

ANÁLISIS DE LA RELACIÓN ENTRE EL RENDIMIENTO LABORAL, LA SATISFACCIÓN LABORAL Y VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS EN JÓVENES ARGENTINOS

Botero Rojas, Maria Camila; Delfino, Gisela Isabel

CONICET - Pontificia Universidad Católica Argentina. Buenos Aires, Argentina - Universidad Pontificia de Comillas. Madrid, España.

RESUMEN

Se exploró la relación entre el rendimiento laboral, la satisfacción laboral y diversas variables sociodemográficas y contextuales en 467 jóvenes que estudian y trabajan con una edad promedio de 22.34 años (DE = 2.82). Utilizando dos escalas validadas en población argentina, se evaluaron las dimensiones del rendimiento laboral (tareas, contexto, comportamientos contraproducentes y rendimiento total) y la satisfacción laboral con una escala unidimensional. Se encontraron correlaciones entre satisfacción laboral y rendimiento, excluyendo comportamientos contraproducentes. La satisfacción fue mayor en niveles económicos altos. No hubo diferencias significativas según sexo o tipo de contrato. La estabilidad laboral se asoció con más comportamientos contraproducentes. La antigüedad laboral y las horas trabajadas influyeron positivamente en el rendimiento, con mejores resultados en quienes llevaban más tiempo y trabajaban más horas. La modalidad de trabajo virtual/home office se asoció con mayor satisfacción laboral. En el análisis de moderación, las variables sociodemográficas no influyeron significativamente en la relación entre satisfacción laboral y rendimiento total ni en el rendimiento contextual. Sin embargo, en el rendimiento en la tarea, esta relación fue mediada por el tipo de contrato, y en los comportamientos contraproducentes, por el sexo y la cantidad de horas trabajadas.

Palabras clave

Rendimiento laboral - Satisfacción laboral - Jóvenes argentinos - Variables sociodemográficas

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB PERFORMANCE, JOB SATISFACTION, AND SOCIODEMOGRAPHIC VARIABLES IN YOUNG ARGENTINIANS

The relationship between job performance, job satisfaction, and various sociodemographic and contextual variables was explored in 467 young people who study and work, with an average age of 22.34 years (SD = 2.82). Using two scales validated in the Argentine population, the dimensions of job performance (tasks, context, counterproductive behaviors, and total performance) and

job satisfaction were evaluated with a unidimensional scale. Correlations were found between job satisfaction and performance, excluding counterproductive behaviors. Satisfaction was higher in higher economic levels. There were no significant differences based on gender or type of contract. Job stability was associated with more counterproductive behaviors. Job tenure and hours worked positively influenced performance, with better results in those who had been working longer and worked more hours. The virtual/work-from-home modality was associated with higher job satisfaction. In the moderation analysis, sociodemographic variables did not significantly influence the relationship between job satisfaction and total performance or contextual performance. However, in task performance, this relationship was mediated by the type of contract, and in counterproductive behaviors, by gender and the number of hours worked.

Keywords

Job performance - Job satisfaction - Young Argentinians - Sociodemographic variables

Introducción

El rendimiento laboral (RL) es un constructo multidimensional que se refiere al conjunto de conductas relevantes para las metas de la organización, más que a los resultados de dichas conductas (Murphy, 1990). Motowidlo (2003) concibe al RL como el valor total que espera la empresa de las tareas llevadas a cabo por un empleado en un tiempo determinado, que puede ser positivo o negativo en función de su desempeño.

Otros autores entienden el RL como la eficacia que alcanza un empleado en la evaluación de los resultados (Campbell et al., 1993), considerando el comportamiento del empleado como una de las causas de estos outputs, es decir, de los resultados obtenidos por el desempeño del empleado (Waldman, 1994). Moorhead y Griffin (1998) describen al RL como una función de la capacidad y la motivación del trabajador.

No obstante, algunos autores argumentan que el rendimiento laboral se compone de una serie de conductas en el ámbito de trabajo, y no lo consideran un resultado. Así, lo distinguen de conceptos como productividad, excelencia, eficiencia o eficacia

(Díaz, 2010). Koopmans et al. (2011) derivan tres notas claves de la definición fundacional de Murphy: a) el RL debe ser definido en términos de comportamientos más que de resultados; b) el RL incluye sólo aquellos comportamientos relevantes para las metas organizacionales, y c) el RL es una variable multidimensional.

Por lo cual el RL se define como el conjunto de conductas relevantes para las metas organizacionales, que pueden tener un valor positivo o negativo para la empresa, y que dependen de la capacidad y motivación del trabajador (Murphy, 1990; Motowidlo, 2003; Koopmans et al., 2011).

Factores como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional, la cultura organizacional y el trabajo flexible pueden influir en el rendimiento laboral, pero no forman parte de su definición conceptual.

La satisfacción laboral (SL) es un constructo multidimensional que se refiere a las actitudes y sentimientos que los trabajadores tienen hacia su trabajo, es decir, es una respuesta afectiva hacia el trabajo (Salessi, 2014). Mientras que el rendimiento laboral se centra en las conductas observables y sus resultados, la satisfacción laboral se refiere a un estado psicológico interno del trabajador, que puede influir en su desempeño.

Diversos factores pueden influir en el rendimiento laboral de los jóvenes argentinos que compaginan estudios y trabajo. En primer lugar, la carga de trabajo y el equilibrio entre ambas responsabilidades pueden ser determinantes (Beehr & Glazer, 2005). Cuando los jóvenes se sienten abrumados por la cantidad de tareas y obligaciones, su productividad y eficiencia pueden verse afectadas negativamente. Asimismo, la motivación juega un papel crucial en el rendimiento laboral (Cerasoli et al., 2014). Los jóvenes que se sienten motivados y comprometidos con sus objetivos profesionales tienden a mostrar un mejor desempeño en sus trabajos. Otro factor relevante es el apoyo de supervisores y compañeros (Chiaburu & Harrison, 2008). Un ambiente laboral positivo y colaborativo, donde los jóvenes reciben retroalimentación constructiva y ayuda cuando la necesitan, puede fomentar su rendimiento. Finalmente, las oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional también pueden influir en el rendimiento laboral de los jóvenes (Ng & Feldman, 2010). Cuando los jóvenes perciben que su trabajo les brinda posibilidades de aprendizaje y avance, es más probable que se esfuercen por mejorar su desempeño.

Otros factores relacionados con la modalidad de trabajo (presencial, híbrido o remoto) pueden tener un impacto en el rendimiento y la satisfacción laboral de los jóvenes argentinos que estudian y trabajan. Por ejemplo, el trabajo remoto puede brindar más flexibilidad, pero también presentar desafíos como la falta de interacción social y posibles distracciones en el hogar (Gajendran & Harrison, 2007). La cantidad de horas trabajadas también es relevante, ya que largas jornadas laborales, especialmente si se combinan con estudios, pueden generar estrés y agotamiento, afectando negativamente el rendimiento y la satisfacción (Sparks et al., 1997). Los contratos temporales o

de duración determinada están asociados con mayor inestabilidad y menores niveles de satisfacción laboral (De Cuyper et al., 2008; Virtanen et al., 2005). Factores como el apoyo de supervisores y compañeros, oportunidades de desarrollo profesional, y equilibrio entre trabajo y estudios también influyen (Chiaburu & Harrison, 2008; Ng & Feldman, 2010). Jóvenes que perciben un ambiente laboral positivo y posibilidades de crecimiento tienden a mostrar mejor rendimiento y satisfacción.

El propósito del presente estudio fue analizar los niveles de rendimiento y satisfacción laboral en jóvenes argentinos que estudian y trabajan, con el fin de identificar asociaciones con variables como sexo, nivel económico, tipo de trabajo, antigüedad y modalidad. Además, se buscó analizar si la satisfacción laboral actúa como variable mediadora en la relación entre el rendimiento laboral y las variables contextuales, como se ha explorado en investigaciones previas sobre la percepción de alternativas de empleo y el compromiso organizacional (Eisenberger et al., 1986), así como en estudios que han examinado la relación entre variables sociodemográficas, disposicionales y la satisfacción laboral en trabajadores argentinos (Salessi & Omar, 2017).

Metodología

Se utilizó una muestra no probabilística intencional compuesta por 467 participantes con edades comprendidas entre 18 y 30 años ($M = 22.34$; $DE = 2.82$), de los cuales el 36.6% ($n = 171$) fueron mujeres y el 63.4% ($n = 296$) fueron hombres. La mayoría de los participantes reportaron ser solteros (96.6%; $n = 450$), estar cursando estudios universitarios (91.4%; $n = 427$), y tener un nivel económico medio (56.1%; $n = 262$) o medio-alto (27.7%; $n = 134$). En cuanto a las variables contextuales laborales, la categoría predominante en la condición laboral fue relación de dependencia (56.1%; $n = 262$), seguida por trabajo por contrato (15.4%; $n = 72$). La antigüedad laboral mayormente se concentró en menos de un año de trabajo (53.3%; $n = 250$). Además, predominó la carga horaria part time (45.2%; $n = 211$) y la modalidad virtual/home office (89.4%; $n = 378$) (ver Tabla 1).

Instrumentos

Para evaluar el rendimiento laboral, se empleó la escala desarrollada por Koopmans et al. (2013), la cual fue validada en trabajadores argentinos por Gabini & Salessi (2016). Esta escala abarca tres dimensiones del rendimiento laboral: rendimiento en la tarea, en el contexto y comportamientos contraproducentes. Además, se puede calcular un puntaje total a partir de los 13 ítems, los cuales se evalúan en una escala de 5 puntos, donde 1 significa 'nunca' y 5 'siempre'. Se obtuvieron valores moderados de acuerdo a la fiabilidad: rendimiento en la tarea ($\alpha = .711$), rendimiento en el contexto ($\alpha = .636$), comportamientos contraproducentes ($\alpha = .624$) y rendimiento total ($\alpha = .641$).

Para medir la satisfacción laboral, se utilizó la Escala de Satisfacción Laboral Genérica, desarrollada por Macdonald y MacIn-

Tabla 1.
Datos sociodemográficos

	<i>M</i>	<i>DE</i>
Edad	22.34	2.82
Min	18	-
Max	30	-
	<i>n</i>	%
Sexo		
Mujeres	171	36.6
Hombres	296	63.4
Estado civil		
Casado	14	3
Divorciado	1	.2
Separado	2	.4
Soltero	450	96.4
Nivel económico		
Bajo	10	2.1
Medio-bajo	46	9.9
Medio	262	56.1
Medio alto	134	28.7
Alto	15	3.2
Tipo de trabajo		
Pasantía	39	8.4
Por contrato	72	15.4
Temporario	23	4.9
Relación de dependencia	262	56.1
Independiente	42	9
Freelance	15	3.2
Antigüedad laboral		
Menos de 1 año	250	53.5
Entre 1 y 5 años	170	36.4
Más de 5 años	47	10.1
Cantidad horaria		
Por horas	124	26.6
Part time	211	45.2
Full time	132	28.3
Lugar de trabajo		
100% presencial	45	10.6
100% virtual	378	89.4
Modalidad híbrida	109	23.3

Nota. *n*, número de casos; *M*, media; *DE*, desvío estándar; *Max.*, máximo valor; *Min*, mínimo valor.

tyre (1997) y adaptada por Salessi & Omar (2016). Esta escala consta de 7 ítems y se caracteriza por ser unidimensional, es decir, evalúa un único aspecto. Los participantes respondieron en un continuo de 5 puntos, donde 1 significa 'Totalmente en desacuerdo', y 5 'Totalmente de acuerdo'. Se obtuvo un valor moderado de fiabilidad para la satisfacción laboral ($\alpha = .562$).

Procedimiento

Se recolectaron datos mediante SurveyMonkey, proporcionando un enlace al cuestionario. La muestra provino de diversas instituciones, y el tiempo medio para completar el cuestionario fue de 12 minutos. La participación fue voluntaria y anónima, con consentimiento informado previo. Se informó a los participantes sobre los propósitos de la investigación y que podían retirarse en cualquier momento, cumpliendo los lineamientos éticos del CONICET (Res. D N° 2857/06)

Análisis de datos

Se utilizaron estadísticas descriptivas para analizar las variables sociodemográficas. Se aplicó la prueba *t* de Student para comparar las diferencias según sexo y tipo de trabajo, y ANOVA de un factor para examinar las diferencias según variables contextuales laborales. Mediante análisis de regresión y pruebas de moderación, se exploró la relación entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral, considerando las variables sociodemográficas como moderadoras. Cuando los grupos muestrales eran desiguales, se extrajo aleatoriamente una submuestra del grupo más grande para equilibrar el tamaño de los grupos comparados.

Resultados

Relación entre rendimiento laboral, satisfacción laboral, nivel económico, cantidad de horas laborales y antigüedad laboral

Se hallaron correlaciones significativas entre la satisfacción laboral y todas las dimensiones del rendimiento laboral, siendo en su mayoría directas y de fuerza baja, excepto con los comportamientos contraproducentes.

Con respecto a las variables contextuales se encontró una correlación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el nivel económico. Esta relación es positiva y directa, de fuerza baja ($r = .145$; $p = .002$), indicando que a mayor nivel económico, mayores son los sentimientos de satisfacción laboral. No se hallaron correlaciones con la cantidad de horas de trabajo y la antigüedad laboral. Aunque esta última sí reportó una relación de fuerza baja con el rendimiento en el contexto (ver Tabla 2).

Tabla 2.
Correlaciones entre satisfacción laboral, dimensiones del rendimiento laboral y variables contextuales

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Satisfacción laboral	--							
2. Rendimiento en la tarea	.262**	--						
3. Rendimiento en el contexto	.165**	.713**	--					
4. Comp. contraproducentes	-.219**	-.157**	-.186**	--				
5. Rendimiento laboral total	.098*	.792**	.753**	.386**	--			
6. Nivel económico	.145**	.015	-.005	-.049	-.022	--		
7. Antigüedad laboral	.020	.056	.097*	.009	.080	-.075	--	
8. Cantidad de horas de trabajo	.060	.029	.032	.060	.064	.075	.279**	--

** $p < .01$; * $p < .05$

Tabla 3.
Diferencias en la satisfacción laboral y dimensiones del rendimiento laboral según antigüedad laboral

	Antigüedad laboral			F
	Menos de 1 año	Entre 1 y 5 años	Más de 5 años	
Satisfac. Laboral	3.84 (.39)	3.68 (.63)	3.90 (.59)	$F(2, 138) = 2.139$; $p = .122$
Rendimiento Laboral				
Rend. Tarea	3.79 (.58)	3.91 (.57)	4.04 (.53)	$F(2, 138) = 2.381$; $p = .096$
Rend. Contexto	3.67 (.60)	3.85 (.58)	3.90 (.69)	$F(2, 138) = 1.809$; $p = .168$
Comp. Contraprod.	2.4 (.69)	2.72 (.68)	2.57 (.72)	$F(2, 138) = 2.506$; $p = .085$
Rend. Laboral total	3.32 (.43)*	3.53 (.39)	3.54 (.38)*	$F(2, 138) = 4.350$; $p = .015$

* Prueba post hoc utilizada de T3 de Dunnett.

Tabla 4.
Diferencias en la satisfacción laboral y dimensiones del rendimiento laboral según cantidad de horas.

	Carga horaria			F
	Por horas	Part time	Full time	
Satisfac. Laboral	3.72 (.65)	3.72 (.48)	3.82 (.56)	$F(2, 369) = 1.055$; $p = .349$
Rendimiento Laboral				
Rend. Tarea	3.95 (.60)	3.89 (.66)	4 (.51)	$F(2, 367) = 1.029$; $p = .358$
Rend. Contexto	3.84 (.57)	3.70 (.69)	3.90 (.61)	$F(2, 369)$; $p = 3.073$; $p = .056$
Comp. Contraprod.	2.47 (.80)	2.48 (.72)	2.60 (.70)	$F(2, 369) = 1.209$; $p = .300$
Rend. Laboral total	3.46 (.41)	3.40 (.47)*	3.54 (.36)*	$F(2, 369) = 3.373$; $p = .035$

* Prueba post hoc utilizada de Scheffe.

Diferencias en dimensiones del rendimiento laboral y satisfacción laboral según sexo

Al analizar si existían diferencias en la satisfacción laboral no se hallaron diferencias según sexo ($t(340) = 1.706$; $p = .089$; IC 95% [-.01620 .22840]), tampoco al analizar las diferencias en las dimensiones del rendimiento laboral como: rendimiento en la tarea ($t(340) = 1.035$; $p = .301$; IC 95% [-.05999 .19332]); rendimiento en el contexto ($t(340) = 1.626$; $p = .105$; IC 95% [-.02332 .24555]), comportamientos contraproducentes ($t(340) = .810$; $p = .419$; IC 95% [-.09821 .23564]) y el total del rendimiento ($t(340) = 1.736$; $p = .083$; IC 95% [-.01077 .17271]).

Diferencias según variables laborales contextuales

Al evaluar las diferencias según el tipo de contrato, comparando la relación de dependencia con otras categorías agrupadas como aquellas que proporcionan menor seguridad en cuanto a la estabilidad en el tiempo (por contrato, pasantía, temporario, independiente, freelance), se encontró que la única dimensión que mostró diferencias significativas entre los grupos fue la de comportamientos contraproducentes ($t(434.721) = -3.330$; $p < .001$; IC 95% [-.36785, -.09478] $d = .74$). Estas diferencias estuvieron a favor del grupo que trabaja en relación de dependencia ($M = 2.62$; $DE = .76$) en comparación con aquellos que no poseen esta estabilidad laboral ($M = 2.41$; $DE = .69$).

Al comparar los grupos de antigüedad laboral, en la única dimensión en la que se observaron diferencias significativas fue en el rendimiento laboral total, siendo que las personas que han permanecido en su trabajo más tiempo (más de 5 años $M = 3.32$; $DE = .43$) obtuvieron mejores puntuaciones que los que llevan menos de 1 año en su puesto de trabajo ($M = 3.54$; $DE = .38$) (ver Tabla 3).

Se hallaron diferencias estadísticamente significativas en la dimensión del rendimiento laboral total, siendo que las personas que dedican más horas de trabajar al día, perciben un mejor rendimiento en su trabajo ($M = 3.54$; $DE = .36$) en comparación a los que tienen una carga horaria más baja ($M = 3.40$; $DE = .47$) (ver Tabla 4).

Se hallaron diferencias significativas en los grupos de los que realizan 100% modalidad presencial en su trabajo ($M = 3.63$; $DE = .54$) de aquellos que realizan 100% modalidad virtual/home office en su trabajo ($M = 3.79$; $DE = .53$), siendo este último grupo el que mayores niveles de satisfacción laboral presenta (ver Tabla 5).

Tabla 5.
Diferencias en la satisfacción laboral y dimensiones del rendimiento laboral según modalidad de trabajo.

	Modalidad de trabajo			F
	Presencial	Virtual/ Home Office	Híbrido	
Satisfac. Laboral	3.63 (.54)*	3.84 (.50)*	3.79 (.53)	$F(2, 309) = 4.671$; $p = .010$
Rendimiento Laboral				
Rend. Tarea	3.9 (.54)	3.9 (.76)	3.9 (.5)	$F(2, 309) = .285$; $p = .752$
Rend. Contexto	3.81 (.6)	3.72 (.79)	3.88 (.48)	$F(2, 309)$; $p = 1.608$; $p = .202$
Comp. Contraprod.	2.59 (.74)	2.57 (.77)	2.5 (.7)	$F(2, 309) = .461$; $p = .631$
Rend. Laboral total	3.47 (.34)	3.43 (.55)	3.48 (.32)	$F(2, 309) = .339$; $p = .713$

* Prueba post hoc utilizada de Scheffe.

Análisis del Efecto Moderador de las variables sociodemográficas y laborales contextuales entre la satisfacción laboral y el rendimiento laboral

Al explorar si las diferentes variables contextuales tenían un efector moderador entre la relación de la satisfacción laboral y las dimensiones del rendimiento laboral total, no se hallaron análisis significativos en el total (R^2 ajustado = 1.3%; $F(6, 448) = 1.982$; $p = .067$), ni en la dimensión de rendimiento en el contexto (R^2 ajustado = 1.2%; $F(6, 448) = 1.885$; $p = .082$), es decir, se puede concluir que las variables sociodemográficas consideradas (sexo, nivel económico, tipo de contrato, antigüedad en el trabajo, cantidad de horas trabajadas y lugar de trabajo) no influyen significativamente en las relaciones entre la satisfacción laboral, el rendimiento laboral y el rendimiento en el contexto. En cuanto a la dimensión del rendimiento en la tarea se halló una regresión significativa en el modelo de regresión (R^2 ajustado = 3.3%; $F(6, 448) = 3.610$; $p = .002$). El tipo de contrato laboral (relación de dependencia, pasantía, por contrato, independiente, free lance, temporario) arrojó un efecto moderador significativo, es decir, tiene un impacto significativo en cómo la satisfacción laboral afecta el rendimiento en la tarea.

En cuanto a los comportamientos contraproducentes se halló un modelo de regresión significativo (R^2 ajustado = 4.9%; $F(6, 448) = 4.935$; $p < .001$). Se observó esta significación según sexo, lo que sugiere que la relación entre la satisfacción laboral y los comportamientos contraproducentes puede variar según el sexo de los participantes. También se obtuvo un efecto significativo en la cantidad de horas trabajadas, lo que indica que a medida que aumenta la satisfacción laboral, el efecto en los comportamientos contraproducentes es negativo para la cantidad de horas trabajadas (ver Tabla 6).

Tabla 6.
Análisis de variables sociodemográficas y laborales contextuales como moderadoras entre la relación entre la satisfacción y dimensiones del rendimiento laboral.

VD		β	t
Rendimiento Laboral total	Sexo * SL	-.076	$t = -1.515$; $p = .131$
	Nivel económico * SL	.019	$t = .360$; $p = .719$
	Tipo de contrato * SL	.100	$t = 2.044$; $p = .042$
	Antigüedad laboral * SL	.097	$t = 1.931$; $p = .054$
Rendimiento en la tarea	Cantidad horaria * SL	-.053	$t = -1.091$; $p = .276$
	Modalidad de trabajo * SL	.003	$t = .067$; $p = .946$
	Sexo * SL	.038	$t = .756$; $p = .450$
	Nivel económico * SL	.087	$t = 1.653$; $p = .099$
Rendimiento en el contexto	Tipo de contrato * SL	.108	$t = 2.225$; $p = .027$
	Antigüedad laboral * SL	.090	$t = 1.815$; $p = .070$
	Cantidad horaria * SL	.001	$t = .022$; $p = .982$
	Modalidad de trabajo * SL	.005	$t = .110$; $p = .913$
Comp. contraproducentes	Sexo * SL	-.36	$t = -.708$; $p = .479$
	Nivel económico * SL	.048	$t = .897$; $p = .370$
	Tipo de contrato * SL	-.018	$t = -.374$; $p = .709$
	Antigüedad laboral * SL	.136	$t = 2.711$; $p = .007$
Rendimiento en la tarea	Cantidad horaria * SL	.035	$t = .730$; $p = .466$
	Modalidad de trabajo * SL	.030	$t = .601$; $p = .548$
	Sexo * SL	-.144	$t = -2.897$; $p = .004$
	Nivel económico * SL	-.090	$t = -1.734$; $p = .084$
Comp. contraproducentes	Tipo de contrato * SL	.089	$t = 1.841$; $p = .066$
	Antigüedad laboral * SL	-.028	$t = -.575$; $p = .566$
	Cantidad horaria * SL	-.124	$t = -2.624$; $p = .009$
	Modalidad de trabajo * SL	-.024	$t = -.495$; $p = .621$

Nota: β : coeficientes estandarizados Beta.

Conclusión

Se hallaron correlaciones entre la satisfacción laboral y las dimensiones de rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y rendimiento laboral total. Esto coincide con investigaciones previas que han explorado la asociación de las mismas variables en población argentina (Gabini, 2018; Justo et al., 2023) y otros estudios obtenidos a partir de diversos metaanálisis (Dalal et al., 2012; Judge et al., 2001; LePine et al., 2002) que han estimado que las correlaciones entre estos dos constructos se encuentran en un rango de bajo a moderado. Böckerman & Ilmakunnas (2012) sugieren que los trabajadores más satisfechos tienen mejor desempeño laboral porque son más productivos, más comprometidos con la organización, muestran menos comportamientos contraproducentes y tienen menos ausentismo. Se encontró que a mayor nivel económico, mayor es la satis-

facción laboral, pero no hubo correlación significativa con la antigüedad laboral ni la cantidad de horas trabajadas. No se hallaron diferencias significativas en la satisfacción ni en el rendimiento laboral según el sexo.

Las personas con contratos más estables mostraron menos comportamientos contraproducentes. Los empleados con más de cinco años en sus puestos y que trabajan más horas obtuvieron puntajes más altos en rendimiento. La satisfacción laboral fue mayor para quienes trabajan 100% de manera virtual en comparación con aquellos con horario 100% presencial o híbrido.

Estos hallazgos se alinean con los resultados del metaanálisis de Banegas et al. (2022) que indica que, en general, la satisfacción laboral no se ve afectada significativamente por un período de crisis económica. Sin embargo, existen factores específicos como el salario, los entornos laborales, los tipos de contrato y las diferencias culturales y de género que sí influyen en la percepción de satisfacción laboral.

En el contexto económico de Argentina, los resultados sobre la relación entre satisfacción laboral y nivel económico no son contradictorios. Durante una crisis económica, medidas como la reducción de salarios o personal pueden afectar la satisfacción de los empleados. Esto destaca la importancia de factores económicos y laborales en la satisfacción laboral, alineándose con la influencia de la estabilidad laboral en los comportamientos contraproducentes y coincidiendo con los hallazgos de Gabini (2018) principal referente del estudio de estos constructos en población argentina.

El estudio muestra que, aunque las variables sociodemográficas no influyen significativamente en la relación entre satisfacción laboral, rendimiento y comportamientos contraproducentes, hay factores específicos que moderan estas asociaciones. En particular, el tipo de contrato laboral impacta significativamente cómo la satisfacción afecta el rendimiento, destacando la importancia de la estabilidad y condiciones contractuales. Bisetti Tapia (2015) sostiene que la evolución y la incertidumbre en el entorno laboral pueden causar ansiedad y estrés, mientras que los trabajadores con más estabilidad tienden a rendir mejor y sentirse más satisfechos.

La relación entre la satisfacción laboral y los comportamientos contraproducentes varía según el sexo, con diferencias en las respuestas de hombres y mujeres. A medida que aumenta la satisfacción laboral, el efecto negativo en los comportamientos contraproducentes es mayor para quienes trabajan más horas.

BIBLIOGRAFÍA

- Beehr, T. A., & Glazer, S. (2005). Organizational role stress. In J. Barling, E. K. Kelloway, & M. R. Frone (Eds.), *Handbook of work stress* (pp. 7-33). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bisetti Tapia, J. A. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015* [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
- Böckerman, P., & Ilmakunnas, P. (2012). The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data. *Industrial & Labor Relations Review*, 65(2), 244-262.
- Campbell, J. P., McCloy, R. A., Oppler, S. H., & Sager, C. E. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35-70). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Cerasoli, C. P., Nicklin, J. M., & Ford, M. T. (2014). Intrinsic motivation and extrinsic incentives jointly predict performance: A 40-year meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 140(4), 980-1008.
- Chiaburu, D. S., & Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on perceptions, attitudes, OCBs, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1082-1103.
- Dalal, R. S., Baysinger, M., Brummel, B., & LeBreton, J. (2012). The relative importance of employee engagement, other job attitudes, and trait affect as predictors of job performance. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(1), 295-325.
- De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti, T., & Schalk, R. (2008). Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 25-51.
- Díaz, M. (2010). *Predicción del Rendimiento Laboral a Partir de Indicadores de Motivación, Personalidad y Percepción de Factores Psicosociales* (Doctoral dissertation, Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Psicología, Madrid).
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Gabini, S. (2018). *Potenciales predictores del rendimiento laboral*. Teseo.
- Gabini, S. M., & Salessi, S. M. (2016). Validación de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Evaluar*, 16, 31-45.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: Meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of Applied Psychology*, 92(6), 1524-1541.
- Gutiérrez Banegas, A., Olivera Pérez, E., Bastida Escamilla, E., & Castillo Soto, M. (2022). Factores de satisfacción laboral en tiempos de crisis económica. Una revisión sistemática. *Visión de futuro*, 26(2), 1-21.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407.
- Justo, M. M., Zelaya, M. O., Hauche, R. A., & Galvagno, L. G. G. (2023). Niveles de rendimiento y satisfacción laboral en trabajadores en diferentes modalidades en una muestra argentina: Rendimiento y satisfacción laboral. *Uaricha, Revista de Psicología*, 21, 32-44.

- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2013). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation, 48*(2), 229-238.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 53*(8), 856-866.
- LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(1), 52-65.
- Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly, 13*(1), 1-16.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1998). *Organizational behavior: Managing people and organizations*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen, & R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* (Vol. 12, pp. 39-53). Hoboken, NJ: Wiley.
- Murphy, K. R. (1990). Performance appraisal and performance management: Some key distinctions. In K. R. Murphy & F. E. Saal (Eds.), *Psychology in organizations: Integrating science and practice* (pp. 72-98). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology, 63*(3), 677-718.
- Salessi, S. (2014). Satisfacción laboral: Acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. *Revista de Psicología, 10*(19), 67-83.
- Salessi, S., & Omar, A. (2017). Satisfacción laboral: Un modelo explicativo basado en variables disposicionales. *Revista Colombiana de Psicología, 26*(2), 329-345.
- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y., & Shirom, A. (1997). The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*(4), 391-408.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M., & Vahtera, J. (2005). Temporary employment and health: A review. *International Journal of Epidemiology, 34*(3), 610-622.