

# Modelo causal de la satisfacción de empleados en la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día

Bianel Lara Lara y Omar Arodi Flores Laguna

Facultad de Ciencias Empresariales y Jurídicas

Doctorado en Administración de Negocios

Universidad de Montemorelos

## Problema

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

## Metodología

La investigación fue empírica, cuantitativa, explicativa, transversal, no experimental y causal. El tipo de muestreo realizado en este estudio es no probabilístico, dirigido de manera intencional y por conveniencia. En esta investigación se seleccionó intencionalmente a personal de oficina, maestros, pastores y colportores de la Greater New York Conference. La muestra fue de 100 encuestados. Se utilizaron tres instrumentos ya validados previamente por autores que sometieron sus cuestionarios ante expertos evaluadores y pruebas estadísticas para probar su confiabilidad.

## Resultados

La motivación y clima laboral son predictores de la satisfacción laboral, teniendo como variable moderadora la mo-

tivación laboral y como variable mediadora el clima organizacional, según la percepción de los empleados de la Greater New York Conference de los Adventistas del Séptimo Día, en Estados Unidos.

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

## Conclusiones

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

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