



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada. Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/>

Año: X Número: 2. Artículo no.:53 Período: 1ro de enero al 30 de abril del 2023

TÍTULO: El impacto de la motivación laboral, el ambiente laboral, el liderazgo y la comunicación en la satisfacción laboral de los empleados de una empresa pequeña.

AUTORES:

1. Máster. Mayra Alejandra García Pecina.

2. Dr. Manuel Eduardo Gutiérrez Ortiz.

RESUMEN: El objetivo de la presente investigación fue analizar la satisfacción laboral en los empleados de una empresa pequeña de Tampico, Tamaulipas. Se aplicó un instrumento de medición al total de sus empleados. Se realizó un análisis de fiabilidad y un análisis de datos mediante estadística descriptiva e inferencial. Al comparar los datos mediante regresión lineal múltiple se identificó la validez de los modelos. Este trabajo evidencia que el ambiente laboral no influye positivamente en el desarrollo organizacional para tener una satisfacción laboral adecuada, por lo tanto, es necesario fortalecer el ambiente laboral para conseguir una mejora en competencias y desempeño en el puesto de trabajo, y a la vez, fortalecer la situación competitiva de la empresa y de sus empleados.

PALABRAS CLAVES: Satisfacción laboral, ambiente laboral, motivación laboral, liderazgo, comunicación.

TITLE: The impact of work motivation, work environment, leadership, and communication on the job satisfaction of employees of a small company.

AUTHORS:

1. Master. Mayra Alejandra García Pecina.
2. PhD. Manuel Eduardo Gutiérrez Ortiz.

ABSTRACT: The objective of this research was to analyze job satisfaction in employees of a small company in Tampico, Tamaulipas. A measurement instrument was applied to all its employees. A reliability analysis and data analysis were performed using descriptive and inferential statistics. By comparing the data using multiple linear regression, the validity of the models was identified. This work shows that the work environment does not positively influence organizational development to have adequate job satisfaction, therefore, it is necessary to strengthen the work environment to achieve an improvement in skills and performance in the workplace, and at the same time, strengthen the competitive situation of the company and its employees.

KEY WORDS: Job satisfaction, work environment, work motivation, leadership, communication.

INTRODUCCIÓN.

En la actualidad, el recurso humano es uno de los pilares de la organización que le permite alcanzar el éxito, y el poder medir su nivel de satisfacción desde la perspectiva de cada uno de los factores involucrados en su trabajo, se hace de vital importancia a efecto de detectar inconformidades o problemas que interfieran en su actitud, y por ende, en su desempeño.

Toda empresa u organización está formada por estructuras, procesos y recursos. Las estructuras se relacionan con la forma en que se distribuyen los puestos y tareas; los procesos, a la manera en la cual se desempeñan las acciones o propósitos de la organización; el recurso, por su parte, es una fuente de suministro. Este último puede ser tecnológico, material, de conocimiento o de personal. Anteriormente se utilizó el término “recurso humano” para referir el suministro de personal adecuado

y necesario para las diferentes áreas de la empresa, pero actualmente, existe una tendencia que ha ido tomando fuerza de manera global en el ámbito organizacional: la perspectiva del capital humano.

De acuerdo con Spector (2002), la satisfacción laboral produce importantes aspectos vinculados con los empleados y las organizaciones, desde el desempeño laboral hasta la salud y la longevidad; por ende, es importante el estudio de la satisfacción de los trabajadores en dos líneas principales: la experiencia del empleado y el impacto que produce en la organización.

La satisfacción de los trabajadores se ha convertido en los últimos años en un concepto popular en distintos campos de investigación. Esto se debe a que la satisfacción laboral está relacionada con un gran número de variables de importancia en la vida de quienes son parte de una organización como: la productividad y el rendimiento, el estrés, el burnout, el ausentismo, la rotación, entre otros (Luthans, 2002; Robbins, 1998; Spector 1997).

Un estudio internacional elaborado en el año 2001 por la consultora en gestión de recursos humanos “Hay Group” basado en entrevistas con trabajadores, área gerencial, profesionales y administrativos, reveló que el estilo del líder tiene un 70% de impacto en la satisfacción de los empleados (Martínez Caraballo, 2007); sin embargo, Yukl (2002) plantea, que existe cierta dificultad en encontrar causalidad o relaciones entre el liderazgo y la satisfacción laboral debido a la dificultad de explicar y medir todas las variables intervinientes.

La influencia de los jefes sobre los resultados organizacionales, como la satisfacción con el trabajo, ha demostrado ser significativa (Foong, 2001; Pezeshki Rad, Golshiri Esfahani & Zamani Miandashti, 2008), pero esta relación “debe atender a las necesidades del momento y evaluar qué estilo/s es el más eficaz para esa situación en especial” (Cuadra Peralta & Veloso Besio, 2007). También se ha investigado la relación líder - seguidor y su influencia sobre la satisfacción laboral (Golden & Veiga, 2008), y se ha demostrado, que la confianza de los seguidores hacia el líder se relaciona positivamente con dicha variable.

DESARROLLO.

Planteamiento del problema.

La satisfacción laboral es un factor fundamental en cualquier organización exitosa, porque brinda la posibilidad de poder obtener resultados más allá de las capacidades de cada uno de los miembros del equipo; en la actualidad, la mayoría de las organizaciones han tenido que adaptarse a las circunstancias y formas de trabajo para no quedar obsoletas frente a la competencia, para ello es importante innovar y mejorar constantemente. Lo anterior nos ayuda a alcanzar un objetivo mucho más rápido, gracias a las ventajas que esto genera, pero lamentablemente en algunas organizaciones han olvidado este punto; es por ello, que es muy importante estudiarlo y entenderlo para poder manejarlo y obtener resultados positivos.

Este trabajo de investigación busca establecer la incidencia del ambiente organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa, así como también describir el nivel de satisfacción de cada uno de ellos.

El ambiente laboral está referido al estado o atmósfera laboral de una determinada entidad u organización, lo cual ejercerá incidencia permanente en la actuación, conducta y desempeño de cada uno de sus miembros (Chiavenato, 2004).

La satisfacción laboral es el nivel de agrado y aceptación que tiene el trabajador en relación con su contexto laboral (Bonilla, 2014); en consecuencia, la satisfacción laboral dependerá primordialmente de la calidad remunerativa, el ambiente, las relaciones interpersonales, la cultura organizacional, la seguridad y el ambiente organizacional del entorno laboral. Debido a estas razones, es importante vigilar por el cuidado de la satisfacción laboral de los trabajadores, y de ello dependerá el éxito y desarrollo de la entidad u organización.

En la empresa de Tampico, Tamaulipas, que fue objeto del estudio, las labores se presentan en diferentes equipos de trabajo con distintos grupos de colaboradores que no tienen relación entre sí, lo

que impide la comunicación para realizar el trabajo en equipo; se observa también que el jefe de la organización por las mismas funciones de trabajo se ausenta por periodos largos y cuando los colaboradores necesitan autorización para la toma de decisiones deben esperar, y eso complica la eficiencia del servicio que se presta; por esta razón, el ambiente organizacional se ve afectado y se requiere de estrategias de apoyo por parte de los encargados de cada área para generar la confianza de los colaboradores por el acompañamiento que se les otorga.

Fomentar el valor de trabajo en equipo no es tarea fácil, se requiere de tiempo y dedicación constante, pero es importante cultivarlo, ya que el mismo puede influenciar en el ambiente organizacional para bien o para mal, genera beneficios para los colaboradores, así como para la organización.

Preguntas, objetivos, hipótesis y modelo de investigación.

Por lo anterior, se plantea la siguiente pregunta de investigación: ¿La motivación, el ambiente, el liderazgo y la comunicación laboral contribuyen positivamente a la satisfacción laboral del personal de una empresa pequeña en Tampico, Tamaulipas?

Las variables independientes de la investigación son: motivación laboral, ambiente laboral, liderazgo, y comunicación laboral.

Por otro lado, la variable dependiente de la investigación es: satisfacción laboral.

Considerando el modelo de investigación descrito anteriormente para este trabajo de investigativo, el objetivo general se plantea de la siguiente manera: Determinar qué factores están contribuyendo a la satisfacción laboral del personal de una empresa pequeña en Tampico, Tamaulipas.

Los objetivos específicos se describen en concordancia con el modelo de investigación; por lo tanto, considerando el modelo de investigación descrito anteriormente, los objetivos específicos se plantean como:

1. Determinar si la motivación laboral se correlaciona positivamente con la satisfacción laboral del personal de una empresa pequeña en Tampico, Tamaulipas.
2. Evaluar si el ambiente laboral se correlaciona positivamente con la satisfacción laboral del personal de una empresa pequeña en Tampico, Tamaulipas.
3. Comprobar si el liderazgo se correlaciona positivamente con la satisfacción laboral del personal de una empresa pequeña en Tampico, Tamaulipas.
4. Evaluar si la comunicación laboral se correlaciona positivamente con la satisfacción laboral del personal de una empresa pequeña en Tampico, Tamaulipas.

Como Hipótesis General se plantea: la motivación, el ambiente, el liderazgo y la comunicación laboral contribuyen a la satisfacción laboral del personal de una empresa pequeña en Tampico, Tamaulipas, y de la misma se derivan las hipótesis específicas de relación de cada variable independiente con la dependiente.

El modelo de la investigación planteado para el presente trabajo de investigación para medir y evaluar la satisfacción laboral de la empresa pequeña, objeto del estudio en Tampico, Tamaulipas es el siguiente:

$$SL \propto f(ML, AL, LI, CL)$$

Donde:

SL = Satisfacción Laboral.

ML= Motivación Laboral.

AL= Ambiente Laboral.

LI= Liderazgo.

CL= Comunicación Laboral.

En la siguiente Figura 1 se muestra la representación del modelo de investigación:

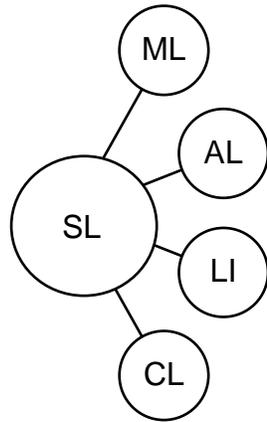


Figura 1. Representación del modelo de investigación.

Revisión de literatura.

Se realizó una amplia revisión de la literatura, de donde se puede destacar de manera muy puntual lo siguiente. En la actualidad, no existe una definición unánime respecto del concepto de satisfacción laboral. Chiang y Ojeda (2013) exponen, que a pesar de su larga tradición en la psicología de las organizaciones, el concepto de satisfacción laboral ha sido definido de múltiples formas; por tanto, autores que han teorizado sobre él, para estos autores, existen una serie de definiciones que hacen referencia a la satisfacción laboral como un estado emocional, sentimientos o respuestas objetivas. Según Bravo, Peiró y Rodríguez (1996), las facetas más mencionadas en la literatura hacen referencia a la satisfacción con la supervisión, la organización, los compañeros, las condiciones de trabajo, el progreso en la carrera, las perspectivas de promoción, la paga, los subordinados, la estabilidad en el trabajo, el tipo de trabajo, la cantidad de trabajo, y el desarrollo personal.

La satisfacción laboral está altamente relacionada con el sentido de pertenencia, ya que una persona que lleve a cabo su labor con agrado está más involucrada con su trabajo y se apropia generando un vínculo afectivo con este. Para Robbins y Judge (2009), la identificación del empleado “se define como el involucramiento, satisfacción y entusiasmo en un individuo con el trabajo que realiza”.

Se ha demostrado, que los empleados experimentan satisfacción laboral, porque sus necesidades de afiliación están satisfechas en alguna medida en el trabajo (Kamdron, 2005; Hoole y Vermeulen,

2003; Strydom y Meyer, 2002). Otras necesidades han sido relacionadas con la satisfacción laboral como el reconocimiento del desempeño (Asmed, Ishfaq et al, 2010; ; Hermesen y Rosser, 2008; Janus et al 2008; Robles García et al., 2005), un entorno que se corresponde con los valores personales (Hoole y Vermeulen, 2003), con oportunidades de capacitación y desarrollo, que satisfagan las necesidades de auto-actualización (Rhay-Hung, et al. 2010; Cummings y Lee, 2008; Robles García et al., 2005), y un ambiente que complemente los requisitos del trabajo (Karsh, Booske y Sainfort, 2005; Rossberg, Eiring y Friis, 2004; Shalley, Gilson y Blum, 2000).

Metodología.

Para este estudio, se parte de la investigación documental que le da validez crítica y la técnica que se utilizó para la recolección de datos, que fue a través de encuestas aplicadas a los trabajadores operarios, asesores, administrativos y de nivel superior de la empresa objeto del estudio.

La operacionalización de cada variable quedó como se muestra en las siguientes tablas:

Tabla 1. Operacionalización de variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional
Satisfacción laboral	Es un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo, puede considerarse como una actitud general o aplicarse a las diversas partes de la labor de un individuo.	Cuestionario con “10” ítems en cada una de las siguientes dimensiones: a) Satisfacción laboral b) Salario c) Higiene y limpieza d) Entorno y espacio e) Igualdad y justicia en el trato f) Capacidad de decisión g) Participación en decisiones (nivel empresa) h) Participación en decisiones (departamento o sección) i) Cumplimiento de obligaciones y leyes j) Negociación en aspectos laborales mediante escalas de tipo Likert de 6 puntos, donde 1 es “Totalmente en desacuerdo”, 2 “Muy en desacuerdo”, 3 “En desacuerdo”, 4 “De acuerdo”, 5 “Muy de acuerdo” y 6 “Totalmente de acuerdo” en cada dimensión.

<p>Motivación laboral</p>	<p>La capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización.</p>	<p>Cuestionario con “4” ítems en cada una de las siguientes dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Oportunidades de realizar actividades que destaca b) Oportunidades de hacer cosas que le gustan c) Oportunidades de formación d) Oportunidades de promoción <p>Mediante escalas de tipo Likert de 6 puntos, donde 1 es “Totalmente en desacuerdo”, 2 “Muy en desacuerdo”, 3 “En desacuerdo”, 4 “De acuerdo”, 5 “Muy de acuerdo” y 6 “Totalmente de acuerdo”.</p>
<p>Ambiente laboral</p>	<p>Es la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los colaboradores en toda organización, e influye poderosamente en su comportamiento.</p>	<p>Cuestionario con “6” ítems en cada una de las siguientes dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Ambiente armónico b) Fomentación de buenas relaciones entre compañeros c) Estimulación de cooperación y trabajo en equipo d) Apoyo para la integración de nuevos elementos e) Ayuda entre compañeros f) Facilidad para mantener conversaciones entre compañeros y superiores. <p>Mediante escalas de tipo Likert de 6 puntos, donde 1 es “Totalmente en desacuerdo”, 2 “Muy en desacuerdo”, 3 “En desacuerdo”, 4 “De acuerdo”, 5 “Muy de acuerdo” y 6 “Totalmente de acuerdo” en cada dimensión.</p>
<p>Liderazgo</p>	<p>Es la capacidad de influir en hombres y mujeres, grupos o equipos que forman parte de una empresa y que está orientada al logro de los objetivos y metas, el liderazgo implica influir, orientar, marcar el rumbo, convencer, contener, comprender, motivar, capacitar, dar el ejemplo, innovar, tener una visión del éxito.</p>	<p>Cuestionario con “5” ítems en cada una de las siguientes dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Relaciones personales con superiores b) Tipo de supervisión c) Proximidad y frecuencia de supervisión d) Forma de evaluación de supervisores e) Apoyo de los superiores <p>Mediante escalas de tipo Likert de 6 puntos, donde 1 es “Totalmente en desacuerdo”, 2 “Muy en desacuerdo”, 3 “En desacuerdo”, 4 “De acuerdo”, 5 “Muy de acuerdo” y 6 “Totalmente de acuerdo” en cada dimensión.</p>

Comunicación laboral	Es el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y los diferentes públicos que tiene en su entorno. Estos mensajes circulan en varios niveles y de diversas maneras.	Cuestionario con “8” ítems en cada una de las siguientes dimensiones: a) Libre expresión b) Tipo de información descendente c) Explicación de motivos de decisiones de los superiores d) Conocimiento de objetivos y resultados de la organización e) Los superiores informan oportunamente a sus empleados f) Conocimiento de las actividades de otros departamentos g) Información necesaria para la fluidez del trabajo h) Esfuerzos importantes para mejorar la comunicación mediante escalas de tipo Likert de 6 puntos, donde 1 es “Totalmente en desacuerdo”, 2 “Muy en desacuerdo”, 3 “En desacuerdo”, 4 “De acuerdo”, 5 “Muy de acuerdo” y 6 “Totalmente de acuerdo” en cada dimensión.
----------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Elaboración propia.

Validación.

Se aplicó el Coeficiente de fiabilidad de Consistencia Interna Alfa de Cronbach mediante el Software Minitab 16, para la validación del instrumento de medición (cuestionario) conformado por ítems de la variable dependiente Satisfacción Laboral y las variables independientes Motivación Laboral, Ambiente Laboral, Liderazgo y Comunicación Laboral, obteniendo el valor global de 0.9083, lo cual nos indica que no es necesario omitir ningún ítem.

Resultados.

Se llevó a cabo el análisis factorial, regresión lineal múltiple y análisis de correlación (Pearson) mediante el Software Minitab 16, para la variable dependiente satisfacción laboral y las variables independientes motivación laboral, ambiente laboral, liderazgo y comunicación laboral.

Del análisis inicial se observó que sólo dos factores tienen un valor propio superior o cercano a uno, con valores de 3.5029 y 1.8000 respectivamente, y pueden explicar una varianza acumulada del 75.7%. Posteriormente, se vuelve a realizar el análisis factorial, con solo dos factores y con rotación Varimax.

Se obtuvo la matriz de correlaciones para los factores resultantes, los cuales se muestran a continuación en la figura 2:

Correlaciones: SL1, SL2, ML1, ML2, AL1, AL2, L1, L2, CL1, CL2

	SL1	SL2	ML1	ML2	AL1	AL2	L1	L2	CL1	CL2
SL2	-0.000 1.000									
ML1	0.542 0.025	0.188 0.470								
ML2	0.425 0.089	0.463 0.061	-0.000 1.000							
AL1	0.523 0.031	0.431 0.084	0.357 0.160	0.529 0.029						
AL2	0.111 0.673	0.184 0.480	-0.194 0.456	0.403 0.109	-0.000 1.000					
L1	0.407 0.105	0.295 0.250	0.191 0.462	0.258 0.318	0.126 0.629	-0.045 0.863				
L2	0.504 0.039	-0.106 0.686	0.082 0.753	0.050 0.849	0.518 0.033	-0.355 0.162	0.000 1.000			
CL1	0.584 0.014	0.363 0.153	0.253 0.328	0.349 0.170	0.518 0.033	-0.059 0.823	0.683 0.002	0.369 0.145		
CL2	0.173 0.507	-0.108 0.681	0.167 0.521	0.031 0.907	0.475 0.054	-0.506 0.038	-0.209 0.420	0.623 0.008	0.000 1.000	

Contenido de la celda: Correlación de Pearson
Valor P

Figura 2. Resultados de correlaciones entre los factores determinados.

Con los datos obtenidos, se aplicaron técnicas estadísticas que permitieron determinar relaciones de causalidad; por ejemplo, la regresión lineal múltiple.

Con la finalidad de investigar si existe relación entre las variables motivación laboral, ambiente laboral, liderazgo y comunicación laboral con respecto a la variable dependiente satisfacción laboral de la empresa, que fue objeto del estudio, se analizó el siguiente modelo:

$$y_i = \beta_0 + \beta_1 ML1 + \beta_2 ML2 + \beta_3 AL1 + \beta_4 AL2 + \beta_5 LI1 + \beta_6 LI2 + \beta_7 CL1 + \beta_8 CL2$$

Para $i = 1,2$

A continuación, en la Tabla 2, se muestran las variables independientes por modelo, utilizadas para el presente trabajo de investigación.

Tabla 2. Variables (factores) independientes por modelo.

Variable (factor)	Nombre	Modelo 1 Y1	Modelo 2 Y2
Promoción de puestos	ML1	β_1	β_1
Promoción de formación educativa	ML2	β_2	β_2
Fomentación de relaciones sanas y positivas entre compañeros	AL1	β_3	β_3
Implementación de actividades para crear un ambiente armónico dentro de la empresa	AL2	β_4	β_4
Implementación de programas de supervisión a empleados	LI1	β_5	β_5
Establecimiento de periodicidad de supervisión dentro de la empresa	LI2	β_6	β_6
Implementación de reuniones informativas para los empleados sobre las decisiones tomadas dentro de la empresa	CL1	β_7	β_7
Implementación de técnicas para mejorar la comunicación entre departamentos	CL2	β_8	β_8

Fuente: Elaboración propia

Se realizó un análisis de regresión lineal múltiple del modelo 1, obteniendo en resumen los siguientes resultados:

- ✚ De los resultados del análisis de varianza se observa, que el modelo es válido a un nivel de significancia de 0.05 (Valor $p = 0.005$) y la varianza explicada por el modelo es del 76%.

- ✚ También se observa, que los factores significativos, a un nivel de significancia de 0.05 (Valor $p = 0.003$) y (Valor $p = 0.006$) son Promoción de puestos de y Establecimiento de periodicidad de supervisión dentro de la empresa (ML1) y (L2), respectivamente; por lo que deben permanecer en la ecuación, mientras que el resto de las variables no deben permanecer en la ecuación de regresión.

Se realizó un análisis de regresión lineal múltiple del modelo 2, obteniendo en resumen los siguientes resultados:

- ❖ En los resultados del análisis de varianza se observa, que el modelo no es válido a un nivel de significancia de 0.05 (Valor $p = 0.465$) y la varianza explicada por el modelo es del 3.2%.

- ❖ También se observa que ninguna de las variables es significativa, debido a que el Valor de $p > 0.05$, por lo que se procede a realizar el análisis de regresión lineal múltiple de mejores subconjuntos para el modelo 2.

- ❖ Los resultados muestran que las variables Ambiente Laboral1, Liderazgo1 y Liderazgo2, son las variables que muestran tener un mayor R^2 adj. (con un valor de 33.1); por lo tanto, son las variables que se utilizarán para realizar nuevamente el análisis de regresión lineal múltiple para el modelo 2, aplicando los resultados del análisis de mejores subconjuntos. Los resultados del análisis de regresión lineal múltiple de mejores subconjuntos del modelo 2 son los siguientes:

- De los resultados del análisis de varianza se observó, que el modelo es válido a un nivel de significancia de 0.05 (Valor $p = 0.042$) y la varianza explicada por el modelo es del 33.1%.

- También se observó que el factor significativo, a un nivel de significancia de 0.05 (Valor $p = 0.012$) es Fomentación de relaciones sanas y positivas entre compañeros (AL1), por lo que debe

permanecer en la ecuación, mientras que el resto de las variables no deben permanecer en la ecuación.

En la siguiente Tabla 3 se muestran los resultados de los coeficientes significativos de los modelos 1 y 2 obtenidos:

Tabla 3. Resultados de los coeficientes significativos de los modelos 1 y 2.

Variable (factor)	Nombre	Modelo 1 Y1	Modelo 2 Y2
Promoción de puestos	ML1	0.5798	
Promoción de formación educativa	ML2		
Fomentación de relaciones sanas y positivas entre compañeros	AL1		0.6820
Implementación de actividades para crear un ambiente armónico dentro de la empresa	AL2		
Implementación de programas de supervisión a empleados	LI1		
Establecimiento de periodicidad de supervisión dentro de la empresa	LI2	0.6324	
Implementación de reuniones informativas para los empleados sobre las decisiones tomadas dentro de la empresa	CL1		
Implementación de técnicas para mejorar la comunicación entre departamentos	CL2		
R ² (ajustado)		76%	33.1%

Fuente: elaboración propia.

El valor $-p < 0.05$ para las variables Promoción de puestos (ML1) y Establecimiento de periodicidad de supervisión dentro de la empresa (LI2) son significativas y deben permanecer dentro de la ecuación para el modelo 1. El porcentaje de la variabilidad explicada por el modelo 1 es del 76%.

El valor $-p < 0.05$ para la variable Fomentación de relaciones sanas y positivas entre compañeros (AL1) es significativa y debe permanecer dentro de la ecuación para el modelo 2. El porcentaje de la variabilidad explicada por el modelo 2 es del 33.1%.

Se procede a realizar el análisis de correlación de Pearson para aceptar o rechazar cada una de las hipótesis específicas planteadas en el presente trabajo de investigación, mediante la implementación de las respectivas hipótesis estadísticas.

H_1 : La motivación laboral influye en la satisfacción laboral del personal de una empresa pequeña de Tampico, Tamaulipas.

$$H_1: P (ML, SL) = 0$$

H_{A1} : La motivación laboral no influye en la satisfacción laboral del personal de una empresa pequeña de Tampico, Tamaulipas.

$$H_{A1}: P (ML, SL) \neq 0$$

Correlaciones: ML, SL

Correlación de Pearson de ML y SL = 0.825
Valor P = 0.000

Figura 3. Resultado de la correlación entre las variables motivación laboral y satisfacción laboral.

La relación de Spearman se ubica en el valor de 0.825; por lo tanto, hay una relación aceptable entre las variables Motivación Laboral (ML) y Satisfacción Laboral (SL); además, la hipótesis H_1 se rechaza, ya que el valor de P es igual a cero; es decir, menor a 0.05.

H_2 : El ambiente laboral influye en la satisfacción laboral del personal de una empresa pequeña de Tampico, Tamaulipas.

$$H_2: P (AL, ML) = 0$$

H_{A2} : El ambiente laboral no influye en la satisfacción laboral del personal de una empresa pequeña de Tampico, Tamaulipas.

$$H_{A2}: P (AL, SL) \neq 0$$

Correlaciones: AL, SL

Correlación de Pearson de AL y SL = 0.353

Valor P = 0.165

Figura 4. Resultado de la correlación entre las variables ambiente laboral y satisfacción laboral.

La relación de Spearman se ubica en el valor de 0.353; por lo tanto, no existe una relación aceptable entre las variables Ambiente Laboral (AL) y Satisfacción Laboral (SL), y además, la hipótesis H_2 se acepta; por lo tanto, la hipótesis H_{A2} se rechaza, ya que el valor de P es de 0.165; es decir, mayor a 0.05.

H_3 : El liderazgo influye en la satisfacción laboral del personal de una empresa pequeña de Tampico, Tamaulipas.

$$H_3: P (LI, SL) = 0$$

H_{A3} : El liderazgo no influye en la satisfacción laboral del personal de una empresa pequeña de Tampico, Tamaulipas.

$$H_{A3}: P (LI, SL) \neq 0$$

Correlaciones: LI, SL

Correlación de Pearson de LI y SL = 0.641

Valor P = 0.006

Figura 5. Resultado de la correlación entre las variables liderazgo y satisfacción laboral.

La relación de Spearman se ubica en el valor de 0.641; por lo tanto, existe una relación aceptable entre las variables Liderazgo (LI) y Satisfacción Laboral (SL), y además, la hipótesis H_3 se rechaza; por lo tanto, la hipótesis H_{A3} se acepta, ya que el valor de P es de 0.006; es decir, es menor a 0.05.

H_4 : La comunicación laboral influye en la satisfacción laboral del personal de una empresa pequeña de Tampico, Tamaulipas.

$$H_4: P (CL, SL) = 0$$

H_{A4} : La comunicación laboral no influye en la satisfacción laboral del personal de una empresa pequeña de Tampico, Tamaulipas.

$$H_{A4}: P (CL, SL) \neq 0$$

Correlaciones: CL, SL

Correlación de Pearson de CL y SL = 0.548
Valor P = 0.023

Figura 6. Resultado de la correlación entre las variables comunicación laboral y satisfacción laboral. La relación de Spearman se ubica en el valor de 0.548; por lo tanto, existe una relación aceptable entre las variables Comunicación Laboral (CL) y Satisfacción Laboral (SL), y además, la hipótesis H_4 se rechaza; por lo tanto, la hipótesis H_{A4} se acepta, ya que el valor de P es de 0.023; es decir, menor a 0.05.

A continuación, se presente la Tabla 4 con el resumen denominado “sumario de hipótesis”.

Tabla 4. Sumario de hipótesis.

Hipótesis	Resultado
H_0 : La motivación, el ambiente, el liderazgo y la comunicación laboral contribuyen a la satisfacción laboral del personal de una empresa pequeña de Tampico, Tamaulipas.	Rechazada
H_1 . La motivación laboral influye en la satisfacción laboral del personal de una empresa pequeña de Tampico, Tamaulipas.	Aceptada
H_2 . El ambiente laboral influye en la satisfacción laboral del personal de una empresa pequeña de Tampico, Tamaulipas.	Rechazada

H3. El liderazgo influye en la satisfacción laboral del personal de una empresa pequeña de Tampico, Tamaulipas".	Aceptada
H4. La comunicación laboral influye en la satisfacción laboral del personal de una empresa pequeña de Tampico, Tamaulipas ".	Aceptada

Fuente: elaboración propia.

CONCLUSIONES.

Una de las conclusiones más importantes que se obtiene del presente trabajo de investigación es que la falta de alguna de las variables: motivación laboral, ambiente laboral, liderazgo y comunicación laboral, afectan considerablemente la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa objeto del estudio, tal como lo mencionan Ewen, Hulin & Smith (1966), quienes afirmaron que si la presencia de una variable afecta la satisfacción con el trabajo, su ausencia llevará a la insatisfacción. Para el presente estudio se comprobó, que la variable comunicación laboral no fue significativa (valor p de 0.441 en CL1 y 0.295 en CL2 para el modelo 1 y 0.944 en CL1 y 0.406 en CL2 para el modelo 2) para la satisfacción laboral de la empresa estudiada.

Respecto a la variable motivación laboral, se comprobó que dicha variable no fue significativa para el modelo 2 (valor p de 0.855 en ML1 y 0.741 en ML2), mientras que para el modelo 1, el valor p de ML1 fue de 0.003 (se considera significativo) y el valor de p para ML2 fue de 0.080 (no significativo) para la satisfacción laboral de la empresa estudiada; en cambio, se comprobó que la variable ambiente laboral no fue significativa (valor p de 0.120 en AL1 y 0.056 en AL2 para el modelo 1 y 0.126 en AL1 y 0.552 en AL2 para el modelo 2) para la satisfacción laboral de la empresa estudiada.

Por último, se comprobó que la variable liderazgo laboral fue significativa para el modelo 1, el valor p de LI1 fue de 0.366 (no significativo) y el valor de p para LI2 fue de 0.006 (se considera significativo), mientras que para el modelo 2 la variable liderazgo no fue significativa (valor p de 0.632 en LI1 y 0.343 en LI2) para la satisfacción laboral de la empresa estudiada.

También se demostró, que los empleados experimentan satisfacción laboral, porque sus necesidades de afiliación están satisfechas en alguna medida en el trabajo, tal como lo mencionan Kamdron (2005); Hoole y Vermeulen (2003) y Strydom y Meyer (2002).

La presente investigación permitió responder a la pregunta general de investigación: ¿La motivación, el ambiente, el liderazgo y la comunicación laboral contribuyen positivamente a la satisfacción laboral del personal de una empresa pequeña en Tampico, Tamaulipas? La conclusión de esta pregunta es que sí existe un impacto positivo entre la promoción de puestos (ML1), establecimiento de periodicidad de supervisión dentro de la empresa (LI2), la fomentación de relaciones sanas y positivas entre compañeros (AL1) y la satisfacción del personal de una empresa pequeña en Tampico, Tamaulipas.

Por otra parte, se puede concluir, que la motivación laboral influye positivamente en la satisfacción laboral de una empresa pequeña de Tampico, Tamaulipas, y que el ambiente laboral no influye positivamente en la satisfacción laboral de una empresa pequeña en Tampico, Tamaulipas, y que el liderazgo y la motivación laboral influyen positivamente en la satisfacción laboral de una empresa pequeña de Tampico, Tamaulipas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Ahmed, Ishfaq, et al. (2010). Effects of Motivational Factors on Employees Job Satisfaction: a Case Study of University of the Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Management*. Vol. 5, No. 3
2. Bonilla, K. (2014). Percepción de los docentes referentes al clima organizacional de la Escuela Tecnológica de la Universidad Nacional de Piura 2014. Tesis de maestría. Universidad de Piura
3. Bravo, M. J., Peiró, J. M., y Rodríguez, I. (1996). Satisfacción laboral. En J. M. Peiró y Prieto (Eds), *Tratado de Psicología del Trabajo*. Vol 1: La actividad laboral en su contexto, 347-394.

4. Chiang Vega, M. M., & Ojeda Hidalgo, J. F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2),39-60
5. Chiavenato, I. (2004). Comportamiento Organizacional. En I. Chiavenato, *Comportamiento Organizacional* (págs. 691-694). International Thomson. Recuperado de La dinámica del éxito en las Organizaciones: http://biblioteca.usac.edu.gt/tesis/03/03_4690.pdf
6. Cuadra Peralta, Alejandro, & Veloso Besio, Constanza. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. *Universum (Talca)*, 22(2), 40-56.
7. Cummings, G.G., Lee, H. (2008) Factors Influencing Job Satisfaction of FrontLine Nurse Managers: A Systematic Review. *Journal of Nursing Management*, 16, 768-783
8. Ewen RB, Smith PC, Hulin CL, Locke EA. An empirical test of the Herzberg two-factor theory. *J Appl Psychol*. 1966 Dec;50(6):544-50
9. Foong, J., (2001). "Leadership behaviours: effects on job satisfaction, productivity and organizational commitment". *Journal of Nursing Management*, Vol. 9, 191-204.
10. Hermsen, J. y Rosser, V. (2008). Examining Work Engagement and Job Satisfaction of Staff Members in Higher Education. *CUPA-HR Journal*, 59 (29), 10-18
11. Hoole, C & Vermeulen, LP 2003, 'Job satisfaction among South African aircraft pilots', *SA Journal of Industrial Psychology*, vol. 29, no. 1, pp. 52-57.
12. Kamdron, T. (2005). Work motivation and job satisfaction of Estonian higher officials. *International Journal of Public Administration*, 28, 1211-1240.
13. Karsh B, Booske BC, Sainfort F. Job and organizational determinants of nursing home employee commitment, job satisfaction and intent to turnover. *Ergonomics*. 2005 Aug 15;48(10):1260-81
14. Luthans, F. (2002). Comportamiento Organizacional. En F. Luthans, *Comportamiento Organizacional* (págs. 127-129). Mc Graw Hill.

15. Martínez Caraballo, N. (2007). Recursos humanos y management empresarial. El caso de Satisfacción laboral. Cuadernos de Ciencias Económicas y Empresariales, (1er semestre) (52). Recuperado el 2 de diciembre de 2010 de <http://dialnet.unirioja.es/servlet/dcart?info=link&codigo=2692060&orden=163608>
16. Pezeshki Rad, G.; Golshiri Esfahani, Z. y Zamani Miandashti, N. (2008) Investigation of Leadership Style Correlates Affecting Jihad-e-Keshavarzi Staffs Job Satisfaction in Yazd. *Journal Agric. Science Technology* Vol. 10: 421-429
17. Rhay-Hung, W., Ching-Yuan, H., Wen-Chen, T., Li-Yu, C., Syr-En, L. & Mei-Ying, L. (2010). Exploring the impact of mentoring functions on job satisfaction and organizational commitment of new staff nurses. *BMC Health Services Research*, 10:240-248
18. Robbins, S. (1998). Comportamiento Organizacional. En S. Robbins, Comportamiento Organizacional (págs. 118-120). México: Prentice Hall.
19. Robbins, S.; Judge, T. (2009). Comportamiento Organizacional. Decimotercera edición. México: Pearson Educación.
20. Robles-García, Mónica, Dierssen-Sotos, Trinidad, Martínez-Ochoa, Eva, Herrera-Carral, Pedro, Díaz-Mendi, Ana Rosa, & Llorca-Díaz, Javier. (2005). Variables relacionadas con la satisfacción laboral: un estudio transversal a partir del modelo EFQM. *Gaceta Sanitaria*, 19(2), 127-134.
21. Røssberg, J. I., Eiring, Ø., & Friis, S. (2004). Work environment and job satisfaction: A psychometric evaluation of the Working Environment Scale-10. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology: The International Journal for Research in Social and Genetic Epidemiology and Mental Health Services*, 39(7), 576–580
22. Shalley, C. E., Gilson, L. L., & Blum, T. C. (2000). Matching Creativity Requirements and the Work Environment: Effects on Satisfaction and Intentions to Leave. *The Academy of Management Journal*, 43(2), 215–223.

23. Spector, P. (2002). *Psicología industrial y organizacional: investigación y práctica*. México: Manual Moderno
24. Spector, P. (1997): *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
25. Strydom, S. y Meyer, J. (2002). An investigation of the sources of job satisfaction and work stress among middle-level managers in the Western Cape. *South African Journal of Industrial Psychology*, 28(2):15-22.
26. Yukl (2002). *Liderazgo en las Organizaciones*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Mayra Alejandra García Pecina.** Maestra en Ciencias Administrativas con Especialidad en Relaciones Industriales. Universidad Autónoma de Tamaulipas. Profesora universitaria. México. Correo electrónico: mayra.garcia@uat.edu.mx
2. **Manuel Gutiérrez-Ortiz.** Doctor en Administración. Universidad Autónoma de Tamaulipas. Profesor universitario. México. Correo electrónico: mgutierrez@docentes.uat.edu.mx

RECIBIDO: 11 de noviembre del 2022.

APROBADO: 14 de diciembre del 2022.