El dinero no es la felicidad: Satisfacción laboral y movilidad social

Money is not happiness: labor satisfaction and social mobility

Nuria González Traslosheros²³

Juan Enrique Huerta-Wong²⁴

Herberto Rodríguez Regordosa²⁵

RESUMEN

Es importante estudiar los motivos que causan que los empleados decidan cambiar de empleo. Estudios han demostrado que la rotación laboral se asocia con la satisfacción laboral. Estos estudios implican que si un empleado decide cambiar de trabajo es porque no se encuentra satisfecho con el que tiene actualmente. Se realizaron pruebas de correlación y regresión en una encuesta aplicada por el INEGI para identificar qué variables se relacionan directamente con la satisfacción laboral. Los resultados sugieren que variables como la movilidad social, satisfacción con la vida, felicidad, satisfacción social y riqueza tienen una relación positiva con la satisfacción laboral. En cambio, variables como el tiempo libre, el tipo de escuela a la que asistieron y el estado conyugal no mostraron una relación plausible con respecto a la satisfacción laboral.

Palabras clave: satisfacción laboral, rotación laboral, movilidad social

23 Egresada de la Maestría en Planeación Estratégica y Dirección de Tecnología de la UPAEP. nuria.gonzalez01@upaep.edu.mx

24 Profesor Investigador del Posgrado en Planeación Estratégica y Dirección de Tecnología de la UPAEP. juan.huerta@upaep.mx

25 Vicerrector de Posgrado e Investigación de la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP). herberto.rodriguez@upaep.mx

ABSTRACT

High rates of employee turnover in Mexico are a wakeup call for businesses due to the costs of hiring and training new staff. It is important to explore the reasons behind the employee's decision to change jobs. Studies have shown that employee turnover is associated with job satisfaction. These studies imply that if an employee decides to change jobs is because you are not satisfied with the one you currently have. Correlation and regression tests were conducted in a survey by INEGI to identify which variables are directly related to job satisfaction. Results suggest that social mobility, life satisfaction, happiness, social satisfaction and wealth are highly related to job satisfaction.

Keywords: *job satisfaction, job turnover, social mobility*

Introducción

La satisfacción laboral es la actitud que tiene una persona hacia su empleo y ha sido asociada con el bienestar subjetivo que a su vez se relaciona con la satisfacción con la vida (Veenhoven, 2000; Moyano y Ramos, 2007). La satisfacción con la vida es la percepción que tiene una persona hacia su vida en general, la cual se relaciona con diversos factores tales como familia, amigos, empleo, salud, educación, estabilidad económica y expectativas a futuro (Bjornskov, Dreher y Fischer, 2008). La satisfacción laboral se ha asociado con los altos índices de rotación laboral de las empresas, que, a su vez, se ven influenciados por factores como el ambiente laboral, el nivel de conocimientos, la opinión de familia y amigos, horarios de trabajo, prestaciones de la empresa, relaciones con los superiores y compañeros de trabajo, el balance de vida personal y vida laboral, satisfacción con la vida y los niveles de autonomía (Cisneros, Torres y Cervantes, 2010; Islam, Ahmad & Ahmed, 2013). México cuenta con el primer lugar en rotación laboral de todo Latinoamérica (Saratoga, 2012). Es por eso que es importante para las empresas mantener niveles bajos de rotación laboral ya que esto implica mayor continuidad laboral y, por consiguiente, un buen nivel de productividad. Adicionalmente, los altos índices de rotación laboral conllevan a que la empresa genere más gastos de contratación y capacitación de personal nuevo, así como también la pérdida de tiempo que este proceso genera.

Factores que determinan la rotación laboral

Ng y Feldman (2009) recabaron información de 49 estudios que se realizaron en el periodo de 1990-2008, los cuales exploraron la relación que existe entre la edad y la rotación laboral voluntaria. Los resultados sugieren que la edad es sin duda un factor determinante de la rotación laboral

voluntaria. Se ha señalado que para los adultos jóvenes es más difícil controlar y entender sus emociones en comparación con los adultos mayores (Ackerman, Bowen, Beier y Kanfer, 2001). Por otro lado, los adultos mayores le dan mucha más importancia a las relaciones de grupo que los adultos jóvenes (Kanfer y Ackerman, 2004). Finalmente, las necesidades entre los adultos jóvenes y los mayores son muy diferentes, mientras los adultos jóvenes están experimentando para crecer y buscando retos, los adultos mayores buscan satisfacer sus necesidades sociales tales como mejorar la relación con los cónyuges y amistades cercanas.

Cisneros, Torres y Cervantes (2010) llevaron a cabo un estudio en una cadena de tiendas de conveniencia con un total de 650 empleados (directivos, administrativos y personal operativo) en la ciudad de Mexicali, Baja California con el objetivo de identificar las causas de la alta rotación y ausentismo en dichas tiendas. Se consideraron los siguientes factores: edad, sexo experiencia previa, autonomía, liderazgo, supervisión, estrés, reconocimiento, salarios, oportunidades de progreso profesional, valores sociales, etc. Los resultados sugieren que la gente soltera cambia de trabajo con más frecuencia que la gente casada o con compromisos. La antigüedad promedio de los trabajadores era de 2 años, lo cual sugiere que la gente con menor antigüedad tiende a rotar más que la gente con mayor antigüedad. La causa que más indicaron por la cual salieron de la empresa fue para conseguir un empleo mejor pagado, con mayores prestaciones y con menores niveles de estrés. Finalmente, los empleados también informaron sobre altos niveles de desmotivación debido al trato impersonal por parte de sus jefes. Los empleados percibían un ambiente hostil e irrespetuoso por parte de sus superiores. Es decir que hay activos objetivos y subjetivos por los cuales la gente cambia de empleo.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la actitud o el conjunto de actitudes que tiene un individuo hacia su trabajo (Chiang y Ojeda, 2011). Existen diversos factores dentro de una empresa que pueden influenciar positiva o negativamente a la satisfacción laboral (Vargas, 2008). Factores como la comunicación, la cultura, el liderazgo, la repartición de actividades, los reconocimientos personales, las oportunidades de ascenso y la relación con el jefe directo son consideradas de gran importancia en la satisfacción laboral de un empleado (Kumari, 2011). El factor humano es uno de los elementos más importantes con los que cuenta una empresa (Morales, Medina y Pérez, 2008). Más allá de los recursos financieros, tecnológicos y culturales se encuentra la fuerza de trabajo; los empleados son los encargados de darle vida al ambiente laboral dentro de las empresas. Cuando un empleado no está satisfecho con su empleo es más probable que busque uno nuevo (Guiselli, Lopa y Bai, 2001).

Hay diversos estudios que han explorado el nivel de satisfacción laboral y sus fuentes en Améri-

ca Latina. Por ejemplo, Chiang y Ojeda (2011) analizaron la relación entre satisfacción laboral y productividad en trabajadores de seis mercados temporales en las calles de Chile. En general, los trabajadores de los seis mercados mostraron un nivel alto de satisfacción en referencia al ambiente físico, la forma en la que se realiza el trabajo, la relación con el jefe y la remuneración. Los resultados sugieren que existe una correlación negativa entre la edad y la satisfacción con la forma en la que se realiza su trabajo. Adicionalmente, al mejorar la relación de los empleados con los superiores, la productividad de los empleados tiende a aumentar. Asimismo, es importante mencionar que la satisfacción con las oportunidades de desarrollo obtuvieron los valores más bajos, esto se debe a que el tipo de trabajo ofrecido en las ferias requiere de escolaridad baja y cuenta con pocas oportunidades de desarrollo.

Por su parte, San Martín (2011) llevó a cabo un estudio cuyo objetivo era conocer los determinantes más importantes del compromiso afectivo, normativo y de continuidad del trabajador con la empresa. Los resultados sugieren que para que los empleados permanezcan en la empresa deben estar de acuerdo con las normas de la misma, así como también sentir que son tomados en cuenta y de cierta manera que forman parte de la empresa. Esto se debe a que los mexicanos son emocionales en la toma de decisiones y por lo tanto es importante el hacerlos sentir bien si se quieren mantener en las empresas. Por otro lado, la cultura mexicana es colectivista, es decir, a los mexicanos les gusta trabajar en equipo, así como también son importantes los valores y el deber moral lo que resulta que el comportamiento normativo sea tan importante como el afectivo en el momento de tomar decisiones. La autora sugiere dos vías por las cuales una empresa puede motivar a sus empleados: a) generar un clima de satisfacción y desarrollo de normas relacionales que ayudará al empleado a sentir afecto por la empresa y que, en consecuencia, hará que su comportamiento normativo crezca y desee seguir en la empresa o, b) hacer que el trabajador sea más consciente de las ventajas adquiridas durante la relación laboral y que perdería si cambia de empleo, esto les provoca a comprometerse con las normas de la empresa y por consiguiente a continuar laborando en ella.

Factores que determinan la satisfacción laboral

Varios factores determinan la actitud que tienen los empleados respecto a su trabajo tales como las necesidades, los valores y las expectativas personales. Un factor relacionado con la satisfacción laboral es la satisfacción con la vida, la cual está definida como la valoración positiva que tiene una persona sobre su vida en general (familia, estudios, trabajo, salud, amigos, tiempo libre) (Liberlesso, 2002). De esta manera, el bienestar personal está influenciado por los elementos que tengan más importancia en cada individuo es decir la cercanía con la familia, el número de amigos o el nivel de estudios.

Moyano y Ramos (2007) llevaron a cabo un estudio en Chile relacionado con la satisfacción vital, la salud y la felicidad y su influencia en el bienestar subjetivo de las personas. El principal objetivo del estudio era evaluar el bienestar subjetivo a través de sus componentes cognitivos (satisfacción general y por dominios) y afectivo (felicidad), y analizar la relación con variables sociodemográficas tales como la edad, el género y el estado conyugal. Los resultados sugieren que las mujeres se encuentran más satisfechas con su vida que los hombres obteniendo un 91% sobre un 85% respectivamente. Adicionalmente, las personas que se encuentran casadas están más satisfechas con sus vidas en comparación con las personas que están solteras. Por otro lado, las mujeres solteras y casadas no mostraron una diferencia significativa en relación con la satisfacción con la vida. En cuanto al tipo de ocupación, no existe diferencia entre el estado conyugal de la muestra y la satisfacción con la vida. Esto quiere decir que el tipo de trabajo que tienen las personas no está afectado por su condición conyugal.

H1: Existe una relación positiva entre satisfacción laboral y satisfacción con la vida.

Varios estudios han revelado que la satisfacción laboral puede depender del género; estudios han concluido que en general las mujeres se encuentran más satisfechas que los hombres (Clark 1997, Galdeano 2002, Artz, 2012). Por su parte, Galdeano (2002) llevó a cabo un estudio cuyo objetivo principal era determinar si existe diferencia entre los géneros y la satisfacción laboral. El estudio se llevó a cabo en Inglaterra y midió el nivel de satisfacción de hombres y mujeres realizando la misma actividad. Los resultados del estudio indican que las mujeres se mostraron más satisfechas que los hombres realizando la misma actividad.

Por otro lado, Madero (2010) llevó a cabo un estudio el cual tenía como objetivo identificar los principales factores relacionados con el desarrollo de carrera y compensaciones ya sean monetarias o no monetarias que influyen en los profesionistas mexicanos para comprobar si existen diferencias en cuanto al género. Los resultados sugieren que existen diferencias significativas entre los hombres y mujeres, es decir, las mujeres consideran más importante las habilidades de comunicación para poder desarrollarse profesionalmente en comparación con los hombres que consideran el nivel educativo como la prioridad número uno para desempeñar bien su trabajo. También se pudo notar que existe una diferencia significativa al comparar los resultados de las compensaciones monetarias entre hombres y mujeres. Para las mujeres, el sueldo base, las prestaciones y los bonos son de suma importancia, mientras que para los hombres es relativamente importante. El autor concluye que existe una diferencia significativa entre las percepciones de hombres y mujeres en cuanto a su desarrollo profesional. En resumen, las mujeres parecen mostrar más satisfacción laboral que los hombres, dicha satisfacción parece ligarse a que las mujeres tienen menos expectativas hacia sus empleos en comparación con los hombres. Mientras tanto la evidencia sugiere que los profesionistas mexicanos consideran más importantes las recompensas monetarias. De aquí resulta la

hipótesis 1.2, que denominaremos hipótesis de la simple satisfacción laboral femenina.

H1.2: Existe una diferencia en la satisfacción laboral en relación al sexo.

Movilidad social

Adicionalmente, un factor que se encuentra relacionado con la satisfacción laboral y con la vida es la movilidad social, la cual se refiere a los cambios que experimenta una sociedad en la distribución socioeconómica (Grajales, Campos, & Fonseca, 2012). Palomar y Lanzagorta (2005) llevaron a cabo un estudio en la ciudad de México el cual tenía como objetivo explorar la relación entre algunas variables psicológicas y sociales (redes de apoyo social, motivación al logro, bienestar subjetivo y escolaridad) y la movilidad social entre las personas pobres y no pobres. El nivel de pobreza se calculó dividiendo el monto de consumo mensual de los alimentos de la canasta básica, entre el número de personas del hogar que la consumen. Los resultados del estudio muestran que las variables que influenciaron a la movilidad social, de forma positiva y negativa, fueron la depresión, el locus de control, el bienestar con la situación económica actual y la satisfacción con el entorno social del país. El grupo que presentó una movilidad social positiva presentó menos presión, más satisfacción con el dinero que tiene, y más satisfacción con el entorno económico del país.

A su vez, en términos de meritocracia, este estudio señaló que las personas que consideran que el ascenso social depende de los esfuerzos propios y las capacidades personales tienen mayores posibilidades de experimentar una movilidad social positiva. En cambio, las personas que creen que la movilidad social depende del entorno económico y social que los rodea tienen más posibilidades de experimentar una movilidad social negativa. La meritocracia está definida por las características intrínsecas de las personas, es decir, si la persona cuenta con el talento y capacidades propias suficientes para poder obtener una mejor calidad de vida (Angulo, Azebedo, Gaviria & Páez, 2012). En resumen, la ausencia de depresión, creer que los esfuerzos propios aumentan la situación social, pensar en el futuro y trabajar para ello, estar satisfecho con la situación económica y criticar la situación política del país, se relacionan con movilidad social positiva.

H2: Existe una relación positiva entre la movilidad social y la satisfacción laboral.

Otro factor que puede afectar a la satisfacción laboral es la falta de convergencia entre la educación recibida y las habilidades propias; los resultados de un estudio realizado en Europa a graduados universitarios sugieren que la insatisfacción laboral está relacionada con las habilidades inadecuadas de los empleados (Allen y van der Velden 2001), empleos anteriores y las horas de empleo a la semana.

Algunos estudios han demostrado también que entre más grados académicos tenga una persona, más grande será su nivel de insatisfacción laboral. Esto se debe a que las personas desean mayores ingresos debido al nivel de conocimiento obtenido en cada grado académico (Clark, 1997, Sloane y Williams, 2000, Pico, Pérez y Yáñez, 2012). Domínguez (2007) se refiere a este fenómeno como *sobre educación*; en su estudio observó que las empresas suelen contratar a los profesionistas más calificados para el puesto ofreciéndoles un salario menor al que de verdad merecen.

Burgos y López (2010) llevaron a cabo un estudio a la cohorte de 2006 de la Universidad de Sonora. El 91.4% de los egresados se encuentra empleado con un ingreso mensual promedio de \$9,959 con una desviación estándar de \$7,279. El 81.5% de los egresados ocupan puestos apropiados para su nivel de educación. Para el 73.8% de los egresados fue necesario un título universitario para la consecución de su empleo y, por lo tanto, el 25.9% de los egresados se encuentra *sobreeducado* debido a que no es necesario un título universitario para desarrollar su puesto. El autor concluye que la sobre educación conlleva a que los salarios de las personas mejor preparadas sean menores ya que no existen empleos suficientes que cubran las necesidades de los profesionistas.

H3: Existe una diferencia entre un alto nivel de escolaridad y la satisfacción laboral.

Por otra parte, en un estudio de seguimiento de satisfacción laboral a una cohorte de universitarios, se concluyó que la relación entre satisfacción laboral y la calidad educativa es inversa, es decir, entre más renombre tiene la Universidad, menor satisfacción laboral tendrán los egresados (Liu, Thomas y Zhang, 2010). Este mismo estudio sugirió que no existe diferencia entre hombres y mujeres en referencia a la satisfacción laboral. Esto puede deberse a que el estudio tomó en cuenta a hombres y mujeres que se habían graduado en igualdad de condiciones, es decir, de universidades públicas y privadas y tenían empleos similares.

H4: Existe mayor satisfacción laboral en los trabajadores que recibieron educación pública, en comparación con los que recibieron educación privada.

En la Universidad Internacional Manav Rachna de la India se llevó a cabo un estudio que tenía como objetivo estudiar las diferentes variables que afectan a la satisfacción laboral en una central termoeléctrica en Badarpur. Los resultados del estudio sugieren que los empleados aprecian las oportunidades que sus empleos pueden ofrecerles para aumentar sus habilidades y conocimientos, así como también aprecian el poder escoger las actividades que los jefes necesiten; es decir, les gusta tener cierto grado de autonomía. Los resultados también sugieren que a los empleados les gusta tener flexibilidad con su horario laboral, consideran que el poder balancear sus compromisos laborales con los personales les permite contribuir de manera más productiva a la empresa. Por otro lado, el sentirse apreciados e importantes para la empresa es otro gran factor que influye en

la satisfacción laboral (Kumari, 2011).

H5: Habrá una relación positiva entre la satisfacción laboral y el tiempo libre que tienen los empleados.

En síntesis, la satisfacción laboral es la actitud que tiene un empleado en relación a su trabajo. Estudios demuestran que la satisfacción laboral está asociada a factores como el sueldo actual, habilidades técnicas y grados académicos en relación con el empleo ocupado, estabilidad laboral, oportunidad de ascenso, retroalimentación de ideas, la relación con el jefe y compañeros de trabajo y capacitación laboral. La satisfacción laboral es sumamente importante en el desempeño de una empresa ya que de ella parece depender el ambiente laboral de la misma y el desempeño productivo de los empleados. Asimismo,

MÉTODO

Se analizaron los datos recolectados por el INEGI en el Módulo de bienestar auto reportado de la Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares (ENGASTO) del primer trimestre en el 2012. El objetivo de esta encuesta es generar información sobre el bienestar subjetivo en relación a la calidad de vida de las personas y su entorno. Esta encuesta fue dirigida a personas de entre 18 y 70 años de edad elegidas al azar ($n = 10,654$). Con base en los resultados encontrados en esta encuesta, se analizó la relación que existe entre la satisfacción laboral y a) Satisfacción con la vida, b) Tiempo libre, c) Tipo de escuela a la que asistió, d) Tipo de empresa en la que laboran, e) Datos sociodemográficos (edad, sexo, estado conyugal), f) Nivel de escolaridad, g) Movilidad social

El supuesto de partida es que la satisfacción laboral ocurre gracias al conjunto de sensaciones generadas por variables subjetivas tales como el bienestar económico, nivel de estudios, tipo de escuela a la que asistió, la empresa en la que labora y el tiempo libre con el que cuenta para realizar otras actividades tales como convivir con la familia y actividades recreativas. La combinación de estos factores puede provocar que el empleado no esté contento con su empleo y llevarlo a buscar uno nuevo. Los altos niveles de rotación dentro de las empresas pueden resultar muy costosos; ya que éstos causan gastos en capacitación del personal nuevo, así como también la pérdida de tiempo al contratar nuevo personal. Adicionalmente, al tener un alto nivel de rotación dentro de la empresa puede causar una baja de productividad considerable debido a que no se cuenta con una continuidad en los procesos de la empresa.

Medidas y variables

Se consideraron 5 grupos de edad: los jóvenes de 18 a 26 años (20%), jóvenes adultos de 27 a 34 años (20%), adultos de 35 a 42 años (20%), adultos mayores de 43 a 52 años y los adultos de tercera edad de 53 a 70 años (20%), de los cuales 44% fueron del sexo masculino y 56% del sexo femenino (Cuadro 1); en cuanto al estado conyugal, se clasificaron los grupos en casados (46.2%), solteros (39.6%), divorciados (9.8%) y viudos (4.4%). El 85.1% de la muestra recibió educación pública mientras que el 11.9% asistió a escuelas privadas (Cuadro 1). Las empresas en las que laboran las personas de la muestra se clasificaron en 3 grupos: independientes (20.4%), privadas (12.3%) y de gobierno (6.5%). A su vez, en los niveles de escolaridad de la muestra, el 4.8% sólo cuenta con preescolar, el 26.7% estudió hasta la primaria, el 30.3% cuenta con estudios hasta la secundaria, el 18.9% estudió hasta la preparatoria, el 17.1% cuenta con una licenciatura, el 1.5% ha continuado con estudios de posgrado.

La variable tiempo libre (Más del necesario, tiempo libre suficiente y menos tiempo del que necesita) fue recodificada obteniendo los siguientes valores: tiempo libre suficiente = 1, más tiempo libre del necesario = 0 y menos tiempo libre del necesario = 0. Esto se realizó con el fin de obtener los índices de movilidad social actual y prospectiva.

Por su parte, la variable riqueza está compuesta por el número de personas que aportan ingresos al hogar, si cuentan con servicio de internet en la casa (si = 1, no = 0), si cuentan con tarjeta de crédito (si = 1, no = 0) y si han viajado en avión (si = 1, no = 0).

Se cuentan con dos variables de percepción de movilidad social, la movilidad social actual y la movilidad social prospectiva. La primera variable, percepción de movilidad social actual, es un índice compuesto de tres variables, a) si las personas consideran que han tenido mejores oportunidades de educación que las que tuvieron sus padres (1=sí, 0=no), b) si las personas consideran que han tenido mejores oportunidades de trabajo que las que tuvieron sus padres o quienes le criaron (1=sí, 0=no), y c) si consideran que han tenido mejores oportunidades de hacerse de un patrimonio (casa, departamento, terreno) que la que tuvieron sus padres (1=sí, 0=no). La segunda variable, percepción de movilidad prospectiva, o cómo imagina que estará usted en términos de bienestar económico dentro de 10 años (5 opciones de respuesta, de “un nivel muy por debajo de lo actual” a “mucho mejor a como se encuentra ahora”).

Resultados

Como se había observado con anterioridad, se propuso que habría una relación entre la satisfacción

laboral y a) satisfacción con la vida, b) tiempo libre, c) nivel de escolaridad, d) edad, e) percepción de movilidad social, f) sexo, g) tipo de educación recibida, y h) estado conyugal. Para explorar la relación entre estas variables, se realizó una prueba de correlación Pearson de dos colas. El Cuadro 3 muestra la relación entre las variables. La satisfacción laboral tiene una relación positiva y lineal con la satisfacción con la vida ($r = .334, p < .01$), nivel de escolaridad ($r = .116, p < .01$), tipo de empresa ($r = .150, p < .01$), satisfacción social ($r = .39, p < .01$), riqueza ($r = .133, p < .01$) y la percepción de movilidad ($r = .214, p < .01$). En cambio, no se encontró evidencia suficiente para proponer la relación plausible entre la satisfacción laboral y el tiempo libre ($r = .92, p < .01$).

Después de realizar una prueba ANOVA para conocer las diferencias de medias entre el tipo de empresa y su relación con la satisfacción laboral, se muestran los siguientes resultados: $F(1,40) = 35.077, p < .05$. Se encontró una diferencia significativa entre el tipo de empresa en la que labora la muestra y sus niveles de satisfacción laboral. Se llevó a cabo un test de Bonferroni el cual mostró que las personas que trabajan en el sector público ($n=667, m=8.66, sd=1.575$) se encuentran más satisfechas con su empleo en comparación con las personas que trabajan en el sector privado ($n=1262, m=8.08, sd=1.972$) y las que laboran en compañías independientes o familiares ($n=2034, m=7.75, sd=2.209$) (Cuadro 2).

En cuanto al tipo de educación recibida, la literatura sugiere que las personas egresadas de universidades privadas y de renombre se generan altas expectativas respecto al tipo de empleo y al sueldo que merecen recibir, provocando que su nivel de satisfacción laboral sea menor al que esperaban tener. Adicionalmente, la presión social también ejerce una influencia en el nivel de satisfacción laboral. Se realizó una prueba t Student para comparar las medias entre el tipo de escuela y la satisfacción laboral. Existe una diferencia significativa entre ambas variables ($t(6253) = -3.606, p < .05$) (Cuadro 2). Por lo tanto, las personas que estudiaron en escuelas privadas ($N=910, m=8.06, s=2.198$) se encuentran más satisfechas en su empleo en comparación con las personas que estudiaron en escuelas públicas ($N=6255, m=7.77, sd=2.322$).

Debido a la escasa relación que parece tener la satisfacción laboral con aspectos objetivos que el mercado laboral proporciona, se indagó acerca de los satisfactores no objetivos que la gente percibe. Es así que se explora la relación que tiene la satisfacción con la vida de las personas. El mismo Cuadro 2 sugiere que existe una relación entre la satisfacción con la vida y el nivel de educación ($r = .118, p < .01$), tiempo libre ($r = .115, p < .01$), percepción de movilidad ($r = .141, p < .01$). De acuerdo con la literatura, los empleados consideran importante para mejorar su productividad el poder balancear su vida profesional con la personal y esto lo logran con horarios flexibles y suficiente tiempo libre para poder relajarse con amigos y familia. Se realizó una prueba ANOVA con el fin de comparar las medias entre satisfacción laboral y el tiempo libre. La media del tiempo libre de los encuestados, la cual se muestra en el Cuadro 2, fue de 2.21 ($sd = .631$), y la media de la satisfacción

laboral fue de 7.82 (sd =2.323). Es decir, que en general los empleados consideran tener el tiempo libre suficiente para poder realizar actividades ajenas al trabajo ($F(5824) = 64.537, p < .05$). Los resultados mostraron que los empleados con el tiempo libre suficiente se encuentran más satisfechos con su empleo ($m=8.01, sd= 2.202$) en comparación con los empleados con más tiempo libre del que necesitan ($m=6.91, sd= 3.018$). En cambio, los empleados con menos tiempo libre del necesario no son significativamente diferentes a los anteriores ($m=7.82, sd= 2.161$).

En el Cuadro 3 se puede observar que la satisfacción con la vida parece tener una relación negativa con la edad, sugiriendo que a mayor edad existe menor satisfacción con la vida. Una variable que tiene gran influencia en los indicadores de satisfacción es el tipo de sociedad a la cual se aspira y vive, ya sea de méritos o de adscripción. En la primera las oportunidades de crecimiento son más amplias y se basan en lo méritos de las personas, en lo que cada quien merece de acuerdo a su esfuerzo; mientras que, en la segunda, las oportunidades son más estrechas y se basan en lo que los padres heredan a los hijos ya sea económica, intelectual o socialmente hablando.

En el Cuadro 4.3, se sugiere que la percepción de movilidad social actual se asocia de manera positiva y lineal con la satisfacción en el trabajo ($r = .214, p < .01$) y con la vida. ($r = .169, p < .01$). Por otro lado, la percepción de movilidad prospectiva tuvo menor relación con la satisfacción en el trabajo ($r = .111, p < .01$) y un poco más de relación con la satisfacción con la vida ($r = .189, p < .01$). Estos resultados sugieren que las personas que perciben posibilidades y opciones de mejorar su situación actual muestran mayores índices de satisfacción. Por su parte, la percepción de movilidad actual está asociada a una mayor satisfacción laboral; por lo tanto, las personas que perciben la posibilidad de una movilidad prospectiva muestran mayor satisfacción con la vida que con el trabajo. De aquí surge la pregunta si la edad actúa como moderadora de esta relación, en otras palabras, las personas mayores perciban mejores niveles de movilidad actual y las personas jóvenes, en cambio, perciban el potencial de movilidad prospectiva. Sin embargo, esta pregunta no es objeto de este trabajo y puede ser objetivo de una futura investigación. La variable riqueza, que como se explicó anteriormente se compone del número de personas que aportan ingresos en el hogar, si se cuenta con servicio de internet en el hogar, si cuentan con tarjeta de crédito y si han viajado en avión, se asocia positivamente con la percepción de movilidad social ($r = .133, p < .05$) (Cuadro 3). Esto sugiere que las personas que cuentan con un mejor nivel económico tienen mejores expectativas para su futuro. Otro factor que resultó positivo con la variable riqueza fue la escolaridad ($r = .301, p < .05$); lo cual indica que a mayor nivel de escolaridad, mejores condiciones de vida tiene una persona y mejor es su percepción de movilidad en un futuro.

Predictores de satisfacción con el trabajo

Una vez explorada la relación entre las variables, se realizó un modelo de regresión que tiene como

variable dependiente la satisfacción laboral. El modelo que se propone para analizar la relación que hay entre la función de satisfacción con la vida y la percepción estática (posición relativa en la distribución de ingresos en la sociedad) y la percepción dinámica (movilidad social intergeneracional):

Ecuación 1. Modelo de satisfacción con el trabajo.

$$= \beta_0 + \beta_1 \text{percep.mov} + \beta_2 \text{percep.mov.pros} + \beta_3 \text{satisfac.vida} \\ + \beta_4 \text{sexo} + \beta_5 \text{edad} + \beta_6 \text{estado.conyugal} + \beta_7 \text{tiempo.libre} \\ + \beta_8 \text{escolaridad} + \epsilon$$

Donde la satisfacción con la vida corresponde al auto reporte de satisfacción con la vida, variable medida de 0 a 10. Se utiliza un modelo de mínimos cuadrados ordinarios. Se usan como variables independientes a) percepción de movilidad actual, o la percepción de que se han tenido mayores o menores oportunidades para mejorar su nivel socioeconómico que los padres, b) percepción de movilidad prospectiva, o la percepción de que las condiciones mejorarán en un lapso de 10 años, c) satisfacción con la vida, o el auto reporte de satisfacción medido de 0 a 10. Se introducen al modelo las variables de control sexo, edad, estado conyugal, tiempo libre y nivel de escolaridad.

El Cuadro 4 compara tres modelos de regresión. El modelo 1 introduce solamente los predictores, la percepción de movilidad actual, la percepción de movilidad prospectiva y la satisfacción con la vida. El modelo 2 añadió variables demográficas para establecer el rol que juegan éstas (nivel de escolaridad, sexo y estado civil). El modelo 3 se generó a partir del modelo 2 y se añadió la variable tiempo libre la cual, como se mencionó antes, mostró que las personas que cuentan con el tiempo libre suficiente tienen mayor satisfacción laboral y con la vida en comparación con las personas que tienen más tiempo del necesario y los que cuentan con muy poco tiempo libre. El anexo 4.4 muestra que el modelo 1 ($F(3.7345) = 405.438, p < .01$) obtuvo una R^2 de .147, el modelo 2 ($F(7.7341) = 180.512, p < .01$) tuvo una R^2 de .147 y el modelo 3 ($F(8.5816) = 125.971, p < .01$) una R^2 de .148. Esto quiere decir que la relación entre los predictores y la variable dependiente se sostiene aun después de incluir diversas medidas de control, proponiendo la plausibilidad del modelo. Las estimaciones sustentan la hipótesis de que la satisfacción con el trabajo es función de la percepción de movilidad social, la percepción prospectiva de movilidad social y la satisfacción con la vida.

El cuadro 5 muestra una síntesis de las hipótesis propuestas en la investigación, así como también si fueron apoyadas o no de acuerdo al análisis de los resultados.

Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo determinar los factores que se asocian con la satisfacción laboral y la relación que existe entre ellos. El supuesto de partida fue que la satisfacción laboral está definida por un conjunto de sensaciones que tienen las personas con respecto a las condiciones laborales en las que se encuentran. Dichas condiciones pueden estar conformadas por el ambiente laboral, las habilidades propias, la capacidad del empleado al realizar su trabajo, las relaciones laborales, el sueldo, las prestaciones, el tipo de escuela a la que asistió y a sus expectativas. Algunos estudios han demostrado que la baja satisfacción laboral causa altos niveles de rotación laboral en las empresas. Esto provoca que las empresas reduzcan sus niveles de productividad y les genere gastos de contratación y capacitación de nuevos empleados.

Estos resultados apoyan a la hipótesis 1, la cual estableció una relación positiva entre la satisfacción con la vida y la satisfacción laboral. Esta relación se encuentra asociada con la felicidad de las personas, es decir, si una persona está feliz y satisfecha con su vida por motivos afectivos ya sea por familia, amigos y relaciones sentimentales tendrá mayores niveles de satisfacción laboral.

En resumen, se propusieron diversas estrategias para atacar a los problemas identificados en la sección de resultados tales como el tiempo libre que requieren los empleados, la correcta contratación y asignación de puestos a personal calificado, promocionar eventos que mejoren al ambiente laboral dentro de la empresa, y la correcta planeación de proyectos y asignación de actividades para poder respetar los tiempos y procesos es de vital importancia para que la empresa siga funcionando de una manera muy productiva. Las empresas deben ver a sus empleados como activos y no como piezas que cumplen su trabajo para lograr un objetivo. Los empleados necesitan atención y un trato digno, ser escuchados y recibir lo que merecen. La relación empleado-empresa puede ser considerada como un círculo vicioso; si la empresa trata bien al empleado, el empleado tratará bien a la empresa. Es importante que las empresas seleccionen y asignen de manera correcta a los empleados y sus funciones, de esta manera pueden reducir sus índices de rotación y evitar así que disminuya la productividad y reduzcan los gastos de contratación y capacitación.

Cuadro 1. Datos descriptivos de las variables.

		N	PORCENTAJE
Edad	Adultos	2076	19.5
	Adultos Mayores	2259	21.2
	Adultos tercera edad	2187	20.5
	Jóvenes	1999	18.8
	Jóvenes Adultos	2133	20.0
	Total	10654	100.0
Sexo	Hombre	4687	44.0
	Mujer	5967	56.0
	Total	10654	100.0
Estado conyugal	Casado	4922	46.2
	Divorciado	1046	9.8
	Soltero	4222	39.6
	Viudo	464	4.4
	Total	10654	100
Tipo de educación	Pública	9069	85.1
	Privada	1272	11.9
	Total	10341	97.1
Nivel de escolaridad	Preescolar	1	.0
	Primaria	2932	27.5
	Secundaria	3224	30.3
	Preparatoria	2009	18.9
	Licenciatura	1826	17.1
	Maestría	133	1.2
	Doctorado	23	.2
	Total	10148	92.2
Tipo de empresa	Independiente/Familiar	2174	20.4
	Pública	689	6.5
	Privada	1307	12.3
	Total	4170	39.2

Cuadro 2. Medias y desviaciones estándar de las variables.

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	N	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	SIG.
Sexo	Hombre	3966	7.83	2.217	.057
	Mujer	3383	7.73	2.452	
Edad	Jóvenes	1188	7.51	2.509	.000
	Jóvenes adultos	1561	7.76	2.254	
	Adultos	1580	7.95	2.134	
	Adultos mayores	1717	7.88	2.269	
	Adultos tercera edad	1303	7.96	2.517	
Estado conyugal	Soltero		7.72	2.369	.023
	Casado		7.85	2.258	
	Viudo		7.51	2.702	
	Divorciado		7.85	2.304	

VARIABLE	DESCRIPCIÓN	N	MEDIA	DESVIACIÓN ESTÁNDAR	SIG.
Tipo de escuela	Privada		8.06	2.322	.006
	Pública		7.77	2.198	
Tiempo libre	Más del necesario		7.77	2.322	.000
	Suficiente		8.06	2.198	
	Menos del necesario		6.97	2.875	
Nivel de escolaridad	Primaria		7.50	2.545	.000
	Secundaria		7.72	2.290	
	Preparatoria		7.91	2.270	
	Licenciatura		8.60	1.769	
	Maestría		8.49	1.796	
Doctorado		8.32	1.836		
Tipo de empresa	Independiente/familiar		7.75	2.209	.000
	Privada		8.08	1.972	
	Pública		8.66	1.575	

Cuadro 3. Correlaciones de las variables.

	CONSUMO DE BÁSICOS	INGRESO AGRÍCOLA	INGRESO SALARIAL	REMESAS NACIONALES	REMESAS INTERNACIONALES	RIQUEZA TOTAL	MIGRANTES	EDAD DE LOS MIGRANTES	PEONES CONTRATADOS	NIÑOS	TERRA EN ABANDONO	VALOR DE LA PRODUCCIÓN DE MAÍZ	VALOR DE LA PRODUCCIÓN DE FRIJOL	GASTO EN LA PRIMERA MIGRACIÓN
Consumo de básicos	1	0.0608	0.3852	0.1302	0.1464	0.0657	-0.0434	-0.0006	0.2028	0.2427	-0.1289	-0.0006	-0.0006	0.1306
Ingreso agrícola	0.0608	1	-0.1147	0.0149	-0.0434	-0.0102	-0.0783	0.0039	0.2818	-0.0226	0.196	0.9674	0.9674	0.0377
Ingreso salarial	0.3852	-0.1147	1	0.0929	0.0945	0.0644	0.0908	0.0933	0.0757	0.1808	-0.0338	-0.1369	-0.1369	0.0179
Remesas nacionales	0.1302	0.0149	0.0929	1	-0.1119	-0.0465	0.1302	-0.0352	-0.0127	-0.0772	-0.0036	-0.0055	-0.0055	-0.0605
Remesas internacionales	0.1464	-0.0434	0.0945	-0.1119	1	-0.0827	0.4296	0.4102	0.0367	-0.0198	-0.2111	-0.0422	-0.0422	0.2632
Riqueza total	0.0657	-0.0102	0.0644	-0.0465	-0.0827	1	0.109	0.0063	0.2331	-0.0683	0.1715	0.0175	0.0175	0.1729
Migrantes	-0.0434	-0.0783	0.0908	0.1302	0.4296	0.109	1	0.5992	0.0411	-0.2122	-0.003	-0.0406	-0.0406	0.3836
Edad de los migrantes	-0.0006	0.0039	0.0933	-0.0352	0.4102	0.0063	0.5992	1	0.1608	-0.1206	0.1537	0.0597	0.0597	0.5709
Peones contratados	0.2028	0.2818	0.0757	-0.0127	0.0367	0.2331	0.0411	0.1608	1	-0.0123	0.3843	0.3328	0.3328	0.2838
Niños	0.2427	-0.0226	0.1808	-0.0772	-0.0198	-0.0683	-0.2122	-0.1206	-0.0123	1	-0.2224	-0.0065	-0.0065	-0.0558
Hectáreas en abandono	-0.1289	0.196	-0.0338	-0.0036	-0.2111	0.1715	-0.003	0.1537	0.3843	-0.2224	1	0.1036	0.1036	0.17
Valor de la producción de maíz	-0.0006	0.9674	-0.1369	-0.0055	-0.0422	0.0175	-0.0406	0.0597	0.3328	-0.0065	1	0.7494	0.7494	0.1058
Valor de la producción de frijol	0.1377	0.9188	-0.0577	0.0521	-0.0429	-0.0577	-0.1031	-0.0673	0.1705	-0.0479	0.1036	1	1	-0.0608
Gasto en la primera migración	0.1306	0.0377	0.0179	-0.0605	0.2632	0.1729	0.3836	0.5709	0.2838	-0.0558	0.17	0.1058	-0.0608	1

* $p < .05$, es significativo al 95%; ** $p > .05$, los valores no son significativos

1 = N = 10654; 2 = N = 7349; 3 = N = 8477; 4 = N = 5825; 5 = N = 10649; 6 = N = 7345; 7 = N = 8473; 8 = N = 4235; 9 = N = 4026; 10 = N = 3360; 11 = N = 4234

Cuadro 4. Predictores de la Satisfacción laboral

VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL		
	MODELO 1	MODELO 2	MODELO 3
Percepción de movilidad actual	0.161	.155	.143
Percepción de movilidad prospectiva	.059	.049	.054
Satisfacción con la vida	.303	.301	.302
Percepción de tiempo libre			.066
Nivel de escolaridad		.063	.059
Sexo		-.015	-.015
Estado conyugal		-.028	-.035
Edad		.029	.028
F(3,7345)	405.438	180.512	125.971
R-cuadrada	.142	.147	.148

Fuente: Análisis propio, con datos de la BIARE 2012.

** Indica que el coeficiente es estadísticamente significativo al 99%.

**Cuadro 5
Síntesis de las hipótesis**

HIPÓTESIS	DESCRIPCIÓN	RESULTADO
1	Existe una relación positiva entre la satisfacción laboral y la satisfacción con la vida.	Se apoya
1.2	Existe una mayor satisfacción laboral en las mujeres que en los hombres.	No se apoya
2	Existe una relación positiva entre la movilidad social y la satisfacción laboral.	Se apoya
3	Existe una relación negativa entre un alto nivel de escolaridad y la satisfacción laboral.	Se apoya
4	Existe mayor satisfacción laboral en los trabajadores que recibieron educación pública, en comparación con los que recibieron educación privada.	No se apoya
5	Habrà una relación positiva entre la satisfacción laboral y el tiempo libre que tienen los empleados.	Se apoya

Referencias

ACKERMAN, P. L., BOWEN, K. R., BEIER, M., & KANFER, R. (2001). Determinants of individual differences and gender differences in knowledge. *Journal of Educational Psychology*, 93(4), 797-825. doi:10.1037/0022-0663.93.4.797

ALLEN J AND VAN DER VELDEN R, 2001, EDUCATIONAL MISMATCHES VERSUS SKILL MISMATCHES: EFFECTS ON WAGES, JOB SATISFACTION AND ON-THE-JOB SEARCH, OXFORD ECONOMIC PAPERS, 53,

434-452.

ANGULO, R., AZEVEDO, J., GAVIRIA, A., & PÁEZ, G. (2012). Movilidad social en Colombia. Universidad de los Andes–Centro de Estudios sobre el Desarrollo Económico.

ARTZ, B. (2012). Does the Impact of Union Experience on Job Satisfaction Differ by Gender. *Indus. & Lab. Rel. Rev.*, 65, 225.

BJØRNSKOV, C., DREHER, A., & FISCHER, J. A. (2008). Cross-country determinants of life satisfaction: Exploring different determinants across groups in society. *Social Choice and Welfare*, 30(1), 119-173.

BURGOS FLORES, B., & LÓPEZ MONTES, K. (2010). La situación del mercado laboral de profesionistas. *Revista de la educación superior*, 39(156), 19-33.

CISNEROS, M. A. I., TORRES, L. A. G., & CERVANTES, B. A. C. (2010). Los factores de rotación laboral y ausentismo en cadena de tiendas de conveniencia de la ciudad de Mexicali, México. ISSN 1931-0285 CD ISSN 1941-9589 Online, 807.

CLARK A. E., (1997), Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4, 341-372.

DOMÍNGUEZ, J. (2007). “Sobreeducación en el mercado laboral urbano de Colombia para el año 2006”. *Documentos de Trabajo. Universidad del Valle* (120), 1-21.

GALDEANO, A. S. (2002). Gender differences in job satisfaction and labour market participation: UK evidence from propensity score estimates.

GHISELLI, R., LA LOPA, J., & BAI, B. (2001). Job satisfaction, life satisfaction, and turnover intent among food-service managers. *The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 42(2), 28-37.

GRAJALES, R. V., CAMPOS VÁZQUEZ, R. M., & FONSECA GODÍNEZ, C. P. (2012). El concepto de movilidad social: Dimensiones, medidas y estudios en México. México D.F.: CEEY.

HEATH, A., DIRK DE GRAAF, N., & LI, Y. (2010). How fair is the route to the top? Perceptions of social mobility. Park, A, Curtice, J, Clery, E and Bryson, C *British Social Attitudes: exploring Labour’s legacy, the 27th report*, London: Sage.

- ISLAM, T., AHMAD, U. N. U. B., & AHMED, I. (2013). Organizational learning culture and leader-member exchange quality: The way to enhance organizational commitment and reduce turnover intentions. *Learning Organization, The*, 20(4/5), 322-337.
- KANFER, R., & ACKERMAN, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29, 440–458.
- KUMARI, N. (2011). Job Satisfaction of the Employees at the Workplace. *European Journal of Business and Management*, 3(4), 11-30.
- LABOUR, 14, 473–502.
- LIBERALESSO, A. “BIENESTAR SUBJETIVO EN LA VIDA ADULTA Y LA VEJEZ: HACIA UNA PSICOLOGÍA POSITIVA EN AMÉRICA LATINA”, *REVISTA LATINOAMERICANA DE PSICOLOGÍA*, 34 (1-2), 55-74, 2002.
- LIU, X., THOMAS, S., Y ZHANG, L. (2010). “College quality, earnings, and job satisfaction: evidence from recent college graduates”. *J Labor Res*, 31, 183-201.
- MORALES, N. A., MEDINA, D. E. M., & PÉREZ, E. S. (2008). Importancia de la satisfacción laboral. *Universidad Juárez Autónoma de Tabasco*, 1-28.
- MOYANO DÍAZ, E., & RAMOS ALVARADO, N. (2007). Bienestar subjetivo: midiendo satisfacción vital, felicidad y salud en población chilena de la Región Maule. *Universum (Talca)*, 22(2), 177-193.
- NG, T. W., & FELDMAN, D. C. (2009). Re-examining the relationship between age and voluntary turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 283-294.
- OCDE, (2012). *Measuring Well-Being for Development and Policy Making*. Disponible en <http://www.oecd.org/site/worldforumindia/OECD-World-Forum-2012-India-proceedings.pdf>
- OCDE, (2012). *Perspectivas OCDE: México. Reformas para el cambio*. Disponible en <http://www.oecd.org/mexico/49363879.pdf>
- PALOMAR, J., & LANZAGORTA, N. (2005). Pobreza, recursos psicológicos y movilidad social; Poverty, psychological resources and social movility. *Rev. latinoam. psicol*, 37(1), 9-45.
- PICO, G. M. A., PÉREZ, R. Q., & CONTRERAS, M. Y. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado.

- Revista de la educación superior, 61(163), 51-66.
- RAMÍREZ ROJA, A. L., & BENÍTEZ GUADARRAMA, J. P. (2012). Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México. *Acta Universitaria*, 22(8), 33-42.
- SARATOGA. (2012). Efectividad del Capital Humano en América Latina.
- SLOANE, P. & WARD, M. (2001). Cohort effects and job satisfaction of academics. *Applied Economics Letters*, 8, 787-791.
- SLOANE, P.J. AND WILLIAMS, H. (2000) Job satisfaction, comparison earnings and gender,
- SOLÍS, P. (2005). Cambio estructural y movilidad ocupacional en Monterrey, México. *Estudios Sociológicos*, 43-74.
- VARGAS TÉLLEZ, J. A. (2008). Autoactualización gerencial, satisfacción laboral y productividad: un estudio correlacional en empresas del Bajío. *Nova Scientia*, 1(1) 150-172.
- VEENHOVEN, R. (2000). "The four qualities of life. Ordering concepts and measures of the good life" en *Journal of Happiness Studies*. 1: pp.1-39.