



10th Interdisciplinary Congress of Academic Corps

Booklets



RENIECYT - LATINDEX - Research Gate - DULCINEA - CLASE - Sudoc - HISPANA - SHERPA UNIVERSIA - Google Scholar DOI - REDIB - Mendeley - DIALNET - ROAD - ORCID - VJLEX

Title: Influence of motivation and job satisfaction on job performance in Mexican industrial microenterprises

Authors: DE LA MORA-YOCUPICIO, Arturo, SEGOVIA-ROMO, Adriana, RUIZ-PÉREZ, Roberto and HERNÁNDEZ-PONCE, Óscar Ernesto

Editorial label RINOE: 607-8695

VCICA Control Number: 2023-01

VCICA Classification (2023): 010923-0001

Pages: 14

RNA: 03-2010-032610115700-14

RINOE - Mexico

Park Pedregal Business. 3580-
Adolfo Ruiz Cortines Boulevard –
CP.01900. San Jerónimo Aculco-
Álvaro Obregón, Mexico City
Skype: RINOE-México S.C.
Phone: +52 1 55 1260 0355
E-mail: contact@rinoe.org
Facebook: RINOE-México S. C.
Twitter: [@Rinoe_México](https://twitter.com/Rinoe_México)

www.rinoe.org

Holdings

Mexico	Peru
Bolivia	Taiwan
Cameroon	Western
Spain	Sahara

Introducción

En el plano internacional, México se ubica en los últimos lugares en un comparativo de tendencia de productividad laboral de 2000 a 2016 (OCDE, 2020)

América Latina y el Caribe (en donde se localiza México) muestra un crecimiento sostenido y notable en tendencia y proyección de productividad laboral desde 2017; el salto significativo fue de 2017 a 2019. En 2017 mostró desempeño en números negativos: -0.1 (OIT, 2019b).

Con base en horas trabajadas, en México las empresas manufactureras disminuyeron su índice de productividad laboral de abril a junio 2020, -9% respecto al trimestre anterior (INEGI, 2020c)



Introducción

Planteamiento: ¿Cuál es la relación entre la motivación y la satisfacción laboral con el desempeño laboral en microempresas industriales mexicanas?

Objetivo general: Analizar la relación que existe entre las variables de motivación y la satisfacción laboral y desempeño laboral.

HIPÓTESIS
H1 La motivación influye positiva y significativamente en el desempeño del trabajador del sector industrial de Navojoa, Sonora (México).
H2 La satisfacción laboral se relaciona positiva y significativamente con el desempeño del trabajador del sector industrial de Navojoa, Sonora (México).



Metodología

Enfoque cuantitativo, alcance descriptivo, correlacional y explicativa. El diseño de investigación es no experimental y transversal (Hernández Sampieri et al., 2010).

Se construyó un instrumento a partir de escalas previamente válidas y confiables con escala Likert 1-5 (1=completamente en desacuerdo hasta 5=totalmente de acuerdo).

Se realizó prueba piloto (30 encuestas) a trabajadores operativos (24 ítems)

Variable	Alfa de Cronbach	No. de ítems
Y. Desempeño del trabajador	0.783	10
X1. Motivación	0.762	6
X2. Satisfacción laboral	0.707	8

Tabla 1. Resultados de Alfa de Cronbach por variable en prueba piloto. *Fuente: elaboración propia*



Metodología

Alfa de Cronbach: 0.9=excelente, 0.8=buena, 0.7=aceptable, 0.6=cuestionable, 5=pobre y menor a 5=no aceptable (George y Mallery, 2019).

Muestreo aleatorio simple por conveniencia.

Población: 1731 trabajadores de microempresas de manufactura (0 a 10 trabajadores) de Navojoa, Sonora (INEGI, 2019a).

Muestra: 91 trabajadores.



Resultados

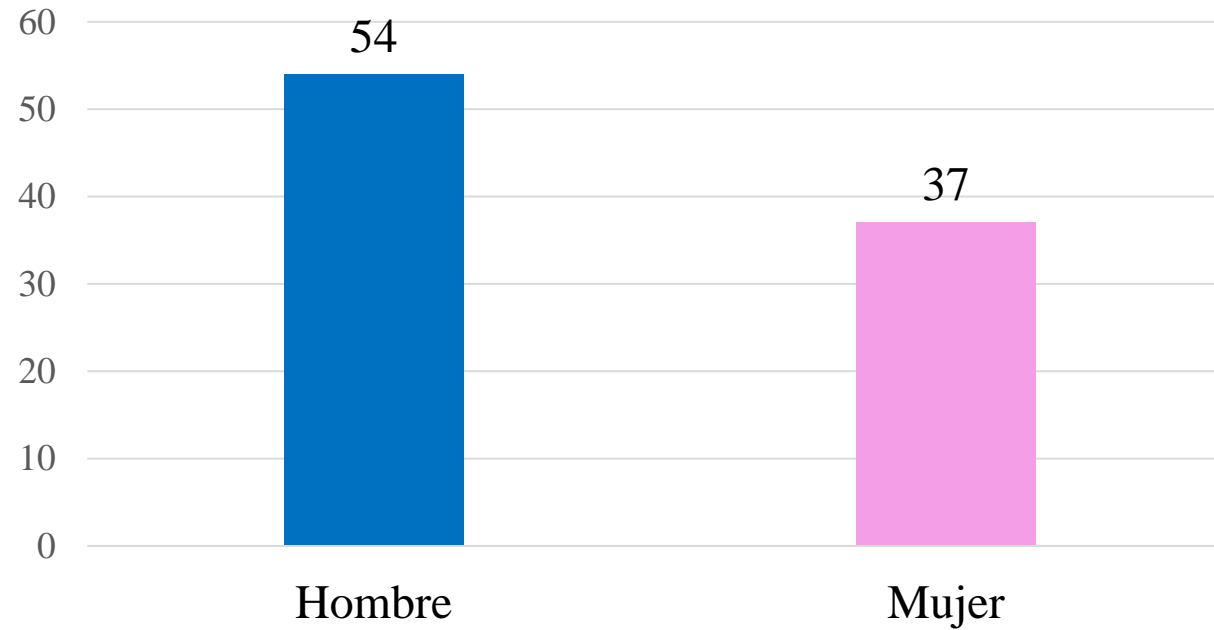


Figura 1. Sexo de los trabajadores

Fuente: Elaboración propia con datos tomados de SPSS



Resultados

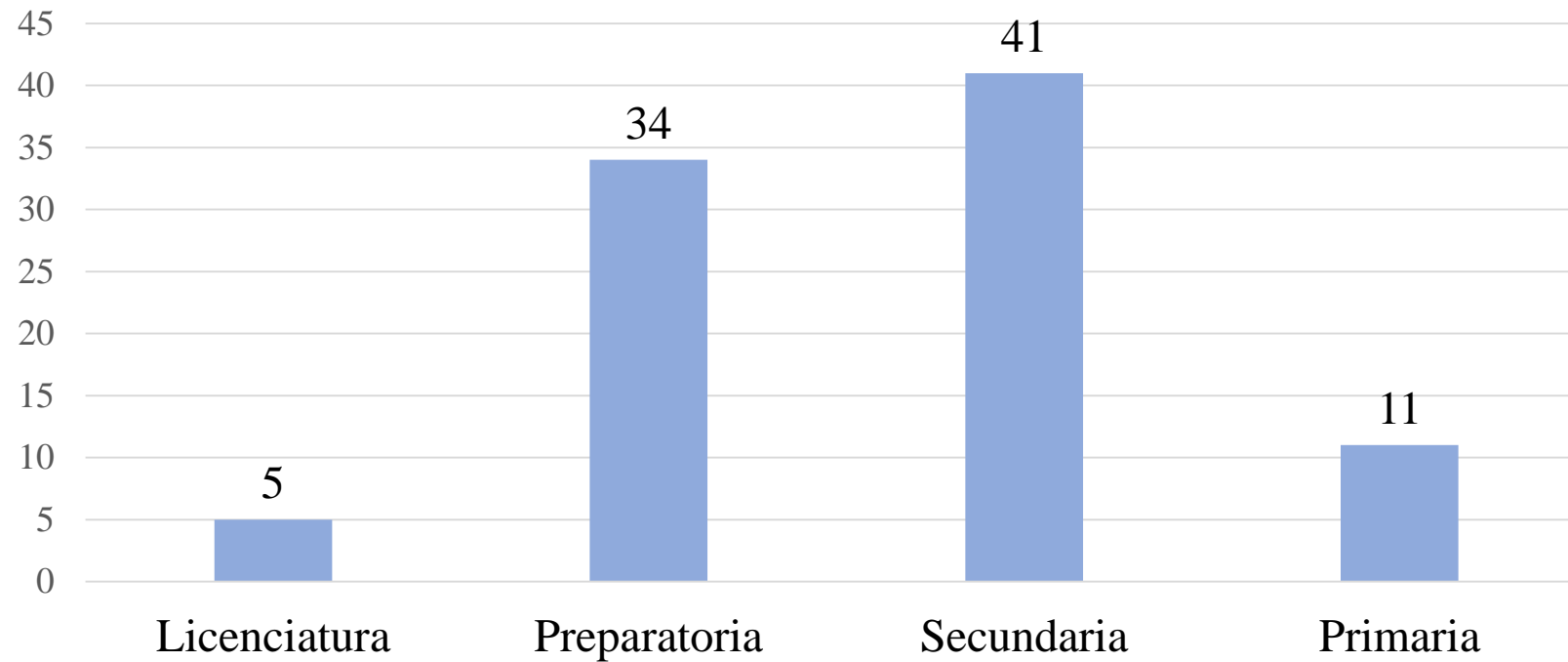


Figura 2. Nivel de estudios de los trabajadores

Fuente: Elaboración propia con datos tomados de SPSS



Resultados

		Coeficientes ^a				
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Desv. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	2.235	.319		7.006	.000
	MOT	.332	.093	.421	3.561	.001
	SL	.183	.091	.237	2.007	.048

a. Variable dependiente: DT

Tabla 2. Resultados de regresión lineal.

Fuente: Elaboración propia con datos de SPSS.



Resultados

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	.611 ^a	.374	.359	.27976	2.108

a. Predictores: (Constante), SL, MOT

b. Variable dependiente: DT

Tabla 3. Resumen del modelo.

Fuente: Elaboración propia con datos de SPSS.

- Modelo con 35.9% de predicción en cuanto el resultado que pronostica.
- Durbin Watson establece que los errores entre las variables independientes son independientes entre sí (1.5-2.5); 2.108 es aceptable (Vilà Baños et al., 2019).



Resultados

HIPÓTESIS	P VALOR	RESULTADO
H1 La motivación influye positiva y significativamente en el desempeño del trabajador del sector industrial de Navojoa, Sonora (México).	0.001	Aceptada
H2 La satisfacción laboral se relaciona positiva y significativamente con el desempeño del trabajador del sector industrial de Navojoa, Sonora (México).	0.048	Aceptada



Conclusiones

- Se contestó la pregunta general de investigación y se cumplió el objetivo.
- La variable motivación incide significativamente en el desempeño (H1). Este resultado coincide con los encontrados por Imam et al. (2015) y Kriengsak (2017).
- Referente a satisfacción laboral, se afirma la incidencia de esta variable en el desempeño laboral, lo cual confirma H2. Coincide con estudios de Ye et al. (2019) y Zhu y Wu (2016).



Conclusiones

Aportación: sólo se encontró una investigación referente a pequeñas y medianas empresas en la que la satisfacción laboral se relaciona positivamente con el desempeño de los trabajadores, la cual fue realizada por Soomro y Shah (2019).

No se encontró alguna realizada en México, lo cual también genera una valiosa aportación.

Implicaciones prácticas. Esta investigación ayudará a las empresas industriales porque podrán adoptar estrategias que mejoren aspectos relacionados con la motivación y satisfacción laboral de sus empleados, ya que si se mantienen adecuados niveles de desempeño se mantendrán activas las fuentes de empleo.



Conclusiones

Recomendaciones. Sería interesante realizar una investigación enfocada en el giro de Panificación tradicional debido a que en el sector manufactura representan un alto porcentaje en número de empresas.

Adaptar el instrumento a personal administrativo de empresas de Comercio y Otros Servicios, donde al menos, en este municipio, son más grandes que las de manufactura.

Replicar este tipo de estudios en diferentes partes de México y América Latina para hacer comparativos y generalizar resultados.



Referencias

- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71-92. doi:10.1108/RAMJ-01-2020-0002
- Al-Haroon, H. I., & Al-Qahtani, M. F. (2019). The demographic predictors of job satisfaction among the nurses of a major public hospital in KSA. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 15(1), 32-38. doi:https://doi.org/10.1016/j.jtumed.2019.11.003
- Asrar-ul-Haq, M., & Anwar, S. (2018). The many faces of leadership: Proposing research agenda through a review of literature. *4(2)*, 179-188. doi:https://doi.org/10.1016/j.fbj.2018.06.002
- Beltrán-Martín, I., & Bou-Llusar, J. C. (2018). Examining the intermediate role of employee abilities, motivation and opportunities to participate in the relationship between HR bundles and employee performance. *BRQ Business Research Quarterly*, 21(2), 99-110. doi:https://doi.org/10.1016/j.brq.2018.02.001
- Cafferkey, K., & Dundon, T. (2015). Explaining the black box: HPWS and organisational climate. *Personnel Review*, 44(5), 666-688. doi:10.1108/PR-12-2012-0209
- Chiatchoua, C., & Ávila-Romero, R. (2023). Digital Entrepreneurship and Micro and Small Enterprises in Times of Covid-19 in Mexico. *Economía y Negocios*, 14(02), 39-53. doi:https://doi.org/10.29019/eyn.v14i2.1158
- Deloitte Consulting Group S.C. (2019). *Tendencias en Capital Humano México 2019. Liderando la Empresa Social: reinención con un enfoque humano*. Retrieved octubre 3, 2020, from https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/human-capital/HCT_2019.pdf
- Dumenu, W. K., Appiah, L. G., Carola, P., & Darr, D. (2023). Should forest enterprises formalize? Insight from a multi-dimensional characterization of informal baobab enterprises. *Forest Policy and Economics*, 102935, 150. doi:https://doi.org/10.1016/j.forpol.2023.102935
- Fridayani, H. D., Chiang, L. C., & Tai, K. T. (2023). An Adoption of Digital Marketing to Analyze Technology (DMT) Motivation: A Case Study of Micro-Enterprises in Yogyakarta City, Indonesia. *Education, Economics, Humanities and Social Sciences*. Istanbul, Türkiye. doi:https://doi.org/10.17758/EARES13.EAP0523408
- George, D., & Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 25 Step by Step A Simple Guide and Reference*. New York: Taylor & Francis. doi:https://doi.org/10.4324/9781351033909
- Gevrek, D., Spencer, M., Hudgins, D., & Chambers, V. (2017). I can't get no satisfaction. *Personnel Review*, 46(5), 1019-1043. doi:10.1108/PR-06-2015-0189
- Ha, S. T., Lo, M. C., & Wang, Y. C. (2016). Relationship between Knowledge Management and Organizational Performance: A Test on SMEs in Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 224, 184 – 189. doi:10.1016/j.sbspro.2016.05.438
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A.de C.V. Retrieved from https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf
- Imam Syafii, L., Thoyib, A., Nimran, U., & Djumahir. (2015). The Role of Corporate Culture and Employee Motivation as a Mediating Variable of Leadership Style related with the Employee Performance (Studies in Perum Perhutani). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211, 1142-1147. doi:10.1016/j.sbspro.2015.11.152
- INEGI. (2019a). *Censos económicos 2019*. Retrieved octubre 4, 2020, from https://www.inegi.org.mx/programas/ce/2019/
- INEGI. (2020a). *Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas*. Retrieved Agosto 03, 2023, from https://www.inegi.org.mx/app/mapa/denue/
- INEGI. (2020c). *Índices de productividad laboral*. Retrieved octubre 2, 2020, from https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2020/ipl/ipl2020_09.pdf
- Kalemci Tüzün, I., Cetin, F., & Nejat Basim, H. (2018). Improving job performance through identification and psychological capital. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(1), 155-170. doi:10.1108/IJPPM-03-2016-0060
- Kriengsak, C. (2017). Enhancing board motivation for competitive performance of Thailand's co-operatives. *Journal of Co-operative Organization and Management*, 5(1), 1-13. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.jcom.2017.01.001
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level. *Journal of Organizational Behaviour*, 27, 365-385. doi:10.1002/job.377
- Kwame Mensah, J. (2015). A “coalesced framework” of talent management and employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 64(4), 544-566. doi:10.1108/IJPPM-07-2014-0100
- Lévy Mangin, J.-P., & Varela Mallou, J. (2003). *Análisis multivariante para las ciencias sociales*. Madrid: Pearson. Retrieved from https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=320226
- OCDE. (2017). *Diagnóstico sobre la estrategia de competencias, destrezas y habilidades de México*. Retrieved octubre 4, 2020, from https://www.oecd.org/mexico/Diagnostico-de-la-OCDE-sobre-la-Estrategia-de-Competencias-Destrezas-y-Habilidades-de-Mexico-Resumen-Ejecutivo.pdf
- OCDE. (2020). *OECD economic outlook 2020*. Retrieved agosto 4, 2023, from https://www.oecd.org/global-forum-productivity/country-profiles/mexico.htm
- Ohuero, C. C., Enebuma, W. I., Wong, N. H., Kuok, K. K., & Russell, K. (2018). Labour productivity motivation framework for Iskandar Malaysia. *Built Environment Project and Asset Management*, 8(3), 293-304. doi:10.1108/BEPAM-09-2017-0070
- OIT. (2019b). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*. Retrieved octubre 3, 2020, from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_713013.pdf
- Pang, K., & Lu, C.-S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance. *Maritime Business Review*, 3(1), 36-52. doi:10.1108/MABR-03-2018-0007



Referencias

- Pang, K., & Lu, C.-S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance. *Maritime Business Review*, 3(1), 36-52. doi:10.1108/MABR-03-2018-0007
- Parida, A., Kumar, U., Galar, D., & Stenström, C. (2015). Performance measurement and management for maintenance: a literature review. *Journal of Quality in Maintenance Engineering*, 21(1), 2-33. doi:10.1108/JQME-10-2013-0067
- Rehman, S. U., Shahzad, M., Shoaib Farooq, M., & Umair Javaid, M. (2020). Impact of leadership behavior of a project manager on his/her subordinate's job-attitudes and job-outcomes. *Asia Pacific Management Review*, 25(1), 38-47. doi:https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.06.004
- Rositas Martínez, J. (2014). Los tamaños de las muestras en encuestas de las ciencias sociales y su repercusión en la generación del conocimiento (Sample sizes for social science surveys and impact on knowledge generation). *InnOvaciOnes de NegOciOs*, 11(22), 235-268. doi:https://doi.org/10.29105/rinn11.22-4
- Sanchez-Gomez, M., Sadovyy, M., & Bresó, E. (2021). Health-Care Professionals Amid the COVID-19 Pandemic: How Emotional Intelligence May Enhance Work Performance Traversing the Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Clinical Medicine*, 10(4077), 1-12. doi:doi.org/10.3390/jcm10184077
- Savolainen, R. (2018). Self-determination and expectancy-value. *Aslib Journal of Information Management*, 70(1), 123-140. doi:10.1108/AJIM-10-2017-0242
- Shafi, M., Zoya, Lei, Z., Song, X., & Islam Sarker, M. N. (2020). The effects of transformational leadership on employee creativity: Moderating role of intrinsic motivation. *Asia Pacific Management Review*, 25, 166-176. doi:https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.12.002
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266-282. doi:10.1108/SAJBS-12-2018-0142
- Vilà Baños, R., Torrado Fonseca, M., & Reguant Álvarez, M. (2019). Análisis de regresión lineal múltiple con SPSS: un ejemplo práctico. *Revista d'Innovació i Reserca En Educació*, 1-10. doi:http://doi.org/10.1344/reire2019.12.222704
- Williams, M. N., Gómez Grajales, C. A., & Kurkiewicz, D. (2013). Assumptions of Multiple Regression: Correcting Two Misconceptions. *Practical Assessment, Research & Evaluation*, 18(11), 1-14. Retrieved from https://mro.massey.ac.nz/bitstream/handle/10179/5747/getvn.asp.pdf
- Ye, Z., Liu, H., & Gu, J. (2019). Relationships between conflicts and employee perceived job performance. *International Journal of Conflict Management*, 30(5), 706-728. doi:10.1108/IJCM-01-2019-0010
- Zayas Agüero, P. M., Báez Santana, R. A., Zayas Feria, J., & Hernández Lobaina, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral de una organización comercializadora mayorista. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 23(2), 35-51. doi:http://dx.doi.org/10.18359/rfce.1606
- Zhu, C., & Wu, C. (2016). Public service motivation and organizational performance in Chinese provincial governments. *Chinese Management Studies*, 10(4), 770-786. doi:10.1108/CMS-08-2016-0168
- Zlate, S., & Cucui, G. (2015). Motivation and performance in higher education. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180, 468-476. doi:10.1016/j.sbspro.2015.02.146





© RINOE-Mexico

No part of this document covered by the Federal Copyright Law may be reproduced, transmitted or used in any form or medium, whether graphic, electronic or mechanical, including but not limited to the following: Citations in articles and comments Bibliographical, compilation of radio or electronic journalistic data. For the effects of articles 13, 162,163 fraction I, 164 fraction I, 168, 169,209 fraction III and other relative of the Federal Law of Copyright. Violations: Be forced to prosecute under Mexican copyright law. The use of general descriptive names, registered names, trademarks, in this publication do not imply, uniformly in the absence of a specific statement, that such names are exempt from the relevant protector in laws and regulations of Mexico and therefore free for General use of the international scientific community. VCICA is part of the media of RINOE-Mexico., E: 94-443.F: 008- (www.rinoe.org/booklets)