

PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN JÓVENES QUE INICIAN SU CARRERA PROFESIONAL

XIX
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA

Área de investigación: Administración de recursos humanos

Sergio Manuel Madero Gómez

Tecnológico de Monterrey, campus Monterrey
smadero@itesm.mx

Mariana Olmos Nakamura

Tecnológico de Monterrey, campus Monterrey
A001195209@itesm.mx

María Rosario Martínez Torres

Tecnológico de Monterrey, campus Monterrey
A01175356@itesm.mx



Octubre 8, 9 y 10 de 2014 ♦ Ciudad Universitaria ♦ México, D.F.



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración



PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN JÓVENES QUE INICIAN SU CARRERA PROFESIONAL

Resumen

El presente trabajo tiene como finalidad conocer cuales son los factores predictores de la satisfacción laboral teniendo como variable diferenciadora la “Primer experiencia profesional”, se diseñó un instrumento de medida con 35 ítems, para los constructos Apoyo organizacional (AOP), Satisfacción laboral (SL), Percepción económica (PE), Intensidad de esfuerzo realizado (IER), Intención de separación (IS) y Conflicto vida y trabajo (CVT), fue aplicado en una muestra de 215 estudiantes universitarios de una Universidad privada del noreste de México. Como resultado de los análisis realizados, cada uno de los diferentes constructos de la escala fue válido y confiable, por otra parte se pudo observar que las diversas variables utilizadas en la investigación, mostraron el mismo comportamiento entre las personas que era su primera experiencia laboral y las que ya habían trabajado anteriormente.

Palabras clave: Primer experiencia laboral, Satisfacción laboral, Comportamiento organizacional, Recursos humanos.



PREDICTORES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN JÓVENES QUE INICIAN SU CARRERA PROFESIONAL

Introducción

Durante el transcurso de su vida, cada individuo va creciendo y pasando por diversas etapas. En la juventud, cuando la mayoría de las personas pasan por su primera experiencia profesional, es de gran importancia porque marca el comienzo de algo que posiblemente durará por el resto de su vida. En el presente proyecto de investigación se diseñó una escala para conocer los factores que influyen en la experiencia de una persona en su primer trabajo.

La primera experiencia profesional tiene gran impacto en el resto de la vida de un individuo, Hamaaki, Hori, Maeda y Murata (2011) confirman que si un individuo consigue empleo inmediatamente después de haberse graduado se ve directamente impactado de manera positiva en sus siguientes años de vida laboral. Además, ese efecto tiende a disminuir a través de los años y desaparece completamente alrededor de los diez años después de su graduación. También, se encontró que el efecto de la primera experiencia profesional aparentemente depende de la carrera laboral tomada por el individuo después de haber egresado de la universidad. Es decir, las futuras propuestas de empleo para los individuos que encontraron un empleo regular dentro de los primeros tres años de egresado (a pesar de haber fallado en encontrar un empleo regular al momento de graduarse), no son significativamente diferentes de las propuestas que recibirán los individuos que entonces un empleo regular al momento de graduarse.

Por otro lado, Sedeño, Barbero, Avila y García (2003) afirman que las relaciones sociales y la autoestima generada en una persona en su primera experiencia profesional influyen más en el grado de satisfacción laboral que el prestigio y el tipo de tarea que se realiza. Además, mencionan que cuando los jóvenes inician una actividad laboral determinada, su motivación se centra en aspectos extrínsecos, relacionados con el medio ambiente laboral principalmente las relaciones personales, las oportunidades de logro, su desarrollo personal y profesional, y la búsqueda de situaciones que aumenten su autoestima, por último, los autores explican que la posibilidad de generar expectativas sobre la estabilidad en el empleo respecto a la actividad laboral desempeñada, aumenta los niveles de motivación en la realización del trabajo.

Planteamiento del tema de investigación

La primera experiencia profesional es muy importante porque es la primera vez que una persona entra a un mundo laboral. Ésta va a ser el marco de referencia con la cual el individuo podrá comparar sus futuras oportunidades de empleo. Se sabe que las experiencias pueden afectar en la toma de decisiones futuras y en la actitud y emociones de la persona.

Coode (2013) describe que no se espera que un recién egresado sea un experto y conozca de manera inmediata las actividades a realizar, pero se espera que sea capaz de trabajar a través de un proceso diseñado para enfrentar retos y resolver problemas con determinado



grado de dificultad. Menciona cómo es importante que el empleador y el empleado se aseguren de que la personalidad de éste encaje con la cultura de la organización. Esto incluye el hecho de que tenga una personalidad compatible con sus compañeros de trabajo o si sus convicciones no contradicen la dirección en la que la administración maneja a la compañía. Cuando esto no se consigue, la probabilidad es que el empleado trabaje para la compañía por dos años y decida buscar otro trabajo porque no es feliz en su actual empleo.

Por su parte, Koubova, y Buchko (2013), sugieren que las experiencias de vida contribuyen al desarrollo de la inteligencia emocional, que es la que regula el balance vida-trabajo del individuo. Asimismo, sugieren que los efectos en las experiencias del trabajo en la vida personal del individuo se ven influenciados significativamente por el nivel de inteligencia emocional que maneje cada uno.

De esta manera, en el proyecto de investigación se pretende conocer los factores que influyen en la experiencia de un primer trabajo. Se tenía interés en conocer la opinión de las personas que están ingresando al mundo laboral en aspectos como la satisfacción laboral, la intensidad por el esfuerzo realizado en el trabajo, su intención de permanencia, las oportunidades de crecimiento que esperan, su motivación entre otros aspectos más. El resto del trabajo es organizado de la siguiente manera. Primero, procedemos a elaborar una revisión de la literatura más sobresaliente en el tema de la satisfacción laboral y su relación con las demás variables. Seguidamente se establece el método de investigación donde se explican las razones para llevar a cabo un análisis cuantitativo por medio del modelo diseñado de corte econométrico transversal. Después se hace una presentación de los datos y el método de recolección de la muestra y el diseño de la investigación. Posteriormente se presentan los resultados estadísticos con su correspondiente análisis y se finalizan las conclusiones, limitantes y algunas lecciones de aspecto empresarial.

Revisión bibliográfica

Las teorías del comportamiento organizacional han estado evolucionando en el transcurso del tiempo y se han estado acuñando diversos temas relacionados con la satisfacción laboral y sus variantes como motivación, calidad de vida en las personas, compromiso organizacional y la teoría del bienestar laboral más recientemente.

Según Arrieta y Navarro (2008) la definición más aceptada de la motivación es aquella que dice que son las fuerzas psicológicas que operan desde dentro de las personas y que determinan la dirección de las conductas emitidas, de los niveles de esfuerzo y de persistencia cuando la conducta no está sujeta a fuertes presiones y limitaciones situacionales. Además mencionan que es un proceso psicológico resultado de la interacción entre el individuo (necesidades, valores, intereses, metas, etc) y el ambiente (condiciones de trabajo, retroalimentación, tipo de tarea, etc). Por otro lado, Steers, Porter y Bigley (2012), destacan que la motivación es una fuerza que energiza y dirige la conducta humana. En lo laboral, no solamente hace que los empleados tomen acción, sino que influye en la dirección, intensidad y duración de un comportamiento.

En otro contexto pero teniendo como base el mismo tema del bienestar laboral, Alcocer y Gómez (2012) describen cómo la motivación en el trabajo es un factor determinante para el



logro de una mayor eficiencia profesional. Su investigación describe estas motivaciones laborales en el personal administrativo, descubrió que los principales factores motivacionales, después del incentivo económico, son la estabilidad de vida y las relaciones interpersonales, de la misma manera que Madero (2010) menciona la relevancia de los aspectos no monetarios en el desarrollo profesional. Hines (2012) tiene la misma postura en cuanto a que un factor muy importante para la motivación son las relaciones interpersonales en el ambiente laboral y reconoce que hay una relación directa entre el compromiso de los empleados, la comunicación y las relaciones que existen.

Johnson y Simonson (1986) llevaron a cabo un estudio para determinar las experiencias favorables y desfavorables de graduados de MBAs en relación a su primer trabajo. Se enfocaron a 10 factores: oportunidad de crecimiento, dificultad del trabajo, responsabilidad, salario, supervisión, lugar, prestigio del trabajo, capacitación, beneficios y seguridad. No se basaron en aspectos teóricos porque les faltaba estudiar esta área por la dificultad de comprender la interacción de una gran variedad de variables. Como aportación relevante para nuestra investigación se tuvieron los siguientes aspectos: la mayoría de los graduados no desarrollan una lealtad hacia su primer empleador, además que la satisfacción viene por realizar un trabajo que sea demandante intelectualmente, que sean reconocidos y que tengan oportunidad de crecimiento.

La satisfacción y las expectativas laborales

Uno de los factores prioritarios en el desarrollo profesional, principalmente en los jóvenes recién egresados es que sus inquietudes y expectativas al iniciar su carrera laboral sean cumplidas y por lo tanto generadoras de satisfacción laboral, así mismo podemos darnos cuenta que mientras las personas tengan mayor preparación académica, se tienen mayores expectativas de su trabajo. De acuerdo con Johnson y Simonson (1986), la insatisfacción en recién graduados de MBA se da por la falta de crecimiento, poca responsabilidad y mal sueldo, así como un ambiente pobre de trabajo. Estos hallazgos sirvieron como una base para la investigación a realizar.

Por su parte Kosteas (2011) habla sobre la satisfacción y expectativas laborales, pero él lo ve desde una perspectiva en la cual los empleados se van a sentir más motivados y satisfechos cuando creen posible un aumento de puesto o promoción en los próximos 2 años. Esto también impacta en las personas que estén en su primera experiencia profesional, ya que la expectativa de una promoción se convierte en una relación de ganar-ganar para la empresa y el empleado.

Es decir, si el trabajador se siente satisfecho, es menos probable que deje la empresa o esté inquieto en buscar una mejor alternativa de trabajo, tendrá más productividad y por lo tanto no tendrá ausentismo. Entonces la empresa está “ganando” a un empleado con mejor desempeño y él “gana” la expectativa de ser promovido, aumentando su satisfacción.

Linz y Semykina (2013) relacionan la satisfacción/insatisfacción y las expectativas en el trabajo, mencionando hallazgos en cuanto a la diferencia de género, en el que para los hombres, la satisfacción laboral está relacionada con recompensas extrínsecas, para las mujeres son las recompensas no monetarias. En otro contexto, Verhofstadt, De Witte y



Omey (2007) plantean el objetivo de dejar en claro la relación que existe entre el nivel de educación que un individuo adquiere y la satisfacción laboral de éste. Se pretende probar si existe una relación positiva entre el nivel educacional y la satisfacción laboral a causa de distintos indicadores de calidad del trabajo. Se utilizaron tres modelos. Uno para medir el impacto del nivel de educación en la satisfacción laboral mediante un análisis de regresión.

Otro modelo para estimar el impacto del nivel educacional en los indicadores de calidad del trabajo. El tercer modelo revela “el verdadero” impacto del nivel educacional en la satisfacción laboral cuando los indicadores de calidad del trabajo son agregados como variables independientes, los resultados arrojan que los individuos con un nivel más alto de educación tienen más satisfacción laboral que los individuos con menor nivel educacional.

El conflicto vida y trabajo

Otra relación importante que es conveniente analizar es la de la satisfacción laboral y el conflicto de vida y trabajo en las personas, pues si no existe una sincronización entre esos elementos seguramente se estará generando un conflicto para la persona pues tendría que tomar una decisión y darle prioridad a su trabajo o a los factores que lo rodean teniendo efectos graves de analizar e impactos en la satisfacción, en el sentido de logro, de compromiso y de adaptabilidad de la persona en su lugar de trabajo, Mitchelson (2009) considera la relación entre el perfeccionismo y la percepción del conflicto trabajo-familia. Se encontró un componente situacional al perfeccionismo, con estándares más altos y una mayor percepción de discrepancia entre los estándares y el desempeño en casa frente al trabajo.

Sánchez, Cegarra y Cegarra (2011) definen al conflicto vida-trabajo como la interferencia entre el trabajo y la vida privada que crea tensión o problemas a los individuos como el resultado directo de la existencia de presiones incompatibles entre ambos roles. Mencionan que es un conflicto bidireccional porque por un lado, el trabajo interfiere con la vida privada y, por otro lado, la vida personal interfiere con el trabajo. Hay diversos factores que impiden que haya un balance entre los dos ámbitos, y son en base a las prioridades que se tengan, tales como las horas trabajadas, las demandas de la dirección de la empresa, las expectativas familiares, el número de hijos o la situación conyugal. Existe poca bibliografía que habla sobre si este balance vida-trabajo se logra en la primera experiencia profesional, es por eso que en nuestra investigación se incluyó un constructo sobre esto.

En otro sentido, pero de igual manera relacionando los temas de nuestra investigación, Bos, Donders, Bouwman-Brouwer y Van der Gulden (2009) analizan las diferencias en las características de trabajo y las determinantes de la satisfacción laboral en diferentes grupos de edades de las personas, los resultados que presentan fueron las diferencias conforme a características del trabajo en diferentes edades, pero no son muy significativas. Además, se encontró que la asociación negativa de demandas del trabajo y conflictos en el trabajo con satisfacción laboral se hace disminuyen mientras más recursos en el trabajo se tengan. Las prestaciones y beneficios que se les dan a las personas están correlacionadas con la satisfacción laboral y las relaciones interpersonales que se tienen, por lo que importante mencionar que las relaciones con los compañeros de trabajo son uno de los factores más



importantes en la satisfacción laboral, así como el reconocimiento del supervisor y oportunidad de crecimiento.

Los responsables de las áreas de Recursos Humanos deben de ponerse creativos en diseñar sistemas de trabajo que puedan ser más flexibles y sirvan como apoyo hacia el crecimiento y desarrollo de la persona, Muna y Mansour (2009) dan a conocer la importancia de hacer cambios en la estructura del trabajo y en el ambiente para que los empleados en distintas organizaciones puedan tener mayor balance en sus vidas, destacando la relevancia que éstos procesos tienen en las personas que están por terminar su formación profesional y están buscando tener su primera experiencia en el mundo laboral. Por otro lado, Malik, Saleem y Ahmad (2010) también examinaron la relación de la satisfacción laboral con el balance de vida-trabajo, destacando que el balance entre vida y trabajo debe de ser muy importante para llegar a una satisfacción y evitar el *burnout* de los trabajadores.

La satisfacción y la percepción económica

Otro aspecto importante relacionado con la satisfacción en el monetario, en el cual podemos mencionar que TugayArat y Ali Erbas (2012) realizaron un estudio para examinar el efecto de los incentivos financieros y no financieros en la satisfacción laboral, usados por las cadenas de servicios alimentarios, indicando la diferencia de las actitudes de los empleados, de acuerdo a los resultados del análisis, se observa que sí hay una relación significativa observada entre los incentivos financieros y no financieros y la satisfacción laboral de los empleados, cuando esas relaciones se comparan, el resultado es que hay mejores actitudes hacia los incentivos financieros y se tiene mayor efecto en la satisfacción laboral que las actitudes de los empleados hacia los incentivos no financieros. Por otro lado, las diferencias entre las variables demográficas (género, nivel de ingreso y afiliación sindical) y las actitudes hacia los incentivos y la satisfacción laboral muestran el mismo comportamiento que las demás variables.

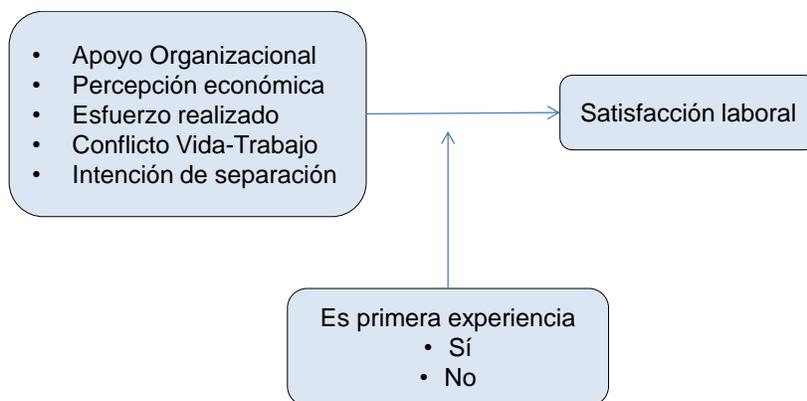
Finalmente podemos mencionar que Edmans (2012) estudió el efecto del valor a nivel de la empresa, en lugar de estudiar la productividad a nivel de los empleados, para tomar en cuenta el costo de incrementar la satisfacción laboral, es importante mencionar que las compañías listadas en “*100 Best Companies to Work For in America*” generaron desde un 2.3% hasta un 3.8% mayores rendimientos de las acciones por año que las empresas de la lista de 1984 hasta el 2011, estos resultados tienen tres implicaciones principales. 1.- de acuerdo a las teorías de la gestión de recursos humanos, la satisfacción laboral es benéfica para el valor de la empresa. 2.- si la empresa es socialmente responsable puede mejorar la rentabilidad de las acciones. 3.- el mercado de valores no valora completamente los activos intangibles.

Modelo de investigación e hipótesis

Después de haber realizado la revisión de la literatura relacionada con los temas involucrados, se procedió a diseñar el modelo de investigación y la definición de las hipótesis que servirán de base para la investigación empírica.,



La figura 1 presenta el modelo de la investigación en la cual se espera que la satisfacción laboral (SL) esté relacionada positivamente con el apoyo organizacional percibido (AOP), con la percepción económica (PE), con la intensidad de esfuerzo realizado (IER), mientras que de manera negativa con el conflicto vida-trabajo (CVT) y con la intención de separación (IS). La situación laboral, podría tener un patrón de comportamiento distinto en virtud de que la persona se estuviera enfrentando ante una primera experiencia laboral al ingresar a una empresa, esto la convertiría en una relación moderadora entre esos factores y la satisfacción.



Variabes Predictoras: El primer constructo en nuestra investigación es el apoyo organizacional. Madero (2012), muestra que el AOP es un elemento clave en el modelo de la efectividad de las compensaciones y por otra parte, Arias (2001) menciona que el AOP es un factor relevante a considerar en la intención de permanencia y en el compromiso organizacional, por lo que esperamos que mientras las personas perciban que existe apoyo por parte de los directivos y de la empresa en el desarrollo de sus actividades y en su ambiente de trabajo, esto se verá reflejado directamente en la satisfacción de las personas. Por lo que la primera hipótesis de la investigación es:

Hipótesis 1: El apoyo organizacional percibido (AOP) se relaciona de manera positiva en la satisfacción laboral (SL).

El segundo constructo de nuestra investigación es la percepción económica que recibe la persona al estar realizando su trabajo y que de alguna manera es parte importante de la satisfacción laboral, tomando en consideración lo que Alcocer y Gómez (2012) y Heneman y Schwab (1985) mencionan sobre éste aspecto, esperamos que exista una relación positiva entre la percepción económica y la satisfacción laboral, es decir, que los ingresos recibidos por las personas favorecen la percepción de satisfacción, para lo cual la segunda hipótesis es:

Hipótesis 2: La satisfacción laboral (SL) está relacionada positivamente por la percepción económica (PE).

La siguiente variable es el esfuerzo realizado, que de acuerdo con Littlewood (2009) consiste en la disposición para hacer las actividades asignadas, poniendo el máximo esfuerzo para llevarlo a cabo, esperamos que exista una relación positiva entre el esfuerzo realizado y la satisfacción laboral, para lo cual la tercera hipótesis es:



Hipótesis 3: El esfuerzo realizado (IER) y la satisfacción laboral (SL) están relacionados entre sí positivamente.

En lo que respecta al conflicto de vida y trabajo, Mitchelson (2009) analizan ésta variable como un aspecto importante en el ámbito laboral, tomando en cuenta las características de la persona y diversos efectos que tiene en las actitudes y en su comportamiento, en ésta investigación en particular la estaremos relacionando con la satisfacción en el trabajo, definiendo así la siguiente hipótesis:

Hipótesis 4: El conflicto de vida y trabajo (CVT) se relaciona negativamente a la satisfacción laboral (SL).

Finalmente la intención de separación también es factor que afecta el rendimiento de la persona en su lugar de trabajo debido a que se distrae por no realizar su trabajo de la mejor manera o por estar queriendo encontrar otra oportunidad donde poder prestar sus servicios tal como lo menciona Littlewood (2009) y Randhawa y Kaur (2014), lo cual nos permite analizar la última hipótesis de la investigación.

Hipótesis 5: La intención de separación (IS) y la satisfacción laboral (SL) están relacionados entre sí negativamente.

Método y materiales

Con el modelo de la investigación y la definición de las hipótesis antes mencionados, se procedió a estructurar un conjunto de afirmaciones con la finalidad de diseñar y construir un instrumento de medida que sirviera de base para la parte cuantitativa de la investigación, logrando identificar seis constructos que se muestran a continuación:

Instrumento de Medida

Para medir cada uno de los constructos se diseñó un instrumento de medida con 35 ítems, Apoyo organizacional percibido (AOP) 5 ítems, Satisfacción laboral (SL) 6 ítems, Percepción económica (PE) 5 ítems, Intensidad de esfuerzo realizado (IER) 4 ítems, Intención de separación (IS) 4 ítems, Conflicto vida y trabajo (CVT) 3 ítems y finalmente 8 ítems para los datos demográficos.

Las herramientas estadísticas utilizadas para el análisis de los datos fueron el SPSS, versión 21.0 y el NCSS 2007, en seguida se realizó un análisis factorial exploratorio con el fin de buscar la validez y la confiabilidad del instrumento utilizado para evaluar cada uno los conceptos antes mencionados, posteriormente se hicieron análisis de varianzas, de correlación y de regresión.

Variables Dependientes. Tomando como referencia a Alcocery Gómez (2012), se adaptó el instrumento utilizado y consideramos para la medición de la satisfacción laboral una escala tipo Likert de 5 puntos, Donde 1 es Totalmente en Desacuerdo y 5 Totalmente de acuerdo, con los siguientes ítems: (1) Tengo suficiente espacio, nivel de ruido adecuado, clima e iluminación en mi área de trabajo, (2) He hecho amigos en mi trabajo, (3) Estoy a gusto con el trato que recibo de mi superior, (4) Las relaciones con mis compañeros de trabajo son cordiales, (5) Mi trabajo me hace



sentir pleno y (6) Mi trabajo me hace sentir productivo. Agrupando éstos ítems se muestra un coeficiente de confiabilidad ($\alpha = .82$).

Variables independientes. Los ítems utilizados por Madero (2012) en lo que respecta al Apoyo Organizacional Percibido (AOP) fueron adaptados al instrumento de medida de la investigación, utilizando una escala tipo Likert de 5 puntos, quedando de la siguiente manera: (1) La organización perdonaría un error accidental de mi parte, (2) La organización me ayudaría si yo necesitara un favor especial, (3) Esta organización considera intensamente mis metas y valores, (4) Esta organización toma en cuenta mis opiniones y (5) Las enseñanzas que me ha dado mi superior inmediato han sido valiosas para hacer mejor mi trabajo, después de realizar el proceso de agrupación correspondiente, se obtuvo un coeficiente de confiabilidad ($\alpha = .80$).

En lo que respecta a la percepción económica (PE), adaptamos la escala mostrada por Alcocer y Gómez (2012); Heneman y Schwab (1985) en cinco reactivos: (1) Estoy satisfecho con mi sueldo, (2) Mi sueldo está acorde a mis responsabilidades, (3) Mi sueldo satisface mis necesidades básicas, (4) Estoy satisfecho con la manera en que se determinan los aumentos de sueldo en la compañía y (5) Estoy de acuerdo con las diferencias de sueldo entre los puestos de la compañía, éstos ítems mostraron un nivel de confiabilidad ($\alpha = .79$).

Intensidad de esfuerzo realizado (IER), adaptamos la escala mostrada por Littlewood (2009) para el diseño de la escala; (1) Cuando trabajo, realmente doy todo de mí, (2) Hago mi mayor esfuerzo para ser exitoso(a) en mi trabajo, (3) Cuando trabajo, lo hago con intensidad y (4) Cuando se trata de trabajo, aplico todo mi esfuerzo para realizarlo, los análisis estadísticos mostraron niveles de confiabilidad ($\alpha = .92$).

Intención de separación (IS), se adaptó la escala mostrada por Littlewood (2009) y por el trabajo de Arias (2001); (1) Planeo en el corto plazo reducir mi nivel de esfuerzo, (2) Planeo en el futuro fingir que estoy enfermo(a) para no realizar trabajos injustos o desagradables, (3) Me gustaría tener más vacaciones y días feriados de los que tengo y (4) Tengo la intención de hacer otras cosas personales en mi horario de trabajo, nivel de confiabilidad ($\alpha = .63$).

Para conflicto vida y trabajo (CVT) se tomó en consideración el material presentado por Mitchelson(2009) para adaptar las escalas mostradas en nuestra investigación, siendo (1) Mi trabajo me abstiene de mis actividades familiares más de lo que me gustaría, (2) Cuando llego a casa del trabajo usualmente me siento demasiado cansado para participar en mis actividades/responsabilidades familiares y (3) Mis responsabilidades familiares interfieren en mis responsabilidades laborales, ($\alpha = .72$).

En cinco de los seis constructos utilizados en la investigación, confirman lo que Nunally (1978) indica respecto a la aceptación de los índices de confiabilidad mostrados en el proceso de evaluación de las escalas y únicamente el constructo intención de permanencia (IP) presenta indicadores menores de 0.70, pero por ser una escala que se está en proceso de integración y validación se ha decidido continuar con su revisión, aunque podemos observar que los constructos son estadísticamente válidos y confiables.



Obtención de datos

Para continuar con la investigación, el instrumento de medida válido y confiable se aplicó a una muestra dirigida, también llamada por Hernández, Fernández y Baptista (2010) muestra a conveniencia del investigador. Dicha muestra fue de 215 estudiantes de carreras profesionales de una universidad del noreste de México, con un promedio de edad de 20.4 años.

Del total de la muestra, 120 estudiantes pertenecen a la escuela de negocios, ciencias sociales y humanidades (Administración de Empresas, Contaduría Pública, Finanzas, Economía y Psicología Organizacional principalmente), 46 de la escuela de ingeniería (en su mayoría de las carreras de Ingeniería Industrial, Mecánica y Química) y los 49 restantes son de otras escuelas de la universidad como Arte y Diseño, Medicina y Tecnologías de información, en la tabla 1 se muestran los diversos datos demográficos de los participantes en la investigación, es necesario mencionar que los resultados de la presente investigación, tienen un valor limitado a la muestra en sí, más no a la población, es decir, los datos obtenidos no pueden generalizarse a una determinada población.

TABLA1
Características de los participantes

Datos demográficos	N	Porcentaje
Género		
Masculino	107	49.7%
Femenino	108	50.3%
Estado civil		
Soltero	211	98.1%
Casado	4	1.9%
Edad		
< 20 años	66	30.7%
20 – 23 años	143	66.5%
>23 años	6	2.8%
Lugar de origen		
Local	157	73.0%
Foráneo	54	25.1%
Extranjero	4	1.9%
Trabaja actualmente		
Si	111	51.6%
No	104	48.4%
	N = 215	100%

Fuente: Elaboración propia

Análisis e interpretación de los datos

De acuerdo con los análisis iniciales de los datos y tomando en cuenta la agrupación de la muestra por la escuela en la que están inscritos los estudiantes, se realizó una prueba de Análisis de Varianza (One-way ANOVA) y no se observan diferencias estadísticamente significativas en los estudiantes por cada una de las escuelas de acuerdo a las variables que se utilizan en la investigación.

En esta sección, se presentan a detalle los resultados obtenidos. El propósito de este estudio fue examinar los factores que influyen en el desempeño laboral de una persona cuando se enfrenta a su primera experiencia profesional.



Las tablas 2 y 3 muestran información estadística como la media, la desviación estándar y el coeficiente de confiabilidad de las variables utilizadas en la investigación, para el análisis se utilizó en el IBM SPSS, así mismo se realizaron diversos análisis con la matriz de correlación y usamos modelos de regresión múltiple para probar el modelo descrito anteriormente; en la tabla 4 se podrán observar los resultados, la muestra 1 corresponde a las personas que es su primer experiencia laboral, mientras que la muestra 2 son las personas que ya han trabajado anteriormente.

TABLA 2
Medias, Desviación Estandard, Correlaciones and Coeficientes de Confiabilidad ^a

Variables	Media	d. e.	1	2	3	4	5	6
1. Satisfacción laboral (SL)	4.08	0.75	(.83)					
2. Apoyo Organizacional (AOP)	3.82	0.80	.49**	(.84)				
3. Percepción Económica (PE)	3.45	0.99	.34**	.23**	(.81)			
4. Intensidad de Esfuerzo Realizado (IER)	4.09	0.91	.56**	.35**	.14	(.92)		
5. Conflicto Vida Trabajo (CVT)	2.70	0.98	-.20*	-.20*	-.07	-.09	(.72)	
6. Intención de separación (IS)	2.47	0.77	-.32**	-.34**	-.12	-.29**	.41**	(.56)

^a n = 157. El Coeficiente de confiabilidad (Cronbach's α) para medidas multi-items de constructos latentes están en parentesis en la diagonal principal.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Fuente: Elaboración propia

TABLA 3
Medias, Desviación Estandard, Correlaciones and Coeficientes de Confiabilidad ^a

Variables	Media	d. e.	1	2	3	4	5	6
1. Satisfacción laboral (SL)	4.18	0.64	(.80)					
2. Apoyo Organizacional (AOP)	3.98	0.61	.60**	(.68)				
3. Percepción Económica (PE)	3.38	0.86	.39**	.40**	(.73)			
4. Intensidad de Esfuerzo Realizado (IER)	4.27	0.61	.61**	.43**	.32*	(.88)		
5. Conflicto Vida Trabajo (CVT)	2.61	0.83	-.22	-.33*	-.27*	-.09	(.73)	
6. Intención de separación (IS)	2.54	0.80	-.12	-.17	-.12	-.22	.37	(.74)

^a n = 58. El Coeficiente de confiabilidad (Cronbach's α) para medidas multi-items de constructos latentes están en parentesis en la diagonal principal.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Fuente: Elaboración propia



TABLA 4
Modelo de Regresión de la Situación laboral en la Satisfacción

Muestra	Variables	Satisfacción laboral				
		B	β	R ²	ΔR^2	Ffor ΔR^2
1	Factores de Influencia					
	Intercepción	1.05				
	Apoyo Organizacional (AOP)	0.27	0.29			
	Percepción Económica (PE)	0.16	0.22			
	Intensidad de Esfuerzo Realizado (IER)	0.35	0.43			
	Conflicto Vida-Trabajo (CVT)					
	Intención de separación (IS)					
	Situación laboral			0.45	0.11	(3, 153) = 41.76 ***
2	Factores de Influencia					
	Intercepción	0.56				
	Apoyo Organizacional (AOP)	0.43	0.41			
	Percepción Económica(PE)					
	Intensidad de Esfuerzo Realizado (IER)	0.45	0.43	0.51	0.18	(2, 55) = 28.43***
	Conflicto Vida-Trabajo (CVT)					
	Intención de separación (IS)					
	Situación laboral					

n1 = 156; n2 = 58

* p< .05, ** p< .01, *** p< .001

Fuente: Elaboración propia

Resultados

De acuerdo a los análisis estadísticos realizados, se observa que la satisfacción en su trabajo (SL) de las personas que es su primer experiencia laboral (media = 4.08, d.e. = 0.75) comparada con las que ya han estado trabajando anteriormente (media = 4.18, d.e. = 0.64) no son estadísticamente diferencias significativas. Así mismo se realizaron los análisis de Oneway ANOVAS para las otras variables consideradas en el modelo de la investigación y presentan los mismos resultados, es decir, no presentan diferencias estadísticamente significativas en ninguna de ellas, motivo por el cual podemos mencionar que esas variables presentan el mismo comportamiento independientemente si se tiene experiencia o no se tiene.

Los coeficientes de correlación mostrados en las tablas 2 y 3 soportan nuestras hipótesis anteriores, en que el apoyo organizacional (AOP) influye positivamente en la satisfacción (SL) de ambas situaciones, (r=.49, p<.01) y (r=.60, p<.01), aunque tiene un mayor peso



entre las personas que ya han trabajado anteriormente, en lo que a la percepción económica (PE) se refiere, los coeficientes son ($r=.34$, $p<.01$) y ($r=.39$, $p<.01$) sin embargo en las personas que solo han tenido una primera experiencia profesional, la percepción económica (PE) es una variable relacionada de la satisfacción laboral, finalmente la intensidad por el esfuerzo realizado (IER) también influyen positivamente ($r=.56$, $p<.01$) y ($r=.61$, $p<.01$) y como variables de la satisfacción laboral tiene un peso similar en las personas con primera experiencia profesional y las que han tenido más experiencia.

La tabla 4 muestra los análisis de regresión elaborados para probar las hipótesis anteriormente planteadas. El primer bloque de datos, es decir, las personas que es su primera experiencia laboral muestran resultados estadísticamente significativos ($R^2=0.45$, $p<.001$) de igual manera que las personas que ya han trabajado antes y no es su primera experiencia laboral ($R^2=0.51$, $p<.001$).

Discusión y conclusiones

Desde la perspectiva teórica, se observa que el factor económico ha sido estudiado desde diversos puntos de vista y sigue siendo un aspecto determinante en la satisfacción y en la motivación en el trabajo. Es importante mencionar que existe poca bibliografía que muestra que el balance vida-trabajo se logra en la primera experiencia profesional.

Respecto a éste aspecto es importante señalar que cuando el empleado se siente bien emocionalmente, a consecuencia de las relaciones interpersonales en su área de trabajo, aumenta su productividad y mantiene una estabilidad en la empresa, es por eso, que desde la primera experiencia profesional se debe de lograr esta comunicación, para poder mantener a este empleado y que se encuentre bien física y emocionalmente. Aunque en los últimos años se puede percibir en los jóvenes egresados que el nivel de estabilidad o antigüedad dentro de una empresa es cada vez más corto.

Los temas de investigación aquí mostrados tienen un rol muy importante para la función de recursos humanos para las empresas pues son parte del proceso estratégico que se tiene que seguir en términos de la administración de compensaciones, principalmente en el diseño de incentivos financieros y no financieros, tal como lo mencionan Milkovich, Newman y Gerhart (2014).

En este artículo, se presentaron cinco hipótesis relacionando aspectos relevantes del medio laboral con la satisfacción en el trabajo de acuerdo a su situación de la persona respecto a su primera experiencia de trabajo. En la muestra de 215 personas se tuvo soporte en las cinco hipótesis previamente planteadas.

Por otra parte, al estudiar la variable “satisfacción” nos damos cuenta que tiene diversos componentes (satisfacción por el ingreso, apoyo con su equipo de trabajo, condiciones de trabajo, ambiente laboral, etc.) y con los resultados obtenidos podemos agregar que además de los estadísticos mostrados en los análisis de regresión entre las muestras 1 y 2 se llevaron a cabo análisis de las diferencias de medias de las muestras no encontrándose diferencias, dando así mayor solidez a las pruebas mostradas en las hipótesis de la investigación.



El instrumento de medida utilizado en la investigación presentó niveles de validez y confiabilidad estadísticamente satisfactorios en cada uno de los constructos del modelo, además se pudo observar durante el tiempo en que se realizó la investigación que no existe mucha evidencia empírica acerca del tema de de estudio en la primer etapa de la vida laboral.

Creemos que una de las contribuciones más importantes de éste trabajo son: las variables que afectan a la satisfacción laboral, así como el peso que toman, vemos como en las personas que tienen mas de una experiencia profesional, la percepción económica se vuelve irrelevante, por otro lado el esfuerzo realizado sigue siendo de igual importancia, sea tu primera experiencia profesional o tengas mas de una y el apoyo organizacional se vuelve un aspecto de mas peso al tener mas de una experiencia profesional.

Limitaciones y recomendaciones

Como en la mayoría de los trabajos de investigación existe una diversidad de limitaciones; para el presente trabajo no es la excepción, entre los principales aspectos a tener en cuenta podemos mencionar que el tema de satisfacción laboral tiene muchas perspectivas para ser analizada, es decir, desde el punto de vista de factores internos o externos, o por el impacto que positivo o negativo que tiene en las personas, por los efectos que tiene en los resultados de la empresa, para lo cual se deben de considerar tener en cuenta otros factores de análisis.

Es importante señalar que el tamaño de muestra es un aspecto relevante en todos los proyectos de investigación y al tener 58 datos puede representar alguna inconsistencia en las pruebas estadísticas que se realicen. Es por eso que para profundizar más en el tema de la satisfacción laboral y de la primera experiencia laboral, es conveniente seguir analizando éstos temas y obtener datos con muestras mayores teniendo diversos tipos de empresas así como personas con diversas características demográficas como la actividad desarrollada, el ingreso recibido y la escolaridad entre otras más.

Una limitante que es conveniente mencionar es en cuanto a la comparativa de los resultados estadísticos con otras investigaciones, por el momento no se pueden realizar pues en la literatura mexicana o latinoamericana no se han encontrado estudios similares, motivo por el cual ésta investigación tiene mayor relevancia y se espera que en el futuro pueda ser considerada como base para diseñar nuevos proyectos.

Es importante continuar con el proceso de validación del instrumento de medida para seguir perfeccionando y aplicándolo a diversas muestras y en distintos escenarios, además de perfilar los resultados hacia otros análisis estadísticos.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la confiabilidad del constructo “Intención de separación” (IP), hemos tomando en cuenta lo que Nunnally (1978) sugiere respecto a que un valor de 0.70 es un nivel modesto de aceptación en etapas tempranas de investigación, siendo un 0.80 un valor más estricto para investigación básica. Sabemos de antemano que un coeficiente de confiabilidad menor de 0.7 no es satisfactorio, sin embargo a que el instrumento de medida está en proceso de adaptación se procedió a realizar los análisis con esos resultados.



Referencias bibliográficas

- Alcocer, M. D., y Gómez, M. (2012). Motivación laboral en empleados administrativos de la universidad de Juárez Autónoma de Tabasco. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, pp. 121-134.
- Arias Galicia, F. (2001) El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: Algunos factores para su incremento. *Revista Contaduría y Administración UNAM*, pp. 5-12.
- Arrieta-Salas, C., y Navarro-Cid, J. (2008). Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes. *Actualidades en Psicología*, pp. 67-89.
- Bos, J. T., Donders, N. C., Bouwman-Brouwer, K. M., y Van der Gulden, J. W. (2009). Work characteristics and determinants of job satisfaction in four age groups: university employees' point of view. *Int Arch Occup Environ Health*.
- Coode, D. D. (2013). Finding the right fit for long-term satisfaction [my first job]. *IEEE Potentials*, 32(4), pp. 44-45.
- Edmans, A. (2012). The Link Between Job Satisfaction and Firm Value, With Implications for Corporate Social Responsibility. *Academy Of Management Perspectives*, 26(4), pp. 1-19.
- Erbasi, A., y Arat, T. (2012). The effect of financial and non-financial incentives on job satisfaction: An examination of food chain premises in Turkey. *International Business Research*, 5(10), pp. 136-145.
- Hamaaki, J., Hori, M., Maeda, S., y Murata, K. (2013). How does the first job matter for an individual's career life in Japan?. *Journal Of The Japanese & International Economies*, 29, pp. 154-169.
- Heneman, H.G., y Schwab, D. P. (1985). "Pay Satisfaction: Its Multidimensional Nature and Measurement." *International Journal of Psychology*, 20, pp. 129-141.
- Hines, G. (2012). Improving Employees Interpersonal Communication Competencies. *Business Communication Quarterly*, pp. 466-475.
- Johnson, A. C., y Simonson, J. (1986). The College Graduate and His First Job. *Management of Personnel Quarterly*, pp. 18-23.
- Kosteas, V. (2011). Job Satisfaction and Promotions. *Industrial Relations*, pp. 174-194.
- Koubova, V., y Buchko, A. A. (2013). Life-work balance. Emotional intelligence as a crucial component of achieving both personal life and work performance. *Management Research Review*, pp. 701-719.



- Linz, S., y Semykina, A. (2013). Job satisfaction, expectations, and gender: beyond the European Union. *International Journal of Manpower*, pp. 584-615.
- Littlewood, H. (2009). Tesis doctoral IPN
- Malik, M., Saleem, F., y Ahmad, M. (2010). Work-Life Balance and Job Satisfaction Among Doctors in Pakistan. *South Asian Journal of Management*, pp. 112-123.
- Madero, S. (2012). La efectividad de las compensaciones, la satisfacción del trabajador y las dimensiones del ambiente laboral, *Revista Ciencia UANL*, 15(1), pp. 93-100.
- Madero, S. (2010). Factores relevantes del desarrollo profesional y de compensaciones en la carrera laboral del trabajador. *Contaduría y Administración UNAM*, 232:109-130.
- Milkovich, G., Newman, J., y Gerhart, B., (2014). *Compensation*, Mc. Graw Hill, NY, Eleventh edition
- Mitchelson, J. K. (2009). Seeking the perfect balance: Perfectionism and work-family conflict. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, pp. 349-367.
- Muna, F., y Mansour, N. (2009). Balancing work and personal life: the leader as acrobat. *The Journal of Management Development*, pp. 121-133.
- Nunally, J. (1978). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill. 2 ed. New York.
- Randhawa, G., y Kaur, K. (2014). Organizational Climate and its Correlates: Review of Literature and A Proposed Model. *Journal of Management Research*, 14(1), pp. 25-40.
- Sánchez, M. E., Cegarra, D., y Cegarra, J. G. (2011). ¿Influye el conflicto trabajo-vida personal de los empleados en la empresa? *Universia Business Review*, pp. 100-115.
- Sedeño, M. A., Barbero, M. I., Ávila, I., y García, M. C. (2003). La motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo. *Psicothema*, pp. 109-113.
- Steers, R. M., Porter, W. L., y Bigley, A. G. (2012). *Motivation and Work Behavior* (7 ed.). McGraw-Hill Series in Management.
- Verhofstadt, E., De Witte, H., y Omeij, E. (2007). Higher educated workers: better jobs but less satisfied? *Management Research Review*, pp. 135-151.

