE B

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Grado de motivación	Es el trasfondo psíquico e impulsador que sostiene la fuerza de la acción y señala la dirección a seguir.	<p>La variable es observada desde el punto de vista de la auto percepción del pastor.</p> <p>La escala que se utilizó para sacar el promedio por valor es la siguiente:</p> <p>1=Pésima 2=Mala 3=Regular 4=Buena 5=Excelente</p> <p>Las declaraciones fueron las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Alcanzar el blanco de bautismos cada año. 2. Trabajar en base al sistema de PC para el crecimiento de la iglesia en su distrito. 3. Lograr el blanco de recolección con la PC. 4. Trabajar por zona organizados en Secretarías de Campo. 5. Realizar actividades ministeriales junto con la familia. 6. Lograr el blanco mensual de diezmos. 7. Alcanzar su blanco de recolección personal. 8. Promover la mayordomía en su distrito. 9. Entregar informes de secretaría a tiempo. 10. Dar estudios bíblicos. 11. Realizar visitas pastorales. 12. Impartir campañas evangelísticas. 13. Preparar sermones periódicamente. 14. Involucrarse en las actividades de los diferentes departamentos. 15. Realizar semanalmente la reunión de líderes de PC. 16. Impartir seminarios de capacitación a los líderes de PC. 	<p>Para conocer el grado de motivación, el indicador se determinó por la media aritmética de las treinta declaraciones para todos los sujetos investigados. No hubo necesidad de convertir la escala.</p> <p>Posteriormente el valor de la media aritmética se ubicó en la escala de medición siguiente, para determinar el grado de motivación.</p> <p>1=Pésima 2=Mala 3=Regular 4=Buena 5=Excelente</p>

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
		17. Capacitar a la iglesia para cumplir la misión. 18. Asistir a las reuniones programadas por la administración. 19. Tratar con sus superiores. 20. Relacionarse con los miembros de sus iglesias. 21. Entregar informes mensuales de trabajo. 22. Trabajar por los miembros que dejaron de asistir a la iglesia. 23. Distribuir materiales para los miembros de la iglesia. 24. Ayudar al crecimiento espiritual de los miembros. 25. Hacer programas de servicio a la comunidad. 26. Retener los miembros dentro de la iglesia. 27. Participar en actividades recreativas con la familia pastoral. 28. Relacionarse con los empleados de la oficina. 29. Vestirse de acuerdo a la ocasión. 30. Plantar nuevas iglesias.	
Estado civil	Situación de derecho del sujeto de acuerdo a las leyes de familia.	El estado civil de los pastores se clasificó de la siguiente manera: <input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Otro	La variable se midió de la forma siguiente: Estado Civil: 1=Soltero 2=Casado 3=Otro
Máximo Nivel Académico	Es el grado máximo de estudio que el sujeto ha logrado obtener.	El máximo nivel académico se obtuvo de la siguiente manera: Máximo nivel académico: <input type="checkbox"/> Bachillerato <input type="checkbox"/> Licenciatura <input type="checkbox"/> Maestría	La variable fue categorizada de la siguiente forma: 1 = Bachillerato 2 = Licenciatura 3 = Maestría

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN INSTRUMENTAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL
Categoría Salarial	Es la seguridad laboral del sujeto.	La categoría salarial se definió de la siguiente forma: <input type="checkbox"/> Contrato <input type="checkbox"/> Regular	La variable fue analizada de la siguiente manera: 1 = Contrato 2 = Regular
Categoría Pastoral	Es la clasificación que reciben los pastores de acuerdo a su grado de estudio.	La categoría pastoral se midió de la siguiente forma: <input type="checkbox"/> Laico <input type="checkbox"/> Estudiante <input type="checkbox"/> No Ordenado <input type="checkbox"/> Ordenado	Los valores asignados a las variables fueron los siguientes: 1 = Laico 2 = Estudiante 3 = No Ordenado 4 = Ordenado
Tiempo de Servicio	Es el periodo de tiempo que un trabajador lleva vinculado a una empresa.	La antigüedad del pastor fue conocida mediante lo siguiente: Tiempo se servicio. <input type="checkbox"/> 10 o menos años <input type="checkbox"/> 11 a 20 años <input type="checkbox"/> 21 a 30 años <input type="checkbox"/> 31 o más años	La variable se analizó de la forma siguiente: 1 = 10 ó menos 2 = 11 a 20 3 = 21 a 30 4 = 31 ó mas
Campo donde labora:	Es el nombre eclesiástico que se le da al lugar de trabajo.	Organizacionalmente está dividido en cinco campos: <input type="checkbox"/> Asociación Oriental <input type="checkbox"/> Misión Paracentral <input type="checkbox"/> Asociación Metropolitana <input type="checkbox"/> Misión Central <input type="checkbox"/> Misión Occidental	Esta variable tiene asignado el siguiente valor: 1=Asociación Oriental 2=Misión Paracentral 3=Asociación Metropolitana 4=Misión Central 5=Misión Occidental

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Grado de satisfacción	Es la actitud general que desarrolla la persona ante el trabajo, el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables que se generan en el ambiente laboral respecto a la forma como el empleado siente asuntos como desarrollo profesional, relación con el jefe, permanencia laboral y condiciones físicas de trabajo.	<p>La escala que se utilizó para sacar el promedio por valor:</p> <p>1=Totalmente insatisfecho 2=Muy insatisfecho 3=Satisfecho 4=Muy satisfecho 5=Totalmente satisfecho</p> <p>Las declaraciones fueron las siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La forma como planifica su trabajo. 2. La puntualidad con que cumple sus compromisos. 3. El salario que recibe. 4. Los descuentos de materiales que hacen de su salario. 5. El logro de los objetivos propuestos. 6. La forma como le llaman la atención. 7. La cantidad de trabajo que tiene que realizar. 8. La entrega de informes de trabajo. 9. El crecimiento integral de su distrito. 10. El trato que recibe de parte de sus compañeros. 11. Las oportunidades que la iglesia le otorga para superarse. 12. El reconocimiento que dan los administradores a su trabajo. 13. El trato que le dan los administradores. 14. La supervisión que recibe. 15. La libertad que tiene para hacer su trabajo ministerial. 16. La evaluación que hacen de su trabajo los administradores. 17. La justicia con que es tratado. 18. El apoyo que recibe de parte de los administradores. 19. La inducción administrativa que recibe en un nuevo campo. 	<p>Para conocer el grado de satisfacción, el indicador se determinó por la media aritmética de las treinta y seis declaraciones para todos los sujetos investigados. No hubo necesidad de convertir la escala. Posteriormente el valor de la media aritmética se ubicó en la escala de medición siguiente, para determinar el grado de satisfacción:</p> <p>1=Totalmente insatisfecho. 2=Muy insatisfecho 3=Satisfecho 4=Muy satisfecho 5=Totalmente satisfecho</p>

Variables	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
		<p>20. La participación en las decisiones de su campo.</p> <p>21. Su integridad pastoral.</p> <p>22. Los comentarios que los miembros hacen de su trabajo.</p> <p>23. El apoyo que le da su familia en el trabajo ministerial.</p> <p>24. El sistema de secretarías de campo.</p> <p>25. El trato que recibe de parte de los miembros de iglesia.</p> <p>26. Las actividades sociales que se celebran en su campo.</p> <p>27. La equidad con que le tratan los administradores.</p> <p>28. La venta de materiales para la iglesia como parte de su trabajo</p> <p>29. El medio de transporte que usa para realizar su trabajo.</p> <p>30. El interés que tienen los administradores en sus necesidades personales.</p> <p>31. Su vida devocional personal.</p> <p>32. El tiempo que dedica a su vida familiar</p> <p>33. Su estilo de vida.</p> <p>34. Su estado de salud.</p> <p>35. La calidad de los sermones que predica.</p> <p>36. El tiempo que tiene para preparar sus sermones.</p>	

APÉNDICE C

OPERACIONALIZACIÓN DE HIPÓTESIS

Operacionalización de hipótesis.

Hipótesis	Variables	Nivel de Medición	Prueba estadística
Hipótesis nula 1: No existe relación significativa entre el grado de motivación y el grado de satisfacción laboral de los pastores que trabajan para la Iglesia Adventista del Séptimo Día de El Salvador.	A. Grado de motivación.	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística r de Pearson. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq .05$.
	B. Grado de satisfacción.	B. Métrica	
Hipótesis nula 2: No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según el estado civil.	A. Grado de motivación	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un Factor. La hipótesis nula se retuvo para valores de significación $p \leq 0.05$.
	C. Estado civil	C. Nominal	
Hipótesis nula 3: No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según el nivel académico.	A. Grado de motivación	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un Factor. La hipótesis nula se retuvo para valores de significación $p \leq 0.05$.
	D. Nivel académico.	D. Ordinal	
Hipótesis nula 4: No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según la categoría salarial.	A. Grado de motivación	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba T para muestras independientes. La hipótesis nula se retuvo para valores de significación $p \leq 0.05$.
	E. Categoría salarial	E. Nominal	
Hipótesis nula 5: No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según la categoría pastoral.	A. Grado de motivación	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un Factor. La hipótesis nula se retuvo para valores de significación $p \leq 0.05$.
	F. Categoría pastoral	F. Nominal	

Hipótesis	VARIABLES	Nivel de Medición	Prueba estadística
Hipótesis nula 6: No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según el tiempo de servicio.	A. Grado de motivación	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un Factor. La hipótesis nula se retuvo para valores de significación $p \leq 0.05$.
	G. Tiempo de servicio.	G. Ordinal	
Hipótesis nula 7: No existe diferencia significativa en el grado de motivación de los pastores de la IASD de El Salvador, según el campo donde labora.	A. Grado de motivación	A. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un Factor. La hipótesis nula se retuvo para valores de significación $p \leq 0.05$.
	H. Campo donde labora.	H. Nominal	
Hipótesis nula 8: No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según el estado civil.	B. Grado de satisfacción laboral.	B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un Factor. La hipótesis nula se retuvo para valores de significación $p \leq 0.05$.
	C. Estado civil	C. Nominal	
Hipótesis nula 9: No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según el nivel académico.	B. Grado de satisfacción laboral.	B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un Factor. La hipótesis nula se rechazó para valores de significación $p \leq 0.05$.
	D. Nivel académico	D. Ordinal	
Hipótesis nula 10: No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según la categoría salarial.	B. Grado de satisfacción laboral.	B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba T para muestras independientes. La hipótesis nula se retuvo para valores de significación $p \leq 0.05$.
	E. Categoría salarial.	E. Nominal	

Hipótesis	Variables	Nivel de Medición	Prueba estadística
Hipótesis nula 11: No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según la categoría pastoral.	B. Grado de satisfacción laboral.	B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un Factor. La hipótesis nula se retuvo para valores de significación $p \leq 0.05$.
	F. Categoría pastoral.	F. Nominal	
Hipótesis nula 12: No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según el tiempo de servicio.	B. Grado de satisfacción laboral.	B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un Factor. La hipótesis nula se retuvo para valores de significación $p \leq 0.05$.
	G. Tiempo de servicio.	G. Ordinal	
Hipótesis nula 13: No existe diferencia significativa en el grado de satisfacción laboral de los pastores de la IASD de El Salvador, según el campo donde labora.	B. Grado de satisfacción laboral.	B. Métrica	Para la prueba de la hipótesis se usó la prueba estadística Análisis de Varianza de un Factor. La hipótesis nula se retuvo para valores de significación $p \leq 0.05$.
	H. Campo donde labora.	H. Nominal	

APÉNDICE D

ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA HIPÓTESIS

Hipótesis nula 1

Grado de motivación y grado de satisfacción laboral

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Grado de Motivación	4.2878	.50883	87
Grado de Satisfacción	3.4662	.57145	87

Correlations

		Grado de Motivación	Grado de Satisfacción
Grado de Motivación	Pearson Correlation	1	.578**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	87	87
Grado de Satisfacción	Pearson Correlation	.578**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	87	87

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hipótesis nula 2

Grado de motivación y estado civil

Descriptives

Grado de Motivación		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
	Soltero	16	4.3334	.33636	.08409	4.1542	4.5126	3.47	4.77
	Casado	70	4.2757	.54525	.06517	4.1457	4.4057	2.10	5.00
	Otro	1	4.4000	4.40	4.40
	Total	87	4.2878	.50883	.05455	4.1793	4.3962	2.10	5.00

ANOVA

Grado de Motivación		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Between Groups	.056	2	.028	.106	.899
	Within Groups	22.210	84	.264		
	Total	22.266	86			

Hipótesis nula 3

Grado de motivación y máximo nivel académico

Descriptives

Grado de Motivación	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
					Mean	Mean		
Bachillerato	37	4.3784	.48654	.07999	4.2162	4.5406	2.20	5.00
Licenciatura	42	4.2143	.51551	.07955	4.0536	4.3749	2.10	5.00
Maestría	8	4.2542	.57430	.20305	3.7740	4.7343	3.07	4.83
Total	87	4.2878	.50883	.05455	4.1793	4.3962	2.10	5.00

ANOVA

Grado de Motivación	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.540	2	.270	1.044	.357
Within Groups	21.727	84	.259		
Total	22.266	86			

Hipótesis nula 4

Grado de motivación y categoría salarial

Group Statistics

Categoría Salarial		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Grado de Motivación	Contrato	28	4.2726	.52861	.09990
	Regular	59	4.2949	.50365	.06557

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means										
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference			
Grado de Motivación	Equal variances assumed	.758	.386	-.190	85	.850	-.02232	.11743	Lower	-.25580	Upper	.21117
	Equal variances not assumed			-.187	50.879	.853	-.02232	.11949	Lower	-.26222	Upper	.21759

Hipótesis nula 5

Grado de motivación y categoría pastoral

Descriptives

Grado de Motivación	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Laico	3	4.2778	.28350	.16368	3.5735	4.9820	4.00	4.57
Estudiante	35	4.3505	.53205	.08993	4.1677	4.5333	2.10	5.00
No Ordenado	28	4.2464	.52941	.10005	4.0411	4.4517	2.20	5.00
Ordenado	21	4.2397	.48369	.10555	4.0195	4.4599	3.07	4.83
Total	87	4.2878	.50883	.05455	4.1793	4.3962	2.10	5.00

ANOVA

Grado de Motivación	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.234	3	.078	.294	.829
Within Groups	22.032	83	.265		
Total	22.266	86			

Hipótesis nula 6

Grado de motivación y tiempo de servicio

Descriptives

Grado de Motivación	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
10 o menos	68	4.3098	.50686	.06147	4.1871	4.4325	2.10	5.00
11-20	14	4.1214	.53503	.14299	3.8125	4.4303	3.07	4.70
21-30	3	4.5778	.33389	.19277	3.7484	5.4072	4.20	4.83
31 o más	2	4.2667	.65997	.46667	-1.6629	10.1962	3.80	4.73
Total	87	4.2878	.50883	.05455	4.1793	4.3962	2.10	5.00

ANOVA

Grado de Motivación	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.674	3	.225	.863	.464
Within Groups	21.593	83	.260		
Total	22.266	86			

Hipótesis nula 7

Grado de motivación y campo donde labora

Descriptives

Grado de Motivación	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Misión Occidental Salvadoreña	19	4.1474	.72131	.16548	3.7997	4.4950	2.10	5.00
Misión Central Salvadoreña	14	4.2738	.42066	.11243	4.0309	4.5167	3.50	5.00
Asociación Metropolitana Salvadoreña	18	4.3907	.27244	.06421	4.2553	4.5262	3.80	4.83
Misión Paracentral Salvadoreña	17	4.3235	.66330	.16087	3.9825	4.6646	2.20	5.00
Asociación Oriental Salvadoreña	19	4.3088	.30743	.07053	4.1607	4.4570	3.70	5.00
Total	87	4.2878	.50883	.05455	4.1793	4.3962	2.10	5.00

ANOVA

Grado de Motivación	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.598	4	.150	.566	.688
Within Groups	21.668	82	.264		
Total	22.266	86			

Hipótesis nula 8

Grado de satisfacción y estado civil

Descriptives

Grado de Satisfacción		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Soltero		16	3.4861	.57557	.14389	3.1794	3.7928	2.44	4.53
Casado		70	3.4615	.57869	.06917	3.3235	3.5995	1.58	4.97
Otro		1	3.4722	3.47	3.47
Total		87	3.4662	.57145	.06127	3.3444	3.5879	1.58	4.97

ANOVA

Grado de Satisfacción		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups		.008	2	.004	.012	.988
Within Groups		28.076	84	.334		
Total		28.084	86			

Hipótesis nula 9

Grado de satisfacción y máximo nivel académico

Descriptives

Grado de Satisfacción		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
Bachillerato		37	3.6614	.53427	.08783	3.4833	3.8395	2.50	4.97
Licenciatura		42	3.3479	.56474	.08714	3.1719	3.5239	1.58	4.39
Maestría		8	3.1840	.54735	.19352	2.7264	3.6416	2.11	3.81
Total		87	3.4662	.57145	.06127	3.3444	3.5879	1.58	4.97

ANOVA

Grado de Satisfacción		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups		2.635	2	1.317	4.349	.016
Within Groups		25.449	84	.303		
Total		28.084	86			

Hipótesis nula 10

Grado de satisfacción y categoría salarial

Group Statistics

	Categoría Salarial	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Grado de Satisfacción	Contrato	28	3.4008	.63291	.11961
	Regular	59	3.4972	.54286	.07067

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means								
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference			
Grado de Satisfacción	.791	.376	-.733	85	.466	-.09638	.13149	Lower	-.35783	Upper	.16506
			-.694	46.505	.491	-.09638	.13893	Lower	-.37595	Upper	.18318

Hipótesis nula 11

Grado de satisfacción y categoría pastoral

Descriptives

Grado de Satisfacción	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Laico	3	3.5463	.61947	.35765	2.0074	5.0851	3.08	4.25
Estudiante	35	3.5381	.62467	.10559	3.3235	3.7527	1.58	4.53
No Ordenado	28	3.4494	.53089	.10033	3.2435	3.6553	2.75	4.97
Ordenado	21	3.3571	.54690	.11934	3.1082	3.6061	2.11	4.39
Total	87	3.4662	.57145	.06127	3.3444	3.5879	1.58	4.97

ANOVA

Grado de Satisfacción	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.458	3	.153	.458	.712
Within Groups	27.626	83	.333		
Total	28.084	86			

Hipótesis nula 12

Grado de satisfacción y tiempo de servicio

Descriptives

Grado de Satisfacción	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
10 o menos	68	3.4984	.59852	.07258	3.3535	3.6432	1.58	4.97
11-20	14	3.3175	.50457	.13485	3.0261	3.6088	2.11	4.08
21-30	3	3.2870	.29441	.16998	2.5557	4.0184	2.97	3.56
31 o más	2	3.6806	.17678	.12500	2.0923	5.2688	3.56	3.81
Total	87	3.4662	.57145	.06127	3.3444	3.5879	1.58	4.97

ANOVA

Grado de Satisfacción	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.568	3	.189	.571	.635
Within Groups	27.516	83	.332		
Total	28.084	86			

Hipótesis nula 13

Grado de satisfacción y campo donde laboran

Descriptives

Grado de Satisfacción	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Misión Occidental Salvadoreña	19	3.3991	.82289	.18878	3.0025	3.7957	1.58	4.97
Misión Central Salvadoreña	14	3.5099	.53249	.14231	3.2025	3.8174	2.75	4.28
Asociación Metropolitana Salvadoreña	18	3.5139	.34197	.08060	3.3438	3.6839	2.86	4.25
Misión Paracentral Salvadoreña	17	3.5458	.71213	.17272	3.1796	3.9119	2.33	4.47
Asociación Oriental Salvadoreña	19	3.3845	.30908	.07091	3.2355	3.5335	3.00	4.06
Total	87	3.4662	.57145	.06127	3.3444	3.5879	1.58	4.97

ANOVA

Grado de Satisfacción	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.388	4	.097	.287	.886
Within Groups	27.696	82	.338		
Total	28.084	86			

APÉNDICE E

ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA PREGUNTAS COMPLEMENTARIAS

Preguntas complementarias

Media aritmética del grado de motivación
Y grado de satisfacción laboral

Estadísticos

		Grado de motivación	Grado de satisfacción
N	Válidos	87	87
	Perdidos	0	0
Media		4.28	3.46
Desv. típ.		.5088	.5714

APÉNDICE F

ANÁLISIS ESTADÍSTICOS PARA LAS DECLARACIONES DE LOS INSTRUMENTOS

Instrumento de motivación

Media y desviación estándar de las declaraciones

Estadísticas descriptivas

Ítem	Mean	Std. Deviation
Relacionarse con los miembros de sus iglesias.	4.6782	0.58058
Impartir campañas evangelísticas.	4.6092	0.76791
Realizar visitas pastorales.	4.5747	0.67569
Ayudar al crecimiento espiritual de los miembros.	4.4943	0.72934
Promover la mayordomía en su distrito.	4.4828	0.72916
Vestirse de acuerdo a la ocasión.	4.4828	0.66231
Asistir a las reuniones programadas por la administración.	4.4828	0.83335
Capacitar a la iglesia para cumplir la misión.	4.4483	0.80346
Trabajar en base al sistema de PC para el crecimiento de la iglesia en su distrito.	4.4483	0.71135
Impartir seminarios de capacitación a los líderes de PC.	4.4302	0.75989
Lograr el blanco de recolección con la PC.	4.4253	0.69269
Entregar informes mensuales de trabajo.	4.3678	0.79409
Relacionarse con los empleados de la oficina.	4.3218	0.79963
Tratar con sus superiores.	4.2759	0.87191
Alcanzar su blanco de recolección personal.	4.2529	0.95502
Trabajar por zona organizados en Secretarías de Campo.	4.2529	0.89206
Preparar sermones periódicamente.	4.2529	0.81009
Entregar informes de secretaría a tiempo.	4.2529	0.81009
Realizar semanalmente la reunión de líderes de PC.	4.2414	0.82074
Retener los miembros dentro de la iglesia.	4.2299	0.87206
Dar estudios bíblicos.	4.2184	0.82723
Alcanzar el blanco de bautismos cada año.	4.1954	0.81895
Trabajar por los miembros que dejaron de asistir a la iglesia.	4.1609	0.83351
Plantar nuevas iglesias.	4.1494	0.94658
Distribuir los materiales para los miembros de la iglesia.	4.0920	0.92299
Lograr el blanco mensual de diezmos.	4.0805	0.89206
Involucrarse en las actividades de los diferentes departamentos	4.0690	0.81830
Realizar actividades ministeriales junto con su familia.	4.0115	1.16633
Participar en actividades recreativas con la familia pastoral.	3.9080	1.09579
Hacer programas de servicio a la comunidad.	3.7471	0.97906

Instrumento del nivel de satisfacción laboral

Media y desviación estándar de las declaraciones

Estadísticas descriptivas

Ítems	Mean	Std. Deviation
El apoyo que le da su familia en el trabajo ministerial.	4.1494	1.00613
La calidad de los sermones que predica.	3.9655	0.78427
El trato que recibe de parte de los miembros de iglesia.	3.9655	0.94559
La libertad que tiene para hacer su trabajo ministerial.	3.8506	1.01762
Su vida de devoción personal.	3.8391	0.84734
La puntualidad con que cumple sus compromisos.	3.8161	0.88303
Su integridad pastoral.	3.8161	0.88303
Los comentarios que los miembros hacen de su trabajo.	3.7701	0.94870
La forma como planifica su trabajo.	3.7471	0.85206
El trato que recibe de parte de sus compañeros.	3.7011	0.87756
La entrega de informes de trabajo.	3.6322	1.03559
Su estado de salud.	3.6092	0.95669
Su estilo de vida.	3.6092	0.91951
El sistema de secretarías de campo.	3.5977	1.15597
El logro de los objetivos propuestos.	3.5977	1.01683
El crecimiento integral de su distrito.	3.5862	0.98302
La evaluación que hacen de su trabajo los administradores.	3.5517	0.92458
El trato que le dan los administradores.	3.4828	1.05502
Las oportunidades que la iglesia le otorga para superarse.	3.4828	1.28373
El tiempo que dedica a su vida familiar.	3.4598	0.89967
La cantidad de trabajo que tiene que realizar.	3.4598	0.97414
El salario que recibe.	3.4598	1.06536
La supervisión que recibe.	3.4483	0.99719
El apoyo que recibe de parte de los administradores.	3.4253	1.09579
El tiempo que tiene para preparar sus sermones.	3.3793	0.94305
La forma como le llaman la atención.	3.3678	1.04676
La justicia con que es tratado.	3.3563	1.10997
El reconocimiento que dan los administradores a su trabajo.	3.3103	1.10296
La inducción administrativa que recibe en un nuevo campo.	3.2989	0.97784
La equidad con que le tratan los administradores.	3.2989	1.14237
Las actividades sociales que se celebran en su campo.	3.2529	1.19318
La participación en las decisiones de su campo.	3.1724	1.04778
El medio de transporte que usa para realizar su trabajo.	2.9885	1.26210
El interés que tienen los administradores en sus necesidades personales.	2.8966	1.22032
La venta de materiales para la iglesia como parte de su trabajo.	2.5517	1.12848
Los descuentos de materiales que hacen de su salario.	1.8851	1.02781

LISTA DE REFERENCIAS

- Aldama Orta, B. M. (2006). *Manual preparación trabajadores UC* (Vol. 2). La Habana: TRD Caribe.
- Anamorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional*. Recuperado el 15 de julio de 2007, de <http://www.eumed.net/libros/2007a/231/47.htm>
- Anamorós, E. (2008). *Comportamiento humano en las organizaciones del norte de Perú*. Recuperado el 17 de junio de 2008, de <http://www.eumed.net/libros/2008c/420/FACTORES%20DE%20S>
- Arana Mayorca, W. (1997). *Liderazgo, motivación y productividad*. Ciudad: McGraw-Hill Interamericana.
- Arteaga, J. (1997). *La motivación*. Recuperado el 22 de junio de 2007, de <http://www.monografias.com/trabajos/lamotivacion/lamotivacion.shtml?monosearch>
- Barquero Cabrero, J. D. (1994). *Relaciones públicas financieras: factor clave del éxito empresarial*. Ciudad: Gestión 2000.
- Beer, L., Spector, C., Lawrence, H., Quinn, M. y Walton, A. (1990). *Dirección de los recursos humanos*. México: Compañía Editorial Continental.
- Cantera López, F. J. (2005). *Satisfacción laboral: encuesta de evaluación*. Ciudad: SIAFA.
- Carter, C. (1994). *Desafíos de la relación con el personal*. Human Resources Management and the Total Quality Imperative, 25.
- Casas Romeo, A. (2002). *Remuneración, retribución y motivación de vendedores*. Madrid: ECOE.
- Castaneda, J. (1997). *Métodos de investigación*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (1996). *Introducción a la teoría general de la administración*. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana.
- Cohen, W. (2008). *En clase con Durucker*. Bogotá: Norma.

- Cortés Fiscal, A. (2008). *Motivación laboral en la empresa de servicios*. Recuperado el 10 de junio de 2008, de <http://www.monografias.com/trabajos15/motivacion-laboral/motivacion-laboral.shtml>
- Cruz Cordero, T. (2008). *Motivación y satisfacción laboral*. Recuperado el 20 de junio de 2008, de http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/economia/-cruz1_280203.pdf
- Daft, R. y Lane, P. (2006). *La experiencia del liderazgo*. México: Cengage Learning.
- Daft, R. y Marcic, D. (2006). *Introducción a la administración*. México: Cengage Learning.
- Davis, M. (1991). *The human side of enterprise*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Díaz, I. (1999). *Cliente: ¿Punto de partida o destino?* La Habana: Espacio.
- Espada García, M. (2002). *Nuestro motor emocional. "La motivación"*. Madrid: Díaz de Santos.
- Espeso Santiago, J. A., Llana Álvarez, J., Fernández Zampico, F., Rodríguez Getino, A., Menéndez Díez, F. y Vásquez Espeso, S. (2006). *Manual para la formación de técnicos de prevención de riesgos laborales*. México: LEX NOVA.
- Estrada Rodríguez, M. (1998). *Motivación del trabajo*. México: McGraw-Hill Interamericana
- Ferguson, P. (2005). *Toma el control de tu vida: Transfórmate en la persona que te gustaría ser*. Madrid: Nowtilus.
- Fernández González, A. (2006) Medición y análisis de la satisfacción del personal en las pymes: La experiencia de TECPRIM. *Capital Humano* 195,14.
- Forsyth, P. (2001). *30 Minutos para motivar a su personal*. Barcelona: BIGSA.
- Galaz-Fontes, J. (2003). *La satisfacción laboral de los académicos en una universidad estatal pública*. México: ANUIES.
- García Álvarez, A.I. y Ovejero Bernal, A. (2000). Feedback laboral y satisfacción. Recuperado el 22 de junio de 2002, de <http://www3.uniovi.es/~Psi/REIPS/v1n0/art3.html>
- García Peña, C. (2007). *Estudio ex post facto sobre la motivación*. Recuperado el 17 de agosto de 2007, de <http://www.monografias.com/trabajos36/satisfaccion-laboral/satisfaccion-laboral.shtml>
- Gil Lacruz, M. (2008). *Relaciones entre formación, motivación y satisfacción laboral*. Recuperado el 11 de junio de 2008, de <http://www.unizar.es/cuadernos/n04/-n04a04.html>

- Gimeno, C. (2005). *La motivación: motor de la calidad de la vida laboral*. Recuperado el 22 de junio de 2009, de <http://www.iacat.com/Revista/recreate/recreate04/Seccion4/La%20Motivacion.htm>.
- Gómez Mejía, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2001). *Dirección y gestión de recursos humanos*. Madrid: Pearson Educación.
- Grajales Guerra, T. (2000). *El compromiso con la institución*. Manual de la Escala del Grado de Compromiso de los Empleados en las Instituciones Universitarias. México.
- Griffin, R. y Treviño Rosales, E. (2005). *Negocios*. México: Pearson Educación.
- Gutierrez Aranzeta, C. (2006). *Introducción a la metodología experimental*. México: Limusa.
- Harpaz, I. (1983). *Job satisfaction: Theoretical perspectives and a longitudinal analysis*. Nueva York: Libra Publishers.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3ª ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Hirschfeld, R. R. (2000). Does revising the intrinsic and extrinsic subscales of the Minnesota Satisfaction Questionnaire Short Form make a difference. *Educational & Psychological Measurement*, 60(2), 255-265.
- House, R. y Mitchell, T. (1974). Path-goal of leadership. *Journal of Contemporary Business*. 3, 1-97.
- Koontz, H. y Welhrich, J. (1999). *Administración, una perspectiva global*. México: McGraw-Hill.
- Kotler, P., Armstrong, G., Escalona García, R. y Raso Arcaute, I. (2003). *Fundamentos de marketing*. México: Pearson Educación.
- Lamb, C., Hair, J. y McDaniel, C. (2006). *Marketing*. México: Cengage Learning.
- Leal, G., Vera, G. y Campos, A. (2005). La satisfacción laboral y el empleo de herramientas de dirección en el perfeccionamiento empresarial. Estudio de casos en el MITRANS (Spanish). *Transporte Desarrollo y Medio Ambiente*, 25(2), 2-54.
- López Más, J. (2008). *Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg*. Recuperado el 10 de junio de 2008, de <http://sisbib>

.unmsm.edu.pe/BibVirtualData/publicaciones/administracion/ N15_2005/a04.pdf

- López, C. (2007). *Teoría y pensamiento administrativo*. Recuperado el 12 de abril de 2007, de <http://www.gestiopolis.com/canales/gerencial/articulos/18/jerarquia.htm>
- Lussier, R. N. y Achua, C. F. (2005). *Liderazgo, teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México: International Thomson.
- Martín, P. (2008). Estudio comparativo de la satisfacción laboral en el personal de administración (Spanish). *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 25-40.
- Martínez Fajardo, C. E. (2005). *Teoría avanzada de organización y gestión: análisis del desarrollo de competencias en empresas colombianas*. Bogotá: Unibiblos – Universidad Nacional de Colombia.
- Maslow, A. (1982). *La amplitud del potencial de la naturaleza humana*. México: Trillas.
- Maslow, A. (1991). *Motivation and personality*. Nueva York: Harper & Row.
- McQuaig, J. H. (1979). *Cómo motivar a la gente*. México: Diana.
- Méndez Alvarez, C. E. (2006). *Clima organizacional en Colombia*. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Merino Díaz de Cerio, J. (2001). *La calidad en la empresa industrial española*. Bilbao: Fundación BBVA.
- Muchinsky, P. (1993). *Psychology applied to work*. Mountain View, CA: Brooks/Cole.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Cengage Learning.
- Muñoz Razo, C. (1998). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. México: Prentice Hall.
- Ninomiya, J. (1991). *Fisiología humana*. Bogotá: Manual Moderno.
- Noda Hernández, M. (1997). *Procedimiento metodológico para medir la satisfacción del cliente*. Holguín, Cuba: Universidad de Olguín “Oscar Lucero Moya”.
- Orgemer, G. (2002). *Enciclopedia de los recursos humanos*. Madrid: FC.
- Peiró, J. M. (1984). *Psicología de la organización*. Madrid: UNED.
- Pérez Gorostegui, E. y Oteo Ochoa, L. A. (2006). *Función directiva y recursos humanos en sanidad*. Madrid: Díaz de Santos.

- Perla, P. (1999). *Secretos para motivar personas*. Santafé de Bogotá, Colombia: Autor.
- Petri, H. y Govern, J. (2006). *Motivación: teoría, investigación y aplicaciones*. México: Cengage Learning.
- Piestrak, D. y Soriano Soriano, C. (1990). *Los siete factores clave del marketing estratégico*. Madrid: Díaz de Santos.
- Quintanilla, I. y Bonavia, T. (2005). *Psicología y economía*. Valencia, España: Universitat de Valencia.
- Reeve, J. (1994). *Motivación y emoción*. Ciudad: McGraw-Hill.
- Regnault, B. (2001). *Seminario identidad profesional y desempeño docente en Venezuela y América Latina*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Rice, P., Ortíz Salinas, M. E. y Reyes Ponce, L. (1997). *Desarrollo humano: estudio del ciclo vital*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2004a). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S. (2004b). *Comunicación organizacional*. Ciudad: Prentice Hall.
- Rodríguez Anton, J. M. (2007). *La teoría de los tres factores: Motivar*. Recuperado el 20 de mayo de 2007, de http://www.madrimasd.org/revista/revista9/otroaire/otro_aire.asp
- Rodríguez Valencia, J. (2006). *Dirección moderna de organizaciones*. México: Cengage Learning.
- Salazar, A. L. (2002). Factores predictores de la satisfacción laboral de las educadoras en Belize. *Revista Internacional de Estudios en Educación* 2(1), 23-59.
- Salgado, J., Rosemerio, C. e Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una PYME. *Psicothema*, 8(2), 329-335.
- Salkind, N. (1998). *Métodos de investigación*. México: Prentice Hall.
- Santa Cruz, C. (2001). *Análisis sobre la influencia de la motivación y las actitudes en el ambiente laboral*. Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.
- Sautú, R. y Wainerman, C. (1997). *La trascendencia de la investigación*. Buenos Aires: Belgrano.

- Schermerhorn, J. (2002). *Administración*. México: Limusa.
- Schultz Sydney, E. (2002). *Teorías de la personalidad*. México: Cengage Learning.
- Solana, G. (1989). *Estudio de la motivación humana*. Ciudad: Narcea.
- Solana, R. (1993). *Administración de organizaciones*. Buenos Aires: Interoceánicas.
- Soto, E. (2001). *Comportamiento organizacional: impacto de las emociones*. México: Cengage Learning.
- Stoner, J., Freeman E. y Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Prentice Hall.
- Topa Cantisano, G., Lisboa Bañuelos, A. y Palaci Descals, F. (2005). *Determinantes específicos de la satisfacción laboral*. Recuperado el 12 de mayo de 2005, de http://www.ijpsy.com/ver_archivo.php?volumen=5&numero=1&articulo=111&lang=ES
- Urcola, J. L. (2005). *La motivación empieza en uno mismo*. Madrid: ESIC.
- Urdaneta, R. D. (2007). *Teorías de la motivación*. Recuperado el 12 de septiembre de 2007, de www.monografias.com/trabajos15/motivacion/motivacion.shtml
- Velázquez Rivas, J. I. (1996). *Motivos y motivación en la empresa*. Madrid: Díaz de Santos.
- Weiten, W. (2006). *Psicología: temas y variaciones*. México: Cengage Learning.
- West, R. (1993). *Cómo ser más feliz en el trabajo que a veces ya no soporto*. El Paso, TX, EE. UU.: Casa Bautista de Publicaciones.
- White, E. de (1995). *La educación*. Miami: APIA.
- Writher, W. y Helth, D. (2004). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Xin, M. y MacMillan, R. (1999). Influences of workplace conditions on teachers' job satisfaction. *Journal of Educational Research*, 93(1), 39-47.
- Zornoza, L. (2008). *Motivación laboral*. Recuperado el 10 de junio de 2008, de <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/rrhh/motlaboral.htm>