



Pontificia Universidad Católica Argentina

“Santa María de los Buenos Aires”

Facultad de Psicología y Psicopedagogía

Licenciatura en Psicología

Trabajo de Integración Final

Satisfacción y desempeño laboral en jóvenes independientes y en relación
de dependencia

Alumno: Candela Gava

Número de registro: 121900825

Director: Giannina Bellone

Buenos Aires, 2024

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
1.1 Delimitación del Objeto de Estudio	3
1.2 Definición del problema	7
1.3 Objetivos	8
1.3.1 Objetivo General	8
1.3.2 Objetivos Específicos	8
1.4 Fundamentación	8
II. METODOLOGÍA	10
2.1 Diseño	10
2.2 Criterios de inclusión y exclusión	10
2.3 Estrategias y fuentes de búsqueda	10
2.4. Selección y análisis de datos	11
2.5 Resultados obtenidos	12
III. DESARROLLO CONCEPTUAL	13
3.1 Satisfacción laboral en jóvenes que trabajan de modo independiente y en relación de dependencia	13
3.1.1 Satisfacción laboral en jóvenes que trabajan de modo independiente	13
3.1.2 Satisfacción laboral en jóvenes que trabajan en relación de dependencia	16
3.2 Desempeño laboral en jóvenes que trabajan de modo independiente y en relación de dependencia	21
3.2.1 Desempeño laboral en jóvenes que trabajan de modo independiente	21
3.2.2 Desempeño laboral en jóvenes que trabajan en relación de dependencia	23
3.3 Satisfacción laboral y desempeño laboral en jóvenes que trabajan de modo independiente y en relación de dependencia	28
3.3.1 Satisfacción y desempeño laboral en jóvenes que trabajan de modo independiente	28
3.3.2 Satisfacción y desempeño laboral en jóvenes que trabajan en relación de dependencia	30
IV. SÍNTESIS Y CONCLUSIONES	35
4.1. Síntesis	35

4.2. Conclusiones	36
4.3 Limitaciones y aplicaciones para la práctica	37
V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	38
VI. ANEXO	45

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Delimitación del Objeto de Estudio

El presente Trabajo de Integración Final de revisión bibliográfica exploró la satisfacción y el desempeño laboral de jóvenes entre 20 y 35 años que trabajan de modo independiente y jóvenes que trabajan en relación de dependencia con el propósito de comparar los niveles de satisfacción y desempeño en ambos grupos. Se hizo desde el marco de la psicología de las organizaciones.

Generalmente, los primeros trabajos suelen ser en relación de dependencia, que se define así cuando existen quienes reciben una remuneración de parte de su empleador y se diferencia del trabajo independiente, que tiene una forma flexible de organización, se puede realizar en la vivienda del que trabaja, necesita conocimientos de alguna actividad, estilan ser trabajadores informales, y varios se encuentran anotados como monotributistas, tienen como posibilidad usar las TIC para trabajar o como modo de publicidad (Boso & Solís, 2018).

La satisfacción laboral es un sentimiento positivo ante un trabajo atractivo y la evaluación del propio desempeño, que se deriva de lo sucedido en el trabajo. Como antecedente de la satisfacción laboral se encuentran los factores contextuales, que hacen referencia a los aspectos relacionados con el diseño del puesto que influyen en la satisfacción y los disposicionales que se refieren a las diferencias individuales que operan en la selección de puestos de trabajo. Los esfuerzos y sacrificios, la perseverancia por llegar a un objetivo, tienen que ver en primer lugar con las motivaciones y estas tienen como origen las necesidades y las probabilidades de satisfacerlas a través de la relación laboral. La sensación que tenga el individuo del posible cumplimiento de sus objetivos lleva a la motivación y esta a su vez a la satisfacción. La insatisfacción laboral, en cambio, es una amenaza para el bienestar del empleado, que se puede transformar en un agente estresor crónico, y hasta podría desembocar en el síndrome de burnout. En estos últimos años, se generó un aumento en la producción científica que se relaciona con la satisfacción laboral en los profesionales, y se encontraron

hallazgos que muestran que las causas de la insatisfacción se encuentran en la percepción del malestar, el agotamiento en relación a lo emocional, tensión, sentimientos que expresan inseguridad laboral, y la metodología que más se utiliza es el enfoque cualitativo y diseño transversal, porque es versátil en su aplicación, sin embargo, dificulta poder realizar un análisis global, entonces se necesita trabajar diferentes tipos de investigación. Se puede observar que la insatisfacción en las empresas tiene un alto grado de correlación con el grado de ausentismo, esto a su vez también tiene efectos en el rendimiento y la vida en el trabajo de los empleados. Hay una cantidad de variables que influyen en la satisfacción de los empleados, que son el clima en el trabajo; el ambiente físico que se denomina al espacio donde se desarrolla el trabajo; las cualidades estructurales, que serían, la dimensión, la estructura formal y el estilo de dirección de la organización; el ambiente cultural o los vínculos y comunicación entre los empleados; las cualidades de los trabajadores; el comportamiento organizacional y el salario (Caballero, 2015; Salessi & Omar, 2016; Boso & Solis, 2018; Romero & Rosado, 2019; Menghi, 2019; Diaz et al., 2023).

En Irak, se realizó una investigación en la que se evaluó la relación de satisfacción laboral y jóvenes bancarios, y como resultados se afirmó que las compensaciones e incentivos como motivaciones tienen un resultado positivo en la satisfacción (Ali, 2021). Los trabajadores de actividades deportivas trabajan de modo autónomo en su mayoría, y relacionan la satisfacción laboral con el ámbito laboral, teniendo mayor satisfacción los del ámbito privado, y los años de experiencia, ya que, a mayor experiencia, mayor salario, y esto influye en la satisfacción (Puyana, et al., 2017).

El desempeño laboral es el compuesto de comportamientos que son importantes para los objetivos de la empresa en la que la persona realiza su trabajo, es la efectividad que se muestra realizando el empleo, que es necesaria en las organizaciones, entonces, se transforma en una ventaja competitiva para las organizaciones actualmente. Se trata del resultado del esfuerzo que realiza un empleado que está transformado por sus habilidades, rasgos y también de acuerdo a la manera en que siente su papel. La principal razón que argumenta el interés de investigar esta terminación por parte de las empresas es para poder

comprender y describir varios aspectos que inciden para que las empresas crezcan y se vuelvan efectivas, es por esto que se vuelve necesario conocer el desempeño laboral. Es un proceso estructural y sistemático que calcula, evalúa e influye sobre las acciones y comportamientos, el ausentismo y los resultados que se relacionan con el empleo para poder conocer la productividad del colaborador para mejorar su rendimiento futuro. Se mide mediante una evaluación de las actividades de acuerdo a las metas laborales propuestas, que puede hacerse desde una organización, grupo o a nivel personal. La evaluación del desempeño es una valoración de cómo cada persona se desempeña en un determinado puesto y del potencial de desarrollo en el futuro. Es definida en términos de comportamiento más que de resultados, implica solo las conductas importantes para los objetivos de la organización y es una variante que tiene múltiples dimensiones. Ayuda a que el trabajador exponga su conocimiento, las competencias que posee, su experiencia, las actitudes frente a los problemas, sus primordiales motivaciones, su personalidad y sus virtudes que se relacionan para llegar a los resultados que fueron propuestos, teniendo relación con lo que requiere la empresa. Permite detectar inconvenientes en supervisión del personal, en la integración del empleado a la empresa y al puesto, desaprovechamiento de trabajadores que poseen más potencial que el que exige el puesto, etc. Existen varios puntos de vista que podrían apreciarse al apreciar el desempeño, como las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, que interaccionan con la esencia del empleo y de la empresa para crear comportamientos que inciden en los resultados (Robbins et al., 2013; Mamani Avendaño & Cáceres López, 2015; Chiavenato, 2016; Gabini, 2018; Salazar Marmolejo & Ospina Nieto, 2019; Cuello et al., 2020; Recalde et al., 2020).

Se evaluó el desempeño laboral en jóvenes que trabajan en empresas privadas en México, y se llegó a la conclusión que los procesos de capacitación, generan que se mejore la productividad y el desempeño laboral (Velásquez-Durán, 2017). En estudiantes universitarios de México, se realizó una investigación, que menciona al engagement, que es el nivel de compromiso, como el resultado del buen desempeño y de la correcta integración de los estudiantes en la universidad, entonces, se debe ayudar en el desarrollo de

competencias para la innovación y la toma de decisiones que se necesitan en un emprendimiento para el buen desempeño, ya que, el engagement mide en las acciones que se orientan al buen desempeño en los emprendimientos (González-García, 2018).

La satisfacción y el desempeño se relacionan entre sí y tienen consecuencias, por ejemplo, existe un modelo teórico que explica las consecuencias de la insatisfacción, en el que se plantea que frente a la insatisfacción el trabajador puede actuar de distintas maneras: puede optar por la *salida*, es decir, abandona la empresa para buscar un nuevo puesto, mediante el habla puede intentar aumentar las condiciones de manera activa y constructiva, con la *fidelidad* puede aguardar de manera paciente y optimista que las condiciones mejoren, y con *negligencia* puede posibilitar que las condiciones desmejoren. La satisfacción y su consecuente desempeño es influido por las causas psicológicas y sociales en el empleo, que son las interrelaciones entre el empleo, el ambiente, el gozo en el empleo y las circunstancias de la empresa, y las capacidades que posee el empleado, lo que necesita, su cultura y situación. Las causas psicológicas y sociales se categorizan en causas inseparables del empleo tales como, volumen de trabajo, factores ergonómicos, ritmo de empleo, sobrecarga; causas interpersonales como violencia en el trabajo, y factores organizacionales, es decir los que se dan en organizaciones, como puede ser el estilo de dirección, la estructura y la cultura organizacional, la remuneración del desempeño. Y hay causas de peligro psicológico y social que se pueden producir en organizaciones, estos son factores psicosociales, definidos como la interrelación de percepciones y experiencias, aspectos personales, y condiciones laborales influidos por situaciones sociales, políticas, económicas y culturales, que causan respuestas de inadecuación o tensiones. Son causas que pueden resultar de manera negativa para la salud y el bienestar del empleo, y provocan tensión y estrés. El desempeño determina la satisfacción, el rendimiento que posee una persona influye en su satisfacción, ya sea en el caso de los empleados o en el caso de los trabajadores independientes. Hay variantes que refuerzan, que son las recompensas que pueden ser internas o externas. Las internas se refieren a cuando una persona se percibe eficaz realizando una

labor, y lo externo se refiere más a la posición que ocupe en el caso del empleado, y lo que se le paga también en ambos casos. El rendimiento puede llevar a premios que generan satisfacción, y también es determinante la igualdad, esto sería, que la persona perciba que las recompensas que le dan, son similares a las que les dan a los otros empleados (Robbins & Judge, 2013; Mora, 2017; Trujillo & Vargas, 2017; Boso & Solís, 2018; Patlán Pérez, 2019).

En el caso de jóvenes del personal académico de la universidad estatal de Nigeria, se observa que la satisfacción laboral tiene una relación positiva y significativa con el desempeño de los empleados, es decir, el aumento del nivel de satisfacción laboral conduce a un mayor rendimiento. La remuneración, la capacitación, entre otros factores, ayudan al desempeño del empleado (Inuwa, 2016). En el caso del emprendimiento, incluye muchos requisitos para que otorgue satisfacción, se debe satisfacer los requerimientos que cada emprendimiento conlleva, y muchos no son tan fáciles de tener, y también depende del escenario en el que se desarrollen, los emprendedores dan todo lo que tienen, muchas veces los jóvenes emprendedores reciben una influencia para poder empezar el emprendimiento en consecuencia de una oportunidad en el mercado (Cabrera, 2022).

1.2 Definición del problema

Las investigaciones advierten que la satisfacción laboral correlaciona positivamente con el rendimiento laboral, es decir que, a mayor satisfacción, mayor rendimiento. Sin embargo, no está claro si ello es similar entre trabajadores jóvenes independientes, o en relación de dependencia. Por eso, se analizaron las diferencias existentes entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en jóvenes que realizan trabajo en relación de dependencia, y los que realizan trabajo independiente.

Por este motivo, se planteó la pregunta de investigación:

¿Cuáles son las diferencias entre satisfacción laboral y desempeño laboral entre los jóvenes que trabajan de modo independiente y los jóvenes que trabajan en relación de dependencia?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Identificar las diferencias entre satisfacción laboral y desempeño laboral en jóvenes que trabajan de modo independiente y los que trabajan en relación de dependencia.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Caracterizar la satisfacción laboral en jóvenes que trabajan de modo independiente y en jóvenes que trabajan en relación de dependencia.
2. Describir el desempeño laboral en jóvenes que trabajan de modo independiente y en jóvenes que trabajan en relación de dependencia.
3. Indagar diferencias entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral en jóvenes que trabajan de modo independiente y en jóvenes que trabajan en relación de dependencia.

1.4 Fundamentación

Los primeros trabajos de los jóvenes suelen ser pasantías, o trabajos en relación de dependencia, sin embargo, la pandemia de COVID-19, generó impactos en las formas de empleo, apareció el teletrabajo o trabajo remoto. La tecnología incrementó poder improvisar y restar el torbellino que se genera en momentos de crisis, ya que hay respuestas ágiles y seguras. Antes el empleado podía hacer sus deberes mediante la tecnología, hoy usando la tecnología se puede hacer directamente el empleo. El trabajo remoto es más flexible y genera habilidades colaboradoras entre las personas, se generan mejores equipos. El aislamiento general obligatorio que se inició en la pandemia, provocó que las personas que trabajaban en actividades que se llamaban esenciales, sean las únicas que puedan realizar sus empleos, y, por ende, fue el sector que resultó menos perjudicado económicamente. Sin embargo, otros trabajadores, como los no profesionales, los asalariados de manera informal, no tenían probabilidades de generar ganancias, es decir, estaban perjudicados económicamente. Por eso en un contexto en el que recayó el empleo asalariado, el trabajo independiente comenzó a tener un rol más protagonista, se empezó a ver como una nueva opción (Beccaria & Maurizio, 2020; Delgado Zamalloa et al, 2022).

Las organizaciones esperan un adecuado desempeño laboral por parte de los empleados, ya que de eso dependerá que la organización tenga éxito, por eso es importante conocer qué condiciones son las responsables de que los empleados se sientan conformes con su actividad laboral y así otorguen lo mejor de ellos mismos. (González Malambá et al., 2022). En los últimos años, se percibe que los jóvenes son un reto para las empresas, ya que, poseen un nivel de permanencia o estabilidad muy corto en una organización, y menor compromiso laboral, sin embargo, la gestión del talento joven adentro de las empresas tiene relevancia y la oficina de recursos humanos se encuentra con la tarea de diseñar estrategias para mejorar el ambiente, ya que, para los jóvenes influye en su estabilidad la satisfacción laboral (Bedoya 2015; Madero, 2016).

Se realizó una investigación con bibliotecarios jóvenes de México, en la cual mostraron una apreciación favorable de la cultura de la empresa, satisfacción y desempeño laboral, y se propuso que el desempeño laboral logrado se sujeta de una cultura organizacional resistente y que posea elevados niveles de satisfacción laboral en empleados (Vargas Echeverría & Flores Galaz, 2019); En una pyme de servicios de seguridad en Perú, se demostró que el aumento de la satisfacción laboral del empleado se acompaña de un crecimiento en el desempeño laboral del agente de seguridad (Llerena, 2019); También se investigó la relación en una institución educativa pública y se concluyó que el clima y la satisfacción influyen significativamente en el desempeño del docente de nivel secundaria (Acha & Castillo, 2018); En otra investigación a un grupo de policías estatales se demostró que el nivel de satisfacción laboral en el factor de los vínculos con los compañeros es crucial para diferenciar un alto y bajo desempeño (Olivas, et al. 2018); Y también hay un caso de unos funcionarios de la municipalidad de Talcahuano en el que los resultados muestran que hay correlaciones estadísticamente significativas entre satisfacción y desempeño, desde niveles moderados a altos (Chiang Vega et al, 2015).

II. METODOLOGÍA

2.1 Diseño

La presente investigación siguió el método de una revisión bibliográfica con el propósito de identificar las diferencias entre la satisfacción y el desempeño laboral en jóvenes que trabajan de modo independiente y jóvenes que trabajan en relación de dependencia.

2.2 Criterios de inclusión y exclusión

Con respecto a los criterios de selección, se consideró bibliografía en idioma inglés y español en un rango temporal de los últimos diez años, que corresponde a un periodo entre los años 2013 y 2023, para buscar una línea de investigación actualizada sobre la satisfacción y el desempeño laboral en jóvenes que trabajan en relación de dependencia y jóvenes que trabajan de forma independiente, y no fue tenido en cuenta un límite geográfico, es decir, se tuvieron en cuenta las producciones científicas tanto nacionales como del exterior, en idioma español e inglés.

Fueron incluidos artículos científicos, maestrías y doctorados, y estudios de casos, y también los documentos que presentaban información de satisfacción y desempeño laboral en jóvenes adultos que trabajan en forma independiente o en relación de dependencia, que hablaban de palabras claves: satisfacción laboral, desempeño laboral.

Se excluyeron los artículos que no contenían las palabras claves: satisfacción laboral, desempeño laboral, y, además, los artículos que evaluaban la satisfacción y el desempeño en la población de adultos mayores.

2.3 Estrategias y fuentes de búsqueda

Se realizaron búsquedas en bases de datos en inglés y español, Redalyc, Scielo, y en el buscador de Google Académico.

Con el fin de alcanzar el primer objetivo, la palabra clave fue: Satisfacción laboral. La estrategia de búsqueda fue: "Satisfacción laboral" AND "jóvenes" AND ("trabajo independiente" OR "emprendimiento" OR "monotributista" OR

“trabajador autónomo” OR “autónomo” OR “empleados” OR “trabajador dependiente” OR “trabajador asalariado”).

Para el segundo objetivo, la palabra clave elegida fue: Desempeño laboral. La estrategia de búsqueda fue: “Desempeño laboral” AND “jóvenes” AND (“trabajo independiente” OR “emprendimiento” OR “monotributista” OR “trabajador autónomo” OR “autónomo” OR “empleados” OR “trabajador dependiente” OR “trabajador asalariado”).

Para cumplir con el tercer objetivo vinculado a las diferencias entre satisfacción y desempeño laboral las palabras seleccionadas fueron: Satisfacción laboral, Desempeño laboral. La estrategia de búsqueda fue: “Satisfacción laboral” AND “Desempeño laboral” AND “jóvenes” AND (“trabajo independiente” OR “emprendimiento” OR “monotributista” OR “trabajador autónomo” OR “autónomo” OR “empleados” OR “trabajador dependiente” OR “trabajador asalariado”).

2.4. Selección y análisis de datos

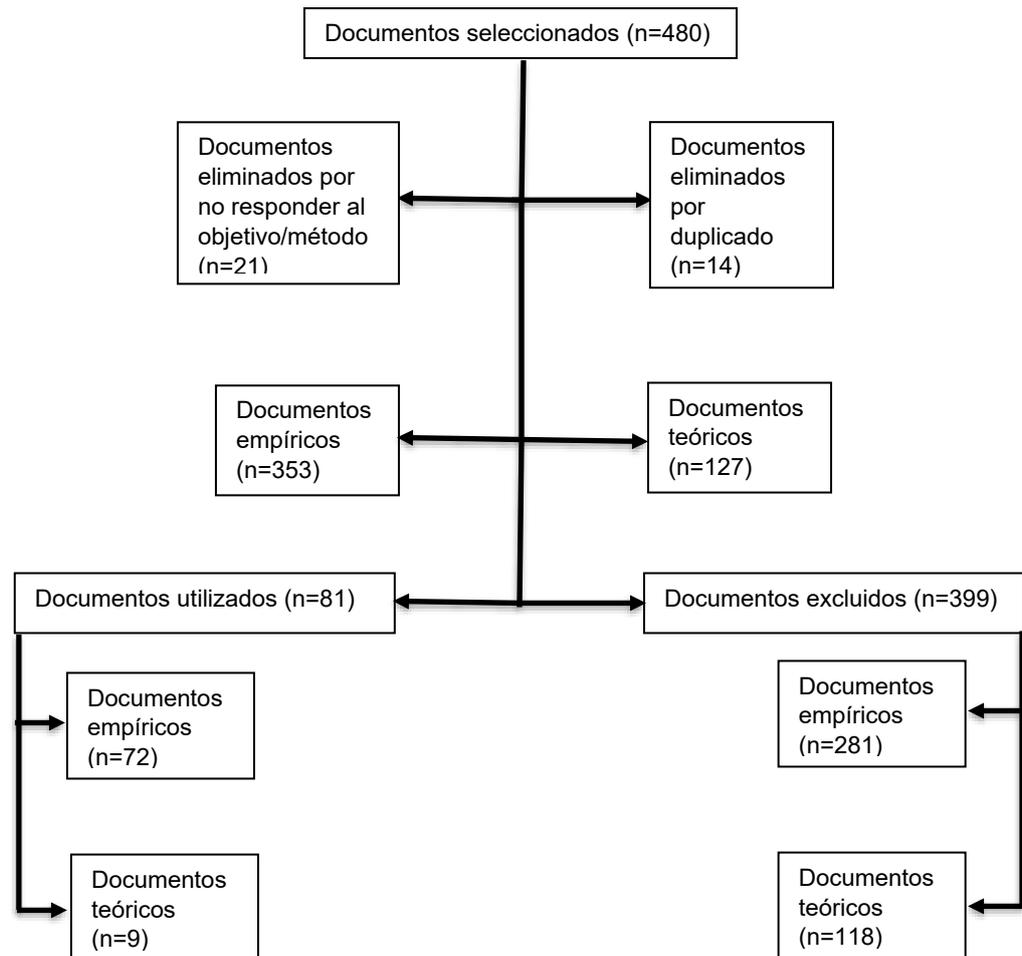
Para realizar la búsqueda se llevó a cabo el proceso de investigación de la siguiente manera: se realizó la búsqueda en las bases de datos y el buscador. Posteriormente, se hizo una selección de los títulos para filtrar los que no estaban relacionados con el tema, y se leyó la información proporcionada en el resumen de cada estudio, que fue juzgado de acuerdo a los criterios de exclusión e inclusión clasificados anteriormente.

Luego se realizó la lectura crítica de los estudios con la información que se necesitaba para dar cuenta de la satisfacción y el desempeño laboral en jóvenes en relación al empleo independiente y bajo relación de dependencia.

Al estar recopilada la información, se utilizó como estrategia de análisis la división en las categorías: satisfacción laboral y empleo independiente/ en relación de dependencia en jóvenes; desempeño laboral y empleo independiente/ en relación de dependencia en jóvenes; satisfacción, desempeño laboral y empleo independiente/ en relación de dependencia en jóvenes.

2.5 Resultados obtenidos

La búsqueda fue realizada entre abril de 2022 y marzo de 2024. Se seleccionaron 480 documentos, de los cuales fueron utilizados 82. Los documentos seleccionados fueron 127 artículos teóricos y 353 artículos empíricos; 472 fueron encontrados según el criterio de búsqueda y 8 fueron agregados manualmente. Los eliminados por duplicado fueron 14 y por no responder el objetivo/método fueron 21.



III. DESARROLLO CONCEPTUAL

3.1 Satisfacción laboral en jóvenes que trabajan de modo independiente y en relación de dependencia

3.1.1 Satisfacción laboral en jóvenes que trabajan de modo independiente

Como se explicó anteriormente, la satisfacción laboral se trata de un sentimiento positivo que surge como consecuencia de un trabajo atractivo y de la evaluación del propio desempeño, que surge de lo que sucede en el empleo, y el trabajo independiente es el que tiene una forma flexible de organizarse y se necesita un conocimiento de alguna actividad. Teniendo en cuenta a los trabajadores autónomos, se llegó a los resultados que la mayor percepción de satisfacción está interrelacionada con la menor cantidad posible de estrés en el empleo, y esto permite una forma de vida más positiva y eficiente, se encuentran beneficios en la autonomía que se posee en el empleo (García et al., 2016).

Los autónomos son los que menos cantidad de tensión laboral poseen, y teniendo en cuenta satisfacción laboral y engagement, son los que obtienen las mejores puntuaciones, son los que expresan estar más satisfechos con su empleo en consecuencia de que poseen más autonomía y flexibilidad, es la forma de trabajo que registra la mayor salud psicosocial (Boix-Vilella et al., 2017).

En Europa, los trabajadores autónomos poseen condiciones extrínsecas como retribución, actividad, horas trabajadas y dedicación, más desfavorables. Sin embargo, compensan la precariedad con más autonomía y flexibilidad. Es decir, son más flexibles en decidir las horas en las que trabajan y el tipo de actividad que van a realizar (Navajas-Romero et al., 2017).

En el caso de unos trabajadores independientes de Medellín, Colombia, sienten satisfacción laboral cuando perciben que poseen control en el uso de su tiempo, en su independencia y en la probabilidad de tener un rol de igual a igual con sus clientes y proveedores, también aparecen variantes como desear una mayor adquisición, vincularse emocionalmente, la pertenencia, el compromiso, y la responsabilidad en el trabajo que influyen en estos trabajadores y en cómo perciben sus trabajos (Jimenez Aroca & Ruíz Arboleda, 2018).

En una investigación, se indagó sobre los factores que determinan en tomar la decisión de emprender, y entre ellos salieron el ideal de vida, las condiciones, los logros a nivel personal, la satisfacción de vida, la independencia, y la representatividad. Al tomar la decisión de emprender, los trabajadores pueden hallar en su empleo, elementos de su vida laboral y personal interrelacionados al tomar esa decisión (Saldirriaga López & Vargas Giraldo, 2018).

También se investigó el clima organizacional en el emprendimiento sostenible y la muestra de empleados indicó que rara vez o nunca experimentan un clima organizacional satisfactorio en la empresa, lo que sugiere que el clima organizacional influye en su nivel de satisfacción. Además, los empleados expresaron sentirse incómodos con sus roles en la organización. Los resultados muestran que la media general de la variable de clima organizacional refleja un clima organizacional bajo, según el criterio establecido, esto confirma la insatisfacción de los empleados con el clima laboral y su falta de motivación en sus actividades diarias. Este estudio revela que los factores del clima organizacional relacionados con el emprendimiento sostenible están en un nivel bajo, con un porcentaje del 2.33 % según el criterio de interpretación de la media. Esta situación afecta el desarrollo y éxito del emprendimiento, ya que los empleados no se sienten satisfechos ni motivados, experimentan una falta de comunicación tanto entre ellos como con el nivel gerencial, no están conformes con las decisiones organizacionales, carecen de integración con sus colegas de trabajo y, en consecuencia, el trabajo en equipo es deficiente. Por lo tanto, es crucial mantener un clima organizacional positivo donde los empleados se sientan satisfechos y compartan los objetivos de la organización (Chirinos Araque et al., 2018).

En México se realizó una investigación acerca de la calidad de vida de los emprendedores. Primero se definió al emprendedor como una persona que lidera una empresa con menos de cinco empleados y enfrenta múltiples dificultades relacionadas con la carga laboral. Uno de los descubrimientos más notables fue que los individuos que ocupan roles subordinados reportan niveles de satisfacción con la vida más altos que aquellos que son emprendedores. Este

resultado contrasta con lo observado en otras naciones (Charles-Leija et al., 2019)

Además, se investigó el bienestar en mujeres micro emprendedoras, y como resultado un 42,4% obtuvo alto nivel, un 43,50% adecuado nivel y un 14,10% bajo nivel. Las personas que poseen un nivel alto de bienestar psicológico, tienden a creer en sus habilidades respecto al emprendimiento, y se sienten con más ventajas para realizar emprendimientos, porque suelen adaptarse de mejor manera a su entorno, trabajan mejor en situaciones de estrés y se acomodan mejor frente a los cambios que puedan suceder, y todo esto influye en su voluntad de emprendimiento y en su crecimiento personal. Tener habilidad para mantener interacciones con otros individuos y armar redes de relaciones, es sumamente importante para desarrollar emprendimientos (Véliz et al., 2020).

El trabajo independiente posee varias ventajas, tales como, ser libre al tomar decisiones, tener libertad en la creatividad, ser independiente en relación a las horas trabajadas, y todos estos factores llevan a tener una mejor calidad de vida, en el que los compromisos se pueden amoldar a los deseos, y otorga libertad para realizar las cosas que motiven, para desenvolver todo el potencial y habilidades nuevas (Lorenzón, 2021).

En los jóvenes, influye en la satisfacción la igualdad entre empleo y vida personal, toman la elección de donde trabajar y de cómo hacerlo, ser independientes, y les agrada más los entornos que son flexibles, y que, de esta forma, puedan tener un equilibrio entre su vida personal y la vida profesional. Las motivaciones tienden a ir más allá del empleo, sus hobbies son igual de relevantes que el empleo (Gambino, 2021).

Se realizó una revisión bibliográfica en la que se investigó acerca de los retos del periodismo freelance, y se evidenció que el periodismo independiente es un campo diverso que enfrenta niveles significativos de presión laboral, aunque esto no impide que algunos profesionales experimenten un alto grado de satisfacción en su trabajo, y estos hallazgos están en línea con investigaciones anteriores que han destacado la dualidad del periodismo independiente, caracterizado por la inseguridad laboral inherente a un trabajo que carece de

ingresos estables y beneficios sociales completos, pero que también ofrece una considerable autonomía como trabajador por cuenta propia (Marín-Sanchiz & Valero-Pastor, 2023).

3.1.2 Satisfacción laboral en jóvenes que trabajan en relación de dependencia

El trabajo bajo relación de dependencia, a diferencia del independiente, es en el que existe la relación empleador-empleado, y el empleado recibe una remuneración del empleador.

Se descubrió que en Colombia los años, la experiencia, el nivel escolar, el sueldo, las condiciones de contratación, la posición, la cantidad de horas que se trabajan semanalmente y el lugar en el cual se trabaja son determinantes en la satisfacción en el trabajo bajo relación de dependencia. Pese a las condiciones del mercado de trabajo, lo que se percibe individualmente sobre el empleo es positivo en mayoría, se puede relacionar con el gran número de variantes que intervienen en lo que se percibe sobre satisfacción que concluyen siendo más importantes que la objetividad del mercado laboral (Ruiz Tavera, 2013).

El emprendimiento conlleva transformaciones en el proceso educativo, que requiere independencia, creatividad y reflexión, pero sobre todo libertad para actuar sin interferencias, presiones o restricciones, es decir, para un correcto desempeño, dado que las demandas laborales implican que los estudiantes participen en un entorno que fomente la integración de conocimientos. El fomento de habilidades creativas entre los estudiantes universitarios conlleva beneficios al capacitarlos para identificar oportunidades y generar cambios en la sociedad. Más allá de simplemente obtener un título y buscar empleo, los profesionales aspiran a innovar y materializar ideas, manteniendo un ritmo constante de crecimiento y desarrollo. Los docentes universitarios deben diseñar actividades que promuevan este proceso de formación al impartir conocimientos que mejoren la práctica y estimulen la creatividad de los estudiantes, motivándolos a emprender de manera dinámica en un entorno globalizado en constante evolución. Estas tareas docentes destinadas a cultivar la creatividad y fomentar el espíritu emprendedor deben ser flexibles, adaptadas al contexto, y estar en sintonía con los cambios del entorno profesional futuro (Zamora, 2014).

Los trabajadores del sector comercial de Cartagena de Indias realizaron declaraciones en las que expresaron que la mayoría están satisfechos, ya que aplican los conocimientos que poseen en el empleo y poseen una cantidad adecuada de horas que realizan su trabajo en la semana. Además, se pudo ver que el empleo actual permite que se desarrollen sus capacidades. La investigación de lo que determina la satisfacción laboral de los trabajadores del sector comercial de Cartagena, expresó que las variables que influyen en la satisfacción laboral en los empleados fueron la edad, tener un nivel escolar superior, y el número de horas que se trabajan. (Arrieta Rivero & Garcia Buevas, 2015).

También se analizó la satisfacción laboral en los departamentos de la región caribe colombiana y se concluyó que los empleados, están satisfechos con su trabajo y los puntos en los que se demostraron más satisfacción fueron, la jornada laboral actualmente, el contrato que poseen y como se compatibiliza el empleo con las actividades familiares (Carrascal Álvarez & Patiño Maza, 2016).

En la clínica Juan Pablo II, se evaluó la satisfacción de enfermeras y se concluyó que la satisfacción incluye actitudes, por ejemplo, el sueldo, el ascenso, como son supervisados, el empleo en general, que determinan al empleado a favor o en contra. La satisfacción que se percibe en el trabajo tiene resultados en la vida en general, es decir, el ambiente del trabajador excluyendo su lugar de trabajo tiene resultados directos en lo que siente por su trabajo. Los gerentes se interesan en la satisfacción ya que eso provoca resultados en el desempeño o en la forma de comportarse del trabajador, por ejemplo, si un empleado no está contento, pueden existir niveles altos de ausentismo, puede impactar en la salud mental o física y puede bajar el nivel de productividad influyendo en el clima de la organización. Las causas mayores en la satisfacción son el gusto por el empleo que se realiza, el vínculo con los compañeros y jefes, las tareas que se realizan y las posibilidades de participar en la toma de decisiones (Ureña Ramos, 2017).

La satisfacción en el trabajo juega un papel fundamental en la calidad de vida laboral de los enfermeros de España, ya que afecta la calidad de la atención

y la relación entre el profesional y el paciente, además de influir en la salud y el bienestar general de las personas. Los hallazgos del estudio revelaron una asociación positiva entre la implicación laboral y el respaldo social, así como la satisfacción laboral experimentada. Además, tanto la implicación laboral como el respaldo de los supervisores y colegas se identificaron como predictores importantes de la satisfacción laboral. La interacción con el supervisor y los compañeros, así como la disponibilidad de recibir respaldo y retroalimentación del supervisor, la orientación útil de los colegas para llevar a cabo las tareas, y el apoyo para enfrentar situaciones estresantes, facilitan la gestión de los pensamientos y emociones en el entorno laboral, todo esto contribuye a una percepción más positiva del entorno laboral, relacionándolo con emociones y sentimientos positivos, lo que resulta en un aumento en los niveles de satisfacción laboral (Orgambídez-Ramos & Borrego-Alés, 2017).

En el caso de unos trabajadores de una universidad peruana, se relacionó a la satisfacción laboral con la autonomía del empleo. Se encontró una relación moderada, mujeres y hombres poseen un grado moderado de la forma de empleo, de las horas trabajadas y los criterios de empleo. A medida que la autonomía es real, la satisfacción es alta en ambos, ya que el clima de la organización al poseer relación con la supervisión, las condiciones y la comunicación, influye en la motivación y satisfacción de los empleados. Si existe menos autonomía en el método de empleo, hay menor satisfacción en hombres, y en el caso de las mujeres, si existe una moderada autonomía, hay también una moderada satisfacción. Además, existe una afirmación y es que a medida que el horario de empleo se cumple, y no existe una obligación de trabajar más horas de las que están establecidas, hay mayor satisfacción (Faya Salas et al., 2018).

Para los profesores en España, los siete indicadores de condiciones laborales que más influyen en su satisfacción laboral son los siguientes, en orden de importancia: el tipo de contrato o la seguridad en la estabilidad laboral, seguido por los sistemas de promoción en segundo lugar, y en tercer lugar la antigüedad, la cual conlleva ciertos beneficios. En cuarto lugar, se encuentra la distribución de la carga de trabajo, seguido en quinto lugar por la salud del profesor, en sexto lugar si posee vivienda propia y, finalmente, en séptimo lugar,

la capacitación y la actualización profesional. Al tener un puesto permanente respaldado por una sólida protección sindical, los profesores experimentan una mayor estabilidad en el empleo, lo que les proporciona seguridad laboral, beneficios adicionales y la tranquilidad de no preocuparse por el posible término repentino de su contrato, lo que finalmente conduce a una mayor satisfacción laboral; las promociones horizontales o ascensos ofrecen la oportunidad de desarrollo personal, mayor responsabilidad y elevan el estatus social del individuo, en este aspecto, también es relevante la percepción de equidad en la política de promociones. Sentir que las normas son claras, justas y libres de ambigüedad favorece la satisfacción de los profesores; Otro factor que puede contribuir a la satisfacción laboral es la experiencia acumulada a lo largo del tiempo de servicio, los profesores con una larga trayectoria suelen disfrutar de una mayor estabilidad laboral, en parte debido a las normativas específicas que suelen otorgar mayores ingresos y prestaciones adicionales a medida que avanzan en su carrera profesional. El trabajo, siendo una actividad humana, debe cumplir con las expectativas no solo en términos de recompensa económica, sino también brindar la oportunidad de aplicar habilidades y conocimientos, interactuar con otros individuos, sentirse valorado y reconocido. En este contexto, la persona se encuentra motivada y satisfecha, lo que se traduce en un desempeño laboral eficaz. Contar con una salud óptima, tanto física como mental, facilita un mejor desempeño en las tareas diarias y, en consecuencia, genera una mayor satisfacción en el ámbito laboral (Nakamura & López, 2018).

Existen varios factores que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de las microempresas productoras de derivados lácteos del cantón Cañar, como el salario percibido, la naturaleza de sus tareas, la calidad de las relaciones con sus superiores y colegas, la efectividad de la comunicación en el lugar de trabajo y el ambiente laboral en general. La mayoría de los empleados reportan un nivel de satisfacción alto con sus responsabilidades y funciones laborales, sin embargo, es importante que las empresas revisen aspectos como la remuneración y los beneficios sociales, ya que algunos empleados señalan que estos aspectos requieren mejoras (Castillo et al., 2019).

El nivel de satisfacción laboral de los empleados de una organización privada de Lima, es 96% “muy baja”, la insatisfacción se expresa por los reclamos relacionados con horas extras, los horarios, bajos sueldos y el abuso de producción (Maldonado Polar, 2019).

En una organización distribuidora de sillas, se determinó que las causas más importantes de la satisfacción laboral son las condiciones en las que se trabaja, la autonomía que obtienen los empleados, las recompensas. Es primordial que en la organización haya un medio físico y de trabajo que sea correcto, porque si el empleado no se encuentra conforme con el ambiente no va a poder hacer su empleo de manera correcta y va a traer resultados desfavorables. También es determinante que tengan autonomía porque si el empleado se encuentra inseguro de hacer su trabajo con su forma, o que no lo dejan hacer más, sentirá que lo limitan. Por último, se resaltó que se debe recompensar a los empleados ya que, si este no tiene incentivos, creerá que a la organización solo le interesa lo que él hace y no lo que siente (Yuyes Obando, 2019).

En la investigación con los empleados de Rainforest Expeditions de Puerto Maldonado, se llegó a la conclusión que el liderazgo gerencial tiene influencia en la satisfacción, cuando incrementa el valor del liderazgo, también aumenta el valor de satisfacción laboral porque el trabajador posee una postura positiva y se lo encuentra motivado hacia su empleo por otorgarle la oportunidad de crecer, unas condiciones y un clima laboral que es apropiado. Hay una relación positiva en los aspectos de satisfacción en sueldos, supervisión, y en el ambiente físico. Existe una correlación positiva débil entre el liderazgo autoritario coercitivo, o el liderazgo autoritario benevolente y la satisfacción, por otro lado, en el liderazgo consultivo y en el participativo, hay una correlación positiva media. El liderazgo gerencial es el que influye de manera significativa en la satisfacción, y se realiza teniendo en cuenta las necesidades (Roque Prada & Ibarra Supanta, 2019).

En una investigación de profesores universitarios de Lima, los docentes relacionan la satisfacción con las circunstancias sociales y de la tarea que tienen que realizar. En la universidad privada, priorizan las circunstancias sociales y de

las tareas, o herramientas, como variable que genera satisfacción. En cambio, los de facultad pública, encuentran satisfacción sobre todo en las circunstancias sociales. En el caso de docentes a tiempo completo, relacionan con mayor satisfacción las condiciones de la tarea, y en los docentes de medio tiempo, las condiciones de tarea y también las sociales (Grandez Tafur & Guerrero Flores, 2021).

En una organización privada de Lima se realizó una investigación en la que la satisfacción tuvo una relación significativa con la variable salud mental, y también tiene relación la motivación laboral en la satisfacción. La mayoría obtuvo satisfacción en el significado de la tarea para ellos y lo mismo con las condiciones del empleo. En el reconocimiento hay un 31,1% que no se siente satisfecho ni insatisfecho, un 26,7% que se siente satisfecho, un 8,9% muy satisfecho, y un 33,3% se percibe insatisfecho. Con respecto a lo económico, hay un 37,8% que se encuentra satisfecho, un 24,4% que está insatisfecho, un 22,2% que no está satisfecho ni insatisfecho y un 15,6% muy satisfecho (Flores Sullca & Anarcaya Llamoca, 2022).

3.2 Desempeño laboral en jóvenes que trabajan de modo independiente y en relación de dependencia

3.2.1 Desempeño laboral en jóvenes que trabajan de modo independiente

Como se planteó antes, el desempeño laboral se llama a los comportamientos que son relevantes para los propósitos de la organización en la que la persona realiza su trabajo. El emprendimiento comprende una combinación de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que interactúan de manera sinérgica, lo que lo convierte en una competencia inherente al ser humano. Esta competencia se manifiesta en el ámbito laboral, otorgándole un carácter distintivo. Se propone una nueva definición del emprendimiento como una competencia del capital humano, la cual se describe como la integración sinérgica de habilidades en gestión, negociación, ejecución e innovación que se observa en un individuo al desempeñar una tarea laboral específica. Este desempeño superior contribuye a mejorar y sostener los procesos productivos y de servicios, adaptándose a las demandas políticas, sociales, ambientales,

tecnológicas y económicas del entorno en el que se desarrolla (Blázquez et al., 2018)

Hay una relación entre el emprendimiento corporativo, la orientación al aprendizaje, el compromiso organizacional y el desempeño organizacional. Se plantea una relación positiva entre estos componentes, y cuando se unen dos o más de ellos, el desempeño organizacional tiende a mejorar. Se observó que el compromiso organizacional tiene una relación positiva con el desempeño organizacional y la orientación al aprendizaje también tiene una relación positiva y significativa con el desempeño organizacional (Carpio, 2018).

Los factores psico-conductuales son los que más influyen en la identificación de un emprendedor exitoso, lo que propone que la disposición hacia la apertura, la extroversión y la conciencia son las cualidades específicas que impulsan el éxito en el mundo empresarial. Estos resultados indican que el éxito del emprendimiento se vincula a la disposición hacia la innovación y esto se debe a que los emprendedores suelen tener un alto nivel de creatividad, imaginación y capacidad de reflexión, lo que les posibilita identificar nuevas oportunidades de manera eficaz (García-Macias et al., 2019).

Las distintas formas de desempeño laboral están aumentando constantemente, especialmente entre los jóvenes universitarios. Ahora, la idea de empleabilidad no es solamente conseguir un empleo después de graduarse porque muchos deciden emprender por sus propios medios, y esta tendencia se refleja cada vez más entre los estudiantes, quienes alternan sus estudios con proyectos empresariales propios o también con empleos tradicionales. En la Universidad Ecotec de Ecuador, por ejemplo, más del 50% de los estudiantes ya se involucraron en emprendimientos al terminar su segundo año de carrera, e incluso antes (Encalada, 2019).

En las compañías mineras de Ecuador, la formación del personal tiene consecuencias en el rendimiento de los empleados durante su trabajo en la organización. Se tiene en cuenta que la capacitación influye en un 67%, lo que sugiere que mejora el rendimiento por unidad de trabajo de los trabajadores. Las capacitaciones disminuyen el riesgo de errores al momento de la ejecución de

las tareas, y al mismo tiempo mejoran la productividad, la eficiencia, la calidad y la capacidad de toma de decisiones (Honores et al., 2020).

Se investigaron las habilidades que se necesitan para un rendimiento laboral óptimo en teletrabajadores de agencias de publicidad, y se resaltó el sentido de responsabilidad, que es la base para alcanzar buenos resultados y permite discernir la competencia de los colaboradores, y anticipar su desempeño en el entorno laboral. Este atributo se refleja en otras competencias como el compromiso con la empresa, el sentimiento de pertenencia a la empresa, el autocontrol, la atención al detalle, la capacidad para gestionar el empleo de manera autónoma o cumplir las tareas asignadas sin requerir supervisión constante, y la madurez profesional o la conciencia del impacto de su trabajo en el desempeño del equipo. Otras habilidades que demostraron mejorar los resultados en el entorno laboral son la comunicación efectiva y la capacidad de sintetizar ideas, que facilitan la fluidez en la interacción con otros colaboradores y previenen errores derivados de malentendidos que puedan influir en la calidad de los resultados o el cumplimiento de las tareas (Cantarero, 2020).

En las pymes de México, la influencia de los factores clave para el éxito en el emprendimiento en el rendimiento empresarial se demostró como estadísticamente significativa. Estos resultados destacan la importancia de poseer un modelo y una estrategia empresarial que guíen las acciones de la empresa y creen valor para el cliente, lo que permite anticipar el éxito y un rendimiento óptimo, especialmente en las etapas iniciales y de estabilización del negocio, reduciendo así los elevados índices de fracaso empresarial. Desde esta mirada, claramente las habilidades del emprendedor desempeñan un rol decisivo en la dirección y el futuro de la empresa en determinados entornos y circunstancias (Ynzunza Cortés & Izar Landeta, 2021).

3.2.2 Desempeño laboral en jóvenes que trabajan en relación de dependencia

La motivación juega un papel significativo en el rendimiento laboral del personal administrativo de una empresa de alimentos en la zona 1 de Quetzaltenango, Guatemala. La aplicación de la Escala de Motivaciones Psicosociales, una prueba estandarizada utilizada para medir el nivel de

motivación entre los colaboradores, evaluó diversos factores, como la aceptación e integración social, el reconocimiento social, la autoestima/autoconcepto, el autodesarrollo, el poder y la seguridad. Se observó a través de la escala de Likert que los colaboradores reciben reconocimiento por parte de sus superiores cuando realizan su trabajo correctamente y este reconocimiento contribuye positivamente a su desempeño laboral, lo que les permite llevar a cabo sus actividades de manera efectiva (Mazariegos, 2015).

En una universidad de Ecuador se realizó una investigación en la que inicialmente se identificaron cuatro factores fundamentales para evaluar el desempeño laboral, cada uno con diferentes ítems que mejoran su medición. Estos factores, que incluían puntualidad, imagen personal, protocolo y resolución de conflictos, fueron fundamentales en el desarrollo inicial de la evaluación del desempeño laboral en varias regiones de Latinoamérica. Sin embargo, la puntualidad no fue considerada como un factor determinante para la evaluación del desempeño laboral, ya que se considera más adecuado que un colaborador extienda su jornada si es necesario, en lugar de solicitar un descanso adicional. Se entiende que el cumplimiento de la hora de entrada es una política que debe ser respetada y seguida rigurosamente, y cualquier problema relacionado se aborda a medida que surge. Por otro lado, se reconoce la importancia de considerar la imagen personal en el modelo de evaluación. En este sentido, se llevan a cabo acciones correctivas individuales cuando se identifican problemas específicos para asegurar la coherencia y la armonía en la imagen global de la organización. Se ha establecido que la evaluación del rendimiento laboral puede ser mejorada mediante el empleo de una herramienta de gestión que consta de dos factores principales. El primero, centrado en la imagen y el protocolo, comprende seis ítems, mientras que el segundo factor aborda el comportamiento colectivo y la productividad personal a través de cinco ítems. Esta herramienta permite evaluar el desempeño de los colaboradores de manera periódica, mensualmente, así como también en su desempeño diario y en cada uno de los aspectos y factores evaluados (Guartán et al., 2019).

La introducción de diversos equipos de trabajo dentro de la municipalidad de Ecuador fomenta un mayor compromiso por parte de los servidores públicos,

quienes colaboran de manera coordinada para mejorar los procesos y alcanzar los objetivos de la institución, esto resulta en una mayor productividad. El trabajo en equipo habilita entender las habilidades, limitaciones y perspectivas de los miembros en distintas situaciones, lo que es una ventaja al tratar problemas o al buscar mejorar los procesos, porque cada integrante colabora con sus habilidades y destrezas en beneficio de los intereses de la organización. Es fundamental al implementar equipos de trabajo desarrollar un plan de comunicación interna adaptado a las necesidades de la organización, el cual debe ser difundido a través de los canales más adecuados para llegar a todo el personal municipal (Rodríguez et al., 2020).

La gestión del talento humano y el rendimiento laboral de los colaboradores en el Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo son aceptables, lo que significa que una mejor gestión del talento humano conlleva a una mejora en el desempeño laboral de los colaboradores. Observando el conocimiento de la gestión del talento humano, los colaboradores aceptan que la institución fortalece sus conocimientos técnicos y se preocupa por incrementarlos para realizar positivamente sus funciones, y creen que se les alienta a alcanzar conocimientos y que la entidad ofrece la oportunidad de adquirir una nueva visión institucional. En cuanto a la habilidad, los colaboradores tienen una visión global y sistemática y trabajan en equipo, utilizan el conocimiento, se mantienen motivados y afirman que existe un liderazgo eficaz en la entidad. Con respecto a la actitud en la gestión del talento humano, los colaboradores demuestran una actitud emprendedora, son adaptables fácilmente a los cambios en la institución, son innovadores y contraen riesgos para generar resultados positivos en su desempeño laboral. En cuanto a la motivación del desempeño laboral, poseen una ambición fundamental de desarrollarse como profesionales, ejecutan las metas según las expectativas puestas en ellos y eluden cualquier conflicto para que no se vea afectado su desempeño. En relación con el ambiente laboral, hay una tendencia a que los jefes los apoyan, se cumplen las reglas y políticas de la institución, se cumplen con los perfiles según los puestos ocupados, se practican las leyes y regulaciones, y obtienen los equipos y materiales necesarios para desempeñar

eficazmente sus funciones. Sin embargo, con la capacidad para el desempeño laboral los colaboradores demuestran habilidades de comunicación que les permiten aumentar su rendimiento, incluyendo habilidades técnicas, de resolución de problemas y analíticas, y habilidades interpersonales adecuadas para un buen desempeño (Mori & Bardales, 2020).

Hay una relación entre el clima organizacional y el rendimiento laboral de los empleados en una empresa de Lima. Esta relación además se puede ver entre la capacidad de adaptación a los cambios, las condiciones laborales, la comunicación empresarial, y el rendimiento laboral de los trabajadores. El clima organizacional se fundamenta en el estado emocional del trabajador y lo que percibe de las situaciones adentro de la empresa, y son sumamente importantes en el clima, la comunicación, el liderazgo, las relaciones interpersonales y la motivación. Además, se observa la interacción entre los avances tecnológicos y la estructura de la organización, así como la gestión y la interacción entre las personas, que se vinculan de manera significativa con el rendimiento laboral. Por otro lado, se resalta que el impulso de cambios en el entorno laboral fomenta la innovación, el posicionamiento en el mercado y la rentabilidad de la organización, siendo los trabajadores los que tienen que liderar o impulsar estos cambios. Estos hallazgos se respaldan con los resultados de una encuesta que se realizó a más de 40 personas, que indican una repercusión positiva en el rendimiento laboral por la capacidad de adaptarse a los cambios, y se remarca que las condiciones laborales tienen un resultado significativo en el rendimiento laboral y es que cuando mejora la calidad de vida laboral, se incrementa el nivel de autoestima y el desempeño laboral se ve beneficiado (Olivera Garay et al., 2021).

Los empleados en la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín, Perú, piensan que el rendimiento laboral es sumamente importante para ejercer sus responsabilidades. Entre las diferentes dimensiones evaluadas, el rendimiento en las tareas fue la más valorada. Los procesos presupuestarios de una organización pueden fomentar una mayor participación por parte de los trabajadores, lo que podría resultar en un mejor rendimiento en las tareas. Esto se observa especialmente cuando se encuentran soluciones creativas a los problemas institucionales, se enfrentan a situaciones desafiantes y se dedica el

tiempo y esfuerzo necesarios para servir a los ciudadanos. Esta investigación ha proporcionado una comprensión clara y precisa del valor del desempeño laboral en las instituciones públicas, que es fundamental para una institución, ya que garantiza su funcionamiento adecuado y contribuye a su imagen, siendo también fundamental para proporcionar servicios de calidad a los ciudadanos. Esto, a su vez, promueve la satisfacción y el respeto hacia la organización por parte de los ciudadanos y usuarios (Guzmán & Sandoval, 2021).

Se han identificado varios factores que afectan el desempeño de los maestros y asistentes de obra del GADM Pucará. En primer lugar, se destaca la preparación profesional de cada individuo, donde se observa que la formación recibida presenta deficiencias en la calidad de los contenidos y la duración de los cursos. Otro factor relevante es la vocación, se ha observado que todos los trabajadores encuestados muestran gusto por el oficio de la construcción y realizan sus tareas de manera competente. El clima laboral también se reconoce como un factor determinante en el rendimiento y la calidad del trabajo realizado. Además, el entorno ambiental juega un papel importante en el rendimiento de los trabajadores: la temperatura agradable y la tranquilidad del espacio de trabajo se consideran beneficiosas para realizar las tareas de construcción efectivamente. Por último, el rendimiento y la producción de obras de calidad están estrechamente relacionados con el diseño y la provisión de insumos. Para mejorar su trabajo y lograr obras de calidad, los trabajadores del GADM de Pucará necesitan esforzarse, ser responsables, cumplir con el horario y seguir las instrucciones de sus superiores, también es crucial contar con las herramientas y equipos necesarios y recibir una supervisión constante por parte de los jefes (Vargas & Alvear, 2021).

En una empresa en Ecuador, se examinó la conexión entre el rendimiento y el liderazgo, y se notó que el desempeño en el trabajo está afectado por el tipo de liderazgo ejercido por los gerentes, los resultados de la investigación proponen que el liderazgo aplicado por los gerentes no fue el más adecuado para generar un ambiente laboral positivo, lo que origina consecuencias en el rendimiento del personal en sus tareas. El liderazgo posee un papel fundamental porque teniendo en cuenta cómo se ejerza en una empresa, la cooperación entre

líderes y seguidores puede cooperar de manera positiva al logro de las metas y objetivos de la organización a lo largo del tiempo. Se reveló que el estilo de liderazgo en la organización es autoritario ya que el 82% de las respuestas plantean que este es el estilo que predomina. Este estilo se caracteriza por la toma de decisiones exclusiva de los gerentes, el control del trabajo y la falta de participación de los empleados en la toma de decisiones, así como la falta de motivación evidente. El bajo rendimiento laboral de los empleados en la empresa se atribuye al liderazgo del gerente, lo que afecta negativamente la productividad, la comunicación y la motivación de los empleados. Se sugirió que el gerente de la empresa adopte un estilo de liderazgo participativo o de compromiso total, ya que este estilo podría aumentar significativamente el nivel de desempeño laboral. Este enfoque fomenta una mejor capacitación y la aceptación de los trabajadores, lo que resultaría en una mayor atención a las personas y a los resultados dentro de la empresa (Santacruz et al., 2022).

3.3 Satisfacción laboral y desempeño laboral en jóvenes que trabajan de modo independiente y en relación de dependencia

3.3.1 Satisfacción y desempeño laboral en jóvenes que trabajan de modo independiente

Entre los emprendedores argentinos en el sector de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) se presentan disparidades de género en la satisfacción, inteligencia emocional y rendimiento laboral, específicamente para la eficacia del emprendimiento. Para las mujeres, se observa que la satisfacción vital no tiene un impacto determinante, mientras que la inteligencia emocional desempeña un papel central en las cinco dimensiones estudiadas: desarrollo de nuevos productos y oportunidades de mercado, gestión de recursos humanos, creación de entornos innovadores, relaciones con nuevos inversores y trabajo bajo estrés. En cambio, para los hombres, se observa que tanto la satisfacción vital como la inteligencia emocional son fundamentales en cuatro de las cinco dimensiones: gestión de recursos humanos, relaciones con nuevos inversores, creación de entornos innovadores y trabajo bajo estrés (Mayoral & Salvador Ferrer, 2014).

En un emprendimiento sostenible, la carencia de un entorno laboral agradable puede impactar en la estabilidad emocional de los trabajadores. Por tanto, es fundamental cultivar un ambiente laboral positivo que facilite comprender el comportamiento individual, que promueva el desarrollo de acciones dirigidas hacia las metas organizacionales y fomente el bienestar personal. Cuando el personal se siente motivado, seguro y cómodo en sus tareas, se puede desempeñar eficazmente, cooperando con el logro de los objetivos de la empresa. Es fundamental que los objetivos de la empresa estén relacionados con los objetivos personales de los trabajadores para satisfacer sus necesidades, lo que genera un alto desempeño y el éxito sostenible del negocio (Chirinos Araque et al., 2018).

Los trabajadores autónomos evidencian una notable satisfacción en su trayectoria profesional, lo que evidencia que la iniciativa emprendedora se genera como consecuencia de la maduración personal de la persona, en relación con la experiencia previa y la situación profesional actual. En cuanto a los motivos para emprender, se observa un predominio de motivaciones intrínsecas, relacionadas con la autorrealización y el crecimiento personal y profesional. Mediante el análisis de perfiles motivacionales, se identificaron tres grupos distintos. El primer grupo muestra emprendedores motivados principalmente por factores extrínsecos, pero con un alto nivel de satisfacción con su carrera y trayectoria profesional, así como una buena conciliación entre lo personal y lo profesional. Por otro lado, el segundo grupo se compone por emprendedores que poseen un alto grado de conflicto entre su vida personal y profesional, a pesar de sentirse satisfechos con su carrera, este grupo está caracterizado por tener motivaciones intrínsecas y una alta necesidad de orientación para su carrera. El tercer grupo se diferencia por poseer una motivación intrínseca baja, insatisfacción con su carrera y trayectoria profesional, y conflictos de roles en su vida profesional. Los resultados advierten que el primer grupo sería el más exitoso en la gestión de la carrera emprendedora y en rendimiento, al exhibir baja necesidad de orientación y no tener conflictos de roles lo que les posibilita disfrutar del tiempo de ocio. En contraste, el segundo y tercer grupo muestran diferentes grados de insatisfacción y conflictos de roles, lo que plantea

importantes implicaciones para la intervención orientadora en el desarrollo de la carrera de los emprendedores (Suárez Ortega et al., 2020).

3.3.2 Satisfacción y desempeño laboral en jóvenes que trabajan en relación de dependencia

Las personas que son receptivas a nuevas ideas y muestran una actitud positiva ante los cambios en la vida tienden a sentirse más satisfechas y comprometidas con actividades que van más allá de sus responsabilidades laborales, y esto se relaciona con que las personas que toleran los cambios suelen sentir insatisfacción en el empleo y frustración. La conexión que existe entre la adaptabilidad y la satisfacción propone que la capacidad de adaptación y abrirse a nuevas experiencias puede repercutir en la percepción de las personas con su empleo, lo que puede generar una mayor satisfacción, también el manejo del fracaso puede influir en el rendimiento futuro, en especial cuando se aprenden lecciones de él y se utilizan en la práctica. Estos descubrimientos indican que las empresas que estén interesadas en mejorar la satisfacción y disminuir los resultados negativos como rotación y ausentismo tienen que fomentar la flexibilidad y la apertura al cambio entre su personal. Esto implica que las organizaciones que buscan empleados comprometidos y conformes con las normativas deben fomentar el bienestar y la disposición al cambio de sus empleados (Sanin Posada & Salanova Soria, 2014).

Se llevó a cabo un análisis estratégico del organismo autónomo "Comisión Estatal de Acceso a Información Pública del Estado de Sinaloa", con el propósito principal de reconocer las causas que afectan a la motivación y satisfacción laboral, las cuales tienen un efecto positivo en la efectividad de los trabajadores públicos en un organismo autónomo dentro de la administración pública del Estado de Sinaloa. En primer lugar, se ha comprobado que la motivación y satisfacción laboral son asuntos de gran importancia, porque afirman que el factor humano es esencial para generar resultados positivos, para el desarrollo y efectividad de la organización. Dentro del contexto organizacional, existe evidencia que muestra que los empleados satisfechos tienden a ser más adaptables, cooperativos y dispuestos al cambio y se evidencia claramente que la motivación precede a la satisfacción, siendo previa al trabajo, pero una vez

que este se lleva a cabo, el grado de satisfacción influirá en la dinámica interactiva de la motivación. Los resultados de la investigación revelan que hay cuatro dimensiones clave para la motivación laboral (comunicación, trabajo en equipo, modelo de administración, equidad) y cinco dimensiones para la satisfacción laboral (ingresos, nivel académico, relación laboral con la profesión, tipo de trabajo, incentivos salariales o reconocimiento), las cuales tienen un impacto positivo en el rendimiento laboral de los empleados y servidores públicos del organismo autónomo (Hernández Juárez & Morales Morales, 2017).

En personal de enfermería se observó que cuando los enfermeros se encuentran comprometidos con su trabajo, demuestran un rendimiento laboral superior y perciben de manera más positiva las responsabilidades que llevan a cabo. Como resultado, tienen una percepción más positiva de su entorno laboral y muestran mayores niveles de satisfacción en el trabajo (Orgambídez-Ramos & Borrego-Alés, 2017).

En la empresa Chicken King de Trujillo se definió la conexión entre las habilidades de gestión y la satisfacción laboral de los trabajadores y se demuestra una íntima relación entre las habilidades directivas de los superiores y la satisfacción laboral de los empleados. De las tres competencias evaluadas: estratégicas, intratécnicas y de eficacia personal, las competencias estratégicas son las más aplicadas. Dentro de estas competencias, se destaca la orientación al cliente; en las intratécnicas, el trabajo en equipo; y en las de eficacia personal, la integridad. En relación con la satisfacción laboral de los superiores, se encontró que presentan niveles medios y altos de satisfacción laboral, siendo el nivel medio el más predominante. También se observa que los empleados tienen niveles bajos y muy bajos de satisfacción laboral y estos hallazgos coinciden con los resultados de un estudio previo, que muestra una relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. Se destaca la afirmación que plantea que "las organizaciones con empleados más satisfechos tienden a ser más eficaces que las organizaciones con empleados menos satisfechos". Entonces, se determinó que el mejoramiento de las habilidades de gestión de los superiores guarda una estrecha relación con la satisfacción en el desempeño de sus empleados, es decir, cuanto más competentes sean los superiores y apliquen

esas competencias en el lugar de trabajo, mayor será la satisfacción que experimenten sus colaboradores en el cumplimiento de sus responsabilidades. En la actualidad, es esencial poseer habilidades como las relaciones interpersonales y la comunicación efectiva para garantizar la satisfacción de los colaboradores y, en consecuencia, mejorar su rendimiento laboral (Baquedano & Aitken, 2018).

Una compañía privada del sector del vidrio en México llevó a cabo un estudio para examinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad, considerando factores como la higiene laboral y el salario del personal del área de planificación y control de producción. Los resultados de la investigación revelaron una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad. Se observó que los aspectos que afectan negativamente la satisfacción y por ende la productividad, están principalmente relacionados con el salario. El personal del área de planificación y control de producción expresó preocupación por la falta de regulación de la temperatura, iluminación inadecuada y ventilación insuficiente en el lugar de trabajo, lo que sugiere que los empleados valoran la higiene laboral tanto por su bienestar personal como por las condiciones para realizar un trabajo eficiente. Además, se evidenciaron altos niveles de insatisfacción con los incentivos y premios establecidos por la empresa, la percepción de la remuneración en relación con las demandas del puesto se consideró inequitativa, lo que generó descontento y afectó la productividad (Vega et al., 2018).

Las personas buscan satisfacer sus necesidades dentro de las organizaciones a las que pertenecen y cuando logran este objetivo, su motivación se convierte en el motor que impulsa la asunción de responsabilidades y guía su comportamiento laboral, permitiéndoles alcanzar tanto sus metas personales como las organizacionales con alta eficacia. La evaluación de la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento mediante análisis cuantitativos proporciona información valiosa a las organizaciones para dirigir acciones en pos de la mejora continua. En el caso de DISMERO CORP, se ha constatado que las dimensiones que impactan directamente en la satisfacción laboral son las condiciones de trabajo, el bienestar laboral y la

remuneración, así como las oportunidades de crecimiento profesional. A partir de estos resultados, se pueden establecer las directrices necesarias para implementar cambios que incidan en el desempeño laboral y, por ende, en el éxito de la organización (Romero & Rosado, 2019).

En las microempresas productoras de derivados lácteos del cantón Cañar, el capital humano es el activo máspreciado de una empresa, ya que son los empleados quienes desempeñan un papel crucial en el alcance de los objetivos corporativos. Por este motivo, es importante realizar medidas que preserven la satisfacción de los empleados en sus funciones, ya que puede tener como consecuencia incremento en su desempeño, teniendo en cuenta que la productividad está en relación con el rendimiento individual de cada trabajador (Castillo et al., 2019).

La satisfacción laboral en el ámbito administrativo es el nivel de bienestar que tiene un empleado en su lugar de trabajo y en muchas oportunidades, los empleados en estas organizaciones no se sienten del todo satisfechos por sus salarios bajos, condiciones de trabajo inadecuadas y una carencia de liderazgo positivo. Para que mejore la gestión administrativa, es fundamental generar estrategias que guíen la empresa, lo que coopera al logro de metas. La dirección, organización, control y planificación deben ser aplicados de manera adecuada para optimizar el funcionamiento de la institución. La satisfacción laboral está influenciada por el área de recursos humanos, que reconoce a los empleados como el eje central de la organización y busca motivar su rendimiento mediante reconocimiento y estímulo (Meléndez & Bardales, 2020).

En la actualidad, la integración del salario emocional en las empresas se reconoce como un factor crucial para mejorar el desempeño, la motivación y la productividad de los empleados. Aspectos como la satisfacción, la motivación y la lealtad también se ven positivamente influenciados, ya que incluso con un empleo estable y bien remunerado, los trabajadores buscan un equilibrio entre su salario y los beneficios emocionales. Estos beneficios del salario emocional también son relevantes para quienes están en busca de su primer trabajo, ya que la percepción de estos beneficios puede influir en su decisión de aceptar una oferta laboral. Además de beneficiar a los empleados, el uso del salario

emocional también tiene un impacto positivo en las empresas, contribuyendo a la eficiencia, la eficacia, la productividad y la competitividad, así como a la retención del talento y al logro de los objetivos organizacionales. Una organización que le da prioridad al bienestar de sus trabajadores crea un ambiente de trabajo saludable, lo que la hace más interesante en el proceso de reclutamiento y para la retención del personal (Saldívar & Moctezuma, 2020).

Considerando seis empresas con sede en Lima, Perú, se puede concluir que, existen relaciones leves o moderadas entre la motivación, la satisfacción laboral y el rendimiento de los empleados. Por cada unidad de cambio en los niveles de satisfacción y motivación, se observa un aumento en el rendimiento laboral. Estos hallazgos resaltan la importancia de la motivación y la satisfacción laboral como factores clave para mejorar el desempeño de los empleados, lo que a su vez puede impulsar la productividad a nivel individual y organizacional (Dávila & Agüero, 2021).

En LSA ENTERPRISES PERU SAC, al evaluar la satisfacción laboral, la mayoría de los empleados indican que es de nivel medio en relación con las condiciones físicas y materiales, los beneficios sociales, las relaciones sociales, el desarrollo personal y el desempeño de las tareas. Tras analizar los resultados de investigaciones previas, se puede inferir que a medida que aumenta la satisfacción laboral, mejora el rendimiento laboral, por lo tanto, se busca mantener a los trabajadores motivados para que puedan desempeñar sus funciones con eficiencia y eficacia (Hidalgo & Campos, 2021).

En el Grupo Empresarial ADMG se ha evidenciado la influencia que la satisfacción laboral tiene en la productividad, esto resalta la importancia que tiene para los objetivos estratégicos del Grupo Empresarial ADMG el buen desempeño y la motivación del personal. Se ha observado que el incremento en los rendimientos está directamente relacionado con los niveles de satisfacción laboral y se identificaron varios factores que afectan la satisfacción del capital humano en la empresa, incluyendo largas horas de trabajo, falta de programas de capacitación, relaciones con los compañeros y ausencia de estrategias motivacionales, los cuales dificultan el desempeño del personal. Según las respuestas de los encuestados, se destacan varios aspectos que deben

mejorarse para aumentar la productividad, como capacitaciones, liderazgo, horarios de trabajo, un ambiente más agradable y motivaciones, estos factores han sido identificados como determinantes para mejorar los niveles de rendimiento y eficiencia en la organización. Aunque en el Grupo Empresarial ADMG existen ciertas condiciones para crear un ambiente laboral óptimo, aún se requieren mejoras en el desarrollo del personal, horarios de trabajo, ambiente laboral y motivación. Por lo tanto, hay oportunidades de mejora en aspectos como capacitación, horarios de trabajo, ambiente laboral y motivación para crear un entorno que facilite la motivación del trabajador y su buen desempeño en sus funciones (Cabanilla et al., 2022).

En la Empresa Constructora 2M&J S.A.C. hay una conexión entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral del personal, esta relación es positiva y moderada, indicada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0.643, con una significancia de 0.00, lo que la hace estadísticamente significativa. Se destaca que hay un alto nivel de satisfacción laboral, con un 65% de los empleados manifestando estar satisfechos con varios aspectos como el salario, el liderazgo de la empresa y las condiciones de trabajo, mientras que el rendimiento laboral varía entre regular y alto, ambos con un 50%, lo que refleja lo encontrado en la satisfacción laboral (Cacha Villacorta, 2023).

IV. SÍNTESIS Y CONCLUSIONES

4.1. Síntesis

El estudio de la satisfacción y el desempeño laboral en trabajadores independientes y en relación de dependencia es relevante ya que se definen cuáles son las diferencias en cada tipo de trabajo y se pueden implementar estrategias para brindar satisfacción en los trabajadores, y de esta forma mejorar el desempeño laboral. Es importante mencionar el rol del psicólogo organizacional en este caso, ya que actúa como mediador entre la organización y el empleado en el trabajo en relación de dependencia, ejecuta estrategias para diagnosticar y solucionar problemas entre los compañeros, mide el desempeño laboral mediante encuestas, y a partir del resultado de estas implementa ciertas técnicas para mejorar el desempeño de los empleados, también mejora el clima

laboral que es importante para la satisfacción laboral, implementa capacitaciones que sirven para mejorar el desempeño, previene riesgos laborales que estos impactan en el desempeño. El psicólogo organizacional además de administrar encuestas de satisfacción y desempeño podrían generar encuestas en las que se indague a los empleados cosas a mejorar que tiene la empresa, para darle el rol de que pueda proponer ideas y sentirse escuchado, y valorado. En el caso del trabajo independiente es más complejo, sin embargo, también se podrían realizar encuestas acerca de cómo mejorar su emprendimiento, que traería resultados en satisfacción y desempeño laboral.

4.2. Conclusiones

La pregunta que rigió esta investigación fue: ¿Cuáles son las diferencias entre satisfacción laboral y desempeño laboral entre los jóvenes que trabajan de modo independiente y los jóvenes que trabajan en relación de dependencia?

Tanto los jóvenes que trabajan de modo independiente como aquellos que lo hacen en relación de dependencia experimentan niveles variables de satisfacción laboral, influenciados por una serie de factores intrínsecos y extrínsecos. En el caso de los jóvenes que trabajan de manera independiente, se destaca la autonomía y flexibilidad que poseen, la capacidad de tomar decisiones, el control sobre su tiempo y la posibilidad de establecer relaciones laborales en igualdad de condiciones con clientes y proveedores como aspectos que contribuyen significativamente a su satisfacción laboral. Por otro lado, los jóvenes que trabajan en relación de dependencia encuentran satisfacción en aspectos como la estabilidad laboral, las condiciones de trabajo y la percepción de equidad en la organización. La falta de reconocimiento, los bajos salarios y condiciones laborales precarias, impactan negativamente en su satisfacción.

Para sintetizar los hallazgos sobre el desempeño laboral, tanto en el trabajo independiente como en el trabajo en relación de dependencia, se requieren competencias y habilidades específicas para un desempeño laboral óptimo, tales como la capacidad de gestión, negociación, ejecución e innovación en el caso del trabajo independiente, y habilidades de comunicación, resolución de problemas y adaptabilidad en el caso del trabajo en relación de dependencia. En ambos tipos de empleo, influyen en el desempeño laboral: la motivación y el

compromiso, el clima organizacional y el estilo de liderazgo ejercido por los superiores, y la formación y el desarrollo profesional, incluyendo la capacitación continua, el acceso a recursos educativos y la oportunidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos.

En los emprendimientos como en el trabajo en relación de dependencia, la satisfacción laboral y el desempeño están estrechamente interrelacionados. La comprensión de los factores que influyen en estos aspectos es crucial para el diseño de estrategias orientadas a mejorar el bienestar de los trabajadores y optimizar el rendimiento laboral, lo que a su vez contribuye al éxito y la sostenibilidad de las organizaciones en un entorno cada vez más competitivo.

4.3 Limitaciones y aplicaciones para la práctica

A partir de la investigación realizada, se observa la importancia que tiene el estudio de la satisfacción y el desempeño laboral en los jóvenes que trabajan de manera independiente y en relación de dependencia. Es esencialmente significativo, ya que el trabajo forma parte de nuestras vidas y es importante estudiar qué factores generan satisfacción y de esta forma, de qué manera se genera un eficaz desempeño laboral. Una limitación para el desarrollo de este trabajo fue no incluir a la población adulta, ya que significó dejar afuera gran parte de la información que había, y también fue una limitación la falta de información que hay sobre trabajo independiente, suelen haber más investigaciones sobre el trabajo en relación de dependencia porque las empresas dedican tiempo a realizar encuestas a sus empleados. Se sugiere que se realicen más investigaciones sobre el trabajo independiente porque podría ser muy beneficioso, y ayudaría a los trabajadores independientes a guiarse sobre cómo realizar exitosamente su trabajo, y como llegar a estar satisfechos laboralmente, les serviría como guía.

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acha, D. M. H., & Castillo, F. F. L. (2018). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *INNOVA Research Journal*, 3(8.1), 300-312.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. Ali, BJ, & Anwar, G. (2021). *An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21-30.
- Arrieta Rivero, L. D., & Garcia Buelvas, L. A. (2015). Análisis de la satisfacción laboral de los ocupados en el sector comercial de Cartagena de indias, 2013.
- Baquadano, M. J. M., & Aitken, H. G. W. (2018). Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King de Trujillo, 2018. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 14(27).
- Bedoya, L. M. G., & Poveda, L. F. F. (2015). Work Engagement y Compromiso Laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador? *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(2), 108-119.
- Blázquez, A. L. T., Zaldívar, C. R. V., & Leite, E. F. (2018). El emprendimiento ¿Actitud o como competencia del capital humano? Una mirada conceptual desde la universidad de Holguín, Cuba. *Holos*, 34(8), 109-137.
- Boix-Vilella, S., Serrano-Rosa, M. Á., & León-Zarceño, E. (2017). Salud psicosocial en trabajadores: Influencia del tipo de contrato laboral. *Calidad de Vida y Salud*, 10(2).
- Boso, R., Solís, C. y Bucosky Yolde, M. (2018). *Significaciones acerca del trabajo y proyectos de vida en cooperativistas y trabajadores libres, varones y mujeres de CABA y alrededores, Argentina*. En Jiménez Guzmán (Coord.), ¿Nuevas alternativas de trabajo en un mundo globalizado? (pp. 275-311). Colección Multidisciplina, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Cuernavaca, Morelos.
- Caballero, N. S. (2015). *El ausentismo en la empresa y su relación con la satisfacción laboral* (Bachelor's thesis).
- Cabanilla Guerra, G., Cando Carrillo, C., & Valencia Chica, M. I. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408.

- Cabrera, A. D. R., Alva, W. A. R., & Bracamonte, S. M. O. (2022). Motivación: Elemento necesario para el desarrollo psico-productivo. *Journal of Neuroscience and Public Health*, 2(2), 215-224.
- Cacha Villacorta, Z. S. (2023). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral del personal de una empresa constructora, Huaraz, 2023.
- Cantarero, J. G. G. (2020). Competencias y motivaciones de los teletrabajadores que inciden en su desempeño laboral en agencias de publicidad. *Abierta Anuario de Investigación*, (14), 104-116.
- Carpio, D. S. (2018). La relación del emprendimiento corporativo, la orientación al aprendizaje y el compromiso organizacional con el desempeño organizacional: un acercamiento teórico. *NovaRua*, 10(17), 25-36.
- Carrascal Álvarez, A. D., & Patiño Maza, E. H. (2016). *Satisfacción laboral en los Departamentos de la Región Caribe colombiana*.
- Castillo, D. C., Reinoso, J. R., & Hugo, E. S. V. (2019). Satisfacción Laboral en las microempresas productoras de derivados lácteos del cantón Cañar. *Killkana sociales: Revista de Investigación Científica*, 3(1), 25-32.
- Charles-Leija, H., Sánchez-Rodríguez, R., Ramírez-Jaramillo, A. L., & Aguirre-Peña, J. (2019). Emprendedores en México, un acercamiento a su calidad de vida. *Dimensión Empresarial*, 17(3), 37-50.
- Chiang Vega, María Margarita, & San Martín Neira, Nadia Jacqueline. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165.
- Chiavenato, I. (2016). *Evaluación del desempeño humano*.
- Chirinos Araque, Y. D. V., Meriño Córdoba, V. H., & Martínez de Meriño, C. (2018). El clima organizacional en el emprendimiento sostenible. *Revista ean*, (84), 43-61.
- Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60.
- Dávila, R., & Agüero, E. (2021). Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú. *Revista Visión Gerencial*, 20(2), 219-232.
- Delgado Zamalloa, B. A., Mosquera Vivanco, D. D., Mendoza Barros, Á. J., & Peña Zamalloa, G. R. (2022). *Cambios en la satisfacción laboral y su relación con la adopción del trabajo remoto después de la pandemia del COVID19*.

- Díaz, T. O. C., & Pasco, M. E. E. (2023). La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática. *Diversitas*, 19(1).
- Encalada, M. D. P. L. (2019). Otras formas de desempeño laboral: emprendimiento autónomo en estudiantes de la Universidad Tecnológica ECOTEC. *REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA*, 6(4), 1-17.
- Faya Salas, A., Venturo Orbegoso, C., Herrera Salazar, M., & Hernández Vásquez, R. M. (2018). *Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana*.
- Flores Sullca, E. R., & Anarcaya Llamoca, M. A. (2022). Factores sociodemográficos relacionados a la motivación y satisfacción laboral de trabajadores en tiempos de Pandemia de una empresa privada Lima, 2021.
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1).
- Gambino, N. (2021). Marca Empleadora: Como lograr la satisfacción laboral de la "Generación Z"
- García-Macias, M. A., Tovar, Y. S., & Félix, M. Z. (2019). Factores conductuales y gerenciales determinantes del éxito emprendedor en México. *Revista de ciencias sociales*, 25(2), 26-39.
- González-García, G., Becerril Carbajal, M. L., & Fonseca Munguía, A. (2018). El engagement como factor de formación y desarrollo de la cultura emprendedora en estudiantes universitarios. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 9(17), 103-118.
- González Malambá, M., Guzmán Arismendy, R. A., & Rodríguez Martínez, W. G. (2022). *Importancia de la satisfacción laboral en la productividad del trabajador y su impacto en las organizaciones*.
- Grandez Tafur, Z., & Guerrero Flores, P. (2021). *Análisis de la satisfacción laboral de una muestra de docentes universitarios de Lima Metropolitana desde la perspectiva de las condiciones laborales en la coyuntura de la pandemia por el COVID-19*.
- Guartán, A., Torres, K., & Valarezo, J. K. O. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *593 Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26.
- Guzmán, K. S., & Sandoval, R. S. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249-12259.

- Hernández Juárez, J. L., & Morales Morales, J. R. (2017). Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 12(2).
- Hidalgo, W. H., & Campos, G. A. C. (2021). La Satisfacción y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa LSA EMPRESAS PERU SAC, en la localidad de Carquin. *Big Bang Faustiniiano*, 10(3).
- Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N. (2020). Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras. 593 Digital Publisher CEIT, 5(6), 398-409.
- Inuwa, M. (2016). Job satisfaction and employee performance: An empirical approach. *The Millennium University Journal*, 1(1), 90-103.
- Jiménez Aroca, A. M., & Ruíz Arboleda, C. (2018). *Satisfacción laboral en trabajadores independientes de Medellín*.
- Llerena, N. A. B. (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.
- Lorenzón, F. A. (2021). *Satisfacción laboral y motivación en trabajadores dependientes e independientes*.
- Madero-Gómez, S. M., & Olivas-Luján, M. R. (2016). Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral. *Estudios Gerenciales*, 32(138), 51-59
- Maldonado Polar, L. F. (2019). Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de Lima.
- Mamani Avendaño, Y. M., & Cáceres López, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*.
- Marín-Sanchiz, C. R., & Valero-Pastor, J. M. (2023). *Retos de la investigación sobre periodismo freelance: una revisión bibliográfica*.
- Mayoral, L. D. L. A., & Salvador Ferrer, C. (2014). Emprendedorismo tecnológico y género en la Argentina: factores determinantes en la percepción de auto-eficacia emprendedora. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 22(2), 97-108.
- Mazariegos, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*.
- Meléndez, J. S., & Bardales, J. M. D. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523.

- Menghi, M. S., & Oros, L. B. B. (2019). Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario. *Revista De Psicología*, 10(20), 47–59.
- Mora, L. P. P. (2017). Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 2(1), 26-26.
- Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703.
- Nakamura, D. A., Díaz, C. C. G., & López, S. R. (2018). Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral. RECIE. *Revista Electrónica Científica de Investigación Educativa*, 4(1), 503-513.
- Navajas-Romero, V., López-Martín, M. C., & Ariza-Montes, A. (2017). Los trabajadores autónomos dependientes en Europa. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (89), 166-198.
- Olivas, O. L. L., Rivera, C. F. M., & Martínez, R. E. G. (2018). Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de un grupo de policías estatales. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 6.
- Olivera-Garay, Y. J., Leyva-Cubillas, L. L., & Napán-Yactayo, A. C. (2021). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12.
- Orgambidez-Ramos, A., & Borrego-Alés, Y. (2017). Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería. *Enfermería global*, 16(4), 208-225.
- Patlán-Pérez, J. (2019). Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en trabajadores del sector público. *RECAI Revista de estudios en Contaduría, Administración e informática*, 8(21), 20-47.
- Puyana, M. G., Sánchez-Oliver, A. J., Rodríguez, V. A., & Villalba, M. P. (2017). Satisfacción laboral de trabajadores de actividades deportivas y recreativas en turismo activo. *Espiral. Cuadernos del profesorado*, 10(21), 140-148.
- Recalde, Á. A. R., Díaz, F. V. V., & Rosado, Z. M. M. (2020). *Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo*. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.
- Robbins, S. (2013). Las actitudes y la satisfacción en el trabajo. En *Comportamiento Organizacional* (pp. 69-96). 10° edición. Edit. Prentice-Hall Hispanoamericana.

- Rodríguez, M. R. Q., Palacios, M. M. T., & Barros, M. R. Q. (2020). Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 748-778.
- Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
- Roque Prada, K. R., & Ibarra Supanta, O. (2019). *El liderazgo gerencial y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de Rainforest Expeditions de Puerto Maldonado, 2016*.
- Ruiz Tavera, J. K. (2013). Algunos determinantes de la satisfacción laboral en Colombia.
- Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista de investigación en Ciencias Estratégicas*.
- Saldarriaga López, S., & Vargas Giraldo, S. (2018). *Satisfacción personal, satisfacción laboral, balance vida-trabajo y emprendimiento. Evidencias para economías emergentes*.
- Saldívar, A. K. E., & Moctezuma, J. A. T. (2020). Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral. *NovaRua*, 12(20), 72-89.
- Sanin Posada, J. A., & Salanova Soria, M. (2014). Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios. *Universitas Psychologica*, 13(1), 95-107.
- Santacruz, E. P., Morocho, L. R., & Pineda, I. J. (2022). Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck. 593 *Digital Publisher CEIT*, 7(3), 184-196.
- Suárez Ortega, M., Sánchez García, M. F., & Soto González, M. D. (2020). Desarrollo de la carrera emprendedora: Identificación de perfiles, competencias y necesidades. *Revista Complutense de Educación*, 31(2), 173-184.
- Trujillo, M. G. S., & Vargas, M. D. L. E. G. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia et technica*, 22(2), 161-166.
- Ureña Ramos, D. (2017). *Satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en la clínica Juan Pablo II*.
- Vargas, B. P. P., & Alvear, Á. G. Q. (2021). Factores de desempeño en el rendimiento y calidad de la construcción civil del personal de obras

- públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pucará. *ConcienciaDigital*, 4(2.1), 21-34.
- Vargas Echeverría, S. L., & Flores Galaz, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176.
- Vega, T. D. J. V., Balderas, V. V., Montiel, E. A., Córdova, L. E. B., & González, E. V. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Teuken Bidikay-Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 9(13), 129-153.
- Velásquez-Durán, A. (2017). eTraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral/eTraining: Collaborative Learning and Job Performance., 53-73.
- Véliz, A., Celis, R., Estay Sepúlveda, J. G., Mansilla, J., Moreno, G. M., Álvarez, M. A., & Santiago, P. (2020). *Bienestar psicológico en mujeres emprendedoras de la región de Los Lagos, Chile*.
- Ynzunza Cortés, C. B., & Izar Landeta, J. M. (2021). Las motivaciones, competencias y factores de éxito para el emprendimiento y su impacto en el desempeño empresarial. Un análisis en las MIPyMES en el estado de Querétaro, México. *Contaduría y administración*, 66(1).
- Yuyes Obando, T. S. (2019). *Factores que generan satisfacción laboral en una empresa dedicada a la distribución de sillas para oficinas del distrito de La Victoria en el 2018*.
- Zamora, M. J. C. (2014). La creatividad y el emprendimiento en la enseñanza universitaria de hoy. *Escenarios*, 12(2), 64-75

VI. ANEXO

AÑO	AUTORES	TÍTULO	TIPO DE TEXTO	HALLAZGOS
2013	Robbins, S	Las actitudes y la satisfacción en el trabajo	Artículo teórico	Concepto de desempeño laboral
2013	Ruiz Tavera, J. K.	Algunos determinantes de la satisfacción laboral en Colombia	Investigación empírica	Se encontró que en Colombia la edad, la experiencia laboral, el nivel educativo, el salario, las condiciones de contratación, la posición ocupacional, el número de horas trabajadas semanales y el lugar de trabajo son significativos en la satisfacción
2014	Mayoral, L. D. L. A., & Salvador Ferrer, C. A. R. M. E. N.	Emprendedorismo tecnológico y género en la Argentina: factores determinantes en la percepción de auto-eficacia emprendedora.	Investigación empírica	Relación entre satisfacción y desempeño comparando en mujeres y hombres emprendedores
2014	Sanin Posada, J. A., & Salanova Soria,	Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios.	Revista de investigación	Relación entre satisfacción y desempeño en empresas colombianas industriales y de servicios
2014	Zamora, M. J. C.	La creatividad y el emprendimiento en la enseñanza universitaria de hoy	Tesis	Relación entre creatividad y emprendimiento en la enseñanza universitaria.
2015	Arrieta Rivero, L. D., & Garcia Buelvas, L. A	Análisis de la satisfacción laboral de los ocupados en el sector comercial de Cartagena de indias, 2013	Investigación empírica	Las opiniones de los empleados del sector comercial de Cartagena de Indias, permitieron determinar que la

				<p>mayoría de estos individuos declararon estar satisfechos, porque aplican sus conocimientos en el trabajo y porque tienen un número adecuado de horas que trabajan semanalmente</p>
2015	Bedoya, L. M. G., & Poveda, L. F. F.	Work Engagement y Compromiso Laboral: ¿Es la edad un factor diferenciador?	Revista empírica	En los jóvenes hay menor estabilidad y compromiso laboral
2015	Caballero, N. S.	El ausentismo en la empresa y su relación con la satisfacción laboral	Tesis	<p>Hay una cantidad de variables que influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores, que son el clima laboral; el ambiente físico que se denomina al espacio donde se desarrolla el trabajo; las características estructurales, es decir, el tamaño, la estructura formal y el estilo de dirección de la organización; el ambiente social o las relaciones personales y comunicación entre los trabajadores; las características personales de los trabajadores; el comportamiento organizacional y el salario</p>
2015	Chiang Vega, María Margarita, & San Martín Neira, Nadia Jacqueline.	Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la	Investigación empírica	Unos funcionarios de la municipalidad de Talcahuano muestran que hay correlaciones

		Municipalidad de Talcahuano		estadísticamente significativas entre satisfacción y desempeño, desde niveles moderados a altos
2015	Mazariegos, M.	Motivación y desempeño laboral.	Tesis	Influencia de la motivación y satisfacción en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos en la zona 1 de Quetzaltenango
2016	Carrascal Álvarez, A. D., & Patiño Maza, E. H.	Satisfacción laboral en los Departamentos de la Región Caribe colombiana	Investigación empírica	Se realizó un análisis de la satisfacción laboral en los departamentos de la región caribe colombiana y se demostró que los trabajadores en general, se encuentran satisfechos con su empleo
2016	Chiavenato, I.	Evaluación del desempeño humano	Artículo teórico	Evaluación del desempeño humano
2016	Gabini, S., & Salessi, S.	Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos	Investigación empírica	Concepto de desempeño laboral
2016	Inuwa, M.	Job satisfaction and employee performance: An empirical approach	Investigación empírica	Relación entre satisfacción y desempeño laboral en personal académico de la universidad estatal de Nigeria

2016	Madero-Gómez, S. M., & Olivas-Luján, M. R.	Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral	Revista científica	Percepción de las organizaciones sobre los jóvenes en el trabajo.
2017	Boix-Vilella, S., Serrano-Rosa, M. Á., & León-Zarceño, E.	Salud psicosocial en trabajadores: Influencia del tipo de contrato laboral	Revista científica	Puntuación de satisfacción laboral en trabajadores autónomos
2017	Hernández Juárez, J. L., & Morales Morales, J. R.	Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa	Revista científica	Relación entre motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa
2017	Mora, L. P. P.	Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral	Revista de investigación	Definición de factores psicosociales
2017	Navajas-Romero, V., López-Martín, M. C., & Ariza-Montes, A.	Los trabajadores autónomos dependientes en Europa	Revista científica	Condiciones laborales de los trabajadores autónomos
2017	Orgambidez-Ramos, A., & Borrego-Alés, Y.	Apoyo social y engagement como antecedentes de la satisfacción laboral en personal de enfermería.	Revista de investigación	Relación de satisfacción laboral, engagement y apoyo social en personal de enfermería.
2017	Puyana, M. G., Sánchez-Oliver, A. J., Rodríguez, V. A., & Villalba, M. P.	Satisfacción laboral de trabajadores de actividades deportivas y recreativas en turismo activo.	Investigación empírica	Relación entre satisfacción laboral con ámbito laboral y experiencia en trabajadores de actividades deportivas

2017	Trujillo, M. G. S., & Vargas, M. D. L. E. G. (2017)	Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio	Revista de investigación	Definición de satisfacción laboral
2017	Ureña Ramos, D.	Satisfacción laboral de las enfermeras que laboran en la clínica Juan Pablo II.	Tesis	Satisfacción laboral de enfermeras de la clínica Juan Pablo II.
2017	Velásquez-Durán, A	eTraining: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral	Investigación empírica	En jóvenes trabajadores de empresas privadas de México, los procesos de capacitación, generan que se mejore la productividad y el desempeño laboral
2018	Acha, D. M. H., & Castillo, F. F. L.	El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas	Investigación empírica	Se llegó a la conclusión que el clima y la satisfacción influyen significativamente en el desempeño del docente de nivel secundaria de los Barrios Altos-Lima
2018	Baquedano, M. J. M., & Aitken, H. G. W.	Relación de las habilidades directivas y la satisfacción laboral en la empresa Chicken King de Trujillo	Revista científica	Habilidades directivas y satisfacción laboral en la empresa Chicken King de Trujillo
2018	Blázquez, A. L. T., Zaldívar, C. R. V., & Leite, E. F.	El emprendimiento ¿Actitud o como competencia del capital humano? Una mirada conceptual desde la universidad de Holguín, Cuba.	Revista científica	Desempeño laboral en emprendimientos.
2018	Boso, R., Solís, C. y Bucosky Yolde, M.	Significaciones acerca del trabajo y proyectos de vida en cooperativistas y trabajadores libres,	Artículo teórico	Definición de satisfacción laboral

		varones y mujeres de CABA y alrededores, Argentina		
2018	Carpio, D. S.	La relación del emprendimiento corporativo, la orientación al aprendizaje y el compromiso organizacional con el desempeño organizacional: un acercamiento teórico.	Artículo teórico	Relación entre orientación al aprendizaje, compromiso organizacional y desempeño en emprendimientos
2018	Chirinos Araque, Y. D. V., Meriño Córdoba, V. H., & Martínez de Meriño, C.	El clima organizacional en el emprendimiento sostenible	Revista científica	Clima organizacional en emprendimiento sostenible
2018	Faya Salas, A., Venturo Orbegoso, C., Herrera Salazar, M., & Hernández Vásquez, R. M.	Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana.	Tesis	Satisfacción laboral en trabajadores de una universidad en Perú.
2018	González-García, G., Becerril Carbajal, M. L., & Fonseca Munguía, A.	El engagement como factor de formación y desarrollo de la cultura emprendedora en estudiantes universitarios	Revista científica	Engagement como factor de desempeño laboral en jóvenes emprendedores.
2018	Jiménez Aroca, A. M., & Ruíz Arboleda, C.	Satisfacción laboral en trabajadores independientes de Medellín	Artículo teórico	Se descubrió que en Colombia los años, la experiencia, el nivel escolar, el sueldo, las condiciones de contratación, la posición, la cantidad de horas que se trabajan semanalmente y el lugar en el cual se trabaja son determinantes en la satisfacción en el trabajo bajo relación de dependencia

2018	Nakamura, D. A., Díaz, C. C. G., & López, S. R.	Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral	Revista científica	Relación entre satisfacción laboral y condiciones laborales de los maestros
2018	Olivas, O. L. L., Rivera, C. F. M., & Martínez, R. E. G.	Impacto de la satisfacción laboral en el desempeño de un grupo de policías estatales.	Investigación empírica	En un grupo de policías estatales de Medellín-Colombia se demostró que el nivel de satisfacción laboral en el factor de las relaciones con los compañeros es determinante para discriminar un alto y bajo desempeño
2018	Saldarriaga López, S., & Vargas Giraldo, S.	Satisfacción personal, satisfacción laboral, balance vida-trabajo y emprendimiento. Evidencias para economías emergentes.	Tesis	Los factores que determinan en la decisión de emprender
2018	Vega, T. D. J. V., Balderas, V. V., Montiel, E. A., Córdova, L. E. B., & González, E. V.	La satisfacción laboral y su influencia en la productividad.	Revista científica	Relación entre satisfacción y desempeño en una empresa dedicada a la industria del vidrio
2019	Castillo, D. C., Reinoso, J. R., & Hugo, E. S. V.	Satisfacción Laboral en las microempresas productoras de derivados lácteos del cantón Cañar	Revista científica	Satisfacción laboral en microempresas productoras de derivados lácteos del cantón Cañar
2019	Charles-Leija, H., Sánchez-Rodríguez, R., Ramírez-Jaramillo, A. L., & Aguirre-Peña, J.	Emprendedores en México, un acercamiento a su calidad de vida.	Revista científica	Calidad de vida de los emprendedores
2019	Encalada, M. D. P. L.	Otras formas de desempeño laboral:	Revista científica	Emprendimientos como nuevas formas

		emprendimiento autónomo en estudiantes de la Universidad Tecnológica ECOTEC.		de desempeño laboral
2019	García-Macias, M. A., Tovar, Y. S., & Félix, M. Z.	Factores conductuales y gerenciales determinantes del éxito emprendedor en México.	Revista científica	Factores conductuales que influyen en el desempeño de los emprendedores
2019	Guartán, A., Torres, K., & Valarezo, J. K. O.	La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores.	Revista científica	Evaluación del desempeño laboral
2019	Hernández Juárez, J. L., & Morales Morales, J. R.	Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa.	Revista científica	Satisfacción y desempeño laboral en un organismo autónomo de la administración pública del Estado de Sinaloa
2019	Llerena, N. A. B.	Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú	Investigación empírica	En una pyme de servicios de seguridad de Perú se demostró que el incremento de la satisfacción laboral del trabajador va acompañado de un incremento en el desempeño laboral del agente de seguridad
2019	Maldonado Polar, L. F.	Satisfacción laboral en trabajadores de una empresa de Lima.	Investigación empírica	El nivel de satisfacción laboral general de los trabajadores de una empresa privada de Lima, es 96% "muy baja", esta insatisfacción se

				manifiesta por los reclamos en cuanto a las horas extras, horarios, bajos sueldos y exceso de producción
2019	Mamani Avendaño, Y. M., & Cáceres López, J.	Desempeño laboral: una revisión teórica	Tesis	Desempeño laboral
2019	Patlán-Pérez, J.	Efecto de los riesgos psicosociales en la satisfacción laboral y los trastornos psicósomáticos en trabajadores del sector público	Investigación empírica	Satisfacción y desempeño laboral en México
2019	Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M.	Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral.	Revista científica	Relación entre satisfacción y desempeño laboral en DISMERO CORP.
2019	Roque Prada, K. R., & Ibarra Supanta, O.	El liderazgo gerencial y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de Rainforest Expeditions de Puerto Maldonado, 2016.	Tesis	Influencia del liderazgo gerencial en la satisfacción laboral
2019	Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y.	Satisfacción laboral y desempeño. Revista de investigación en Ciencias Estratégicas.	Revista de investigación	Concepto de desempeño laboral
2019	Vargas Echeverría, S. L., & Flores Galaz, M. M.	Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios	Investigación empírica	Se realizó un estudio con bibliotecarios de México, en el cual mostraron una percepción positiva de la cultura organizacional, satisfacción y desempeño laboral,
2019	Menghi, M. S., & Oros, L. B. B.	Satisfacción laboral y síndrome de burnout en docentes de nivel primario	Revista de investigación	Insatisfacción laboral
2019	Yuyes Obando, T. S.	Factores que generan satisfacción laboral en	Tesis	Satisfacción laboral en empresa

		una empresa dedicada a la distribución de sillas para oficinas del distrito de La Victoria en el 2018		dedicada a la distribución de sillas para oficinas del distrito de La Victoria.
2020	Cantarero, J. G. G.	Competencias y motivaciones de los teletrabajadores que inciden en su desempeño laboral en agencias de publicidad.	Revista de investigación	Relación de competencias en el desempeño laboral de teletrabajadores de agencias de publicidad
2020	Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A	El desempeño laboral desde una perspectiva teórica	Revista de investigación	Desempeño laboral
2020	Honores, N., Vargas, C., Espinoza, C., & Tapia, N.	Importancia y capacitación personal: aprendizaje colaborativo y desempeño laboral en las empresas mineras.	Revista de investigación	Influencia de la capacitación en el desempeño laboral
2020	Meléndez, J. S., & Bardales, J. M. D.	Satisfacción laboral en la gestión administrativa.	Revista de investigación	Relación entre desempeño y satisfacción en la gestión administrativa
2020	Mori, K. O. C., & Bardales, J. M. D.	Gestión del talento humano en el desempeño laboral.	Revista científica	Influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral
2020	Recalde, Á. A. R., Díaz, F. V. V., & Rosado, Z. M. M	Variables significativas en el desempeño laboral. Un análisis cuantitativo.	Tesis	Desempeño laboral
2020	Rodríguez, M. R. Q., Palacios, M. M. T., & Barros, M. R. Q.	Trabajo en Equipo, Comunicación y Desempeño laboral en las Organizaciones del sector público.	Revista de investigación	Efecto del trabajo en equipo en el desempeño de trabajadores del sector público
2020	Saldívar, A. K. E., & Moctezuma, J. A. T.	Salario emocional: una solución alternativa para la mejora del rendimiento laboral.	Revista de investigación	Relación entre satisfacción, salario emocional y desempeño laboral
2020	Suárez Ortega, M., Sánchez García, M. F., & Soto González, M. D.	Desarrollo de la carrera emprendedora: Identificación de perfiles, competencias y necesidades.	Revista de investigación	Relación entre satisfacción y desempeño en grupos de emprendedores

2020	Véliz, A., Celis, R., Estay Sepúlveda, J. G., Mansilla, J., Moreno, G. M., Álvarez, M. A., & Santiago, P.	Bienestar psicológico en mujeres emprendedoras de la región de Los Lagos, Chile.	Tesis	Bienestar en mujeres emprendedoras
2021	Ali, B. J., & Anwar, G	An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction	Investigación empírica	Las compensaciones e incentivos como motivaciones tienen un resultado positivo en la satisfacción
2021	Dávila, R., & Agüero, E.	Motivación y satisfacción laboral en el desempeño del empleado en las organizaciones de la ciudad de Lima, Perú.	Revista de investigación	Relación entre satisfacción y desempeño en empleados de organizaciones de Lima, Perú
2021	Gambino, N.	Marca Empleadora: Como lograr la satisfacción laboral de la "Generación Z"	Tesis	Satisfacción laboral en Generación Z
2021	Grandez Tafur, Z., & Guerrero Flores, P.	Análisis de la satisfacción laboral de una muestra de docentes universitarios de Lima Metropolitana desde la perspectiva de las condiciones laborales en la coyuntura de la pandemia por el COVID-19.	Tesis	Satisfacción laboral en docentes universitarios de Lima Metropolitana
2021	Guzmán, K. S., & Sandoval, R. S.	Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba,	Revista científica	Desempeño laboral de los trabajadores administrativos en Perú

		San Martín Perú.		
2021	Hidalgo, W. H., & Campos, G. A. C.	La Satisfacción y Desempeño Laboral en los trabajadores de la Empresa LSA ENTERPRISES PERU SAC, en la localidad de Carquin.	Revista científica	Relación entre satisfacción y desempeño en los trabajadores de la empresa LSA ENTERPRISES PERU SAC
2021	Lorenzón, F. A.	Satisfacción laboral y motivación en trabajadores dependientes e independientes	Tesis	Ventajas del trabajo independiente
2021	Olivera-Garay, Y. J., Leyva- Cubillas, L. L., & Napán- Yactayo, A. C.	Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores.	Revista de investigación	Relación entre clima organizacional y desempeño laboral
2021	Vargas, B. P. P., & Alvear, Á. G. Q.	Factores de desempeño en el rendimiento y calidad de la construcción civil del personal de obras públicas del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Pucará.	Revista de investigación	Factores de rendimiento en el personal de obras públicas del Gobierno Autónomo
2021	Ynzunza Cortés, C. B., & Izar Landeta, J. M.	Las motivaciones, competencias y factores de éxito para el emprendimiento y su impacto en el desempeño empresarial. Un análisis en las MIPyMES en el estado de Querétaro, México.	Revista de investigación	Relación entre factores de éxito y desempeño laboral en emprendimientos

2022	Cabanilla Guerra, G., Cando Carrillo, C., & Valencia Chica, M. I.	Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano.	Revista de investigación	Relación entre satisfacción y desempeño en Grupo Empresarial ADMG
2022	Cabrera, A. D. R., Alva, W. A. R., & Bracamonte, S. M. O.	Motivación: Elemento necesario para el desarrollo psico-productivo.	Revista científica	El emprendimiento incluye muchos requisitos para que otorgue satisfacción, se debe satisfacer los requerimientos que cada emprendimiento conlleva
2022	Delgado Zamalloa, B. A., Mosquera Vivanco, D. D., Mendoza Barros, Á. J., & Peña Zamalloa, G. R.	Cambios en la satisfacción laboral y su relación con la adopción del trabajo remoto después de la pandemia del COVID19	Tesis	Cambios en la satisfacción laboral
2022	Flores Sulca, E. R., & Anarcaya Llamoca, M. A.	Factores sociodemográficos relacionados a la motivación y satisfacción laboral de trabajadores en tiempos de Pandemia de una empresa privada Lima.	Tesis	Motivación y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima
2022	González Malambá, M., Guzmán Arismendy, R. A., & Rodríguez Martínez, W. G. (2022)	Importancia de la satisfacción laboral en la productividad del trabajador y su impacto en las organizaciones.	Tesis	Importancia de satisfacción y desempeño laboral en las organizaciones
2022	Santacruz, E. P., Morocho, L. R., & Pineda, I. J.	Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck.	Investigación empírica	Relación entre liderazgo y desempeño laboral
2023	Cacha Villacorta, Z. S.	Satisfacción laboral y su relación con el	Tesis	Relación entre satisfacción y

		desempeño laboral del personal de una empresa constructora		desempeño en una empresa constructora
2023	Diaz, T. O. C., & Pasco, M. E. E.	La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática.	Artículo teórico	Las causas de la insatisfacción se encuentran en la percepción del malestar, el agotamiento en relación a lo emocional, tensión, sentimientos que expresan inseguridad laboral
2023	Marín-Sanchiz, C. R., & Valero-Pastor, J. M.	Retos de la investigación sobre periodismo freelance: una revisión bibliográfica.	Artículo teórico	Retos del periodismo freelance.