

SATISFACCIÓN Y PERCEPCIÓN DE LA IMPORTANCIA LABORAL EN EL EMPRENDIMIENTO

*SATISFACTION AND PERCEPTION
OF THE IMPORTANCE OF LABOR
IN THE ENTREPRENEURSHIP*

Porfirio Tamayo Contreras*
Sindri Deyanira Ramos Arévalo**

Palabras clave:

Satisfacción, percepción de importancia, agresividad, compromiso, emprendedor.

Keywords: Satisfaction, importance of perception, aggressiveness, commitment, entrepreneur.

Resumen

La satisfacción y la percepción de la importancia que el empleado otorga a los distintos aspectos de su trabajo es una base de la representación social que tiene de la empresa en la que labora y de las actitudes hacia su trabajo, tales como la intención de abandono, la agresividad y el compromiso laboral. El propósito de este estudio es dar a conocer a los emprendedores las causas que influyen en las actitudes hacia el trabajo, al medir la satisfacción e importancia que los trabajadores conceden a los aspectos del trabajo e identificar su relación con la intención de abandono, la agresividad y compromiso laboral. La muestra fue de 212 trabajadores (102 hombres y 110 mujeres) de empresas ubicadas en el parque industrial las Colinas de Silao, Guanajuato, México. Mediante un análisis de correlación se identificó una relación negativa y significativa entre la intención de abandono con la satisfacción y la percepción de importancia. Se reveló que las responsabilidades y obligaciones de la satisfacción y la percepción de importancia pueden influir en la agresividad laboral. También notamos que el aspecto del trabajo “Un Trato Justo” guarda una relación con la satisfacción y el compromiso laboral. La percepción de importancia mostró una relación positiva con el aspecto “Un Trabajo con Retos” que puede contribuir al incremento del compromiso laboral.

*Académico del Departamento de Gestión y Negocios de la División Ciencias Económico Administrativas, Universidad de Guanajuato. aeinegocios@prodigy.net.mx

**Académica del Departamento de Ciencias Económico Administrativas, Universidad Iberoamericana, León. sindri.ramos@iberoleon.mx

Abstract

The importance that employees give to satisfaction and perception in different aspects of their work is a basis of social representation that the company has, where attitudes towards their work and like the intention to leave, aggressiveness and work commitment. The purpose of this study is to inform entrepreneurs causes that influence attitudes towards work, to measure satisfaction and importance that employees grant to aspects to their work and identify its relationship with the intention of abandon, aggression and work commitment. The sample consisted of 212 workers (102 men and 110 women) of companies located in the industrial park of Colinas de Silao, Guanajuato, Mexico. Through a correlation of analysis, we identify a negative significant correlation between intent to leave and satisfaction and perception. It was revealed that the aspect of the responsibilities and obligations of job satisfaction and perception of importance could influence in the labor aggressiveness. We also noticed that the appearance of “A Fair Deal” keep a relationship with satisfaction and work commitment. The perception of importance showed a positive relationship with “Working with Challenges” that can contribute to increase labor commitment.

Introducción

En los últimos años el interés por promover el emprendimiento se incrementó debido a que se considera una importante variable de desarrollo económico, con consecuencias positivas en la generación de nuevas empresas, así como el desarrollo de nuevas tecnologías (Gielnik, Spitzmuller, Schmitt, Klemann y Frese, 2015; Gurses y Ozcan, 2015). Un problema que enfrenta el emprendedor al estructurar su empresa es retener a sus mejores trabajadores y evitar que en ellos se genere la intención de abandono como precursor de la rotación de personal (Mobley, 1977; Zimmerman, 2008).

Las investigaciones realizadas sobre la intención de abandono se centran en abordarlo desde las oportunidades externas que puede generar el mercado laboral, la satisfacción, el clima organizacional, la importancia de la percepción de los aspectos laborales y el compromiso organizacional (Joseph, Kok-Yee, Koh y Soon, 2007). La apreciación de un entorno económico próspero por parte de un trabajador insatisfecho con su situación económica, promueve un estado psicológico de búsqueda con la intención de dejar su actual centro de trabajo, si encuentra uno nuevo con mejores perspectivas económicas la intención de cambiar de trabajo se concretará (Augier y March, 2001; Cohen, 2007; Fuller, Marler, Hester, Frey y Relyea, 2006; Hom y Griffeth, 1991; Hulin, Roznowski y Hachiya, 1985; Lambert, Hogan y Barton, 2001; Lee y Mitchell, 1994; Lee y Mowday, 1987; Locke (1976); March y Simon, 1958; Price y Mueller, 1986;).

La satisfacción como una variable significativa en la intención de abandono involucra aspectos laborales que hay que tener presente, tales como las prestaciones económicas, las políticas, las reglas impuestas por una organización que influyen en su integración laboral, y en la manera de entablar

La satisfacción como una variable significativa en la intención de abandono involucra aspectos laborales que hay que tener presente, tales como las prestaciones económicas, las políticas, las reglas impuestas por una organización

una comunicación formal e informal. Así como el trabajo en equipo y la correcta aplicación de la supervisión para tener un clima organizacional pertinente (Abowd, Milkovich y Hannon, 1990; Davis y Werther, 2004; Kelley y Thibaut, 1978; Meshoulam y Baird, 1987; Mobley, 1977; Mobley, Griffeth, Hand y Meglino, 1979; Price, 1977).

La valoración del clima organizacional que hace una persona sobre las expectativas de crecimiento en la organización con base en sus características personales, experiencia laboral y compromisos familiares, influyen en la intención de abandono. A mayor oportunidad de un crecimiento profesional menor la intención de abandono. Además, de mejorar las actitudes, expectativas y comportamiento hacia el empleo (Fishbein y Ajzen, 1975; Dwivedula y Bredillet, 2010; Joo y Shim, 2010; Meyer y Parfyonova, 2010; Steers y Mowday, 1981; Ovadje, 2010; Thatcher, Stepina y Boyle, 2002).

Desde la perspectiva de importancia del trabajador, se propone implementar acciones desde las áreas de administración de recursos humanos, tales como programas de incentivos (Osterman, 1987; Royalty, 1998; Sweeney, Hohenshil y Fortune, 2002) o planes de entrenamiento y desarrollo continuo en los empleados (Carmeli y Weisberg, 2006). A manera de complemento se enfatiza en la motivación intrínseca como una manera de incrementar el nivel de satisfacción (Hackman y Oldham, 1980).

Fichman (1988) y McClelland (1988), ponentes en el tema del capital humano, consideran que los administradores deben determinar qué actividades o gestiones administrativas tienen efecto de motivación sobre su fuerza laboral; cuando la organización logra que sus trabajadores estén motivados, obtiene a su vez, empleados satisfechos. Ello implica aumentar su permanencia en el trabajo, y por supuesto, eso reducirá para las organizaciones la intención de abandono.

McClelland (1988) profundiza en la motivación del logro y en la motivación intrínseca, concebidas como el impulso que poseen algunas personas para perseguir y alcanzar metas difíciles pero alcanzables, y enfatiza que las personas motivadas por el logro y con un buen nivel de motivación intrínseca que no suelen encontrar las condiciones adecuadas en una empresa para lograr sus impulsos de perseguir y alcanzar metas, se sentirán desmotivadas a tal grado que abandonarán la organización.

A manera de complemento se enfatiza en la motivación intrínseca como una manera de incrementar el nivel de satisfacción (Hackman y Oldham, 1980)

El deseo de abandonar a la organización se manifiesta en el empleado como una construcción mental relativa al compromiso organizacional (compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso de continuidad)

Un nivel importante de motivación intrínseca determinada por la tarea, la autonomía y la retroalimentación del trabajo promueve en el empleado un aumento en su satisfacción (Hackman y Oldham, 1980). Así como en su compromiso organizacional o laboral entendido como el grado de lealtad del trabajador hacia la empresa (Farrell y Rusbult, 1981). Estos a su vez influyen en la reducción de la intención de abandono.

El deseo de abandonar a la organización se manifiesta en el empleado como una construcción mental relativa al compromiso organizacional (compromiso normativo, compromiso afectivo y compromiso de continuidad). Sobre el compromiso de continuidad Schmidt y Lee (2008), en su estudio sobre la jubilación y rotación de personal, encontraron que el compromiso organizacional determina la intención de abandonar el trabajo o continuar en él.

En este contexto un emprendedor, que inicia la organización de su empresa y a fin de reducir la intención de abandono de sus mejores talentos, debe considerar la satisfacción, la percepción de importancia, el compromiso organizacional, el clima laboral y las expectativas laborales que puede generar un mercado laboral a fin de reducir la intención de abandono. Y no dar espacio al estrés o a la agresión laboral (Avey, Luthans y Jensen, 2009; Boswell, Olson-Buchanan y LePine, 2004; Gilder, 2003; Joseph et al. 2007; Liden, Wayne, Kraimer y Sparrowe, 2003; Moreno, Díaz y Garrosa, 2012; Motowidlo, Packard y Manning, 1986; Slattery y Selvarajan, 2005; Sheridan y Abelson, 1983; Sousa-Poza y Henneberger, 2004; Yin-Fah, Yeoh Sok, Lim y Osman, 2010).

El presente trabajo tiene como objetivo dar a conocer a los emprendedores la relación entre la satisfacción y la percepción de importancia de los aspectos laborales con la intención de abandono, la agresión y el compromiso laboral, con el propósito de ayudarles a detectar a tiempo los aspectos del trabajo que pudieran influir en ellos; las hipótesis propuestas son las siguientes:

H1: La satisfacción sentida por el trabajador acerca de los aspectos del trabajo influye directamente en su intención de abandonar el trabajo, la agresión y el compromiso laboral.

H2: La percepción de importancia que le da el trabajador a los aspectos del trabajo influye directamente en su intención de abandonar el trabajo, la agresión y el compromiso laboral.

Dar a conocer a los emprendedores la relación entre la satisfacción y la percepción de importancia de los aspectos laborales con la intención de abandono, la agresión y el compromiso laboral

Método

Participantes

De una población de 2,650 trabajadores de las empresas del Parque Industrial Castro del Río de la ciudad de León Guanajuato, México (Secretaría de Economía, 2016), fueron seleccionados al azar 212 trabajadores utilizando como base su lista de nómina. Para determinar el tamaño y la composición, se aplicó el método probabilístico (Kish, 1975). El margen de error fue de 0.023.

La muestra de empleados que contestaron el cuestionario estuvo conformada por 102 hombres y 110 mujeres. Si atendemos al promedio de los participantes el trabajador es una persona joven (34.5 años) con escasa formación en el ámbito educativo (11.5 años), en su mayoría (60.8%) son solteros y con un promedio de 1.58 hijos (tabla 1).

Tabla 1

Perfil demográfico de la muestra (n = 212).

Edad		
M	DE	Rango
34.5 años	.822	19 a 50 años
Años de escolaridad		
M	DE	Rango
11.5 años	2.43	1 a 18 años
Estado civil		
Casado	Soltero	
39.2%	60.8%	
Religión		
Católica	Otra	
91.5%	8.5%	
Número de hijos		
M	DE	Rango
1.58 hijos	1.44	0 a 10 hijos
Antigüedad de los empleados		
M	DE	Rango
1.59 años	.597	1 a 30 año

Definición de variables

De acuerdo con Tamayo (2007), se entiende por *percepción del trabajador sobre la importancia de los aspectos del trabajo* al proceso mediante el cual él detecta, selecciona, organiza, analiza e interpreta la información que recibe de la organización y sus procesos, con base en su propia cultura, idiosincrasia y nivel de educación, para crearse una imagen significativa de los aspectos del trabajo. Se entiende

por *satisfacción respecto a los aspectos del trabajo* el nivel de bienestar y plenitud que experimenta el trabajador en respuesta a los aspectos del trabajo que le ofrece la organización. Se entiende por *compromiso laboral* el vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita. Y se entiende por aspectos del trabajo *los elementos y las circunstancias que afectan la actividad del trabajador* relacionados con condiciones de trabajo (p.ej., equipamiento), legalidad administrativa (p.ej., delegación de funciones), comunicación (p.ej., con supervisores y compañeros), motivación y ambiente social (p.ej. autonomía y trabajo en equipo).

Se entiende por **compromiso laboral** el vínculo de lealtad o membresía por el cual el trabajador desea permanecer en la organización, debido a su motivación implícita

Se entiende por *agresión laboral* al comportamiento ejercido por uno o varios individuos dentro o fuera de la organización con intención de dañar física o psicológicamente a uno o varios compañeros de trabajo y que ocurre en un contexto relacionado con el trabajo (Schat y Kelloway, 2005). Se entiende por intención de abandonar el trabajo *el deseo del trabajador de dejar la organización donde trabaja*, y por rotación de personal *la salida voluntaria de los trabajadores de una organización de la cual reciben salario y prestaciones laborales conforme a la ley* (Ahmad y Omar, 2010). No se consideran como trabajadores a las personas que realizan actividades de servicio social –aunque sea profesional– o actividades de cualquier otra naturaleza por la cual reciban beneficios temporales (Ley Federal del Trabajo, 2016).

Se entiende por emprendedor a la persona que sabe descubrir, identificar una oportunidad de negocios en concreto y entonces se dispondrá a organizar o conseguir los recursos necesarios para comenzarla y posteriormente llevarla a buen término (Gielnik, Spitzmuller, Schmitt, Klemann y Frese, 2015).

Instrumento

Para medir la percepción de importancia se utilizó el cuestionario “Percepción de importancia sobre aspectos laborales: Diseño y prueba de un cuestionario” (Tamayo, Guevara-Sanginés y Sánchez, 2015). El cuestionario está conformado por 29 reactivos que incluyen preguntas tales como ¿Qué tan importante es para usted tener responsabilidades y obligaciones en la empresa? Y con un alfa de Cronbach .880

Para medir la satisfacción se utilizó el instrumento denominado “Cuestionario para conocer la satisfacción que influye en la intención de abandono” (Tamayo, 2004) integrado por 29 reactivos con preguntas tales como ¿Qué tan satisfecho está usted con su salario? Y con un alfa de Cronbach de .883

Ambos cuestionarios incluyen tres preguntas dicotómicas para conocer la intención de abandono, así como su nivel de compromiso y de agresividad laboral, con una respuesta de «sí» o «no» (e.g. ¿Tiene la intención de dejar su actual trabajo?, ¿se siente comprometido con la empresa?). En el

análisis de la información se utilizó el análisis de correlación de Pearson mediante el programa estadístico informático SPSS versión 20.

Procedimiento

Las empresas del Parque Industrial Castro del Río de la ciudad de León Guanajuato, México fueron seleccionadas al azar utilizando el listado de registro del Sistema de Información Empresarial Mexicano (SIEM) (Secretaría de Economía, 2016). Se contactó a los respectivos gerentes de recursos humanos para solicitar su participación en la investigación, y se les explicó puntualmente el objetivo de la misma y los fundamentos de esta. Los empleados fueron escogidos de manera aleatoria según las listas de nómina. Para el proceso de aplicación del cuestionario cada empresa dispuso de un área acondicionada; la calendarización fue acordada según las fechas y los horarios asignados por cada empresa, de manera tal que no se vieran afectadas las jornadas laborales.

Se trabajó con grupos de diez empleados de las empresas participantes; en la sesión correspondiente, se les indicó a ellos el motivo de la investigación, el carácter confidencial de la información que fueran a ofrecer, la estructura de la prueba y la forma de responder a cada reactivo. Se concedió un lapso breve para la resolución de dudas. La aplicación del cuestionario duró en promedio veintiún minutos por sesión.

Resultados

La relación entre la intención de abandonar la empresa y la satisfacción de los diversos aspectos laborales (tabla 2) fue negativa y estadísticamente significativa. Con coeficientes de $-.033$ para el reactivo 24 referido a responsabilidades y obligaciones, hasta $-.213$ para el ítem 13 referente al desarrollo personal y profesional.

Tabla 2.

Correlación de la satisfacción sobre los aspectos laborales y la intención de abandono (n=212)

Número de reactivo	Aspectos del trabajo	Intención de abandono
1	Salario	$-.171^*$
2	Políticas y procedimientos	$-.076$
3	Reconocimiento al desempeño	$-.081$
4	Libertad de expresión	$-.113$
5	Apoyo y comunicación	$-.094$
6	Vivir cerca del lugar de trabajo	$.140^*$

¿Tiene la intención de dejar su actual trabajo?, ¿se siente comprometido con la empresa?). En el análisis de la información se utilizó el análisis de correlación de Pearson mediante el programa estadístico informático SPSS

7	Respeto laboral	-.096
8	Compromisos de trabajo y de familia	-.148*
9	Prestaciones laborales	-.146*
10	Entrenamiento y capacitación	-.126
11	Condiciones laborales	-.156*
12	Seguridad laboral	-.102
13	Desarrollo personal y profesional	-.213**
14	Retroalimentación	-.100
15	Trato justo	-.114
16	Solución de conflictos laborales	-.096
17	Bienestar laboral	-.121
18	Conocimiento de los objetivos y las metas de la organización	-.058
19	Autonomía	-.045
20	Trabajo con retos	-.067
21	Horas extras	-.089
22	Trabajo en equipo	-.099
23	Justicia organizacional	-.116
24	Responsabilidades y obligaciones	-.033
25	Relaciones con los compañeros de trabajo	-.050
26	Delegación de tareas y funciones	-.094
27	Ambiente de trabajo	-.091
28	Instrumentos de trabajo	-.104
29	Religión	-.067
* p<.05		
**p<.01		

La relación entre la agresión y el compromiso laboral con la satisfacción de los diversos aspectos laborales (tabla 3) fue negativa para la agresión y estadísticamente significativa para ambas. La agresión con coeficientes de -.002 para el reactivo 6 referido a vivir cerca del lugar de trabajo, hasta -.235 para el ítem 24 referente a responsabilidades y obligaciones. El compromiso con coeficientes de .004 para el reactivo 25 referido a relación con los compañeros de trabajo, hasta .238 para el ítem 15 referente a trato justo

Tabla 3.

Correlación de la satisfacción sobre los aspectos laborales con la agresividad y el compromiso laboral (n=212)

Número de reactivo	Aspectos del trabajo	Agresión	Compromiso
1	Salario	-.047	.020
2	Políticas y procedimientos	-.087	.056
3	Reconocimiento al desempeño	-.008	.074
4	Libertad de expresión	-.127	.056
5	Apoyo y comunicación	-.022	.051
6	Vivir cerca del lugar de trabajo	-.002	-.029

7	Respeto laboral	-.024	.092
8	Compromisos de trabajo y de familia	-.044	.111
9	Prestaciones laborales	-.042	.202**
10	Entrenamiento y capacitación	-.062	.165*
11	Condiciones laborales	-.122	.121
12	Seguridad laboral	-.061	.137*
13	Desarrollo personal y profesional	-.109	.209**
14	Retroalimentación	-.127	.141*
15	Trato justo	-.096	.238**
16	Solución de conflictos laborales	-.045	.166*
17	Bienestar laboral	-.037	.124
18	Conocimiento de los objetivos y las metas de la organización	-.047	.156*
19	Autonomía	-.160*	.089
20	Trabajo con retos	-.146*	.237**
21	Horas extras	-.032	.193**
22	Trabajo en equipo	-.057	.121
23	Justicia organizacional	-.086	.166*
24	Responsabilidades y obligaciones	-.235**	.160*
25	Relaciones con los compañeros de trabajo	-.166*	.004
26	Delegación de tareas y funciones	-.190**	.082
27	Ambiente de trabajo	-.124	.043
28	Instrumentos de trabajo	-.183**	.037
29	Religión	-.101	.091
* p<.05			
**p<.01			

La relación entre la intención de abandonar la empresa y la percepción de importancia de los diversos aspectos laborales (tabla 4) fue negativa y estadísticamente significativa. Con coeficientes de -.001 para el reactivo 4 referido a libertad de expresión, hasta -.213 para el ítem 13 referente al desarrollo personal y profesional.

Tabla 4.

Correlación de la importancia sobre los aspectos laborales y la intención de abandono (n=212)

Número de reactivo	Aspectos del trabajo	Intención de abandono
1	Salario	-.036
2	Políticas y procedimientos	-.075
3	Reconocimiento al desempeño	-.009
4	Libertad de expresión	-.001
5	Apoyo y comunicación	-.029
6	Vivir cerca del lugar de trabajo	-.112
7	Respeto laboral	-.077
8	Compromisos de trabajo y de familia	-.070

9	Prestaciones laborales	-.050
10	Entrenamiento y capacitación	-.133
11	Condiciones laborales	-.122
12	Seguridad laboral	-.079
13	Desarrollo personal y profesional	.213**
14	Retroalimentación	-.024
15	Trato justo	-.007
16	Solución de conflictos laborales	-.015
17	Bienestar laboral	-.010
18	Conocimiento de los objetivos y las metas de la organización	-.044
19	Autonomía	-.023
20	Trabajo con retos	-.039
21	Horas extras	-.052
22	Trabajo en equipo	-.105
23	Justicia organizacional	-.085
24	Responsabilidades y obligaciones	-.036
25	Relaciones con los compañeros de trabajo	-.049
26	Delegación de tareas y funciones	-.021
27	Ambiente de trabajo	-.022
28	Instrumentos de trabajo	-.022
29	Religión	-.102

**p<.01

La relación entre la agresión y el compromiso laboral con la percepción de importancia de los diversos aspectos laborales (tabla 5) fue estadísticamente significativa. La agresión con coeficientes de -.000 para el reactivo 16 referido a solución de conflictos laborales, hasta -.203 para el ítem 24 referente a responsabilidades y obligaciones. El compromiso con coeficientes de .035 para el reactivo 6 referido a vivir cerca del lugar de trabajo, hasta .327 para el ítem 20 referente a trabajo con retos.

Tabla 5.

Correlación de la percepción de importancia sobre los aspectos laborales con la agresividad y el compromiso laboral (n=212)

Número de reactivo	Aspectos del trabajo	Agresión	compromiso
1	Salario	-.079	.272**
2	Políticas y procedimientos	-.054	.162*
3	Reconocimiento al desempeño	-.002	.095
4	Libertad de expresión	-.027	.124
5	Apoyo y comunicación	-.007	.246**
6	Vivir cerca del lugar de trabajo	-.042	.035
7	Respeto laboral	-.089	.055
8	Compromisos de trabajo y de familia	-.128	.126
9	Prestaciones laborales	-.030	.145*
10	Entrenamiento y capacitación	-.056	.245**

11	Condiciones laborales	-.064	.168*
12	Seguridad laboral	-.042	.180**
13	Desarrollo personal y profesional	.024	.309**
14	Retroalimentación	-.033	.105
15	Trato justo	-.064	.204**
16	Solución de conflictos laborales	-.000	.150*
17	Bienestar laboral	-.035	.168*
18	Conocimiento de los objetivos y las metas de la organización	-.052	.324**
19	Autonomía	-.036	.216**
20	Trabajo con retos	-.013	.327**
21	Horas extras	-.003	.222**
22	Trabajo en equipo	-.077	.301**
23	Justicia organizacional	-.045	.234**
24	Responsabilidades y obligaciones	-.203**	.137*
25	Relaciones con los compañeros de trabajo	-.020	.227**
26	Delegación de tareas y funciones	-.053	.162*
27	Ambiente de trabajo	-.063	.246**
28	Instrumentos de trabajo	-.065	.200**
29	Religión	-.056	.075

* p<.05
**p<.01

Discusión

El emprendedor debe considerar que la satisfacción e importancia se relacionan negativamente con la intención de abandonar el empleo. Es decir, a mayor satisfacción menor intención de abandono. A mayor percepción de importancia menor intención de abandono, siempre y cuando la organización, satisfaga dicha percepción. Los aspectos laborales de la satisfacción que destacan en la relación entre la intención de abandono son el desarrollo personal y profesional ($r = -.213, p < .01$) y el salario y ($r = -.171, p < .05$). Para las empresas participantes estos aspectos laborales son señales de que deben ser atendidos a fin de evitar que sus mejores empleados abandonen la organización. El aspecto laboral de la percepción de importancia que sobresale es el desarrollo personal y profesional ($r = -.213, p < .01$). Los trabajadores seleccionados consideran importante este aspecto del trabajo, y perciben que por parte de las empresas donde laboran está siendo desestimado.

Para el emprendedor lo anterior significa que al estructurar su empresa debe tomar en cuenta un plan de capacitación e incremento salarial conforme al conocimiento, habilidades y destrezas que sus trabajadores adquieran en su proceso de capacitación. E igualmente, tener presente el grado de responsabilidad del puesto.

La satisfacción guarda una relación negativa con la agresividad laboral. A menor satisfacción mayor tendencia a una agresividad. El aspecto del trabajo que se manifiesta bajo esta tendencia es referente



a las responsabilidades y obligaciones ($r = -.235, p < .01$). En lo referente a la satisfacción con el compromiso laboral la relación es positiva. A mayor satisfacción mayor compromiso, los aspectos del trabajo que promueven lo anterior son el trato justo ($r = .238, p < .01$), un trabajo con retos ($r = .237, p < .01$), las prestaciones laborales ($r = -.235, p < .01$). Un emprendedor debe evitar la agresividad laboral y generar el compromiso laboral, para ello la satisfacción es un pilar importante, el incremento de la satisfacción tiene como respaldo los aspectos del trabajo considerados en la presente investigación.

La percepción de importancia de los aspectos laborales tiene una relación negativa con la agresividad laboral. A menor atención de los aspectos laborales, que son importantes para el trabajador, la agresividad laboral puede surgir. El aspecto del trabajo que requiere una atención por parte de las empresas seleccionadas es responsabilidades y obligaciones ($r = .203, p < .01$). En el caso de la relación entre la percepción de importancia con los aspectos del trabajo. Los aspectos significativos que pueden incrementar el compromiso laboral, si se trabajan adecuadamente, son un trabajo con retos ($r = .327, p < .01$), conocimiento de las objetivos y metas de la organización ($r = .324, p < .01$) desarrollo personal y profesional ($r = .309, p < .01$) y trabajo en equipo ($r = .301, p < .01$). Un emprendedor al tomar decisiones sobre la implementación de aspectos del trabajo debe tener presente el nivel de percepción de importancia que los trabajadores tienen sobre los mismos, y desarrollar aquellos que presenten un mayor nivel alto de importancia.

En suma, desde una perspectiva de representación social el emprendedor debe tener presente que la jerarquización de los aspectos laborales estudiados se organizan mentalmente como un esquema de referencia general, para cualquier trabajador, misma que podría variar dependiendo del contexto económico del país en que se encuentre (Haltiwanger, 2011; OCDE, 2002).

Además, contemplar la atención que hay que dar a la importancia percibida por los trabajadores mexicanos sobre los aspectos del trabajo que guardan una relación estadísticamente significativa con la intención de abandono, la agresividad y el compromiso laboral, mediante un programa de administración laboral y el diseño de estrategias que incluya lo que ellos valoran, independientemente de que estén dentro de las obligaciones que por ley deben cumplir las empresas (Hackman y Oldham, 1980; Avey et al., 2009).

Entre las limitaciones que se pudieran atribuir al trabajo propuesto está la aplicación práctica de la investigación que se centra en un solo parque industrial con características específicas, como el empleo de mano de obra abundante con habilidades muy definidas en los distintos procesos productivos encaminados principalmente a la proveeduría para la industria automotriz. Por tanto, sería conveniente extenderla a otras ramas empresariales y a otros entornos culturales. Así como

Un emprendedor debe evitar la agresividad laboral y generar el compromiso laboral, para ello la satisfacción es un pilar importante, el incremento de la satisfacción tiene como respaldo los aspectos del trabajo considerados en la presente investigación

la falta del análisis económico externo del país y del perfil sociodemográfico del trabajador, que podrían ser abordadas como complemento a esta investigación.

Este trabajo abre nuevas líneas de investigación para los emprendedores sobre otras posibles variables que puedan influir en la percepción de importancia de los factores laborales, como la experiencia en el trabajo actual que da la pauta para que un empleado valore la satisfacción con dichos elementos. Por otra parte, una línea complementaria a seguir sería la influencia cultural que viven las empresas mexicanas como resultado de un entorno de integración económica internacional, tal como lo es el Tratado de Libre Comercio entre México, Canadá y Estados Unidos, que busca tener una ley única de migración laboral. ■

Una línea complementaria a seguir sería la influencia cultural que viven las empresas mexicanas como resultado de un entorno de integración económica internacional

REFERENCIAS ■

- Abowd, J.M., Milkovich, G.T., y Hannon, J.M. (1990). The effects of human resource management decisions on shareholder value. *Industrial and Labor Relations Review*, 43, 2035-23.
- Ahmad, A., y Omar, Z. (2010). Perceived family-supportive work culture, affective commitment and turnover intention of employees. *Journal of American Science*, 6, 839-846.
- Augier, M., y March, J.G. (2001). Conflict of interest in theories of organization: Herbert A. Simon and Oliver E. Williamson. *Journal of Management & Governance*, 5, 3/4, 223-230. doi:10.1023/A:1014079802978.
- Avey, J.B., Luthans, F., y Jensen, S.M. (2009). Psychological capital: A positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48, 677-693.
- Boswell, W.R., Olson-Buchanan, J.B., y LePine, M.A. (2004). The relationship between work-related stress and work outcomes: The role of felt-challenge and psychological strain. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 165-181.
- Carmeli, A., y Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. *Human Resource Development International*, 9, 191-206. doi:10.1080/13678860600616305.
- Cohen, M. (2007). Administrative behavior: Laying the foundations for Cyert and March. *Organization Science*, 18, 503-506.
- Davis, K., y Werther, W.B.J. (2004). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw-Hill.

- Dwivedula, R., y Bredillet, C. (2010). The relationship between organizational and professional commitment in the case of project workers: Implications for project management. *Project Management Journal*, 41, 79-88. doi:10.1002/pmj.20196.
- Farrell, D., y Rusbult, C.E. (1981). Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investment. *Organizational Behavior and Human Performance*, 28, 78-95. doi:10.1016/0030-5073(81)90016-7.
- Fichman, M. (1988). Motivational consequences of absence and attendance: Proportional hazard estimation of a dynamic motivation model. *Journal of Applied Psychology*, 73, 119-34.
- Fishbein, M., y Ajzen, I. (1975). *Beliefs, attitudes, intention, and behavior*. Reading, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Fuller, J., Marler, L., Hester, K., Frey, L., y Relyea, C. (2006). Construed external image and organizational identification: A test of the moderating influence of need for self-esteem. *Journal of Social Psychology*, 146 (6), 701-716.
- Gielnik, M. M., Spitzmuller, M., Schmitt, A., Klemann, D. K., & Frese, M. (2015). "I put in effort, therefore I am passionate": Investigating the path from effort to passion in entrepreneurship. *Academy Of Management Journal*, 58(4), 1012-1031. doi:10.5465/amj.2011.0727
- Gilder, D. de (2003). Commitment, trust and work behaviour: The case of contingent workers. *Personnel Review*, 32, 588-604.
- Gurses, k., & Ozcan, P. (2015). Entrepreneurship in regulated markets: Framing contests and collective action to introduce pay tv in the U.S. *Academy Of Management Journal*, 58(6), 1709-1739. doi:10.5465/amj.2013
- Hackman, J.R., y Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Haltiwanger, J.C. (2011). Globalization and Economic Volatility. In M. Baccgetta y M. Jansenn (Eds.). *Making Globalization Socially Sustainable*. Geneva: International Labour Organization and World Trade Organization. pp. 119-146.
- Hom, P.W., y Griffeth, R.W. (1991). Structural equations modeling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analyses. *Journal of Applied Psychology*, 76, 350-66.
- Hulin, C.L., Roznowski, M., y Hachiya, D. (1985). Alternative opportunities and withdrawal decisions: Empirical and theoretical discrepancies and an integration. *Psychological Bulletin*, 97, 233-50.
- Joo, B.K., y Shim, J.H. (2010). Psychological empowerment and organizational commitment: the moderating effect of organizational learning culture. *Human Resource Development International*, 13, 425-441. doi:10.1080/13678868.2010.501963.
- Joseph, D., Kok-Yee, N., Koh, C., y Soon, A. (2007). Turnover of information technology professionals: A narrative review, meta-analytic structural equation modeling, and model development. *MIS Quarterly*, 3, 547-577.
- Kelley, H.H., y Thibaut, J.W. (1978). *Interpersonal relations: A theory of interdependence*. Nueva York: Wiley.
- Kish, L. (1975). *Survey sampling*. Nueva York: John Wiley and Sons.

- Lambert, E.G., Hogan, N.L., y Barton, S.M. (2001). The impact of job satisfaction on turnover intent: a test of a structural measurement model using a national sample of workers. *Social Science Journal*, 38, 2.
- Lee, T.W., y Mitchell, T.R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19, 51-89.
- Lee, T.W., y Mowday, R. (1987). Voluntary leaving an organization: An empirical investigation of Steers and Mowday's model of turnover. *Academy of Management Journal*, 30, 721-743.
- Ley Federal del Trabajo. Honorable Congreso de la Unión (2016) (legislado). México: Recuperada de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>
- Liden, R., Wayne, S., Kraimer, M.L., y Sparrowe, R. (2003). Dual commitment of contingent workers. An examination of contingent's commitment to agent and organization. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 609-625.
- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M.D. Dunnette (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (1297-1350). Chicago: Rand McNally.
- March, J.G., y H.A. Simon (1958). *Organizations*. New York: John Wiley.
- McClelland, D.C. (1988). *The Achieving Society*. Nueva York: Van Nostrand Company.
- Meshoulam, I., y L. Baird. (1987). Proactive human resource management. *Human Resource Management*, 26, 483-502. doi: 10.1002/hrm.3930260405.
- Meyer, J.P., y Parfyonova, N. (2010). Normative commitment in the workplace: A theoretical analysis and re-conceptualization. *Human Resource Management Review*, 20, 283-294. doi: 10.1016/j.hrmr.2009.09.001.
- Mobley, W.H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62, 237-240.
- Mobley, W.H., Griffeth, R.W., Hand, H.H., y Meglino, B.M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Moreno, J. B., Díaz, G. L., y Garrosa, H. E. (2012). La agresión laboral y la intención de abandono: evaluación del papel mediador de la satisfacción laboral. *Revista Mexicana de Psicología*, 29, 125-135.
- Motowidlo, Stephan J., Packard, John S., y Manning, Michael R. (1986). Occupational stress: its causes and consequences for job performance. *Journal of Applied Psychology*, 71, 618-29.
- OECD. (2002). *Employment Outlook 2002*. Paris: OECD.
- Osterman, P. (1987). *Turnover, Employment Security, and the Performance of the Firm*. Madison, Wisconsin: Human Resources and the Performance of the Firm.

- Ovadje, F. (2010). Exploring turnover among middle managers in a non-western context. *International Journal of Business Research*, 10, 64-80.
- Price, J.L. (1977). *The Study of Turnover*. Ames, Iowa: Iowa State University Press.
- Price, J.L., y Mueller, C.W. (1986). *Absenteeism and turnover among hospital employees*. Greenwich, Connecticut: JAI Press.
- Royalty, A.B. (1998). Job-to-job and job-to-nonemployment turnover by gender and education level. *Journal of Labor Economics*, 16, 392-443.
- Schmidt, J.A., y Lee, K. (2008). Voluntary retirement and organizational turnover intentions: The differential associations with work and non-work commitment constructs. *Journal of Business & Psychology*, 22, 297-309. doi:10.1007/s10869-008-9068-y.
- Secretaría de Economía (2016). *Sistema de Información Empresarial Mexicano*. México: Recuperado de: <http://www.siem.gob.mx/siem/portal/consultas/ligas.asp?Tem=1>
- Sheridan, J.E., y Abelson, M.A. (1983). Cusp catastrophe model of employee turnover. *The Academy of Management Journal*, 26, 418-36.
- Slattery, J.P., y Selvarajan, T. (2005). Antecedents to temporary employee turnover intentions. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 12, 53-67.
- Sousa-Poza, A., y Henneberger, F. (2004). Analyzing job mobility with job turnover intentions: An international comparative study. *Journal of Economic Issues*, 38, 113-136.
- Steers, R.M., y Mowday, R.T. (1981). Employee turnover and postdecision accommodation processes. En B.M. Shaw y L.L. Cummings (eds.), *Research in Organizational Behavior* (235-281). Greenwich, Connecticut: JAI Press.
- Sweeney, A., Hohenshil, T., y Fortune, J. (2002). Job satisfaction among employee assistance professionals: A national study. *Journal of Employment Counseling*, 39, 50-60.
- Tamayo, C.P. (2004). *Cuestionario para conocer la satisfacción que influye en la intención de abandono*. Segundo lugar en el 13° Premio Nacional de Investigación para Académicos de ANFECA.
- Tamayo, C.P. (2007). *Modelos Teóricos e Investigaciones sobre Rotación de Personal*. Publicaciones Administrativas Contables Jurídicas, S.A. de C.V.
- Tamayo, C.P., Guevara-Sanginés M. y Sánchez, E. (2015). *Diseño y prueba de un cuestionario sobre la importancia percibida de las condiciones de trabajo en México*. *Revista INNOVAR Facultad de Ciencias Económicas, Escuela de Administración y Contaduría Pública de Colombia (en prensa)*.
- Thatcher, J., Stepina, L., y Boyle, R. (2002). Turnover of information technology workers: Examining empirically the influence of attitudes, job characteristics, and external markets. *Journal of Management Information Systems*, 19, 231-261.

Yin-Fah, B., Yeoh Sok, F., Lim, C., y Osman, S. (2010). An exploratory study on turnover intention among private sector employees. *International Journal of Business & Management*, 5, 57-64.

Zimmerman, R.D. (2008). Understanding the impact of personality traits on individuals turnover decisions: A meta-analytic path model. *Personnel Psychology*, 61, 309-348.