

ACACIA



Academia de Ciencias
Administrativas A.C.

XXVI CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Desafíos para la sostenibilidad: Organizaciones que crean valor

XIII Coloquio de posgrado | VI encuentro de Jóvenes Investigadores



Modalidad híbrida | Manizales, Colombia |
25 al 28 de abril de 2023



UNIVERSIDAD DE
MANIZALES®

Acreditación Institucional
de Alta Calidad
Resolución 4792 del 15 de mayo de 2019



XXVI CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS 2023

Desafíos para la sostenibilidad: Organizaciones que crean valor

Editores responsables:

Dra. María Luisa Saavedra García

Dr. María Guadalupe Calderón Martínez

Ms C. Héctor Mauricio Serna Gómez

Año 5, Número 5, mayo 2023

ISSN: 2683-1449





CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS 2023. Desafíos para la sostenibilidad: Organizaciones que crean valor

Año 5, número 5, mayo 2022 – mayo 2023, es una publicación electrónica editada y publicada por ACADEMIA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, A.C., con domicilio en Calle Cobre 870, Privada Sur, Fracc. Puerta de Hierro en Cd. Victoria, Tamaulipas. Teléfono: (52) 834 31 62148, e-mail: acacia2018.2021@gmail.com, página web: <http://acacia.org.mx/>

Responsable de la última actualización de la publicación: mayo 2023. Academia de Ciencias Administrativas ACACIA y Universidad de Manizales, a través de la Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas fueron responsables del diseño y estructura del contenido de la Revista Electrónica ACACIA año 5, no. 5 con la información obtenida de las bases de datos del Congreso ACACIA 2023 y con el consentimiento de los autores.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son responsabilidad exclusiva de los autores y no necesariamente reflejan la postura de las instituciones responsables ni de las editoras de la publicación. Queda rigurosamente prohibida la reproducción parcial o total de esta obra por cualquier medio, método o en cualquier forma electrónica, mecánica, sin la autorización escrita de quienes son titulares del copyright, bajo las sanciones establecidas por la ley.

Editores responsables: María Luisa Saavedra García, María Guadalupe Calderón Martínez, Héctor Mauricio Serna Gómez





UNIVERSIDAD DE MANIZALES

Duván Emilio Ramírez Ospina

Rector

Yamileth Andrade Arango

Vicerrectora

Héctor Mauricio Serna Gómez

Director de Investigaciones y Posgrados

Irma Soto Vallejo

Decana Facultad de Ciencias Contables, Económicas y Administrativas

Adriana Ramírez Cardona

Directora Escuela de Administración de Empresas





Satisfacción laboral y satisfacción con la vida: su influencia en el desempeño laboral.

María Marisela Vargas Salgado

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

Aurora Irma Máynez Guaderrama

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

Blanca Lidia Márquez Miramontes

Universidad Autónoma de Ciudad Juárez

*Correo de correspondencia: maría.vargas@uacj.mx

Resumen

La satisfacción laboral es un tema relevante en el contexto organizacional, elementos como el bienestar y las condiciones de vida laboral generan una mayor satisfacción en el lugar de trabajo, por ello, los administradores de recursos humanos cada vez se preocupan más en lograr ese balance en el entorno laboral. El objetivo de este trabajo tuvo como propósito analizar si la satisfacción laboral incide en la satisfacción con la vida y en el desempeño de los empleados que laboran en la IME fronteriza chihuahuense. Para ello se realizó un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo, en una muestra no probabilística por conveniencia de 100 empleados. Las relaciones entre variables se valoraron con un modelo estructural mediante el software SmartPLS 4.0. Los





resultados revelan que la satisfacción laboral incide de forma significativa sobre la satisfacción con la vida y el desempeño laboral de los empleados.

Palabras clave. Satisfacción laboral, satisfacción con la vida, desempeño laboral

Introducción

El mercado de trabajo está inmerso en exigencias cada vez más demandantes y competitivas, lo que puede ocasionar dificultades cada vez mayores para cumplir con los compromisos y exigencias de los empleados (Dorta-Afonso et al., 2023). En esa vertiente, uno de los retos identificados es lograr que las personas equilibren las demandas de sus entornos laboral y personal. Trabajos realizados en la última década denotan la necesidad de que las empresas busquen coadyuvar en el logro de ese balance, dada la valía del recurso humano para el logro de las metas organizacionales (Jácome & Jácome, 2017).

La satisfacción laboral y la satisfacción con la vida son constructos relevantes para las empresas, por su influencia en el desempeño (Cernas, Mercado & León, 2017). La satisfacción laboral impacta las actitudes y la motivación de las personas (Pozas et al., 2023) y se reconoce que las organizaciones con empleados satisfechos no solo se consideran mejores que aquellas con personas insatisfechas (Bakotić, 2016), sino que reportan niveles más altos de desempeño (Boada, 2019; Piening et al., 2013). A su vez, la satisfacción con la vida disminuye la intención de rotación e incrementa el compromiso, la productividad y el desempeño de los empleados (Erdogan et al., 2012; Gibson et al., 2011). Incluso, en los últimos años, se ha incrementado la importancia de esta variable, dado que trabajos empíricos han demostrado su vínculo positivo con diversos indicadores de desempeño (Chughtai, 2021). De forma conjunta, ambas variables disminuyen el estrés y los conflictos en los sitios de trabajo, lo que eventualmente mejora la productividad y el desempeño (Calderón et al., 2017; Kosec et al., 2022)





Uno de los sectores económicos más relevantes en la frontera norte de México, es la industria manufacturera, maquiladora y de servicios de exportación [IME]. En el año 2022 en el estado de Chihuahua, se reportó un nivel de empleo de 339,009 personas laborando en esa industria (Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática [Inegi], 2023). En el contexto maquilador fronterizo chihuahuense se han realizado estudios que indagan sobre la satisfacción laboral (Escobedo et al., 2016; Moreno-Brid et al., 2023); sin embargo, a la fecha no se ha explorado en el vínculo entre esta variable, la satisfacción con la vida y el desempeño. Por ello, este trabajo de investigación tiene como propósito determinar si la satisfacción laboral incide en la satisfacción con la vida y en el desempeño de los empleados que laboran en la IME fronteriza chihuahuense. El trabajo se organiza en cuatro apartados: un marco teórico que integra los constructos de estudio, metodología, análisis de resultados y conclusiones.

Marco teórico

Satisfacción laboral

Desde hace tiempo, la satisfacción laboral se considera un tema relevante; en ese sentido, se afirma que los directivos no solo se interesan por conocer más sobre ella, sino que además se preocupan por conocer el nivel de satisfacción de los empleados (Zayas et al., 2015). En el contexto organizacional, este constructo se considera importante porque la actitud y las creencias de un empleado pueden afectar su comportamiento y estadía en la organización (Alsafadi, & Altahat, 2021)

Con el paso del tiempo, se han propuesto distintas definiciones sobre esta variable. Para Spector (1997) la satisfacción laboral es la medida en que a la gente le gusta o no su trabajo. Por su parte, Robbins y Judge (2009) refieren que son sentimientos positivos que una persona manifiesta hacia su trabajo, los cuales se basan en la evaluación de ciertas





características del entorno. Para Gibson et al., (2011), la satisfacción resulta de la impresión que los empleados tienen de aspectos diversos sobre su empleo, entre los que se encuentran el estilo de liderazgo, las condiciones y el ambiente de trabajo, la socialización y las prestaciones que reciben. Más recientemente, Yang y Hwang (2014) indican que la satisfacción en el trabajo es la percepción psicológica que tiene el empleado de su puesto laboral, la cual proviene en gran medida del trabajo en sí mismo, pero también se relaciona con el ambiente externo al empleo.

La satisfacción laboral está influida por distintos elementos y genera consecuencias diversas. Entre sus antecedentes se encuentran el ambiente laboral, el bienestar, las condiciones de vida laboral y la percepción de pago justo respecto las actividades realizadas en el empleo (Alshmemri et al., 2017; Granziera & Perera, 2019; Halcomb & Bird, 2020; Simone, 2015; Tscano & Zappalá, 2020). Entre sus consecuencias se incluye el incremento de la motivación y de la capacidad de atraer y retener personal (Granziera & Perera, 2019; Halcomb & Bird, 2020), así como el involucramiento en comportamientos que trascienden la responsabilidad laboral [como ayudar a los compañeros a reducir su carga de trabajo] (Sunarsi, 2019).

Satisfacción con la vida

La satisfacción con la vida hace referencia al cumplimiento de los deseos de una persona respecto a su vida (Cernas et al., 2017; Domínguez & Ibarra, 2007; Şahin et al., 2019). Este constructo se asocia con actitudes afectivas y reflexivas hacia la vida propia, vinculadas con la autopercepción sobre la calidad global de la misma (Kasprzak, 2010; Kosec et al., 2022).

De forma previa, esta variable se definió como el gusto positivo de las personas respecto a su propia vida (Veenhoven, 1996), como un estado mental en el que los individuos valoran el gusto por su vida (Ossa et al., 2005). Para Chughtai (2019) esta variable se





determina a través de una valoración cognitiva de la propia vida en su conjunto; el resultado de dicho proceso, es un resumen evaluativo del agrado o desagrado por la vida personal (Chughtai, 2019). Para Ossa et al. (2005) el nivel de satisfacción con la vida se determina a través de una evaluación de parámetros, que según las percepciones de cada individuo, podrían ser necesarios para considerar que se tiene una vida digna y plena de bienestar y felicidad.

Los investigadores que estudian la satisfacción con la vida distinguen entre dos tipos de teorías: el enfoque descendente que considera que la satisfacción vital depende de características estables en las personas, como los rasgos de personalidad y el enfoque ascendente que postula que dicha variable es el resultado de la satisfacción obtenida en distintos dominios interrelacionados, entre los que se encuentran el trabajo, la familia, la salud y el ocio (Erdogan et al., 2012). Este trabajo toma como referente el enfoque ascendente de la satisfacción con la vida.

La felicidad y satisfacción con la vida dependen de la satisfacción en ciertas áreas que componen e integran el entorno personal (Cernas et al., 2017; Domínguez & Ibarra, 2007; Şahin et al., 2019). Las emociones positivas mejoran diversos aspectos de la vida y ayudan a desarrollar el crecimiento y bienestar personal generando sentimientos de placer, optimismo, felicidad y sobre todo satisfacción con su vida propia (Contreras & Esguerra, 2006). No obstante, si las experiencias de las personas no fueron buenas o no cumplieron con sus expectativas, las personas se sentirán insatisfechas lo cual afectará las emociones (Barragán & Morales, 2014; García-Alandete, 2014).

Se piensa que un trabajador contento y satisfecho con su vida será productivo y tendrá un buen desempeño laboral (Gibson et al., 2011). Dentro del ambiente laboral, un indicador de bienestar es sinónimo de un trabajador satisfecho, por lo tanto, para que esto suceda la persona tiene que estar bien en todos los aspectos de su vida, si un individuo manifiesta signos de satisfacción laboral por ende tendrá mayor satisfacción con la vida (Unanue et al., 2017). Sari y Yetkiner (2020) afirman que hay una relación





entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida ya que todas las situaciones que las personas experimentan pueden tener efectos negativos o positivos en la vida laboral y además de esto, su satisfacción con la vida también es muy probable que aumente o disminuya. Además, tener un equilibrio entre lo que es el trabajo y la vida personal permite a las personas sentirse bien en ambos escenarios (Agha et al., 2017; Unanue et al., 2017). Por lo anterior se postula que:

H1: La satisfacción laboral incide en la satisfacción con la vida

Desempeño laboral

Gibson et al., (2011) mencionan que generalmente el desempeño de un empleado hace referencia al esfuerzo que realiza para cumplir con lo que se le asigna y es en función de las recompensas que le otorgan por hacerlo y del valor que le den dentro de la organización. Algunos autores afirman que es una estrategia personal que los individuos llevan a cabo para cumplir con los objetivos establecidos por una organización o empresa, con el fin de formar un medio que les permita obtener sus objetivos personales deseados (Chiavenato, 2000; Pedraza et al., 2010; Ruiz et al., 2008).

Los factores tanto monetarios como no monetarios pueden generar satisfacción de las personas en el lugar de trabajo y con ello impactar considerablemente en un buen desempeño (Abdullah, & Wan, 2013; Bohórquez et al., 2020; Granda, 2006). Es de resaltar que si un trabajador no está completamente satisfecho no necesariamente tendrá un mal desempeño (Gibson et al., 2011). Ahora bien, un desequilibrio entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral puede tener efectos negativos en el desempeño de los empleados (Agha et al., 2017). El desempeño laboral se incrementa si las personas en el entorno laboral están satisfechas (Boada, 2019; Piening et al., 2013). Los trabajadores felices son empleados productivos (Yang & Hwang, 2014).

La satisfacción laboral se asocia con niveles altos de desempeño (Pozas et al., 2023).





Los empleados satisfechos laboralmente se sienten contentos con su trabajo, se considera que cuando hay equidad y justicia en el ambiente que trabajan, los empleados evidencian un buen desempeño en el entorno laboral (Bakotić, 2016). En una investigación realizada en Indonesia en el contexto minero, se encontró que la satisfacción que manifiestan los empleados se refleja en el buen desempeño de estos (Pancasila et al., 2020). En un estudio realizado a gerentes de una empresa de tecnologías de la información se destaca que la satisfacción laboral es un predictor del desempeño laboral, es decir entre mayor satisfacción mayor desempeño (Ziegler et al., 2012). Además, la satisfacción laboral se asocia con niveles altos de desempeño. Por lo anterior se postula que:

H2: La satisfacción laboral influye en el desempeño laboral

La satisfacción con la vida es un importante factor predictivo de la productividad de los trabajadores (Kosec et al., 2022). En términos laborales, los empleados que tienen un balance entre el trabajo y la vida tienden a exhibir niveles altos de satisfacción con la vida, y a su vez este balance impactará en el desempeño de las labores que realiza, no obstante, las personas que muestran insatisfacción con su vida manifiestan estrés, agotamiento, falta de concentración y mala salud lo cual repercutirá en un mal desempeño (Agha et al., 2017). A medida que los empleados experimentan satisfacción con la vida, estos adquieren habilidades asociadas al estado de ánimo que contribuyen para desempeñar un buen trabajo (Chummar et al., 2019). En dos estudios realizados en Pakistán, en contextos empresariales distintos, se encontró que los empleados satisfechos con su vida tienden a desarrollar relaciones de mejor calidad con sus compañeros y a comprometerse más fuertemente con la organización, lo que posteriormente deriva en niveles más altos de desempeño (Chughtai, 2021). Por lo anterior se postula que:

H3: La satisfacción con la vida incide en el desempeño laboral



Metodología

Se realizó un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo, se consideró una muestra no probabilística por conveniencia de 100 empleados que laboran en la IME de la frontera norte de Chihuahua y que ocupan puestos tanto operativos como administrativos. Los datos fueron recabados mediante un cuestionario autoadministrado, aplicado vía online, durante el mes de septiembre del 2021.

Los constructos de estudio se valoraron a través de instrumentos validados y adaptados al contexto de estudio (ver tabla 1), se utilizó una escala tipo likert de 5 puntos que va desde -nunca hasta siempre- y de -muy insatisfecho hasta muy satisfecho-. Una vez capturados, los datos descriptivos se analizaron con la herramienta estadística *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS, por sus siglas en inglés) y las relaciones entre variables se valoraron con el software SmartPLS 4.0.

Tabla 1. Operacionalización de constructos

Constructo	Ítems	Adaptación
Satisfacción laboral	10	Salessi, & Omar (2016)
Satisfacción con la vida	5	Diener, Emmons, Larsen, & Griffin (1985)
Desempeño laboral	11	Ramos-Villagrasa, Barrada, Fernández-del-Río, & Koopmans (2019).

Fuente: Elaboración propia

Análisis de resultados

En la tabla 1 se presentan las características sociodemográficas de los sujetos de estudios. Se aprecia que el 51% corresponde a mujeres. El 59% de los participantes



tienen entre 21 a 30 años de edad. El 46% tiene estudios de licenciatura. El 33% tiene más de 4 años laborando en la organización. El 68% desempeña un puesto administrativo. Finalmente, el 57% de los sujetos labora en la industria automotriz.

Tabla 2. Características sociodemográficas

	Característica	Cantidad (n=100)	%
Género	Hombre	49	49
	Mujer	51	51
Edad	18 a 20 años	5	5
	21 a 30 años	59	59
	31 a 40 años	20	20
	41 a 50 años	13	13
	50 o más años	3	3
Escolaridad	Secundaria	25	25
	Preparatoria	29	29
	Licenciatura	46	46
Antigüedad	Menos de 6 meses	24	24
	De 7 a 11 meses	12	12
	De 1 a 3 años	31	31
	Más de 4 años	33	33
Puesto	Operativo	32	32



	Administrativo	68	68
	Automotriz	57	57
Sector	Médico	15	15
	Electrónico	22	22
	Otro	6	6

Fuente: elaboración propia

El modelo de medición inicial integró 26 ítems de los cuales se eliminaron 6 por problemas de validez convergente: satisfacción laboral (SL1, SL2 y SL10), satisfacción con la vida (SV3) y desempeño (D2 y D4). Las cargas factoriales y valores t de los ítems que integran cada uno de los constructos, se exhiben en la tabla 3. Hair, Howard y Nitzl (2020) refieren que un ítem es estadísticamente significativo si presenta valores superiores a 0.708, en este caso todos los ítems superan el punto de corte, por lo tanto, son estadísticamente significativos.

Tabla 3. Indicadores de medida

Ítem	Carga	Valor	Ítems	Carga	Valor
	a	t		a	t
<i>Satisfacción laboral</i>			<i>Desempeño</i>		
SL3. En la empresa en la cual laboro se preocupan por mí.	0.849	24.32	<i>Al realizar o desempeñar mis funciones</i>		
		6			
SL4. En mi trabajo me reconocen por mi buen desempeño.	0.853	19.62	D1. Organizo mi trabajo para acabarlo a tiempo	0.822	19.809
		7			



SL5. Me siento bien trabajando en esta empresa.	0.896	39.34	0	D31. Soy capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	0.821	11.878
SL6. Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.	0.907	48.57	9	D5. 1. Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completas.	0.843	22.028
SL7. Mi trabajo me da la seguridad laboral que necesito.	0.838	24.85	6	D6. Dedico tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo	0.771	11.727
SL8. Creo que trabajar es bueno para mi salud.	0.905	40.68	8	D7. Desarrollo soluciones creativas a nuevos problemas	0.769	15.961
SL9. Mi salario es apropiado por el trabajo que realizo.	0.871	29.57	5	D8. 1. Asumo responsabilidades adicionales.	0.785	13.445
<i>Satisfacción con la vida</i>				D9. 1. Me esfuerzo por realizar un trabajo de mayor calidad que el requerido.	0.902	23.335
SV1. En la mayoría de los aspectos, mi vida se acerca a mi ideal.	0.914	28.59	2	D10. 1. Mantengo los estándares profesionales más altos.	0.876	17.727





SV2. Las condiciones de mi vida son excelentes.	0.900	37.99	D11. Tengo las capacidades para realizar las tareas principales del trabajo.	0.873	15.852
		5			
SV4. Hasta ahora estoy satisfecho con las cosas más importantes que quiero en la vida.	0.937	56.80			
		2			
SV5. 1. Si pudiera volver a mi vida, no cambiaría casi nada.	0.878	30.56			
		2			

Fuente: Elaboración propia

La validez convergente del modelo de medida se midió a través del alfa de Cronbach, rho, fiabilidad compuesta y el análisis de varianza extraída (AVE) (ver tabla 4). Hair, Howard y Nitzl (2020) recomiendan que los indicadores del alfa de Cronbach, rho y fiabilidad compuesta sean superiores a 0.70 y menores a 0.95, en este caso los indicadores cumplen con el punto de corte. Con respecto al AVE se recomienda valores superiores a 0.50 (Chin, 1998; Gefen & Straub, 2005; Hair, Howard y Nitzl, 2020). También se cumple con el punto de corte, por lo tanto, se puede afirmar que existe validez convergente.

Tabla 4. Validez convergente



Constructo	Alfa de Cronbach	rho_A	Fiabilidad compuesta	Análisis de Varianza extraída (AVE)
Desempeño	0.944	0.948	0.950	0.690
Satisfacción con la vida	0.928	0.929	0.949	0.824
Satisfacción laboral	0.949	0.950	0.950	0.765

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5 se muestra la validez discriminante la cual se valoró a través del *Heterotrait-Monotrait Ratio* [HTMT] que evalúa el promedio de las correlaciones de constructos diferentes. Se recomienda que sus valores sean inferiores a 0.90 para constructos conceptualmente similares (Henseler, Ringle, & Sarstedt, 2015). Por lo anterior se evidencia que existe validez discriminante.

Tabla 5. Validez discriminante

Constructo	Desempeño	Satisfacción con la vida	Satisfacción laboral
Desempeño	-	-	-
Satisfacción con la vida	0.469	-	-
Satisfacción laboral	0.480	0.639	-

Fuente: Elaboración propia

Los coeficientes paths y los valores r^2 se muestran en el modelo estructural (ver figura 1). Los tres paths planteados cumplen con el efecto de 0.20 y son estadísticamente significativos: satisfacción laboral - satisfacción con la vida [0.611, $t=6.247$], satisfacción laboral - desempeño [0.303, $t=2.285$], satisfacción con la vida - desempeño [0.264, $t=2.168$]. Con respecto a la r^2 , este coeficiente determina en qué medida los datos son explicados por el modelo (Seidel & Back, 2009); en este caso, el modelo explica de forma débil-moderada el desempeño ($r^2 = 0.259$). Podemos afirmar que la satisfacción laboral incide de forma significativa sobre la satisfacción con la vida con un nivel de confianza del 99.9% ($H1$, $t = 6.247^{***}$), con un nivel de confianza del 95.0% la satisfacción laboral impacta significativamente sobre el desempeño ($H2$, $t = 2.285^*$) y la satisfacción con la vida incide significativamente en el desempeño ($H2$, $t = 2.168^*$). Por lo tanto, de las hipótesis planteadas ninguna se rechaza.

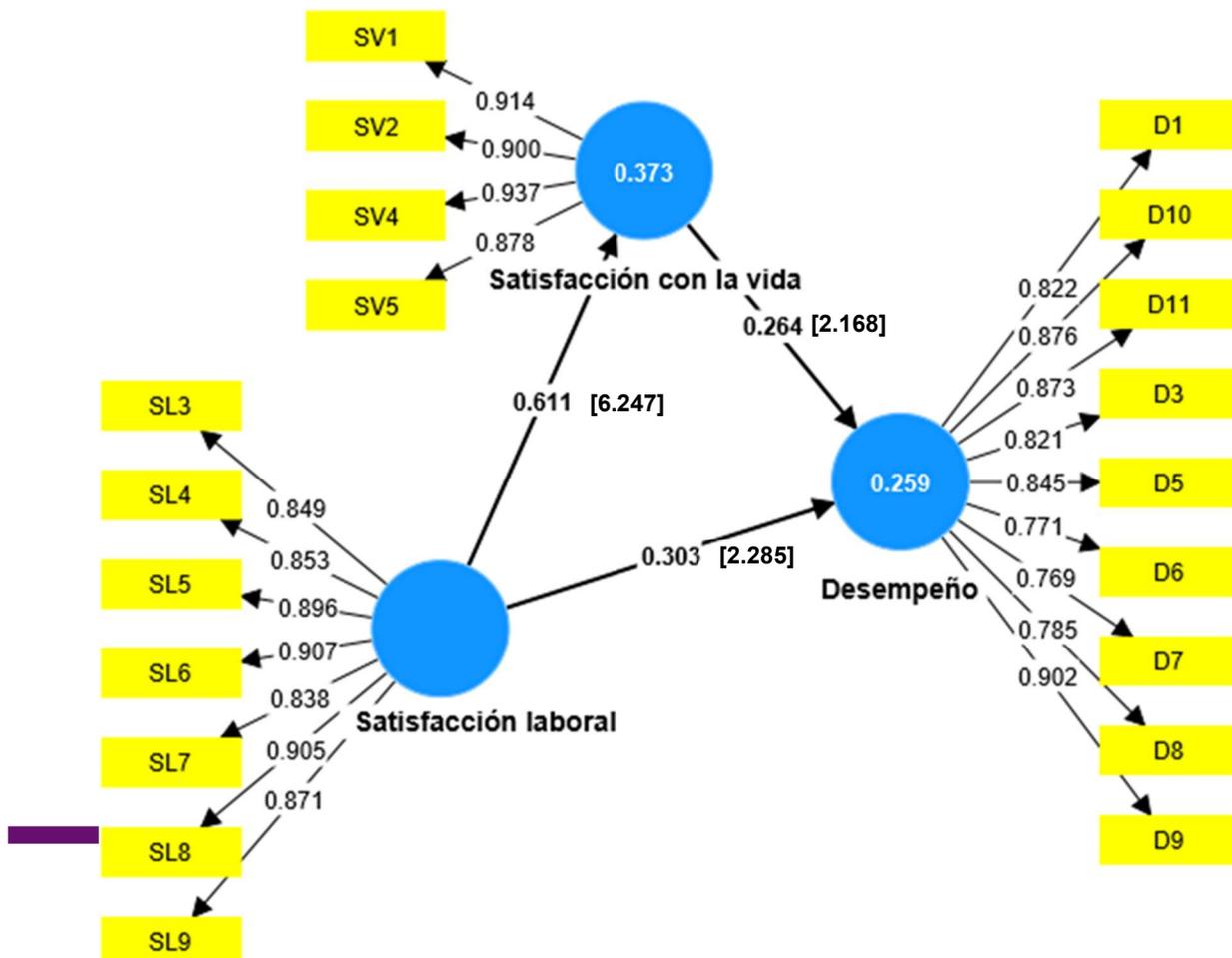




Figura 1. Modelo estructural

*Significativo con un Alfa de 0,05, si $t > 1,96$, para una prueba de dos colas.

**Significativo con un Alfa de 0,01, si $t > 2,576$, para una prueba de dos colas.

***Significativo con un Alfa de 0,001, si $t > 3,291$, para una prueba de dos colas.

Fuente: elaboración propia con el uso de SmartPLS.

Conclusiones

Este trabajo de investigación tuvo como objetivo analizar si la satisfacción laboral incide en la satisfacción con la vida y el desempeño de los empleados que laboran en la IME fronteriza chihuahuense. Los resultados revelan que existe una relación positiva y significativa entre los constructos.

Se planteó que la satisfacción laboral incide en la satisfacción con la vida y en el desempeño. Los hallazgos revelan que existe una fuerte relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. Ante esto, los empleados consideran que se sienten a gusto con los compañeros de trabajo, además consideran que trabajar es bueno para su salud, lo cual, se ve reflejado en la satisfacción que sienten las personas con situaciones importantes de la vida. Lo anterior concuerda con planteamientos que señalan que el trabajo y la vida personal permiten tener un equilibrio en las personas en lo laboral y personal (Agha et al., 2017; Unanue et al., 2017; Sari y Yetkiner, 2020).





Con respecto a la relación con el desempeño laboral; se destaca que la satisfacción laboral es un predictor y se asocia con niveles altos de desempeño (Bakotić, 2016; Pancasila et al., 2020; Pozas et al., 2023; Ziegler et al., 2012). Los hallazgos confirman esta relación, se evidencia que en el contexto de estudio existe una relación positiva y significativa, la relevancia radica en que los empleados se esfuerzan por realizar un trabajo de mayor calidad cumpliendo con los estándares requeridos, además tienen la capacidad de realizar las tareas que se les ha asignado.

Finalmente, se postuló que la satisfacción con la vida se relaciona significativamente con el desempeño. Los resultados muestran que, en el entorno estudiado, los empleados exteriorizan que hasta ahora se sienten satisfechos con las cosas importantes que quieren en la vida, además consideran que su vida se acerca a su ideal. Lo anterior concuerda con lo propuesto por Agha et al., (2017), Chughtai (2021) y Chummar et al., (2019) que refieren que a medida que los empleados experimentan satisfacción con la vida tienden a comprometerse más fuertemente con el desempeño de la organización

En el contexto de las IME de la frontera norte de Chihuahua los hallazgos resultan relevantes, se destaca que la satisfacción laboral es un predictor importante de la satisfacción con la vida y desempeño en ese entorno, los empleados satisfechos tienden a manifestar motivación e involucramiento en el lugar de trabajo. Esta investigación tiene sus limitantes, se realizó un estudio no probabilístico y transversal. Se recomienda realizar estudios longitudinales y replicar en otros contextos como el académico, de salud y de servicios. Además de indagar la satisfacción laboral con otras variables como engagement, pasión laboral, motivación y cultura.

Referencias bibliográficas





- Abdullah, A. A., & Wan, H. L. (2013). Relationships of non-monetary incentives, job satisfaction and employee job performance. *International Review of Management and Business Research*, 2(4), 1085-1091
- Agha, K., Azmi, F., & Irfan, A. (2017). Work-Life Balance and Job Satisfaction: An Empirical study Focusing on Higher Education Teachers in Oman. *International Journal of Social Science and Humanity*, 7(3), 164-171. <https://doi:10.18178/ijssh.2017.7.3.813>
- Alsafadi, Y., & Altahat, S. (2021). Human resource management practices and employee performance: the role of job satisfaction. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 519-529. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.519>
- Alshmemri, M., Shahwan, L., & Maude, P. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Life Science Journal*, 14(5), 12-16. <https://doi:10.7537/marslsj140517.03>
- Bakotić, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organisational performance. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 29(1), 118-130. <https://doi:10.1080/1331677x.2016.1163946>
- Barragán, A. R., & Morales, C. I. (2014). Psicología de las emociones positivas: generalidades y beneficios. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 19(1), 103-118.
- Boada, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*. 3(1), 75-103. <https://doi:10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390.
- Calderón, J. L., Laca, F., & Pando, M. (2017). La autoeficacia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar. *Psicología y Salud*, 27(1), 71-78.





Cernas, D. A., Mercado, P., & León, F. (2017). La varianza del método común en la relación entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 322-328. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.004>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta ed.). Mc Graw Hill.

Chummar, S., Singh, P., & Ezzedeen, S. R. (2019). Exploring the differential impact of work passion on life satisfaction and job performance via the work- family interface. *Personnel Review*. 48(5), 1100-1119. <https://doi:10.1108/pr-02-2017-0033>

Chin, W. W. (1998). Commentary: Issues and opinion on structural equation modeling. *MIS Quarterly*, 22(1), 7-16. <https://www.jstor.org/stable/249674>

Chughtai, A. A. (2021). A Closer Look at the Relationship between Life Satisfaction and Job Performance. *Applied Research in Quality of Life*, 16(2), 805-825. <https://doi.org/10.1007/s11482-019-09793-2>

Contreras, F., & Esguerra, G. (2006). Psicología positiva: una nueva perspectiva en psicología. *Revista Diversitas-Perspectivas en Psicología*, 2(2), 311-319.

Cuadra-Peralta, A. A., Fuentes-Soto, L. K., Madueño-Soza, D., Veloso-Besio, C. B., & Meneses, Y. B. (2012). Mejorando clima organizacional y de aula, satisfacción vital y laboral. *Fractal: Revista de Psicología*, 24(1), 3-26. <https://doi:10.1590/s1984-02922012000100002>

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). *The Satisfaction With Life Scale*. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75. https://doi:10.1207/s15327752jpa4901_13

Domínguez, R., & Ibarra, E. (2007). La psicología positiva: Un nuevo enfoque para el estudio de la felicidad. *Razón y Palabra*, 21(96), 660-679.

Dorta-Afonso, D., Romero-Domínguez, L., & Benítez-Núñez, C. (2023). It's worth it! High performance work systems for employee job satisfaction: The mediational role of





burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 108, 1-13.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103364>

Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038–1083. <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>

Escobedo, M. T., Hernández, J. A., & Rico, L. (2016). Predictores de la satisfacción laboral en la industria automotriz de Ciudad Juárez, México. *Revista lasallista de investigación*, 13(2), 88-97.

García-Alandete, J. (2014). Psicología positiva, bienestar y calidad de vida. *En-claves del Pensamiento*, 8(16), 13-29.

Gefen, D., & Straub, D. (2005). A practical guide to factorial validity using PLS-Graph: Tutorial and annotated example. *Communications of the Association for Information Systems*, 16(1), 91-109.

Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2011). *Organizaciones Comportamiento, estructura y procesos* (13a ed.). México: Mc Graw Hill.

Granda, E. (2006). La insatisfacción laboral como factor del bajo rendimiento del trabajador. *Quipukamayoc*, 13(26), 116-122.

Granziera, H., & Perera, H. N. (2019). Relations among Teachers' Self-Efficacy Beliefs, Engagement, and Work Satisfaction: A Social Cognitive View. *Contemporary Educational Psychology*, 58, 75-84. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2019.02.003>

Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, 109, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069>





- Halcomb, E., & Bird, S. (2020). Job satisfaction and career intention of Australian general practice nurses: A cross-sectional survey. *Journal of Nursing Scholarship*, 52(3), 270–280. <https://doi:10.1111/jnu.12548>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Index. (2021). Información estadística: Empleo empresas IMMEX Cd. Juárez. AMAC-Index Juárez. <https://indexjuarez.com/wp-content/uploads/2023/01/6-de-Enero-2023.pdf>
- Jácome, M., & Jácome, X. O. (2017). Clima Laboral: Efecto del agotamiento profesional “Burnout” en la calidad de vida en el trabajo. *Revista Empresarial*, 11(1), 7-14.
- Kasprzak, E. (2010). Perceived social support and life satisfaction. *Polish Psychological Bulletin*, 41(4), 144–154. <https://doi:10.2478/v10059-010-0019-x>
- Moreno-Brid, J. C., Tovar, R. G., Gómez, J. S., & Rodríguez, L. G. (2023). Las industrias automotriz y textil en México: comercio y trabajo decente. *El Trimestre Económico*, 90(357), 7-45.
- Ossa, J. F., González, E., Rebelo, L. E., & Pamplona, J. D. (2005). Los conceptos de bienestar y satisfacción. *Revista Científica Guillermo de Ockham*, 3(1), 27-59.
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397. <https://doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387>
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.





Piening, E. P., Baluch, A. M., & Salge, T. O. (2013). The relationship between employees' perceptions of human resource systems and organizational performance: Examining mediating mechanisms and temporal dynamics. *Journal of Applied Psychology, 98*(6), 926–947. <https://doi:10.1037/a0033925>

Pozas, M., Letzel-Alt, V., & Schwab, S. (2023). The effects of differentiated instruction on teachers' stress and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education, 122*, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103962>

Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). Assessing job performance using brief self-report scales: The case of the individual work performance questionnaire. *Journal of Work and Organizational Psychology, 35*, 195-205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>

Reyes, P. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología, 20*(1), 119 - 134. <https://doi.org/10.15381/rinv.p.v20i1.13360>

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (Decimotercera ed.). México: Pearson.

Ruiz, J., Silva, N., & Vanga, M. (2008). Ética empresarial y el desempeño laboral en Organizaciones de Alta Tecnología (OAT). *Revista Venezolana de Gerencia, 13*(43), 417-441.

Şahin, D. S., Özer, Ö., & Yanardağ, M. Z. (2019). Perceived social support, quality of life and satisfaction with life in elderly people. *Educational Gerontology, 1*–9. <https://doi:10.1080/03601277.2019.1585065>

Salessi, S., & Omar, A. (2016). Satisfacción Laboral Genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en psicología, 93*-108.





Sari, H., & Yetkiner, A. (2020). Relationships between Job Satisfaction, Motivation and Life Satisfaction in the Teachers: A Structural Equation Modeling Study. *International Journal of Progressive Education*, 16(3), 211-222. <https://doi.10.29329/ijpe.2020.248.16>

Seidel, G., & Back, A. (2009). Success factor validation for global ERP programmes [Ponencia]. 17th European Conference on Information Systems, Verona, Italia.

<https://www.alexandria.unisg.ch/213715/1/ecis2009-0098.pdf>

Simone, S. (2015). Expectancy Value Theory: Motivating Healthcare Workers. *American International Journal of Contemporary Research*, 5(2), 19-23.

Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. SAGE Publications.

Sunarsi, D. (2019). The analysis of the work environmental and organizational cultural impact on the performance and implication of the work satisfaction. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Publik*, 9(2), 237-246.

Toscano, F., & Zappalà, S. (2020). *Social Isolation and Stress as Predictors of Productivity Perception and Remote Work Satisfaction during the COVID-19 Pandemic: The Role of Concern about the Virus in a Moderated Double Mediation*. *Sustainability*, 12(23), 9804. <https://doi:10.3390/su12239804>

Unanue, W., Gómez, M., Cortez, D., Oyanedel, J., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the Link between Job Satisfaction and Life Satisfaction: The Role of Basic Psychological Needs. *Front. Psychol.*, 8(680), 1-17. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00680>

Veenhoven, R. (1996). The study of life satisfaction. In W. E. Saris, R. Veenhoven, A. C. Scherpenzeel, & B. Bunting (Eds.), *A comparative study of satisfaction with life in Europe*, 1-37. Budapest: Eötvös University Press. Retrieved from <https://personal.eur.nl/veenhoven/Pub1990s/96d-full.pdf>





Yang, C.-L., & Hwang, M. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6-26. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2011-0079>

Zayas, P., Báez, R., Zayas, J., & Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Revista Facultad De Ciencias Económicas*, 23(2), 35-51. <https://doi.org/10.18359/rfce.1606>

Ziegler, R., Hagen, B., & Diehl, M. (2012). Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance: Job Ambivalence as a Moderator. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(8), 2019–2040. <https://doi:10.1111/j.1559-1816.2012.00929.x>

