



# Revista Venezolana de Gerencia





# Autoeficacia financiera, bienestar financiero y satisfacción laboral de los empleados del sector metalmecánico en Chihuahua, México

Aguilar Ham, Paloma\*  
Beltrán Godoy, Jaime Humberto\*\*  
Gaxiola Laso, Selene Rocío\*\*\*

## Resumen

La satisfacción laboral es un elemento clave en las estrategias organizacionales, ya que impacta de manera significativa en diversos aspectos como en la atracción de talento, la retención, el rendimiento y el compromiso organizacional. El objetivo de este trabajo consiste en analizar el efecto de la Autoeficacia Financiera (AF) y el Bienestar Financiero (BF) en la Satisfacción Laboral (SL) de los trabajadores en una empresa del sector metalmecánico de la industria maquiladora, ubicada en el estado Chihuahua, México. La investigación es cuantitativa, no experimental y de corte transversal. Se aplicó una encuesta a 236 trabajadores y la información obtenida se analizó mediante un Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM). Los resultados confirman que el Bienestar Financiero y Autoeficacia Financiera influyen de manera positiva en la Satisfacción Laboral de los trabajadores. Estos hallazgos son relevantes para las áreas del talento humano de las organizaciones, para implementar estrategias que coadyuven a sus empleados a gestionar un Bienestar y Autoeficacia financieros adecuados que generen Satisfacción Laboral.

**Palabras clave:** Autoeficacia financiera; bienestar financiero; satisfacción laboral; bienestar, finanzas

---

**Recibido:** 15.11.23

**Aceptado:** 26.01.24

\* Maestra en Administración Empresarial por el ITESM. Profesor Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Panamericana. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0537-5816>. Email: [paguilarh@up.edu.mx](mailto:paguilarh@up.edu.mx)

\*\* Doctor en Ciencias Administrativas por EGADE Ciudad de México. Profesor Investigador Universidad Anáhuac México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5560-5451>. Email: [jaime.beltrang@anahuac.mx](mailto:jaime.beltrang@anahuac.mx)

\*\*\* Doctora en Innovación y Responsabilidad Social por la Universidad Anáhuac México. Profesor Investigador Universidad Anáhuac México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-7428-5956>. Email: [srgaxiola@anahuac.mx](mailto:srgaxiola@anahuac.mx)

# Financial Self-Efficacy, Financial Well-being and Job Satisfaction of Employees in the Metal-Mechanical sector in Chihuahua, Mexico

## Abstract

Job Satisfaction is a key element in organizational strategies, as it significantly impacts various aspects such as talent attraction, retention, performance, and organizational commitment. The aim of this study is to analyze the effect of Financial Self-Efficacy (FSE) and Financial Well-being (FWB) on the Job Satisfaction (JS) of workers in a metal-mechanical company in the maquiladora industry located in the state of Chihuahua, Mexico. The research is quantitative, non-experimental, and cross-sectional. A survey was administered to 236 workers, and the collected data were analyzed using a Structural Equation Model (SEM). The results confirm that Financial Well-being and Financial Self-Efficacy positively influence the Job Satisfaction of workers. These findings are relevant for the human resources departments of organizations, aiming to implement strategies that assist their employees in managing adequate financial well-being and self-efficacy, thereby fostering Job Satisfaction.

**Keywords:** Financial self-efficacy; financial well-being; job satisfaction; well-being, finance.

## 1. Introducción

Del programa de industrialización promulgado por el gobierno mexicano en 1965 surgió la industria maquiladora, cuyo principal objetivo fue reducir las altas tasas de desempleo en las comunidades de la frontera norte de México a partir de la abolición del programa de mano de obra agrícola “Brasero” de los Estados Unidos.

Se estimuló a las empresas fabricantes a establecerse en el norte de México a través de importaciones libres de impuestos de maquinaria o de materia prima y semiacabados acompañado del atractivo de los salarios y del bajo costo

de transporte en México (Cañas et al, 2013).

En México, de acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la industria manufacturera es el sector que comprende unidades económicas dedicadas principalmente a la transformación mecánica, física o química de materiales o sustancias con el fin de obtener productos nuevos. Según el DENUE 2022, la industria manufacturera en México registró 608,256 unidades económicas, esta representa el 18% del producto interno bruto nacional y durante el tercer trimestre de 2022, la población ocupada

en este sector fue de 9.4 millones de personas, siendo el 61% ocupado por hombres y el resto por mujeres, con un salario promedio mensual de \$5.66 miles de pesos mexicanos.

Particularmente en el Estado de Chihuahua, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía en el año 2022, el 97.7% de las personas económicamente activas se encontraron empleadas, lo que genera falta de mano de obra en esta región. La sobreoferta laboral y los bajos salarios originan un alto nivel de rotación y con ello, incertidumbre en las empresas para retener y completar la plantilla laboral con el fin de lograr los objetivos organizacionales.

En este tema, la satisfacción laboral es uno de los indicadores más importantes de las organizaciones para tomar decisiones en torno a su capital humano, ya que permite contar con información específica de cómo la persona percibe y valora su propio trabajo. Esto, coadyuva a disminuir la rotación de empleados, a incrementar productividad y retención de empleados (Arnold et al, 2016).

El estudio de la satisfacción laboral en la industria maquiladora ha tenido gran auge por su aplicación en las estrategias específicamente para el control de la rotación de personal o condiciones laborales (Gibson et al, 2011). De acuerdo con Judge y Bono (2001) y Judge, Erez y Locke (2005), la autoeficacia y el bienestar son predictores de la satisfacción laboral. Sin embargo, no se detectaron trabajos previos que estudien en la industria maquiladora mexicana dicho efecto.

De esta manera, la presente investigación tiene como objetivo analizar “el efecto del Bienestar Financiero y la

Autoeficacia Financiera en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de una empresa maquiladora metalmecánica de Chihuahua, México”. Por lo que, se establece la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué efecto tiene el Bienestar Financiero y la Autoeficacia Financiera en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de una empresa maquiladora metalmecánica de Chihuahua, México? Para validar la relación entre las variables, se proponen las siguientes hipótesis:

H1: El incremento del bienestar financiero de los trabajadores de una empresa maquiladora de Chihuahua, México, incrementa su satisfacción laboral.

H2: El incremento en la autoeficacia financiera de los trabajadores de una empresa maquiladora de Chihuahua, México, incrementa su satisfacción laboral.

## **2. Satisfacción laboral, autoeficacia financiera y bienestar financiero: Fundamentos teóricos**

En el siguiente apartado se revisan los fundamentos teóricos para la variable dependiente, satisfacción laboral y para las variables independientes, autoeficacia financiera y bienestar financiero, así mismo se revisan trabajos previos que sustentan las relaciones entre las variables independientes y dependiente.

### **2.1. Satisfacción laboral**

Los primeros aportes respecto a la satisfacción laboral surgen de Mayo (1923), Hapock (1935), Maslow (1943), Herzberg, Mausner y Snyderman

(1959), McGregor (1960) y Vroom (1964) quienes determinaron los primeros constructos y mediciones de la satisfacción laboral. Posteriormente, los postulados de Locke (1968), Freedman (1978), y Durham y Smith (2013) consolidaron el estudio de la satisfacción laboral.

La satisfacción laboral fue definida por Locke (1969; 1976) como “el placer o estado positivo resultante de la valoración del propio trabajo o experiencia laboral” en su postulado establece tres enfoques que causan actitudes hacia el trabajo: *la discrepancia* entre lo que ofrece el trabajo y las expectativas de la persona, *el grado de cumplimiento* que el trabajo otorga al trabajador con respecto a las necesidades personales y, *la congruencia* con los valores individuales.

Robbins y Judge (2009), consideran la satisfacción laboral como el “conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo” concretando que el empleado satisfecho es quien tenga actitudes positivas hacia su labor (Judge y Klingler, 2007; Robbins y Judge, 2009). La satisfacción laboral afecta el desempeño de los empleados, por lo que su estudio es importante para conocer el impacto que tiene en la experiencia del trabajador y el efecto que produce en las organizaciones (Spector, 1985; Herrera y Sánchez, 2018).

Diversas investigaciones son concluyentes respecto el impacto positivo de la percepción económica en la satisfacción laboral, como los estudios realizados por Locke (1976), Lee y Wilbur (1985), Iqbal, Guohao y Akhtar (2017) al considerar las finanzas como parte de un elemento de valor en los índices de satisfacción laboral.

## 2.2. Autoeficacia Financiera

La autoeficacia es un concepto

que emana de la teoría de aprendizaje social. Albert Bandura lo define como “la creencia personal que un individuo tiene de su capacidad para realizar una tarea concreta de forma exitosa” (Bandura, 1977).

De acuerdo con este postulado, la motivación y el comportamiento de las personas se encuentran determinados por las expectativas de: situación, generadas por sucesos externos e independientes de los actos individuales; de resultado, donde la conducta origina ciertas consecuencias; y, de autoeficacia o autoeficiencia percibida, donde el individuo percibe sus capacidades para organizar y ejecutar las acciones necesarias para lograr los resultados deseados (Bandura, 1982; 1995; 1997; 2001). Esta última expectativa se refiere a los juicios de las personas acerca de sus capacidades para alcanzar niveles determinados de rendimiento (Chiang y Rebolledo, 2020).

La autoeficacia impacta de manera directa en las metas, responsabilidades y propósitos personales. En este sentido, la autoeficacia ha sido ampliamente analizada en la literatura académica en diversos contextos entre los que destacan el sector salud (Bryan y Cicciu, 2022; Hwang y Park, 2022; Kinkel et al, 2022; Li, et al, 2022; McDarby, Silverstein, y Carpenter, 2022); el sector educativo (Criollo, Romero, y Fontaines, 2017; Moe, Pazzaglia y Ronconi, 2010; Ismayilova y Klassen, 2019; Hayat, et al, 2020; Rosales-Ronquillo y Hernández-Jácquez, 2020; Sökmen y Sarikaya, 2022; Yoon y Kim, 2022) y en la literatura de negocios (Borgogni et al, 2013; Nan, Kanthong y Joungtrakul, 2021; Syamsudin et al, 2022; Yakin y Erdi, 2012). Los estudios concluyen el impacto significativo que tiene la autoeficacia en cada uno de estos contextos.

La autoeficacia financiera se define como la confianza en la capacidad para lograr sus propios objetivos financieros (Forbes y Murat, 2010). El efecto de la autoeficacia financiera en la confianza, el estrés, la búsqueda de ayuda, el conocimiento, las capacidades, las actitudes y las prácticas financieras ha sido estudiado por diversos autores, entre los que destacan Forbes y Murat (2010), Hu et al. (2021), Lim et al. (2014), Rothwell, Khan y Cherney (2016), Sabri, Wijekoon, y Rahim (2020).

En particular, diversos autores han confirmado la relación de la autoeficacia financiera como variable moderadora del bienestar financiero de las personas, entre los que destacan Limbu y Sato (2019), Lone y Bhat (2022), Zia-ur-Rehman et al, (2021), Bamisha & Nidheesh (2022). Es preciso señalar que, si bien el estudio de la autoeficiencia en la satisfacción laboral ha sido analizado por diversos autores, particularmente existe escasa literatura respecto al análisis de la autoeficacia financiera en la satisfacción laboral.

### 2.3. Bienestar financiero

El bienestar es considerado como un concepto subjetivo. El bienestar subjetivo es la evaluación que una persona hace de su vida. Esto es, que las personas sientan dominio sobre su vida y avancen hacia sus metas, de su temperamento, la inmersión en actividades interesantes y placenteras, y de relaciones sociales positivas (Diener, Sapyta & Suh, 1998; Joo, 2008).

El bienestar financiero es un elemento del bienestar subjetivo, ya que es la valoración que una persona, realiza sobre sus metas y compromisos financieros. Brüggén et al. (2017), lo definen como la percepción de ser capaz

de mantener el nivel de vida deseado, actual y anticipado, así como de tener libertad financiera.

Un nivel alto de estrés financiero podría afectar la vida laboral de los empleados. El ausentismo y el tiempo de trabajo utilizado por los trabajadores para atender sus finanzas personales tuvieron una relación significativa con su estrés financiero. Son menos productivos, ya que dedican parte de sus horas laborales a manejar sus asuntos financieros personales. Además, los empleados con un alto estrés financiero reducen su productividad en el trabajo y afectan la satisfacción laboral (Kim, Sorhaindo y Garman, 2006).

La relación entre bienestar financiero y satisfacción laboral ha sido estudiada por diversos autores entre los que destacan n, Sorhaindo y Garman (2006), Kim, Sorhaindo y Garman (2006), Vosloo, Fouché y Barnard (2014), quienes coinciden en que los empleados con estrés financiero no toman las mejores decisiones en este tema, lo que afecta de manera negativa su compromiso organizacional, su desempeño en el trabajo y presentan niveles superiores de ausentismo.

Así mismo, Rojas (2006) encontró una alta correlación entre la satisfacción laboral y el estatus financiero de un individuo. En concordancia con lo anterior, Newman, Delaney y Nolana (2008) encontraron una relación positiva y una correlación significativa entre la satisfacción con el trabajo y la satisfacción financiera de un individuo.

### 3. Aspectos metodológicos del estudio

La presente investigación es cuantitativa, no experimental y de corte transversal. Para las encuestas, se

realizó la adaptación lingüística y cultural de cada instrumento, los cuales fueron evaluados en traducción al idioma y contexto por expertos. Así mismo, se realizó una prueba piloto para validar la cohesión de los constructos.

La encuesta se integró de las escalas de *Autoeficacia Financiera de Lown* (2011) que analiza cómo algunas personas tienen éxito en la gestión de sus finanzas y otras no, tiene como base el concepto teórico de Albert Bandura; la *Escala de Bienestar Financiero de Prawitz*, et. al (2006), que mide en ocho ítems la autopercepción del estado de bienestar financiero actual; y, la *Escala de Satisfacción Laboral de Spector* (1985) que evalúa nueve dimensiones respecto a la percepción del propio empleado hacia su trabajo.

Estos instrumentos se aplicaron a una muestra de 236 trabajadores de una empresa del sector metalmecánico de la industria maquiladora, del Estado de Chihuahua, México. Este tamaño de muestra se estimó considerando la población de esta empresa, que consta

de 600 empleados. Luego, aplicando la expresión de muestreo aleatorio finito (Mendenhall, Scheaffer & Lyman, 2006), dada por:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 pqN}{d^2(N-1) + Z_{\alpha}^2 pq}$$

(Ecuación 1)

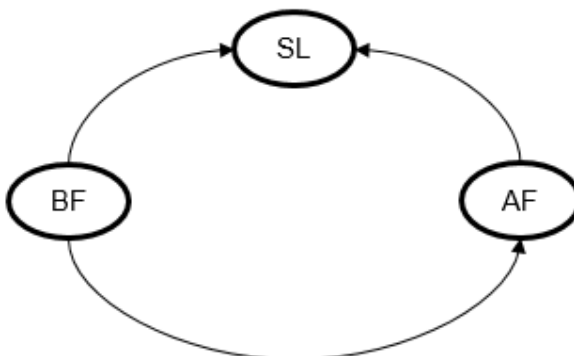
Donde 1.96 es el valor crítico correspondiente a un nivel de confianza del 95%, de acuerdo con una población normal; p= proporción esperada de preferencia (50%= .5); q= 1-p, N= tamaño de la población y d= precisión (5%). Por lo tanto:

$$n = \frac{(1.96^2)(0.5)(1-0.5)(600)}{(0.05^2)(600-1) + (1.96^2)(0.5)(1-0.5)} = 234$$

(Ecuación 2)

Es decir, se utilizó una muestra aleatoria de 234 observaciones mediante Análisis Factorial para validar la consistencia interna de los constructos y, posteriormente, se utilizó el método de Ecuaciones Estructurales (SEM) para estudiar las relaciones entre las variables (Ilustración 1).

**Ilustración 1**  
**Diseño conceptual de las variables de estudio**



El análisis factorial exploratorio (AFE) considera un conjunto de ítems para capturar el grado de interdependencia entre ellos y aproximar una variable latente no observable (factor), mediante las correlaciones existentes en la muestra de datos. Es decir, busca identificar variables subyacentes que expliquen la configuración común de las correlaciones muestrales en un conjunto de ítems observados (Martínez y Sepúlveda, 2012).

El procedimiento AFE tiene dos metas principales: a) encontrar una estructura interna entre los ítems para generar nuevos factores a partir de ellos, y b) establecer la contribución de cada ítem al nuevo factor estimado, eliminando del análisis aquellos ítems que sean poco relevantes o que tengan alta colinealidad. Hair et al, (2006) recomiendan seis pasos para la aplicación del AFE: objetivos, diseño, supuestos, estimación de los factores y bondad de ajuste, interpretación y evaluación del ajuste de los factores encontrados.

Formalmente, el procedimiento AFE estima un conjunto de variables compuestas, denominadas factores,  $F_1, F_2, \dots, F_n$  que se obtienen al maximizar la varianza común de los ítems  $X_1, X_2, \dots, X_n$ . Matricialmente, la expresión completa es

$$X = AF + DU \text{ (Ecuación 3)}$$

Donde  $X$  es la matriz de ítems,  $F$  es la matriz de variables latentes,  $A$  es la matriz de saturaciones entre  $X$  y  $F$ ,  $U$  es la matriz de unicidades y  $D$  es la matriz diagonal de las saturaciones entre  $F$  y  $U$ . El método de estimación usual es máxima verosimilitud (Cuadras, 2014).

En contraste, el Análisis Factorial confirmatorio (AFC) evalúa hasta qué punto un conjunto de factores

organizados teóricamente se ajusta a los datos disponibles en la muestra. En este caso, las teorías asociadas a los constructos de interés desempeñan un papel muy importante, ya que son el punto de partida para valorar si los factores estimados hacen sentido con la literatura revisada y por ende si son significativos para verificar las hipótesis de trabajo correspondientes.

Para valorar la pertinencia de los factores estimados, con relación a los ítems utilizados y excluidos, del conjunto muestral de información, se llevan a cabo diferentes pruebas de hipótesis durante el proceso de estimación del AFE y AFC. Esta batería de pruebas se denomina bondad de ajuste, en otras palabras, evaluar "lo bien que se ajustan las estimaciones realizadas" al conjunto de datos de la muestra, al tiempo que se considera el marco teórico asociado a cada variable latente. Los indicadores de bondad de ajuste esbozan la discrepancia entre la muestra y el valor esperado del modelo estimado (Gana y Broc, 2019).

Concretamente, para asegurar la validez y confiabilidad de los instrumentos implementados se realizaron las pruebas  $\chi^2$ ,  $\chi^2/df$  y los indicadores de ajuste: RMSEA, CFI, NNFI y SRMR (Hooper, Coughlan y Mullen, 2008). La  $\chi^2$ ,  $\chi^2/df$  se utilizan en este estudio, ya que la  $\chi^2$  considera los cambios en el tamaño de la muestra. De acuerdo con Hooper et al, (2008). los valores de  $\chi^2$ ,  $\chi^2/df$  se consideran muy buenos cuando son menores a 2 y aceptables cuando son mayores a 2 pero menores a 5. En el caso de RMSEA, CFI, NNFI se consideran buenos cuando son mayores de .90 y excelentes cuando son mayores de .98. Para el SRMR, un buen ajuste tiene un valor  $<.09$  Hooper et al, (2008), Kline y Walters (2016). Los valores para



el CFA fueron probados como sigue: las cargas factoriales deben ser  $\geq 0.5$ , lo que indica convergencia y validez adecuada (Hair et al, 2006).

Considerando el esquema anterior, se realizó un modelo de ecuaciones estructurales (SEM, por sus siglas en inglés) para probar las hipótesis. La estimación del modelo SEM se realizó mediante máxima verosimilitud siguiendo los índices de ajuste explicados previamente. Un modelo de ecuaciones estructurales es un procedimiento multivariante que permite verificar la asociación entre diversas variables latentes que se encuentran vinculadas bajo algún marco teórico común.

Se puede pensar el modelo SEM como una combinación ponderada de regresión múltiple y análisis factorial para evaluar relaciones causales. Formalmente, se estima mediante máxima verosimilitud el sistema de

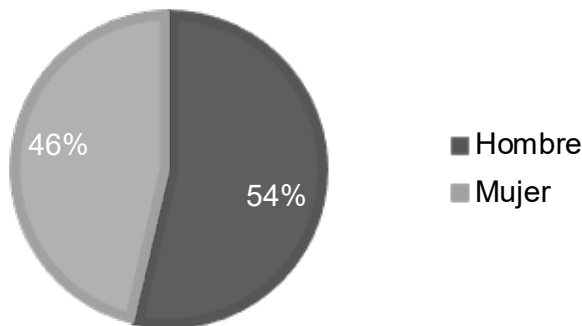
ecuaciones de la forma:

$$Y = BY + \Gamma \xi + \zeta \quad (\text{Ecuación 4})$$

Donde  $Y$  es un vector  $m \times 1$  de variables latentes endógenas,  $\xi$  es un vector  $n \times 1$  de variables latentes exógenas,  $B$  es una matriz de coeficientes  $m \times m$  que miden los efectos de las variables latentes endógenas sobre sí mismas y otras variables endógenas.  $\Gamma$  es una matriz de tamaño  $m \times n$  de coeficientes que capturan los efectos entre  $\xi$  y  $B$ , siendo  $\zeta$  el término de perturbación aleatoria (Acock, 2013).

Con relación a los participantes, a continuación, se describen las características de la población bajo estudio. El total de los encuestados fue de 236 respuestas válidas, observándose igualdad de género, correspondiendo un 54% en hombres y 46% mujeres (Gráfico 1).

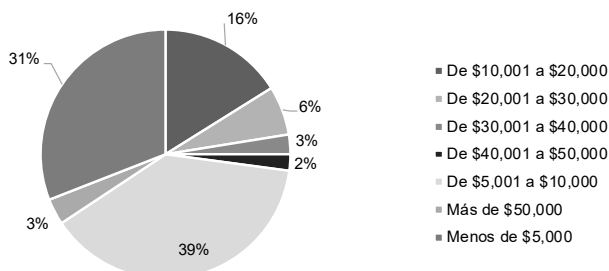
**Gráfico 1**  
**Género de la muestra bajo estudio**



El nivel de ingresos mensual de la población se distribuye de la siguiente forma: un 31% gana menos de \$5,000 pesos mexicanos (MXN); 29% de \$5,000

a \$10,000 MXN; 16% de \$10,000-\$20,000 MXN; y por último el 14% gana más de \$20,000 MXN (Gráfico 2).

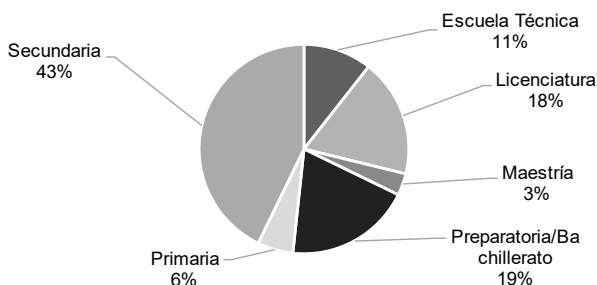
**Gráfico 2**  
**Nivel de ingreso de la muestra**



El nivel educativo más representativo de la población es secundaria, con el 43%; preparatoria/bachillerato, 19%; escuela

técnica 11%; licenciatura 18% y maestría 3% (Gráfico 3).

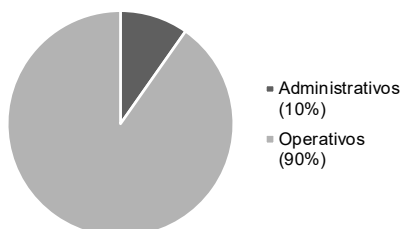
**Gráfico 3**  
**Nivel educativo de la muestra**



En relación con la distribución entre áreas operativas y administrativas, se

presentan los siguientes datos (Gráfico 4):

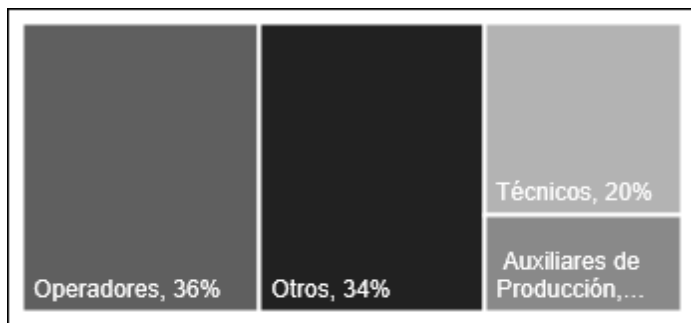
**Gráfico 4**  
**Áreas de trabajo de la muestra**



Los puestos de trabajo de los encuestados, se distribuyen de la siguiente manera: el 66% de la población representa áreas técnicas/operativas,

distribuyéndose en operadores (36%), técnicos (20%) y auxiliares de producción (10%) (ilustración 2).

## Ilustración 2 Datos porcentuales según los puestos de trabajo



### 4. Autoeficacia financiera, bienestar financiero y satisfacción laboral de empleados del sector metalmecánico en Chihuahua, México: Resultados

Como primer paso, se estimó la medida de adecuación muestral Kaiser-Meyer-Olkin que arrojó 0.8516, lo cual corresponde a un ajuste adecuado para las variables de este trabajo (Woods y Edwards, 2007). De igual forma, la prueba de esfericidad de Bartlett arroja un estadístico de prueba de 2758.72 con un valor p de 0.000, que proporciona evidencia de que los elementos que conforman el análisis factorial se encuentran correlacionados significativamente (Hu y Bentler, 1999).

De hecho, en el análisis factorial exploratorio, tres factores explicaron el 83.62% de la varianza total de las variables (tabla 1).

**Tabla 1**  
**Varianza de las variables**

Factores	Valor propio	Varianza acumulada
Factor 1	6.6971	0.4932
Factor 2	2.9277	0.7088
Factor 3	1.7295	0.8362
Resto	0.9894	0.1638

Más aún, cuando se lleva a cabo el Análisis Factorial Confirmatorio, se observa que los tres factores encontrados concuerdan, según el umbral de 0.60 en las cargas factoriales<sup>1</sup>, con las

<sup>1</sup> Villaceros, Bermejo y Hassoun (2019) indica que los ítems con carga factorial superior o igual a 0.5 son relevantes para incluirse como elementos del constructo dentro del análisis factorial confirmatorio. En este caso se utilizó un umbral superior al señalado por el autor para alcanzar una consistencia interna robusta.

dimensiones señaladas en la literatura para las variables, bienestar financiero, autoeficacia financiera y satisfacción laboral (tabla 2 e Ilustración 3), siendo

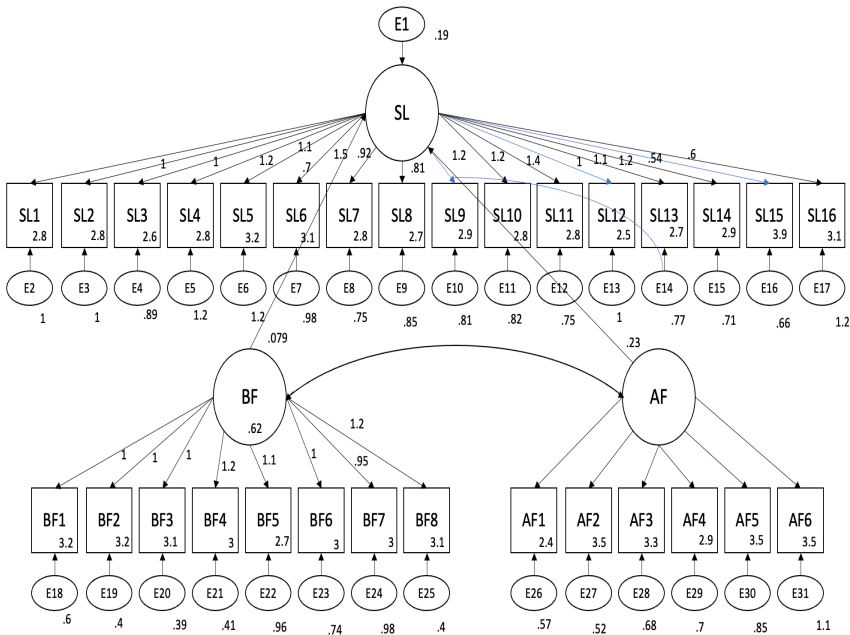
este último segmentado en sus aspectos positivos y negativos de los ítems de los instrumentos de Spector (1985).

**Tabla 2**  
**Análisis Factorial Confirmatorio**

Ítems	Pregunta	Cargas factoriales			
		Bienestar Financiero	Satisfacción Laboral		Autoef. Financiera
			Aspectos +	Aspectos -	
BF-1	En una escala del 1 al 5, donde 1 es "abrumadoramente estresado" y 5 es "nada estresado", ¿Cuál crees que es tu nivel de estrés financiero hoy?	0.7235			
BF-2	En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Nada satisfecho" y 5 es "Muy satisfecho", ¿Qué tan satisfecho te sientes con tu situación financiera actual?	0.7696			
BF-3	En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Completamente abrumado" y 5 es "Muy cómodo", ¿Cómo te sientes respecto a tu situación financiera actual?	0.7661			
BF-4	En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Preocupado todo el tiempo" y 5 es "Nunca preocupado", ¿Con qué frecuencia te preocupa tu capacidad para cubrir tus gastos mensuales?	0.8247			
BF-5	En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Nada seguro" y 5 es "Muy seguro", ¿Qué tan seguro te encuentras de cubrir una emergencia financiera, que cueste aproximadamente el doble de tu ingreso semanal?	0.6572			
BF-6	En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Todo el tiempo" y 5 es "Nunca", ¿con qué frecuencia te encuentras cubriendo apenas tus necesidades financieras básicas?	0.6649			
BF-7	En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Todo el tiempo" y 5 es "Nunca", ¿Con qué frecuencia te sucede que quieres salir a comer, ir al cine o hacer otra cosa y decides no hacerlo porque no te lo permiten tus finanzas?	0.6127			
BF-8	En una escala del 1 al 5, donde 1 es "Sumamente estresado" y 5 es "Nada estresado", en general, ¿qué tan estresado se siente con respecto a tus finanzas personales?	0.8301			
AF-1	Es difícil apegarme a mi plan de gastos cuando surgen gastos inesperados.			0.5844	
AF-2	Es un reto avanzar hacia mis metas financieras.			0.6446	
AF-3	Cuando ocurren gastos inesperados, generalmente tengo que recurrir al uso de crédito.			0.6581	
AF-4	Cuando me enfrento a un desafío financiero, me cuesta encontrar una solución.			0.5365	
AF-5	Me falta confianza en mi capacidad para administrar mis finanzas.			0.4277	
AF-6	Me preocupa quedarme sin dinero para jubilación.				
SL-1	Siento que me están pagando una cantidad justa por el trabajo que hago.		0.5029		
SL-2	Realmente hay muy pocas posibilidades de promoción en mi trabajo.			0.4732	
SL-3	Cuando hago un buen trabajo, recibo el reconocimiento adecuado.		0.4966		
SL-4	Los aumentos de sueldo son muy pocos y distantes entre sí.			0.6151	

SL-5	Aquellos a quienes les va bien en el trabajo tienen buenas posibilidades de ser promovidos.	0.4470
SL-6	Los beneficios que recibo en mi empresa son tan buenos como los que ofrecen la mayoría de las otras organizaciones.	0.5414
SL-7	Me siento poco apreciado por la organización cuando pienso en mi salario.	0.6713
SL-8	La gente tiene avances profesionales tan rápido como en otros lugares.	0.4557
SL-9	El paquete de beneficios que tenemos es equitativo.	0.6056
SL-10	Hay pocas recompensas para los que trabajan en mi empresa.	0.5540
SL-11	Me siento satisfecho con mis posibilidades de aumento de salario.	0.5596
SL-12	Hay beneficios en mi empresa que no tenemos y que deberíamos tener.	0.5327
SL-13	No siento que mis esfuerzos sean recompensados como deberían.	0.6633
SL-14	Estoy satisfecho con mis posibilidades de promoción.	0.5933
SL-15	Mi trabajo es agradable.	0.4601
SL-16	Las asignaciones de trabajo no se explican completamente.	0.3624

### Ilustración 3 Modelo de Ecuaciones Estructurales



Se realizó un modelo de ecuaciones estructurales que incluyó las variables: bienestar financiero, autoeficacia financiera y satisfacción laboral para analizar su relación y probar las hipótesis planteadas. Los índices de ajuste fueron:  $\chi^2$ ,  $p=0.000$ ; RMSEA=.05; CFI=.762; NNFI=.93; SRMR=.073. El impacto de bienestar financiero sobre satisfacción laboral fue significativo ( $\beta=0.079$ ,  $z=1.690$ ,  $p < 0.092$ ) como resultado la hipótesis H1, se acepta. Asimismo, la variable autoeficacia financiera impactó significativamente en la variable satisfacción laboral ( $\beta=0.227$ ,  $z= 3.620$ ,  $p < .000$ ) como resultado la hipótesis H2, se acepta.

Los resultados se muestran junto con los errores estándar en la Tabla 3,

donde se puede observar que existe un vínculo positivo relevante entre autoeficacia y bienestar financieros. Resulta importante señalar, que las estimaciones realizadas se llevaron a cabo ponderando los conglomerados determinados por la variable género, donde se ha definido una variable binaria que vale uno si se trata de una mujer y cero cuando la persona es hombre. En otras palabras, se considera que el comportamiento que se tienen en las variables dependientes e independientes varía según el género de la persona.

Se encuentra evidencia a favor de la relación positiva que se tiene entre el bienestar financiero y la satisfacción laboral, así como entre la autoeficacia y la satisfacción laboral (valor  $p > 0.10$ , tabla 3).

**Tabla 3**  
**Análisis del coeficiente de relación de la satisfacción laboral**

Satisfacción Laboral	Coefficiente	Error estándar	Estadístico t	Valor p
Bienestar Financiero	0.079	0.047	1.690	0.092
Autoeficacia Financiera	0.227	0.063	3.620	0.000
Cov (Bienestar Financiero, Autoeficacia Financiera)	0.329	0.048	6.910	0.000

De igual forma, debe señalarse que se llevó a cabo la estimación considerando los aspectos negativos y positivos de satisfacción laboral, ya que el Análisis Factorial Confirmatorio muestra que los ítems correspondientes a esta variable se segmentan en dos partes, de tal manera que los aspectos que contribuyen a incrementar la satisfacción laboral se agrupan de manera independiente de los aspectos

que contribuyen a incrementar la insatisfacción laboral.

En la tabla 4, se pueden observar a los aspectos negativos de SL, siendo más relevante la autoeficacia financiera, pues entre más autoeficaz sea el sujeto de estudio, presenta una mayor contribución a los aspectos negativos. En tanto que no se encuentra evidencia de que el bienestar financiero se relacione con los aspectos negativos de la SL (valor  $p > 0.10$ ).

**Tabla 4**  
**Aspectos negativos de la satisfacción laboral**

Satisfacción Laboral (Aspectos -)	Coficiente	Error estándar	Estadístico t	Valor p
Bienestar Financiero	0.006	0.011	0.590	0.557
Autoeficacia Financiera	0.296	0.086	3.450	0.001
Cov(Bienestar Financiero, Autoeficacia Financiera)	0.325	0.055	5.960	0.000

De igual manera, al considerar los aspectos positivos de la SL se encuentra evidencia a favor de la relación

positiva que se tiene entre bienestar y autoeficacia financieros con relación a la variable dependiente (tabla 5).

**Tabla 5**  
**Aspectos positivos de la satisfacción laboral**

Satisfacción Laboral (Aspectos +)	Coficiente	Error estándar	Estadístico t	Valor p
Bienestar Financiero	0.178	0.053	3.340	0.001
Autoeficacia Financiera	0.117	0.016	7.220	0.000
Cov(Bienestar Financiero, Autoeficacia Financiera)	0.322	0.060	5.400	0.000

Esto confirma lo propuesto por Sheldon y Elliot (1998), quienes afirmaron que un individuo puede perseguir una meta debido a que la considera que es intrínsecamente importante, ya que se siente identificado con ella y de acuerdo con Locke, McClear y Knight (1996), la autoeficacia es un proxy de que tan bien, un individuo puede enfrentar sus retos.

## 5. Conclusiones

La satisfacción laboral en las empresas de manufacturera es un tema de gran interés para las áreas responsables del talento humano, ya que, dada las altas tasas de ocupación en el estado de Chihuahua, es complicado cubrir las vacantes que se generan por la rotación laboral.

Mediante un Modelo de Ecuaciones Estructurales, se estudió el impacto de la autoeficacia financiera y del bienestar financiero como variables que afectan la satisfacción laboral del empleado de una empresa de fabricación. Las relaciones confirmadas mediante el modelo de ecuaciones estructurales, así como los indicadores observados en las pruebas de bondad de ajuste, permiten comprobar que la variable bienestar financiero, al igual que la variable autoeficacia financiera, tienen un efecto significativo en la satisfacción laboral del empleado.

Al profundizar en el análisis de los elementos del constructo satisfacción laboral y dividirlos en aspectos positivos y negativos de acuerdo con el análisis

factorial confirmatorio, se observa que la autoeficacia financiera contribuye en .296 a los aspectos negativos de la satisfacción laboral del empleado laboral, mientras que no se encontró evidencia estadística respecto a que el bienestar financiero contribuya a estos aspectos negativos.

Se encontró evidencia estadística de que la autoeficacia contribuye, en .117 y el bienestar financiero en .178, a los aspectos positivos de la satisfacción laboral. Lo anterior permite afirmar que un mayor nivel de bienestar financiero de un empleado mejorará los aspectos positivos de la satisfacción laboral y que la autoeficacia financiera contribuirá tanto a los aspectos positivos como negativos de la satisfacción laboral, los cuales se pueden observar en la tabla 3.

A partir de los resultados de la investigación, se recomienda que las áreas de talento humano de las organizaciones consideren estas variables para administrar la rotación de los empleados y mantener un nivel óptimo de satisfacción laboral en las empresas.

Existe una relación positiva entre el bienestar financiero y la satisfacción laboral ya que cuando se incrementa el bienestar financiero mejora la satisfacción laboral. Cuando se incrementa la confianza de un empleado para cubrir sus metas financieras (autoeficacia financiera), se incrementan los aspectos positivos y negativos de la satisfacción laboral. A partir de lo anterior, se sugiere que las áreas de talento humano gestionen de manera proactiva los estímulos y recompensas de los empleados con mayor autoeficacia financiera.

Este estudio se realizó en empresa dónde el 86% de la población bajo estudio presenta ingresos menores a

\$20,000 y el 90% de los empleados son operativos, por lo que se recomienda realizar investigaciones futuras en otras industrias con mayores niveles salariales.

## Referencias bibliográficas

- Acock, A. (2013). *Discovering structural equation modeling using stata*. (1 ed.): Stata Press Books.
- Arnold, A., Coffeng, J., Boot, C., van der Beek, A., van Tulder, M., Nieboer, D., & van Dongen, J. (2016). The Relationship Between Job Satisfaction and Productivity-Related Costs: A Longitudinal Analysis. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 58(9), 874–879. <https://www.jstor.org/stable/48501698>
- Bamisha, P., & Nidheesh, K. (2022). Bridging the gap between financial capability and financial wellbeing: Role of financial self-efficacy among organic farmers. *The IUP Journal of Accounting Research & Audit Practices*, 21(3), 95-112. <https://www.doi.org/10.47750/cibg.2022.28.03.031>
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191 - 215. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/0146640278900024>
- Bandura, A. (1982). Self- efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 2, 122-147. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>
- Bandura, A. (1995). *Self-Efficacy in changing societies*. Cambridge University Press.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of Control*. Freeman.



- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1–26. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.1>
- Borgogni, L., Russo, S., Miraglia, M., & Vecchione, M. (2013). The role of self-efficacy and job satisfaction on absences from work. *European Review of Applied Psychology*, 63(3), 129-136. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2012.08.007>
- Brüggen, E. C., Hogreve, J., Holmlund, M., Kabadayi, S., & Löfgren, M. (2017). Financial well-being: A conceptualization and research agenda. *Journal of Business Research*, 79, 228–237. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.03.013>
- Bryan, B., & Cicciu, J. (2022). Perceptions of preceptors' authentic leadership and final year nursing students' self-efficacy, job satisfaction, and job performance. *Journal of Professional Nursing*, 41, 81-87. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2022.04.003>
- Cañas, E., Coronado, R., Gilmer, R., & Saucedo, E. (2013). The impact of the maquiladora industry on U.S border cities. *Growth and Change*, 44(3), 415-442. <https://doi.org/10.1111/grow.12014>
- CFPB. (2017). Cfpb financial well-being scale - scale development technical report. <http://bitly.ws/HiJj>
- Chiang, M. y Rebolledo, R. (2020). Autoeficacia: sus efectos en la satisfacción y compromiso organizacional. *Salud de los trabajadores*, 28(2), 123-134. <https://revistas.uaz.edu.mx/index.php/investigacioncientifica/articulo/view/991>
- Criollo, M., Romero, M. Y Fontaines, T. (2017). Autoeficacia para el aprendizaje de la investigación en estudiantes universitarios. *Psicología Educativa*, 23(1). <https://doi.org/10.1016/j.pse.2016.09.002>
- Cuadras, C. (2014). Nuevos Métodos de Análisis Multivalente. [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24899w/Semana5/METODOS\\_S5.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24899w/Semana5/METODOS_S5.pdf)
- Diener, E., Sapyta, J. J., & Suh, E. (1998). Subjective well-being is essential to well-being. *Psychological Inquiry*, 9(1), 33–37. [https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327965pli0901_3)
- Forbes, J., & Kara, S. M. (2010). Confidence mediates how investment knowledge influences investing self-efficacy. *Journal Of Economic Psychology*, 31(3), 435–443. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2010.01.012>
- Freedman, S. M. (1978). Some determinants of compensation decisions. *Academy of Management Journal*, 21(3), 397–409. <https://doi.org/10.2307/255722>
- Gana, K., & Broc, G. (2019). *Structural equation modeling with lavaan*. John Wiley & Sons.
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J. y Konopaske, R. (2011). *Organizaciones. Comportamiento, estructura y procesos*. McGraw-Hill, Interamericana Editores.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis*. (6 ed.). Pearson University Press.
- Happock, R. (1935). *Job Satisfaction*. Harper & Row.
- Hayat, A. A., Shateri, K., Amini, M., & Shokrpour, N. (2020). Relationships between academic self-efficacy, learning-related emotions, and metacognitive learning strategies with academic performance in medical students: a structural equation model.

- BMC Medical Education*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-020-01995-9>
- Herrera Ledesma, P. A., Sánchez Tovar, Y., & Sánchez Limón, M. L. (2018). El efecto mediador de la satisfacción laboral en la relación entre la percepción de oportunidades de empleos alternativos y el compromiso organizacional. Un estudio de caso en una maquila tamaulipeca. *Revista de el colegio de San Luis*, 16, 145–169. <https://doi.org/10.21696/rcsl9162018777>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Hooper, D., Coughlan, J., & Mullen, M. R. (2008). *Evaluating model fit: A synthesis of the structural equation modelling literature*. Conference Paper. <https://doi.org/10.21427/D79B73>
- Hu, J., Quan, L., Wu, Y., Zhu, J., Deng, M., Tang, S., & Zhang, W. (2021). Financial self-efficacy and general life satisfaction: The sequential mediating role of high standards tendency and investment satisfaction. *Frontiers in psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.545508>
- Hu, L.-T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1–55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Hwang, W. J., & Park, E. H. (2022). Developing a structural equation model from Grandey's emotional regulation model to measure nurses' emotional labor, job satisfaction, and job performance. *Applied Nursing Research: ANR*, 64(151557), 151557. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151557>
- Iqbal, S., Guohao, L., & Akhtar, S. (2017). Effects of job organizational culture, benefits, salary on job satisfaction ultimately affecting employee retention. *Review of Public Administration and Management*, 5(3), 1-7.
- Ismayilova, K., & Klassen, R. M. (2019). Research and teaching self-efficacy of university faculty: Relations with job satisfaction. *International Journal of Educational Research*, 98, 55–66. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.08.012>
- Joo, S. (2008). Personal Financial Wellness. En *Handbook of Consumer Finance Research* (pp. 21–33). Springer New York.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *The Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Judge, T.A., Bono, J.E., Erez, A., & Locke, E. A. (2005). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *The Journal of Applied Psychology*, 90(2), 257–268. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.2.257>
- Judge, T.A., & Klinger, R. (2007). Job satisfaction: Subjective well-being at work. In Diener, E. & Larsen, R. (Eds.), *The science of subjective well-being*. New York, NY: Guilford Publications: 393-413.
- Kim, J., Sorhaindo, B., & Garman, E. T. (2006). Relationship between financial stress and workplace absenteeism of credit counseling clients. *Journal of Family and*

*Economic Issues*, 27(3), 458–478.  
<https://doi.org/10.1007/s10834-006-9024-9>

- Kinkel, C. L., Candray, H., Fruhauf, C. A., Adler, K. E., & Schmid, A. A. (2022). Merging Yoga and self-management Skills (MY-Skills) to influence self-efficacy among individuals with persistent pain: A pilot study. *Complementary Therapies in Clinical Practice*, 49(101678), 101678. <https://doi.org/10.1016/j.ctcp.2022.101678>
- Kinkel, C., Candray, H., Fruhauf, C., Adler, K., & Schmid, A. (2022). Merging yoga and self-management skills (my-skills) to influence self-efficacy among individuals with persistent pain: A pilot study. Merging Yoga and self-management Skills (MY-Skills) to influence self-efficacy among individuals with persistent pain: A pilot study, (49), 1-4.
- Lee, R., & Wilbur, E. R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: A multivariate analysis. *Human Relations*, 38(8), 781-791. <https://doi.org/10.1177/001872678503800806>
- Li, X., Yang, K., An, Y., Liu, M., Yan, C., & Huang, R. (2022). General self-efficacy and frailty in hospitalized older patients: The mediating effect of loneliness. (48), 315 - 319. <https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2022.10.019>
- Lim, H., Heckman, S., Letkiewicz, J. & Montalto, C. (2014). Financial stress, self-efficacy, and financial help-seeking behavior of college students. *Journal of financial counseling and planning*, 25(2), 148-160. <https://psycnet.apa.org/record/2014-55079-003>
- Limbu, Y. & Sato, S. (2019). Credit card literacy and financial well-being of college students. *International Journal of Bank*, 37(4), 991-1003. [2018-0082](https://doi.org/10.1108/IJBM-04-</a></p></div><div data-bbox=)

- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1343). Chicago, IL.
- Locke, E. A., McClellan, K., & Knight, D. (1996). Self-Esteem and Work. *International Review of Industrial/Organizational Psychology*, 11, 1-32.
- Locke, E.A. (1968). Toward a theory of task motivation and incentives. *Organizational Behavior & Human Performance*, 3(2), 157-189.
- Lone, U. M., & Bhat, S. A. (2024). Impact of financial literacy on financial well-being: a mediational role of financial self-efficacy. *Journal of Financial Services Marketing*, 29(1), 122–137. <https://doi.org/10.1057/s41264-022-00183-8>
- Lown, J. M. (2011). Development and validation of a financial self-efficacy scale. *Journal of Financial Counseling and Planning*, 22(2), 54. <https://psycnet.apa.org/record/2013-19795-003>
- Martínez, C. M., & Sepúlveda, M. A. R. (2012). Introducción al análisis factorial exploratorio. *Revista colombiana de psiquiatría*, 41(1), 197–207. [https://doi.org/10.1016/s0034-7450\(14\)60077-9](https://doi.org/10.1016/s0034-7450(14)60077-9)
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mayo, E. (1923). The Irrational Factor in Human Behavior. The “Night-Mind” in Industry. *The Annals of the American*

- Academy of Political and Social Science*, 110, 117–130. <http://www.jstor.org/stable/1015076>
- McDarby, M., Silverstein, H. I., & Carpenter, B. D. (2023). Effects of a patient question prompt list on question asking and self-efficacy during outpatient palliative care appointments. *Journal of Pain and Symptom Management*, 65(4), 285–295. <https://doi.org/10.1016/j.jpainsymman.2022.12.010>
- McGregor, D. (1960). *The Piman Side of Enterprise*. McGraw-Hill
- Mendenhall, W., Scheaffer, R. L., & Lyman Ott, R. (2006). *Elementos de muestreo*. Ediciones Paraninfo, SA.
- Moè, A., Pazzaglia, F., & Ronconi, L. (2010). When being able is not enough. The combined value of positive affect and self-efficacy for job satisfaction in teaching. *Teaching and Teacher Education*, 26(5), 1145–1153. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.02.010>
- Nan, K., Kanthong, S., & Jountrakul, J. (2021). An empirical study on the model of self-efficacy and organizational citizenship behavior transmitted through employee engagement, organizational commitment and job satisfaction in the thai automobile parts manufacturing industry. *Journal of open Innovation: Technology, Market and Complexity*, 7(3). <https://doi.org/10.3390/joitmc7030170>
- Newman, C., Delaney, L. & Nolan, B. (2008). A dynamic model of the relationship between income and financial satisfaction: Evidence from Ireland. *The Economic and Social Review*, 39(2), 105 - 130. <https://ideas.repec.org/a/esol/journal/v39y2008i2p105-130.html>
- Prawitz, A., Garman, E., Sorhaindo, B., O'Neill, B., Kim, J., & Drentea, P. (2006). Incharge financial distress/financial well-being scale: Development, administration, and score interpretation. *Journal of Financial Counseling and Planning*, 17(1). <https://ssrn.com/abstract=2239338>
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13 ed.). Pearson Education.
- Rojas, M. (2006). Life satisfaction and satisfaction in domains of life: Is it a simple relationship. *Journal of Happiness Studies*, 7, 467-497. doi:<https://www.doi.org/10.1007/s.10902-006-9009-2>
- Rosales-Ronquillo, C. A., & Hernández-Jáquez, L. F. (2020). Autoeficacia académica y su relación con el rendimiento académico en estudiantes de nutrición. *Revista Electrónica Educare*, 24(3), 139-155. <https://dx.doi.org/10.15359/ree.24-3.7>
- Rothwell, D., Kahan, M., & Cherney, K. (2016). Building financial knowledge is not enough: Financial self-efficacy as a mediator in the financial capability of low-income families. *Journal of Community Practice*, 24(4), 368-388. <http://dx.doi.org/10.1080/10705422.2016.1233162>
- Sabri, M., Wijekoon, R., & Rahim, H. (2020). The influence of money attitude, financial practice. Self-efficacy and emotion coping on employees financial well-being. *Management Science Letters*, 10(4), 889-900. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.10.007>
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1998). Not all personal goals are personal: Comparing autonomous and controlled reasons for goals as predictors of effort and attainment. *Personality and social psychology bulletin*, 24(5), 546-557. <https://doi.org/10.1177/0146165298245546>

[org/10.1177/0146167298245010](https://doi.org/10.1177/0146167298245010)

- Smith, D., & Shields, J. (2013). Factors related to social service workers' job satisfaction: Revisiting Herzberg's motivation to work. *Administration in Social Work*, 37(2), 189-198.
- Sökmen, Y., & Sarikaya, I. (2022). The mediating role of self-efficacy between emotional intelligence and job satisfaction of primary school teachers. *European Review of Applied Psychology*, 72(4). <https://doi.org/10.1016/j.erap.2022.100779>
- Spector, P. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693-713. doi:<https://doi.org/10.1007/BF009>
- Syamsudin, N., Eliyana, A., Nurdin, N., Sudrajat, A., Giyanto, B., Emur, A. P., & Zahar, M. (2022). Are job satisfaction and role breadth self-efficacy the links to proactive work behavior? *Heliyon*, 8(1), e08710. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08710>
- Villacieros, M., Bermejo, J. C., & Hassoun, H. (2019). Validación psicométrica de la Escala Humanizar breve sobre el sentido del sufrimiento. *Journal of healthcare quality research*, 34(2), 86-92. <https://doi.org/10.1016/j.jhqr.2019.01.003>
- Vosloo, W., Fouché, J.P., & Barnard, J. (2014). The relationship between financial efficacy, satisfaction with remuneration and personal financial well-being. [North-West University]. <https://dspace.nwu.ac.za/handle/10394/13455>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. John Wiley and Sons.
- Woods, C. M., & Edwards, M. C. (2007). 12 factor analysis and related methods. En *Handbook of Statistics* (pp. 367-394). Elsevier.
- Yakin, M., & Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: A survey on certified public accountants. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 58, 370-378. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1013>
- Yoon, I., & Kim, M. (2022). Dynamic patterns of teachers' professional development participation and their relations with socio-demographic characteristics, teacher self-efficacy, and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 109(103565), 103565. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103565>
- Zia-ur-Rehman, M., Latif, K., Mohsin, M., Hussain, Z., Baig, S. A., & Imtiaz, I. (2021). How perceived information transparency and psychological attitude impact on the financial well-being: mediating role of financial self-efficacy. *Business Process Management Journal*, 27(6), 1836-1853. <https://doi.org/10.1108/bpmj-12-2020-0530>