



Artículo

Socialización organizacional asociada a calidad de vida y satisfacción laborales de trabajadores de la IME

Organizational socialization associated with quality of working life and job satisfaction among IME workers

Josefa Melgar-Bayardo ^{1,*}, Julio César Valencia-Martínez ², Jesús Alberto Urrutia-De La Garza ³

¹ Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México; jmelgar@uacj.mx; ORCID: 0000-0002-1503-6132

² Universidad de Manizales, Colombia; jvalencia@umanizales.edu.co; ORCID: 0000-0002-8233-9491

³ Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, México; jesus.urrutia@uacj.mx; ORCID: 0000-0003-2846-4811

* Autor de correspondencia / Correspondence author

Recibido: 06/08/2025; Aceptado: 20/11/2025; Publicado: 09/01/2026.

DOI: <https://doi.org/10.54167/ejbei.v3i1.2023>

Resumen: El objetivo general de esta investigación es analizar las relaciones entre la socialización organizacional, la calidad de vida y satisfacción laboral en trabajadores de mandos medios de la Industria Maquiladora de Exportación (IME) de Ciudad Juárez. Se trata de un estudio con enfoque cuantitativo, de alcance correlacional y de corte transversal, con una muestra de 197 trabajadores del sector mencionado. Los datos fueron recolectados entre febrero y abril de 2025, y analizados con los software SPSS 25 y WarpPLS 7. Los resultados sugieren que es posible mantener un nivel óptimo de satisfacción laboral si se cuenta con un proceso de socialización organizacional adecuado, lo que también puede impactar en la calidad de vida laboral de los empleados.

Palabras clave: Socialización organizacional, Calidad de vida, Satisfacción laboral, Industria manufacturera de exportación, Industria maquiladora.

Clasificación JEL: M12, M52, M54.

Abstract: The overall objective of this research is to analyze the relationships between organizational socialization, quality of working life, and job satisfaction among middle managers in the Maquiladora Export Industry in Ciudad Juárez. This is a quantitative, correlational, cross-sectional study with a sample of 197 workers from the aforementioned sector. The data were collected between February and April 2025 and analyzed using SPSS 25 and WarpPLS 7 software. The results suggest that it is possible to maintain an optimal level of job satisfaction if there

Como citar / How to cite:

Melgar-Bayardo, J., Valencia-Martínez, J. C., & Urrutia-De La Garza, J. A. (2026). Socialización organizacional asociada a calidad de vida y satisfacción laborales de trabajadores de la IME. *Economicus Journal of Business and Economics Insights*, 3(1), 53–65. <https://doi.org/10.54167/ejbei.v3i1.2023>



Este artículo está bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución/Reconocimiento NoComercial 4.0 Internacional. This article is under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

is an adequate organizational socialization process, which can also have an impact on the quality of life of employees.

Keywords: Organizational socialization, Quality of life, Job satisfaction, Export manufacturing industry, Maquiladora industry.

JEL Classification: M12, M52, M54.

1. Introducción

La socialización organizacional, la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral son constructos que han tomado especial importancia para su estudio debido a su importancia en el ámbito de las organizaciones. Evidencia científica sugiere que si se cuenta con un proceso de socialización efectivo, los empleados lograrán integrarse de manera más rápida a la empresa, lo que puede favorecer la satisfacción laboral, que por cierto está considerada como indicador clave de la calidad de vida en el trabajo.

Se han realizado diversos estudios que abordan la relación de las variables antes mencionadas (Gazi et al., 2024; Bai & Zhou, 2025), sin embargo, no se han encontrado en el contexto de la IME, por lo que se considera importante realizar una investigación en ese ámbito dado que, particularmente en Ciudad Juárez, esta industria es la principal fuente de empleos, además de ser un motor económico importante (Aguilar et al., 2023). Esta investigación se sustenta en la Teoría del Ajuste Persona-Organización de Kristof-Brown (1996), ya que esta señala que la satisfacción laboral y el bienestar aumentan cuando los valores, las creencias y el comportamiento del trabajador son compatibles con los de la organización.

1.1. Socialización organizacional

La socialización organizacional como concepto, surge en las décadas de los 60 y 70, dentro del campo de la psicología organizacional y de la sociología, cuando se empezó a estudiar la manera en la que las personas se integran a las empresas, en donde aprenden normas, valores y comportamientos; esto fue a partir de los estudios de Van-Maanen y Schein (1979).

Bauer y Erdogan (2011) definen la socialización organizacional como “el proceso mediante el cual los nuevos empleados pasan de ser externos a la organización, a convertirse en miembros internos”, permitiendo que los nuevos integrantes conozcan las normas, comportamientos y/o valores básicos para realizar sus tareas de manera eficiente. Para Bauer et al. (2007) es el “proceso mediante el que un individuo ingresa y se adapta a la cultura de una organización,” siendo este un tema relevante cuando se trata del estudio de las organizaciones.

La socialización organizacional es bidireccional y se encuentra en constante cambio; a través de este proceso, es posible que las personas entiendan y se comprometan con los valores, normas y políticas, así como los comportamientos sociales y conocimientos esenciales para su participación activa en la organización, y el entendimiento de su importancia en la organización (González & Graterol, 2009).

Jaskeviciute et al. (2023) señalan que la socialización organizacional permite a los trabajadores identificarse con los valores, normas y expectativas de la organización, lo que facilita su integración y el fortalecimiento de su compromiso organizacional para relaciones interpersonales importantes, incluso con redes de apoyo que, según Zambelli et al. (2024), funcionan como espacios con los cuales es posible disminuir el estrés, lo cual hace que los empleados tengan una percepción positiva del ambiente laboral, que puede ayudar a incrementar su calidad de vida laboral, además, promueve el sentido de apoyo tanto de los líderes como de los compañeros de trabajo; es a partir de esto que se fortalece el compromiso, lo que incrementa también la satisfacción laboral de los trabajadores (Estrada & Gallegos, 2021).

1.1. Calidad de vida laboral

De acuerdo con Davis y Cherns (1975), el concepto de calidad de vida laboral se empieza a conocer en la década de los 70's en los Estados Unidos, como una respuesta a la necesidad de hacer más humano el ambiente laboral, poniendo especial énfasis en el desarrollo del factor humano y la mejora de su calidad de vida.

Diversos investigadores han contribuido con diferentes perspectivas sobre la calidad de vida laboral, poniendo especial atención en la relación del sujeto con su entorno laboral. Conceptos como la satisfacción en el trabajo, la vivencia dentro de la organización, la motivación laboral, el proceso de humanización y las consideraciones sobre las necesidades personales o la vida privada son elementos clave que favorecen la calidad de vida laboral (Arias-Galicia & Juárez-García, 2012).

Suttle (1977) destacó que un empleado tiene calidad de vida laboral cuando experimenta sentimientos positivos con respecto a su trabajo y lo que espera de él; esto lo motiva a permanecer en el puesto, dando lo mejor de sí para alcanzar los objetivos.

La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2023) indica que un ambiente de trabajo saludable, en el que los empleados se sientan contentos, promueve un mayor compromiso, por lo tanto, resulta esencial que el entorno laboral sea adecuado, placentero y estimulante para fomentar un equipo motivado y altamente productivo; agrega que ambientes laborales deficientes, caracterizados por cargas de trabajo excesivas, jornadas prolongadas y falta de interacción social entre el personal operativo, generan un entorno laboral poco favorable. En ese sentido, Luthans (2005) señala que el propósito fundamental de la calidad de vida laboral es transformar y mejorar el entorno del trabajador de tal manera que la interacción entre los empleados y la empresa contribuya a una experiencia más positiva.

La calidad de vida laboral no puede reducirse a aspectos materiales o económicos, sino que incluye el reconocimiento, la autonomía, la participación en la toma de decisiones y el equilibrio entre la vida personal y laboral (Zhang et al., 2022). Un entorno que promueve estos elementos no solo mejora el bienestar del trabajador, sino que contribuye a la eficacia organizacional. La evidencia empírica indica que los programas de intervención que mejoran la calidad de vida reducen la rotación, aumentan la motivación y elevan la percepción de justicia organizacional (Mosadeghrad, 2013).

La calidad de vida laboral incluye el equilibrio entre la vida personal y profesional del trabajador, pero también el reconocimiento, la seguridad laboral y las condiciones físicas y psicosociales del entorno laboral (Dere, 2023). Cuando las empresas dan importancia a estos factores, es posible incrementar tanto la motivación intrínseca como el compromiso organizacional y el bienestar laboral. Varios estudios han demostrado que la calidad de vida laboral funge como el puente entre la socialización efectiva y la satisfacción laboral (Louly & Mathew, 2024). Por su parte, Livi et al. (2018) destacan la importancia de la socialización como potente predictora de la satisfacción laboral.

1.2. Satisfacción laboral

Wright y Bonett (2007) señalan que la satisfacción en el trabajo es considerada como la expresión más antigua y extendida de la evaluación práctica de la felicidad en el entorno laboral; es definida por Gibson et al. (1996), como "la actitud que los trabajadores exhiben hacia sus tareas ocupacionales", es decir, es el producto de lo que perciben los trabajadores sobre su empleo. Spector (1997) señala que la satisfacción laboral se considera una variable que sirve como un indicador para evaluar la medida en la que los trabajadores se sienten contentos con las actividades que realizan, es decir, se origina a partir de las actitudes expresadas por el trabajador (Blum & Nayles, 1968).

Hansen (2020) define la satisfacción laboral como "la valoración positiva que una persona trabajadora realiza de su experiencia profesional" que favorece un clima laboral armónico y cooperativo; es considerada como consecuencia de un buen proceso de socialización, de esa manera se configura un modelo de retroalimentación positiva en el que la socialización organizacional es un antecedente de la

calidad de vida. Bai et al. (2024) encontraron relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral, la calidad de vida, desempeño, innovación y la lealtad organizacional. En industrias como la maquiladora, fortalecer la satisfacción laboral con entornos saludables puede disminuir el desgaste ocupacional (Giménez-Espert et al., 2020).

Dicho lo anterior, es posible afirmar que hay evidencia que respalda que un proceso de socialización efectivo, con estrategias formales y con acompañamiento cercano a los nuevos empleados, influye positivamente tanto la calidad de vida laboral como la satisfacción laboral (Putra et al., 2020). Con lo anteriormente señalado, se plantean las siguientes hipótesis:

H1. Existe una relación positiva y significativa entre la socialización organizacional y la calidad de vida laboral de los trabajadores de mandos medios de la IME de Ciudad Juárez.

H2. Existe una relación positiva y significativa entre la socialización organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de mandos medios de la IME de Ciudad Juárez.

H3. Existe una relación positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral de los trabajadores de mandos medios de la IME de Ciudad Juárez.

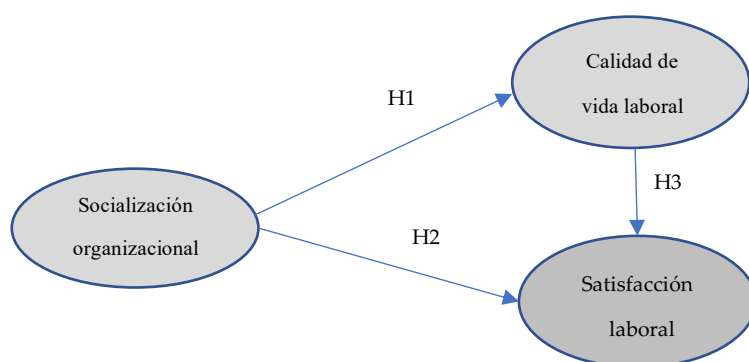


Figura 1. Modelo de investigación propuesto.

Fuente: Elaboración propia.

2. Metodología

Se trata de un estudio con enfoque cuantitativo, con alcance descriptivo correlacional y de corte transversal, con una muestra representada por 197 trabajadores de mandos medios del sector automotriz de la Industria Maquiladora de Ciudad Juárez. De acuerdo con Kock y Hadaya (2016), el tamaño mínimo de casos requerido no tiene qué ver necesariamente con la complejidad del modelo sino con el valor mínimo significativo de todas las trayectorias del mismo; considerando que la beta menor (β). En este modelo es de 0.32 (ver Figura 3), el mínimo de encuestas necesario es de 61, es decir, esta muestra está muy por encima del resultado obtenido a través del software WarpPLS (ver Figura 2).

Los datos fueron recolectados con un cuestionario de 23 ítems; 5 corresponden a variables demográficas y 18 a variables latentes con 5 opciones de respuesta a escala Likert (7 que miden la socialización organizacional, 5 la calidad de vida laboral y 6 la satisfacción laboral). La fiabilidad del cuestionario se determinó revisando los coeficientes de *Alpha de Cronbach* de cada variable latente (socialización, calidad de vida y satisfacción laboral). Se tomó el criterio de Fornell y Larck (1981) quien indica que estos deben ser no menores a 0.70; los valores para cada uno de los constructos son de 0.888, 0.857 y 0.899 respectivamente. Las variables demográficas fueron analizadas con el software estadístico SPSS versión 25, mientras que con los ítems correspondientes a las variables latentes, se realizó un modelo de ecuaciones estructurales con el software estadístico WarpPLS, versión 7.0, el cual se basa en mínimos cuadrados parciales conocida como PLS-SEM (*Partial Least Squares Structural Equation Modeling*, por sus siglas en inglés) (Kock, 2015).

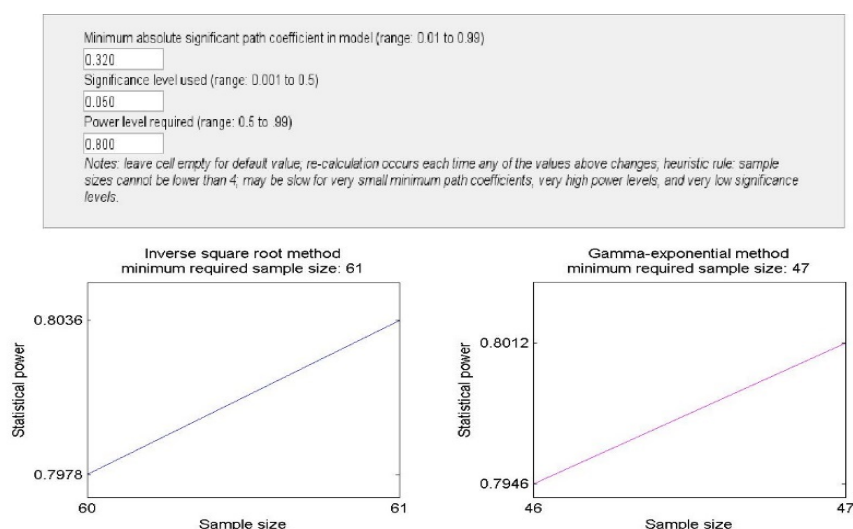


Figura 2. Mínimo de encuestas requeridas para esta investigación.

Fuente: Elaboración propia a partir de WarpPLS 7.0

3. Resultados

Los resultados del análisis de las variables demográficas revelaron que el 45% (n=89) de los participantes se encuentran en una edad de entre 18 y 30 años, el 22% entre 41 y 50 años (n=43), entre 31 y 41 se encuentra el 19% (n=37), el 11 % (n=22) lo representan los que oscilan entre los 51 y los 60 años, y únicamente el 3% (n=6) corresponde a personas con una edad mayor a los 60 años. De ellos, el 41% (n=81) son mujeres mientras que el 59% (n=116) son hombres. El 59% (n=116) son casados y el 36% (n=71) solteros; el resto tienen un estado civil diferente a los dos mencionados.

Por otra parte, se pudo observar que el 48% (n=95) de los participantes tienen el nivel académico de preparatoria, el 37% (n=73) licenciatura y el resto secundaria. En cuanto a la antigüedad, el 46% (n=91) tiene entre 0 y 3 años, el 24% (n=47) entre 4 y 6, el 18% (n=35) está en el rango de 6 a 10 y el 12% (n=24) tiene más de 10 años laborando en la empresa.

Para la modelación estructural se corrió el WarpPLS, versión 7.0, basado en la varianza, el cual fue creado por Kock en el año 2009 (Kock, 2021). Este software permite estimar tanto relaciones lineales como no lineales (Kock, 2020), y ha sido utilizado en varias áreas del conocimiento (Kock, 2010). En principio se revisó que todas las cargas factoriales tuvieron valores superiores a 0.708, tal y como lo recomiendan Hair et al., (2019), bajo ese criterio, todos los ítems se conservaron (ver Tabla 1).

Tabla 1. Cargas factoriales de las variables observadas.

Ítems	Variables latentes		
	Socialización organizacional	Calidad de vida	Satisfacción laboral
SO1	0.709		
SO2	0.770		
SO3	0.805		
SO4	0.837		
SO5	0.785		
SO6	0.786		

Ítems	Variables latentes		
	Socialización organizacional	Calidad de vida	Satisfacción laboral
SO7	0.728		
CV1		0.828	
CV2		0.844	
CV3		0.773	
CV4		0.764	
CV5		0.776	
SL1			0.820
SL2			0.815
SL3			0.818
SL4			0.768
SL5			0.866
SL6			0.804

Fuente: Elaboración propia.

3.2. Fiabilidad y consistencia interna del modelo

El *Alpha de Cronbach* y el *Rho de Dillon* son los indicadores que permiten establecer si existe fiabilidad en el modelo. En la Tabla 2 se puede observar que todos los valores son superiores a 0.857, es decir, todos están por encima del mínimo requerido (0.70) recomendado por Hair et al. (2019). De igual manera, se confirma la consistencia interna del cuestionario con los valores de AVE que muestran que la varianza promedio compartida entre la variable latente y sus indicadores es superior a 0.50 así como lo sugieren Henseler et al. (2015).

Tabla 2. Valores de fiabilidad y consistencia interna del modelo.

Variable latente	Rho de Dillon	Alpha de Cronbach	Promedio de la Varianza Extraída (AVE)
Socialización organizacional	0.913	0.888	0.600
Calidad de vida	0.897	0.857	0.636
Satisfacción laboral	0.923	0.899	0.665

Fuente: Elaboración propia.

Para verificar que no existiera multicolinealidad, se revisó el Factor de Inflación de la Varianza (VIF) de cada constructo. En ese sentido, Henseler et al. (2015) recomiendan que este valor sea menor a 5.0 para disminuir la probabilidad de que exista correlación entre variables latentes. Lo anterior se puede comprobar en la Tabla 3 que muestra que todos los valores son inferiores al máximo sugerido.

Tabla 3. Factor de inflación de la varianza (VIF).

Variable latente	Factor de Inflación de la Varianza (VIF)
Socialización organizacional	3.392
Calidad de vida	4.559
Satisfacción laboral	3.040

Nota: Elaboración propia.

Con el coeficiente de determinación R^2 se evalúa la capacidad de predicción de los constructos independientes. Chin (1998) indica que si este valor es igual o mayor a 0.670, el constructo está sustancialmente explicado; si es igual o superior a 0.350 es moderado, y si este es igual o mayor a 0.190 pero menor de 0.350, es débil. En este modelo, la R^2 para calidad de vida laboral es de 0.670 y para satisfacción laboral este valor es de 0.780, lo cual indica que tanto la calidad de vida laboral como la satisfacción laboral están sustancialmente explicadas por socialización organizacional (ver Tabla 4).

Adicionalmente se revisó la relevancia predictiva revisando los valores de Q^2 ; conocido también como “vendaje de los ojos”. Geisser (1974) y Stone (1974) señalan que valores de 0 a 0.25 corresponden a una predicción baja, de 0.25 a 0.50 refleja predicción media, mientras que si son superiores a 0.50 significa que hay un alto grado de predicción en el modelo PLS-SEM. En la Tabla 4 se puede observar que en las dos variables latentes que aplican para este criterio, se identifican valores superiores al 0.50, por lo que se considera que existe un alto grado de predicción en el modelo.

Tabla 4. Q^2 y R^2 .

Variable latente	Q^2	R^2
Socialización organizacional		
Calidad de vida laboral	0.669	0.670
Satisfacción laboral	0.775	0.780

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Validez convergente

Kock (2021) señala que la validez convergente puede ser verificada con las cargas factoriales, en ese sentido, se debe revisar que cada variable latente tenga valores superiores a todas las demás. Lo anterior puede ser confirmado en la Tabla 5 que se presenta a continuación.

Tabla 5. Cargas cruzadas.

Variable observada	Cargas factoriales			Tipo de variable	Valor p
SO1	0.709	0.264	-0.736	Reflectiva	<0.001
SO2	0.770	-0.487	0.046	Reflectiva	<0.001
SO3	0.805	-0.446	0.49	Reflectiva	<0.001
SO4	0.837	0.063	-0.035	Reflectiva	<0.001
SO5	0.785	-0.079	0.558	Reflectiva	<0.001
SO6	0.786	0.305	0.125	Reflectiva	<0.001
SO7	0.728	0.436	-0.577	Reflectiva	<0.001
CV1	0.219	0.828	0.125	Reflectiva	<0.001
CV2	0.046	0.844	0.494	Reflectiva	<0.001
CV3	-0.1	0.773	0.087	Reflectiva	<0.001
CV4	0.112	0.764	-0.437	Reflectiva	<0.001
CV5	-0.3	0.776	-0.327	Reflectiva	<0.001
SL1	0.068	0.075	0.820	Reflectiva	<0.001
SL2	-0	0.386	0.815	Reflectiva	<0.001
SL3	0.433	-0.473	0.818	Reflectiva	<0.001
SL4	-0.47	-0.276	0.768	Reflectiva	<0.001
SL5	-0.06	0.07	0.866	Reflectiva	<0.001
SL6	0.002	0.2	0.804	Reflectiva	<0.001

Fuente: Elaboración propia.

De igual manera, los valores de la Varianza Media Extraída (AVE) permitieron confirmar la validez convergente. En la Tabla 7 se observa que todos los valores son superiores a 0.50 así como lo sugieren Henseler et al. (2015). Siendo así, la socialización organizacional tiene un valor de 0.600, calidad de vida laboral 0.636 y satisfacción laboral 0.665, esto indica que, en promedio, en todos los casos, más del 60% de la varianza de los ítems que miden el constructo, es explicada por esa misma variable latente, y la diferencia es el error (Fornell & Larcker, 1981).

Tabla 7. Promedio de la varianza extraída (AVE).

Variable latente	Promedio de la Varianza Extraída
Socialización organizacional	0.600
Calidad de vida	0.636
Satisfacción laboral	0.665

Fuente: Elaboración propia.

3.4. Prueba de hipótesis

El coeficiente *path* (valor de β) es el que permite identificar la fuerza de relación entre las variables latentes (Cohen, 1988). De acuerdo con Chin (1998), el valor mínimo es de 0.20. En el modelo obtenido a partir del análisis de datos de esta investigación se observa que existe relación en los tres coeficientes de trayectoria (0.820, 0.320 y 0.590 respectivamente) (ver Figura 3).

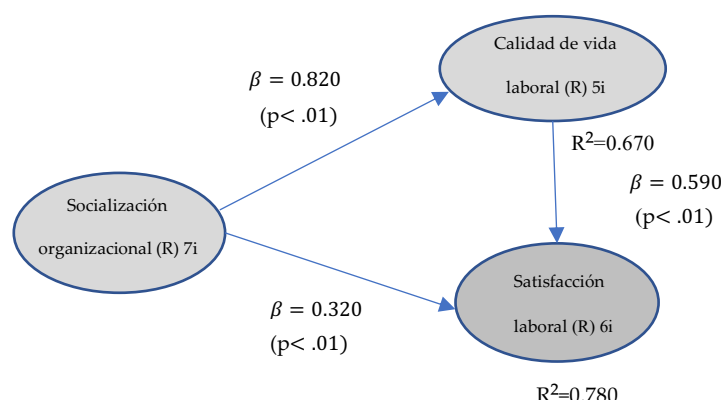


Figura 3. Modelo de investigación contrastado.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 8. Contrastación de hipótesis.

Hipótesis	Valor β	Valor t	Valor p	Resultado
H1. SO $\rightarrow$ CVL	0.820	**9.432	0.01	No rechazada
H2. SO $\rightarrow$ SL	0.320	**4.891	0.01	No rechazada
H3. CVL $\rightarrow$ SL	0.590	**13.557	0.01	No rechazada

Nota: $p < 0.05$, $**p < 0.01$

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 8 presenta los resultados de las hipótesis planteadas; se observa que las tres tuvieron como resultado “no rechazadas”.

4. Discusión

Con los resultados de esta investigación se confirma que la socialización organizacional juega un papel muy importante tanto en la calidad de vida laboral como en la satisfacción laboral de trabajadores de mandos medios de la IME de Ciudad Juárez. Fue posible validar las tres hipótesis que se plantearon con un nivel de significancia del 0.01%, con valores β de 0.820, 0.320 y 0.590 respectivamente, encontrándose una relación positiva y significativa en todas. Estos hallazgos coinciden con los estudios realizados por Jaskeviciute et al. (2023) y Zambelli et al. (2024) quienes encontraron que si existe una socialización eficaz en la empresa, los trabajadores se adaptarán de manera más rápida, reforzando el sentido de compromiso y bienestar en general.

La relación positiva y significativa entre la socialización organizacional y la calidad de vida laboral confirman que un acompañamiento cercano durante la incorporación de los trabajadores, puede disminuir el estrés y favorecer el bienestar de los empleados (Gazi et al., 2024). También se ha encontrado que la claridad en las tareas, las redes de apoyo y la cultura organizacional son elementos que tienen relación tanto con la calidad de vida laboral como con el compromiso organizacional (Aguilar et al., 2023). Es de destacar que aunque las tres relaciones planteadas son positivas y significativas, la que resultó tener mayor fuerza fue precisamente la de la socialización organizacional con la calidad de vida laboral.

Por otra parte, se encontró que la socialización organizacional está relacionada de manera directa con la satisfacción laboral, lo que coincide con los hallazgos de Putra y Amri (2020) y Louly y Mathew (2024) quienes afirman que una integración organizacional efectiva conlleva a emociones positivas hacia el trabajo, y en consecuencia, mejora la actitud general del empleado. Sollova (2019) encontró que el proceso de socialización no siempre tiene un efecto positivo en la satisfacción laboral, principalmente en el corto plazo, destaca que debe considerarse el contexto en el que se aplica el estudio.

En cuanto a la calidad de vida laboral y su relación con la satisfacción laboral, los resultados también soportan esta hipótesis, tal y como lo señala Suttle (1977) y de manera más reciente, Dere (2023). Ellos destacan que si se cuenta con un clima laboral favorable que considere equilibrio de vida y trabajo, reconocimiento y autonomía, los trabajadores serán más productivos y estarán más satisfechos. De igual manera, Montoya-Cáceres et al. (2020), hacen hincapié en la importancia de la salud mental y el equilibrio entre trabajo y familia. Lo anterior también es respaldado por Giménez-Espert et al. (2020) quienes estudiaron este fenómeno en el ámbito de la IME, encontrando los mismos resultados.

Estos hallazgos tienen implicaciones prácticas ya que no solo se trata de procesos informales, sino que debe ser una estrategia clave para favorecer el bienestar organizacional, además de considerar el diseño de programas que promuevan el equilibrio entre la vida personal y laboral de los trabajadores, tomando en cuenta el compañerismo y las emociones de los empleados (Medina-Garrido et al., 2023; Heaney & Hadley, 2023).

5. Conclusiones, limitaciones y recomendaciones

Los resultados de esta investigación confirman que la socialización organizacional juega un papel muy importante en la calidad de vida laboral y la satisfacción de los trabajadores de la IME de Ciudad Juárez. Se puso en evidencia que es importante considerar un buen proceso de inducción para que los trabajadores puedan adaptarse de manera rápida, con lo cual se espera reducir el nivel de estrés que se genera cuando los trabajadores inician un nuevo empleo. Esto también les permitirá tener sentido de pertenencia, lo cual repercute en el bienestar laboral (Jaskeviciute et al., 2023; Zambelli et al., 2024).

Se encontró que la socialización organizacional tiene un impacto directo, positivo y significativo sobre la satisfacción laboral, lo cual coincide con Putra y Amri (2020), quien afirma que la claridad en las tareas, el acceso a redes de apoyo y la congruencia con la cultura organizacional promueven el compromiso emocional y el vínculo positivo. Esto resulta especialmente relevante, tomando en cuenta los estudios realizados por Tsai (2011) que evidenciaron que el compromiso incrementa la satisfacción laboral. De la misma manera que Alvi et al. (2014) quienes encontraron que la cultura organización se relaciona positivamente con la satisfacción laboral. Giménez-Espert et al. (2020) opinan que poner especial atención en estas variables puede ayudar a las empresas a disminuir la rotación de personal; este es un problema muy común en la IME, y no solo se trata de factores económicos, sino de cuidar también los aspectos psicosociales. Adicionalmente, es importante tomar en consideración lo que señala Sollova (2019) en el sentido de que en trabajadores con menos antigüedad no funciona de la misma manera.

Se confirmó también que a mayor calidad de vida, mayor satisfacción en el trabajo, es decir, entornos laborables saludables y humanizados que consideren el reconocimiento, la participación, la seguridad emocional y el equilibrio entre vida y trabajo, favorecerán la motivación intrínseca y la permanencia (Dere, 2023; Louly & Mathew, 2024); con esto no solo se elevan los niveles de satisfacción sino que también se incrementa la productividad (Gazi et al., 2024). Aunque casi todos los estudios empíricos evidencian una relación positiva y significativa entre estas dos variables, Unanue et al. (2017) opinan que estas son independientes.

La Teoría del Ajuste Persona-Organización de Kristof-Bown (1996), busca explicar y predecir los resultados de compatibilidad entre las personas y la organización, a fin de encontrar la alineación entre valores, metas, cultura y necesidades de los individuos, pero también de la organización, es por eso que se considera muy útil para este estudio, pues enlaza directamente el proceso de integración de los trabajadores con aspectos psicosociales y de rendimiento.

Finalmente se destaca que, aunque este modelo tiene un alto nivel predictivo y consistencia interna, es importante relacionar las variables latentes con otros constructos como el liderazgo, pero también con el compromiso, la rotación de personal y/o estrés laboral como variables mediadoras; esto permitirá tener una mejor comprensión de los mecanismos por los que la socialización organizacional se relaciona con la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral. Adicionalmente, sería interesante replicar esta investigación en otros contextos.

Contribuciones de los autores según CRediT: En esta investigación se contó con la colaboración de tres personas, la revisión de literatura: J.M., J.V., & J.U.; la metodología la realizaron J.M., & J.U., el levantamiento de datos J.M., J.V., & J.U., la validación J.M., J.V., & J.U., el análisis estadístico lo realizó J.M., la redacción, revisión y edición del artículo la hicieron J.M., J.V., & J.U. “Los autores han leído y aprobado la versión publicada del manuscrito.”

Conflictos de interés: “Los autores declaran que no existen conflictos de interés.”

Referencias

- Aguilar, F., Castañeda, T., Montañez, F., & Morales, A. (2023). *Radiografía socioeconómica del municipio de Juárez 2022, así comenzó el 2023*. Editorial Instituto Municipal de Investigación y Planeación (IMIP). <https://www.imip.org.mx/imip/node/274>
- Arias-Galicia, L. F., & Juárez García, L. E. (2012). Variables incidentes en la satisfacción con la vida entre enfermeras del estado de Morelos, México. En *Calidad de vida en las organizaciones, las familias y la sociedad* (pp. 409–425).
- Alvi, H. A., Hanif, M., Adil, M. S., Ahmed, R. R., & Vveinhardt, J. (2014). Impact of organizational culture on organizational commitment and job satisfaction. *European Journal of Business and Management*, 6(27), 30–38. https://www.researchgate.net/publication/266208368_Impact_of_Organizational_Culture_on_Organizational_Commitment_and_Job_Satisfaction

- Bai, Y., & Zhou, J. (2025). Coworker support, work-family conflict, job satisfaction, and turnover intention among casino employees in Macau. *Frontiers in Psychology*, 16: 1472977. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2025.1472977>
- Bai, A., Hessari, H., Daneshmandi, F., & Nategh, T. (2024). Human Resources Strategies: From Job Satisfaction to Innovation in the Age of Technostress. *Journal of Business Management and Economic Development*, 2(3), 1031–1045. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v2i03.652>
- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92(3), 707–721. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.3.707>
- Bauer, T. N., & Erdogan, B. (2011). Organizational socialization: The effective onboarding of new employees. En S. Zedeck (Ed.), *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Vol. 3 (pp. 51–64). <https://doi.org/10.1037/12171-002>
- Blum, M., & Naylor, J. C. (1968). *Industrial psychology: Its theoretical and social foundations* (4.^a ed.). https://www.researchgate.net/publication/285000696_Organizational_socialization_The_effective_onboarding_of_new_employees
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. En G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295–336). Lawrence Erlbaum Associates Publishers. <https://psycnet.apa.org/record/1998-07269-010>
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2.^a ed.). Lawrence Erlbaum Associates. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Davis, L. E., & Cherna, A. B. (Eds.). (1975). *The quality of working life: Problems, prospects, and the state of the art* (Vol. 1). Free Press of Glencoe, Collier Macmillan.
- Dere, G. (2023). The effect of quality of life on job performance and job satisfaction of sports club employees: Evidence from Ankara Province. *International Journal of Disabilities Sports and Health Sciences*, 6(1), 319–329. <https://doi.org/10.33438/ijdshts.1357558>
- Estrada-Araoz, E. G., & Gallegos-Ramos, N. A. (2021). Satisfação no trabalho e compromisso organizacional em professores da Amazônia peruana. *Educação & Formação*, 6(1), e3854. <https://doi.org/10.25053/redufor.v6i1.3854>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Gazi, M. A. I., Masud, A. A., Yusof, M. F., Islam, M. A., & Rahman, M. K. (2024). Factors affecting the quality of work life for industrial labour force: empirical evidence from a developing country. *BMC Psychology*, 12, 589. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02073-1>
- Geisser, S. (1974). A predictive approach to the random effects model. *Biometrika*, 61(1), 101–107. <https://doi.org/10.1093/biomet/61.1.101>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly Jr., J. H., & Konopaske, R. (1996). *Organizations: Behavior, structure, processes* (11^a ed.). Irwin McGraw Hill.
- Giménez-Espert, M. C., Prado-Gascó, V. J., & Soto-Rubio, A. (2020). Psychological well-being and engagement as predictors of job satisfaction in nurses during COVID-19. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(22), 8353. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>
- González, M., & Graterol, S. (2009). *La socialización organizacional*. Santa Fe, Argentina. https://elibro.net/es/lc/uninicaragua/login_usuario/?next=/es/ereader/uninicaragua/28736/
- Hair, J. F., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Black, W. C. (2019). *Multivariate Data Analysis* (8^a ed.). Cengage.
- Hansen, B. G. (2020). Dairy farmers' job satisfaction and the influence of work conditions. *New Zealand Journal of Agricultural Research*, 63(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.njas.2020.100328>
- Heaney, C., & Hadley, C. (2023). *Why work friends are crucial for your health*. Time. <https://time.com/6274502/work-friends-health-benefits/>
- Jaskeviciute, V., Zsigmond, T., Berke, S., & Berber, N. (2023). Investigating the impact of person-organization fit on employee well-being in uncertain conditions: a study in three central European countries. *The International Journal*, 46(1), 188–211. <https://doi.org/10.1108/ER-12-2022-0535>

- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Kock, N. (2010). Uso de WarpPLS en estudios de colaboración electrónica: Una visión general de los cinco pasos principales del análisis. *International Journal of e-Collaboration*, 6(4), 1–11. <https://www.igi-global.com/gateway/article/46977>
- Kock, N. (2015). Common method bias in PLS-SEM: A full collinearity assessment approach. *International Journal of e-Collaboration (IJeC)*, 11(4), 1–10. https://www.researchgate.net/publication/285590317_Common_Method_Bias_in_PLS-SEM
- Kock, N. & Hadaya, P. (2016). Minimum sample size estimation in PLS SEM: The inverse square root and gamma exponential methods. *Information Systems Journal*, 28(1), 227–261. <https://doi.org/10.1111/isyj.12131>
- Kock, N. (2020). Multilevel analyses in PLS-SEM: An anchor-factorial with variation diffusion approach. *Data Analysis Perspectives Journal*, 1(2), 1–6. https://www.scriptwarp.com/warppls/UserManual_v7_0.pdf
- Kock, N. (2021). *WarpPLS User Manual: Version 7.0*. Laredo, TX: ScriptWarp Systems. https://www.scriptwarp.com/warppls/UserManual_v7_0.pdf
- Kristof-Brown, A. L. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1996.tb01790.x>
- Livi, S., Theodorou, A., Rullo, M., Cinque, L., & Alessandri, G. (2018). The rocky road to prosocial behavior at work: The role of positivity and organizational socialization in preventing interpersonal strain. *PLoS ONE*, 13(3). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0193508>
- Louly, N. M., & Mathew, L. (2024). Impact of job satisfaction on work–life balance. *Trends in Finance and Economics*. 2(2), 20–27. <https://doi.org/10.46632/tfe/2/2/3>
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior* (10.^a ed.). McGraw-Hill.
- Medina-Garrido, J. A., Biedma Ferrer, J. M., & Bogren, M. (2023). Organizational support for work family life balance as an antecedent to the well-being of tourism employees in Spain. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 57, 117–129. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2023.08.018>
- Montoya-Cáceres, P., Bello-Escamilla, N. V., & Neira, J. (2020). Relación entre calidad de vida laboral y satisfacción laboral en el equipo de atención primaria de salud. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 66(261), 220–229. <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000400004>
- Mosadeghrad, A. M. (2013). Quality of Working Life: An Antecedent to Employee Turnover Intention. *International Journal of Health Policy and Management*, 1(1), 43–50. https://www.ijhpm.com/article_2372_1255ca337505cc512530ddb470a9e46d.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2023). *Mental health at work*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Putra, S. M., Ibrahim, M., & Amri. (2020). The effects of organizational socialization tactics on newcomer job satisfaction and engagement: Does core self-evaluation matter? *Technium Social Sciences Journal*, 8(1), 558–568. <https://doi.org/10.47577/tssj.v8i1.403>
- Solova, D. (2019). *Organizational socialization process and its impact on new employees' job satisfaction, commitment, and retention intentions: Experiences from the banking sector in Kosovo*. Rochester Institute of Technology, Kosovo RIT.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452231549>
- Stone, M. (1974). Cross-validatory choice and assessment of statistical predictions. *Journal of the Royal Statistical Society*, 36(2), 111–147. <https://doi.org/10.1111/j.2517-6161.1974.tb00994.x>
- Suttle, J. (1977). The quality of work life: A review of the literature. In D. L. Bradley (Ed.), *Current issues in human resource management* (pp. 123–145).
- Tsai, Y. (2011). Relationship between organizational culture, leadership behavior and job satisfaction among hospital nurses in Taiwan. *BMC Health Services Research*, 11, 98. <https://doi.org/10.1186/1472-6963-11-98>

- Unanue, W., Gómez, M. E., Cortez, D., Oyanedel, J. C., & Mendiburo-Seguel, A. (2017). Revisiting the link between job satisfaction and life satisfaction: The role of basic psychological needs. *Frontiers in Psychology*, 8, 680. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00680>
- Van-Maanen, J., & Schein, E. H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. *Research in Organizational Behavior*, 1, 209–264. <https://dspace.mit.edu/bitstream/handle/1721.1/1934/SWP-0960-03581864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Wright, T. A., & Bonett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as nonadditive predictors of workplace turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141–160. <https://doi.org/10.1177/0149206306297582>
- Zambelli, C., Marcionetti, J., & Rossier, J. (2024). Job and life satisfaction of apprentices: The effect of personality, social relations, and decent work. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 16, Article 3. <https://doi.org/10.1186/s40461-024-00157-1>
- Zhang, K., Pei, J., Wang, S., Rokpelnis, K. & Yu, X. (2022). Life satisfaction in China, 2010–2018: Trends and unique determinants. *Applied Research in Quality of Life*, 17, 2311–2348. <https://doi.org/10.1007/s11482-021-10031-x>