



Artículo

Análisis de los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que están iniciando su carrera laboral[☆]



Sergio M. Madero-Gómez^{a,*} y Miguel R. Olivas-Luján^b

^a Profesor titular, Departamento de Gestión Empresarial y Talento Humano, Tecnológico de Monterrey, Campus Monterrey, Monterrey, Nuevo León, México

^b Full professor, College of Business Administration & Information Sciences, Clarion University of Pennsylvania, Clarion, Pennsylvania, EE. UU.

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 21 de mayo de 2015

Aceptado el 1 de diciembre de 2015

On-line el 22 de febrero de 2016

Códigos JEL:

J24

J28

J44

J62

J64

Palabras clave:

Primera experiencia laboral

Satisfacción laboral

Comportamiento organizacional

Recursos humanos

Generación Y

R E S U M E N

La presente investigación cuantitativa tiene como finalidad explorar los factores del comportamiento organizacional en jóvenes que inician su carrera laboral, para lo cual se diseñó un instrumento de medida con 35 ítems, con resultados válidos y confiables, aplicado a 215 estudiantes de una universidad privada del noreste de México. Como resultado se pudo observar que las variables utilizadas en el modelo de investigación mostraron el mismo comportamiento entre las personas que se encontraban en su primera experiencia laboral y las que ya habían trabajado anteriormente. Sin embargo, el esfuerzo realizado, el apoyo organizacional percibido, la intención de separación y la percepción económica presentan diferencias estadísticamente significativas utilizando otros factores de comparación.

© 2016 Universidad ICESI. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Analysis of issues of organizational behavior in young adults starting of their work career

A B S T R A C T

This quantitative research explores organizational behavior issues for young adults who are starting their work careers. A 35-item survey was designed, and tested for validity and reliability. It was applied in a sample of 215 students in a private university in Northeastern Mexico. The variables in this project show a similar pattern among young adults in their first work experience as among those who had worked in the past. However, Intensity of exerted effort, Perceived organizational support, Intentions to quit and Monetary compensation showed statistically significant differences, when using other factors to compare its.

© 2016 Universidad ICESI. Published by Elsevier España, S.L.U. This is an open access article under the CC BY license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

JEL classification:

J24

J28

J44

J62

J64

Keywords:

First experience job

Job satisfaction

Organizational commitment

Human resources management

Generation Y

[☆] Este trabajo fue presentado en el XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática de la UNAM, Octubre de 2014, en México, D.F., México.

* Autor para correspondencia: Ave. Garza Sada 2501 sur, Monterrey, Nuevo León 64849, México.

Correo electrónico: smadero@itesm.mx (S.M. Madero-Gómez).

Análise de questões de comportamento organizacional em adultos jovens a partir da sua carreira de trabalho

R E S U M O

Classificações JEL:

J24
J28
J44
J62
J64

Palavras-chave:

Primeira experiencia laboral
Satisfação laboral
Comportamento organizacional
Recursos humanos
Geração Y

O presente trabalho de investigação quantitativa, tem como finalidade explorar os factores previsíveis da satisfação laboral tendo como variável diferenciadora a «Primeira experiencia profissional». Desenhou-se um instrumento com 35 itens, que incluem: apoio organizacional percebido (AOP), satisfação laboral (SL), percepção económica (PE), intensidade de esforço realizado (IER), intenção de separação (IS) e conflito vida trabalho (CVT), foi aplicado a uma amostra de 215 estudantes universitários de uma Universidade privada do Nordeste do México que estão iniciando a sua carreira laboral. Como resultado, pôde-se observar que as diversas variáveis utilizadas no modelo de investigação mostraram o mesmo comportamento entre as pessoas para quem era a sua primeira experiencia laboral e as pessoas que já haviam trabalhado anteriormente.

© 2016 Universidad ICESI. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este é um artigo Open Access sob a licença de CC BY (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

1. Introducción

Durante el transcurso de su vida, desde el nacimiento hasta la muerte, cada individuo va creciendo, madurando y pasando por diversas etapas. En la juventud, la mayoría de las personas cuando pasan por su primera experiencia profesional tienen diversos aprendizajes y reflexiones que se pueden considerar de gran importancia y trascendentes en la vida laboral, pues marcan el comienzo de algo que posiblemente durará el resto de su vida.

Para el desarrollo de esta investigación, la primera experiencia profesional corresponde a prácticas profesionales, estancias laborales con duración mayor de 6 meses y menores de un año, empleo formal de tiempo completo y tiempo parcial dentro de un centro de trabajo; no se incluyen actividades de servicio social, trabajo de becario o proyectos temporales dentro de la universidad.

La primera experiencia profesional tiene gran impacto en el resto de la vida de un individuo. En este sentido, [Hamaaki, Hori, Maeda y Murata \(2013\)](#) 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. Ese efecto tiende a disminuir a través de los años y desaparece completamente alrededor de los 10 años después de su graduación. La primera experiencia profesional aparentemente depende de la carrera laboral tomada por el individuo después de haber egresado de la universidad, tal como lo menciona [Kosteas \(2013\)](#), es decir, las futuras propuestas de empleo para los individuos que encontraron un empleo regular dentro de los primeros 3 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 encuentran un empleo regular al momento de graduarse.

De esta forma, [Sedeño, Barbero, Ávila 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 (SL) 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, como lo son 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.

Por otra parte, se puede observar que la primera experiencia profesional es un proceso muy importante que se tiene en la carrera

laboral porque es la primera vez que una persona ingresa a una organización ya sea formal o informalmente, por lo cual, esto será el marco de referencia con el que el individuo podrá comparar sus futuras oportunidades de empleo para construir su trayectoria, o bien comprender las experiencias que se tienen en el día a día, que de alguna manera pueden afectar en la toma de decisiones para un cambio de trabajo en el futuro ([Gutteridge y Leibowitz, 1993](#)).

Además, [Coode \(2013\)](#) menciona que no se espera que un recién egresado sea un experto y conozca de manera inmediata las actividades a realizar, pero sí se espera que en el corto plazo sea capaz de trabajar a través de un proceso diseñado para enfrentar retos y resolver problemas con un determinado grado de dificultad. Además, menciona la importancia de la congruencia entre la personalidad del empleado y la cultura de la organización; esto incluye la compatibilidad con sus compañeros de trabajo o si sus convicciones no contradicen la dirección de la compañía. Cuando esto no se consigue, probablemente el empleado trabajará para la compañía un corto tiempo, menos de 2 años aproximadamente, y después decidirá buscar otro trabajo porque no es feliz en su empleo actual.

En ese mismo contexto, [Koubova y Buchko \(2013\)](#) sugieren que las experiencias de vida contribuyen al desarrollo de la inteligencia emocional, pues son las que regulan el balance vida-trabajo del individuo. Así mismo, 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 de cada uno.

De esta manera, en el presente proyecto de investigación se pretende conocer los factores que influyen en las personas en la primera experiencia de trabajo. El interés del estudio radica en conocer la opinión de las personas que están ingresando al mundo laboral en aspectos como la SL, la intensidad por el esfuerzo realizado en el trabajo (IER), su intención de permanencia (IP), las expectativas sobre las oportunidades de crecimiento y su motivación, entre otros.

En este sentido, el trabajo está organizado de la siguiente manera: primero, se presenta una revisión de la literatura relacionada con el tema de la SL y las implicaciones que tiene con las variables consideradas en la investigación, las cuales son: el apoyo organizacional percibido (AOP), la percepción económica (PE), la IER el conflicto vida-trabajo (CVT) y la intención de separación (IS) de la persona. Seguidamente se revisa el método de investigación donde se menciona que el tipo de estudio es descriptivo, correlacional-explicativo, con un diseño (*ex post facto*) y un tipo de muestreo no probabilístico; así mismo, se establecen y explican las razones para llevar a cabo un análisis cuantitativo por medio del modelo diseñado de corte econométrico transversal. Después se

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/998789>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/998789>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)