



# Influencia de la satisfacción laboral en la retención de empleados universitarios

## Influence of job satisfaction on the retention of university employees

María Fernanda Godínez-Salinas<sup>1</sup>  , Germán Martínez-Prats<sup>1</sup>  , Verónica Vázquez-Vidal<sup>1</sup>  , Maximiliano Martínez-Ortiz<sup>1</sup>  

### RESUMEN

La satisfacción laboral ha sido descrita como un factor influyente en la permanencia laboral y puede ser comprendida como la percepción que un empleado crea a partir de las condiciones de su lugar de trabajo y las experiencias acumuladas en este. Sin embargo, las investigaciones son insuficientes en el caso de los universitarios que trabajan y estudian simultáneamente, por lo que el estudio se encaminó a conocer las experiencias de una muestra de estudiantes de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, acerca de las condiciones que enfrentan en el mercado laboral y su relación con la permanencia laboral a partir de la satisfacción percibida. Los resultados apuntan a una notoria carencia de atención debido a la escasa información que existe al respecto y señalan como principales razones la búsqueda de un ingreso adicional y la adquisición de experiencia laboral. Los resultados del análisis evidencian la necesidad de medidas correctivas para un entorno adecuado dirigido al desarrollo profesional de los jóvenes, lo que contribuirá a la satisfacción y permanencia laboral.

**Palabras clave:** bienestar del estudiante, condiciones de empleo, empleo a tiempo parcial, empleo del estudiante, satisfacción en el trabajo.

**Clasificación JEL:** I0, I21, I31

### ABSTRACT

Job satisfaction can be understood as the perception that an employee creates based on the conditions of their workplace and the experiences accumulated therein; it has been described as an influential factor in job retention. However, research is insufficient in the case of university students who work and study simultaneously, so the study was aimed at knowing the experiences of a sample of students from the Juárez Autonomous University of Tabasco about the conditions they face in the labor market and its relationship with job permanence based on perceived satisfaction. The results point to a notable lack of attention due to the limited information that exists in this regard and indicate the search for additional income and the acquisition of work experience as the main reasons. The results of the analysis show the need for corrective measures for an adequate environment aimed at the professional development of young people, which will contribute to job satisfaction and permanence.

**Keywords:** conditions of employment, job satisfaction, part time employment, student employment, student welfare.

**JEL Calification:** I0, I21, I31

**Recibido:** 25-03-2024

**Revisado:** 15-05-2024

**Aceptado:** 15-06-2024

**Publicado:** 01-07-2024

**Editor:** Carlos Alberto Gómez Cano 

<sup>1</sup>Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. Tabasco, México.

**Citar como:** Godínez-Salinas, M., Godínez-Salinas, G., Vázquez-Vidal, V. y Martínez-Ortiz, M. (2024). Influencia de la satisfacción laboral en la retención de empleados universitarios. *Región Científica*, 5(2), 2024285. <https://doi.org/10.58763/rc2024285>

## INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral puede ser definida como una disposición afectiva estable, un conjunto de sentimientos más o menos integrados y que pueden ser catalogados como favorables o desfavorables; condiciona la manera en que los empleados formulan una apreciación de su trabajo (Bashir y Gani, 2020; Burić y Moè, 2020; Kuwaiti et al., 2019). Esta actitud o sistema de actitudes puede presentarse de modo individual o colectivo; es factible su aparición estable en la representación que un grupo construye sobre la base de elementos comunes, afectivos y cognitivos, relacionados con el trabajo (Katebi et al., 2022; Tran, 2021). Por ende, puede analizarse en relación con las condiciones generales



Atribución No Comercial Compartir Igual 4.0 Internacional.

correspondientes a un solo trabajador o aplicarse en un campo de trabajo específico, donde la cultura organizacional permita explorar la aproximación grupal a la evaluación (Beuren et al., 2022); Gu et al., 2022; To y Huang, 2022).

Debido a su difícil conceptualización, la satisfacción laboral puede ser abordada como una configuración relativamente estable en el tiempo, o como un estado marcado por factores o variables que influyen en un momento dado. Mientras que el primer enfoque tiene un carácter longitudinal y más cercano a la cultura de la organización (Park y Doo, 2020; Seo y Lee, 2021), el segundo es de carácter transeccional y puede ser mejor observado en el conjunto de emociones generadas por vivencias que implican situaciones individuales como organizacionales, lo que, en consecuencia, produce una satisfacción grata o negativa (Ortiz-Bonnin et al., 2023; Pedraza Melo, 2020; Prayag et al., 2020).

A partir de esta breve conceptualización, es posible afirmar que la satisfacción laboral constituye un elemento crucial para la vida cotidiana de una empresa, en tanto su impacto es relevante en la calidad de su actividad productiva y en los servicios que presta (Belias et al., 2022; Norbu y Wetprasit, 2021; (Abate y Mekonnen, 2021). Al respecto, en aras de fortalecer el posicionamiento en el sector productivo, si el objetivo de una organización es el crecimiento, es necesario conocer y comprender a las personas que trabajan en ella, lo que significa evaluar las condiciones laborales y la satisfacción laboral como dos variables cardinales en la determinación del éxito y la competitividad (Newsham et al., 2022; Peiró et al., 2021; Roczniowska et al., 2022).

Un fenómeno que no siempre es analizado suficientemente es la vinculación laboral de estudiantes universitarios a empresas u otras formas de organización como vía para solventar gastos o como una combinación entre la generación de ingreso extra y la necesaria ganancia en experiencia laboral (Bernhard y Olsson, 2023; Haider et al., 2024). Por ende, en el sector productivo puede haber estudiantes universitarios que han decidido trabajar desde el comienzo, a mitad o cerca de la recta final de su carrera. Además, estudios nacionales e internacionales ofrecen datos que permiten comprender que la linealidad de los estudios puede verse afectada por otros factores, como bajos índices de aceptación en universidades públicas, problemas familiares que requieren apoyo, demandas cada vez más acentuadas de experiencia laboral y la temporalidad de las propuestas en función de planes futuros (McCann y Hewitt, 2023; Mordi et al., 2023; Sánchez-Soto y Bautista León, 2020).

Adicionalmente, en la decisión de asumir un trabajo a tiempo parcial o, incluso, a tiempo completo, influyen otros factores, como el género, la modalidad de educación superior, la flexibilidad en la gestión del tiempo, entre otros. Además, los estudios consultados sugieren que la combinación entre los estudios universitarios y el trabajo en una organización pueden generar sentimientos de alegría, satisfacción y realización personal, especialmente si se cuenta con sólida red de apoyo social (Afshar y Polas, 2023; Barratt y Duran, 2021).

Aunque resulta relativamente evidente que el sistema de causas relacionados con la decisión de iniciar un trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo puede influenciar la percepción de este, también es preciso comprender cómo el propio trabajo contribuye a la satisfacción de las necesidades tras dicha toma de decisiones. Entre otras cuestiones relevantes, resaltan las consecuencias relacionadas con el proceso salud-enfermedad, principalmente el síndrome de burnout, debido a las altas demandas que sitúa sobre el joven universitario responder a dos sistemas de exigencias diferentes y el impacto en el balance vida-trabajo (Dodanwala y Shrestha, 2021; Mullen et al., 2021; Ninaus et al., 2021). Por consiguiente, además de ser necesario explorar las causas, es preciso comprender cómo el sujeto individual y sus grupos primarios se representan la vinculación laboral en términos de satisfacción de necesidad y la relación pérdidas/beneficios.

Finalmente, es preciso explorar la tipología de la vinculación laboral, pues si bien sería deseable un trabajo estable en el sector empresarial debido a la prestaciones legales y profesionales que ofrecen, este tipo de trabajo no solo es escaso, sino que supone una baja remuneración y condiciones laborales que no son percibidas como positivas. Este escenario ha contribuido al aumento del número de estudiantes que optan por emplearse de manera independiente o iniciar pequeños emprendimientos, pero esta alternativa suele reservarse para el egresado que cuenta con titulación.

Empero, estas tipologías y los sectores a que hacen referencia son importantes, pues diversos estudios señalan que existe una representación negativa, extendida y sólida por parte de las generaciones antecedentes sobre la ética de trabajo y la disposición a realizar esfuerzos en función de una lógica lineal de ascenso y las disparidades cosmovisivas entre intergeneracionales (Leslie et al., 2021; Xueyun et al., 2023). Si se tiene en cuenta que la satisfacción laboral también está mediada por la imagen real y percibida que se tiene del empleado en la empresa, la confluencia de los factores personales, sociales, organizacionales y escolares, como su estudio contextualizado, constituirían un importante recurso para diseñar mejores soportes, programas de capacitación y mecanismos diagnósticos para facilitar el desempeño de estos estudiantes.

De tal forma, la permanencia laboral no solo se entendería como la actitud positiva hacia la continuidad en el puesto de trabajo, sino como un proceso más amplio en el que se asume la satisfacción laboral como un valioso indicador de la disposición de la persona para imbricarse en los procesos organizacionales (da Silva Henrique et al., 2023; López-Ibort et al., 2021; Orgambidez y Almeida, 2020). Ello supone un reto en cuanto a gestión del talento humano, no solo por la responsabilidad situada en los procesos reclutamiento y selección, sino por el manejo adecuado de los recursos de la organización en pos de la construcción de un ambiente laboral positivo y una cultura organizacional orientada a la satisfacción laboral como una inversión (Al Aina y Atan, 2020; Harsch y Festing, 2020; Lim, 2023; Rodríguez-Sánchez et al., 2020).

En atención a los argumentos presentados, se puede afirmar que la relación entre satisfacción laboral e intención de permanecer en la organización constituye un tema de especial relevancia en cuanto a la población abordada, precisamente por sus implicaciones económicas, laborales, sociales, educativas y personales. Sin embargo, una revisión exploratoria arrojó que la temática ha sido pobremente trabajada, pues aunque existen estudios que vinculan ambas categorías, estos no suelen enfocarse en los jóvenes universitarios que estudian y trabajan simultáneamente. Esta escasez de datos y propuestas para una adecuada gestión de la satisfacción laboral de jóvenes y futuros profesionales es lo que define la relevancia del presente estudio.

## METODOLOGÍA

### Justificación del estudio y preguntas de investigación

Los dos principales aspectos que motivaron el desarrollo de la investigación fueron examinar el nivel de satisfacción laboral de los universitarios que estudian y trabajan simultáneamente, así como explorar su influencia en la decisión de permanecer en un empleo. Además, a partir de la revisión inicial de la literatura y la discusión de las experiencias autorreferenciales del equipo de investigación, se decidió mantener un enfoque amplio que fuese sensible al estudio y descripción de otros factores intervinientes en la mencionada relación. Su utilidad y pertinencia, por ende, radica en la relevancia para la comunidad universitaria y los empleadores de este grupo demográfico al tomar en cuenta su relación con la importancia de crear un entorno laboral apropiado para la juventud, desarrollar mecanismos de acompañamiento durante la incorporación al ámbito profesional y la elaboración de instrumentos y programas para fortalecer las prácticas organizacionales y educativas.

Con el propósito de cumplir estas intenciones, fue necesario la recopilación de las experiencias y opiniones relatadas por los estudiantes que han optado por esta modalidad mixta estudio-trabajo. El análisis descriptivo y experiencial que se construya a partir de sus vivencias proporcionará una mejor comprensión de las vías para fortalecer el apoyo a estos estudiantes. En aras de orientar la pesquisa, se propuso el siguiente panel de interrogantes científicas:

#### *Preguntas de investigación*

¿Cuáles son los factores que *condicionan la satisfacción laboral de los universitarios que estudian y trabajan, en relación con la decisión de permanecer en un puesto de trabajo?*

A raíz de esta interrogante es posible identificar como unidad de análisis principal la satisfacción laboral representada por los estudiantes, mientras que la unidad de análisis complementaria es la elección de continuar desempeñándose profesionalmente dentro de una empresa. Debido a que ambas unidades actúan como códigos a priori, se hizo vital considerar, también, los factores mediadores de la relación según son percibidos, representados y vivenciados por los estudiantes. Por lo tanto, se desarrollaron las siguientes preguntas auxiliares:

¿Por qué los estudiantes deciden permanecer en un puesto de trabajo, *pese a condiciones laborales no aptas?*

¿Cómo contribuir a la mejora del nivel de satisfacción laboral registrado en los jóvenes?

¿Cómo optimizar las condiciones laborales brindadas a los estudiantes que ya son parte del mercado laboral?

### Diseño de investigación y objetivo general

Debido a la limitada base bibliográfica en materia de antecedentes directos, la escasa visibilidad de la problemática y el amplio rango de factores y unidades de análisis a considerar, se valoró que el alcance del estudio debía ser exploratorio descriptivo (Lau et al., 2020; Rajeh et al., 2024). Igualmente, la restringida fuente de antecedentes aparejada a los propósitos descriptivos y centrados en la experiencia señaló la pertinencia de adoptar un enfoque

cualitativo que facilitase el examen profundo de las unidades de análisis de las perspectivas individuales y compartidas de los estudiantes identificados como población de estudio; algo análogo con propuestas relevantes identificadas en la literatura (Hu et al., 2021; Vaterlaus et al., 2021). De tal manera, se escogió un diseño cualitativo básico o genérico, ya que este es ideal para primeras aproximaciones cuando no se cuenta con datos o construcciones teóricas suficientes (Kostere y Kostere, 2021). Estos diseños permiten explorar fenómenos o comportamientos sin renunciar a los posicionamientos típicos de la metodología cualitativa, pero sin incluir procedimientos o alcances específicos, según afirman distintos especialistas (Kostere y Kostere, 2021; Monzón et al., 2023; Waalkes et al., 2023). Al tener en cuenta el carácter multifactorial de la satisfacción laboral y los propósitos generales marcados por el panel de preguntas se estableció como objetivo general del estudio; evaluar el impacto de la satisfacción laboral y su relación con la decisión de mantener un puesto de trabajo desde la perspectiva del estudiante universitario.

### **Contexto y muestra**

El contexto primario de investigación fue la División Académica de Ciencias Económico-Administrativas (DACEA), de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT). En este, se persiguió una identificación acertada de los estudiantes que estudian y trabajan, para lo que se emplearon gatekeepers como coordinadores de carrera, especialistas de la secretaría académica y estudiantes identificados.

El tamaño de la muestra se definió con una combinación entre las estrategias de bola de nieve y de extensión máxima, de tal suerte que se pudiera incluir a participantes clave con la capacidad de aportar datos relevantes y que estos representaran una selección lo suficientemente amplia para facilitar la mejor comprensión del fenómeno en estudio (Mthuli et al., 2022). Finalmente, se cerró la muestra en 12 estudiantes que estudian y trabajan; cifra para la que también se tuvo en cuenta la recomendación de fuentes sugeridas en la metodología cualitativa.

### **Instrumentos de recogida y análisis de datos**

El recabado de los datos se produjo de acuerdo con los procedimientos genéricos de la investigación cualitativa, por lo que se empearon la observación, la entrevista semiestructurada a participantes clave y la triangulación de datos, perspectivas y teorías (Natow, 2020). Esta propuesta buscó generar un marco comprensivo de la relación entre la satisfacción laboral y su relación con la decisión de mantener un puesto de trabajo desde la perspectiva del estudiante universitario que estudia y trabaja. Dicho marco se construyó a partir de las notas de campo, las verbalizaciones de los participantes y los debates realizados por el equipo de investigación: en función de sus valoraciones, perspectivas y las distintas posturas teóricas auxiliares (Nyhagen et al., 2023; Sridharan, 2020).

El análisis de los datos se realizó a partir de la transcripción de las verbalizaciones recogidas en las entrevistas, la conformación de una base con entradas de notas de cada investigador y su correspondiente contexto, la codificación de los textos, la identificación de temas y la interpretación de los resultados. A partir de los temas encontrados se examinaron los diferentes antecedentes en la literatura; se contrastan resultados y posiciones, así como la interpretación que realizó el equipo a la luz del objetivo y los propósitos del estudio. Esta estrategia de análisis también permitió explorar los resultados finales bajo la perspectiva de estudios afines y constructos teóricos que pudieran facilitar su entendimiento adecuado.

## **RESULTADOS**

El análisis de los datos obtenidos permitió identificar seis grandes categorías que permitieron dar sentido a los argumentos y vivencias de los estudiantes universitarios que estudian y trabajan simultáneamente. En sentido general, pudo comprobarse que la dualidad de posiciones y la multiplicidad de roles, exigencias y encargos sociales que se desprenden de esta, hace que la situación de los estudiantes sea precaria y las bases sociopsicológicas de la satisfacción laboral aparezcan inconexas y retadoras. A continuación, se podrán apreciar los principales aspectos extraídos de los datos según estas categorías

### **Antecedentes vitales, capital social y sistema de causas**

En esta categoría se pudo apreciar que la historia de vida de los estudiantes universitarios tiene una tremenda influencia en la manera en que asumen su ocupación laboral. Al juzgar su preparación previa, los 12 estudiantes entrevistados afirmaron no estar preparados para el escenario competitivo, la insuficiencia de los conocimientos previos y admitieron que, aunque sabían la existencia de este tipo de modalidades, no consideraron que resultase tan retador. La valoración de estos hallazgos estuvo marcada por la presencia de una representación sobre los estudios universitarios y los compromisos laborales alejada de sus realidades concretas, una limitada preparación cultural y personal para asumir la dualidad y la influencia de factores externos sobre la toma de decisiones.

## Motivación

Relacionada con la categoría anterior, el estudio de la motivación arrojó un predominio de factores externos, lo que sugiere una tipología extrínseca, que se caracteriza por la configuración de motivos desde afuera hacia adentro. De acuerdo con los entrevistados, aceptar un trabajo a tiempo parcial o tiempo completo está determinado –principalmente– por necesidades económicas, aunque también atribuyeron esta búsqueda de vinculación laboral a la importancia de “aprender a trabajar” antes de titularse.

Sin embargo, a medida que las exigencias entre “ambos mundos” comienzan a contradecirse, o sea, a generar fricciones en función del tiempo dedicado, la motivación extrínseca disminuye. Según los datos recabados esto no ocurre porque haya cambiado el sistema de causas, sino porque el impacto sociopsicológico provoca que los factores internos que regulan la conducta de estos estudiantes se mueven hacia la protección de aspectos personales y de su bienestar.

## Capital humano

En el análisis de esta categoría se pudo apreciar que los resultados de la doble vinculación estarían directamente influenciados por la gestión del talento humano en ambas organizaciones (trabajo y IES) y los beneficios percibidos por los estudiantes. Como indicaron frecuentemente los entrevistados, no solo se trata de unas prestaciones organizacionales acordes a sus necesidades, sino del ambiente laboral, las ayudas prestadas y las concesiones ante situaciones complejas. Algunos ejemplos fueron la atención diferenciada al trabajador en tiempos de exámenes, los reajustes en las tareas en la universidad como respecto a su carga laboral, la atención al bienestar psicológico y el respaldo afectivo. No obstante, estos factores fueron presentados con “tono de anhelo” más que con hechos concretos, lo que apunta hacia la importancia de contar con políticas y programas que faciliten el ajuste de este estudiante/trabajador durante periodos críticos.

En lo relativo a la satisfacción, en esta categoría aparecieron menciones al desarrollo de competencias personales, la promoción de la resiliencia y la construcción de otros factores protectores. A pesar de lo positivo de este crecimiento personal, las narrativas estuvieron más apegadas a la polaridad negativa.

## Empleo

La naturaleza del empleo y su relación con la carrera y los intereses personales también fue una categoría frecuente en los discursos. Según el análisis ejecutado, no existe una línea única de percepción del empleo con respecto a su idoneidad, aunque sí se reconoce que esta influye en la satisfacción. Se pudo observar e interpretar que este fenómeno está condicionado por cuán bien el empleo responda a las necesidades de los estudiantes.

Algunos de los ejemplos tienen que ver con la distinción trabajo físico/intelectual, pues varios participantes afirmaron que preferían un trabajo que, aunque representara una carga física considerable, les permitiera estudiar mediante el consumo de audio libros o notas de conferencia grabadas. Además, este tipo de trabajos, en dependencia del horario, suelen caracterizarse por una carga presencial alta, pero una vez terminado no suponen un mayor gasto de tiempo.

La alternativa apareció vinculada a empleos cuya naturaleza es esencialmente intelectual y requieren una mayor implicación de los recursos cognitivos. En estos casos, los estudiantes que lograron integrar sus estudios y trabajos o utilizar los empleos como plataformas para perfeccionar su formación, mostraron una mayor satisfacción. Por el contrario, aquellos que no apreciaron o buscaron construir la relación estudio-trabajo declararon una menor satisfacción laboral y estudiantil, lo que fue interpretado como resultado de una insuficiente jerarquía de necesidades y motivaciones.

## Rendimiento

Aunque fue la categoría de menor mención, esta resulta importante como mediador en la representación de la satisfacción laboral y su relación con la intención de permanencia laboral. Según los datos analizados esto se debe a que un mayor/mejor rendimiento alivia la carga afectiva de cumplir con ambos conjuntos de exigencias, al acentuar el sentido de autoeficacia y validar los esfuerzos invertidos en ambos escenarios. Contradictoriamente, un mayor/mejor rendimiento apareció asociado en las narrativas a una descripción de sintomatología ansioso-depresiva que no debe ser pasada por alto. Adicionalmente, a esta disminuida salud mental se sumó la antes señalada pobre estructuración de la jerarquía, provocando que los estudiantes que mayor empeño ponían señalaran con más frases vívidas las dificultades de “intentar controlar todo a la vez”.

## Expectativas

Esta categoría apareció muy relacionada con la categoría anterior y con la categoría “*Antecedentes vitales, capital social y sistema de causas*”. En primer lugar, la relación estuvo condicionada por la historia de vida individual y el conjunto de ideas y pre-concepciones sobre la universidad y la necesidad de emplearse o no. Específicamente, en los estudiantes que valoraron que ocupar un trabajo extra no sería particularmente difícil, la satisfacción laboral estuvo condicionada por el rendimiento que percibieron una vez iniciada la vinculación. En el caso contrario, aquellos estudiantes que lograron un rendimiento percibido como favorables y cuya motivación inicial había sido menos condicionada por los factores, describieron una satisfacción más estable y más orientada a sus propias metas en oposición a factores como la dificultad de los estudios o las condiciones laborales. De esta forma, los datos apuntan a que, si bien la cultura organizacional influye en la satisfacción laboral, las expectativas de los estudiantes y su relación con la decisión de iniciar la vinculación podrían también influir de manera positiva o negativa, si la persona no logra los ajustes necesarios.

## DISCUSIÓN

En primer lugar, es fundamental reconocer que los universitarios que combinan el estudio con el trabajo a menudo experimentan una carga considerable de responsabilidades y demandas, tanto académicas como laborales. Este equilibrio delicado puede tener un impacto significativo en su bienestar psicológico y emocional, así como en su capacidad para mantenerse en sus empleos a largo plazo si no se atienden sus necesidades adecuadamente (Haider et al., 2024; Hu et al., 2021).

Los hallazgos y su contrastación en la literatura sugieren que existe una relación profunda y significativa entre la satisfacción laboral y la permanencia en el empleo entre estos universitarios (Chen y Lucock, 2022). Aquellos que afirmaron o describieron mayores niveles de satisfacción tienden a permanecer en sus puestos de trabajo durante períodos más prolongados. Esto subraya la importancia de comprender y abordar los factores que contribuyen a la satisfacción laboral de este grupo, incluyendo aspectos como el tipo de trabajo, la relación vida-trabajo, el ambiente laboral, las oportunidades de crecimiento y desarrollo, así como la remuneración (Abate y Mekonnen, 2021; Ortiz-Bonnin et al., 2023; Song et al., 2020).

Asimismo, es crucial considerar el impacto que la satisfacción laboral puede tener en el rendimiento académico de estos universitarios. Los datos sugieren que una mayor satisfacción en el trabajo puede traducirse en un mejor desempeño académico, ya que los estudiantes se sienten más motivados y comprometidos tanto en el aula como en el lugar de trabajo. Este hallazgo resalta la interconexión entre las esferas laboral y académica en la vida de estos individuos, y la necesidad de abordarlas de manera integral a través de políticas públicas, educativas y desde la propia gestión organizacional.

En términos de intervenciones y políticas recomendadas, es fundamental que las instituciones educativas y los empleadores reconozcan las necesidades únicas de los universitarios que trabajan y estudian simultáneamente. Esto puede implicar la implementación de programas de apoyo estudiantil, políticas de flexibilidad laboral, programas de desarrollo profesional y estrategias para mejorar la conciliación entre el trabajo y los estudios.

Por último, es importante destacar la necesidad de continuar investigando esta área para mejorar la comprensión de las dinámicas laborales y académicas de los universitarios que trabajan. Se requiere investigación adicional para explorar cómo los cambios en las condiciones laborales y académicas pueden afectar la satisfacción y la permanencia laboral a lo largo del tiempo, así como a la hora de identificar estrategias efectivas para mejorar la experiencia de este grupo demográfico.

El nivel de satisfacción laboral y su rol en la permanencia laboral entre los universitarios que estudian y trabajan simultáneamente es fundamental para informar políticas y prácticas que promuevan el bienestar y el éxito en el ámbito laboral como académico. Este análisis proporciona una base sólida para abordar los desafíos únicos que enfrentan estos individuos y mejorar su experiencia en el lugar de trabajo y en el campus universitario.

## CONCLUSIONES

En primer lugar, el estudio resaltó la importancia de comprender las complejidades del equilibrio entre la vida académica y laboral, especialmente para un grupo demográfico específico, como el universitario, que enfrenta la doble responsabilidad de estudiar y trabajar. La realidad de estos individuos es única, ya que deben hacer frente a las demandas académicas mientras sostienen empleos que pueden tener diferentes niveles de exigencia y

satisfacción. Adicionalmente, la pesquisa arrojó una pequeña base bibliográfica sobre esta población, lo que forzó a los investigadores a extrapolar categorías y resultados, hechos que, entre otras cosas, refuerzan la importancia de robustecer los estudios al respecto.

En segundo lugar, el análisis identificó una serie de unidades de análisis que influyen en la satisfacción laboral de estos universitarios. Desde las condiciones laborales hasta la conciliación entre el trabajo y los estudios, pasando por las expectativas profesionales y el apoyo institucional, se revelan elementos cruciales que moldean la experiencia laboral de este grupo. Esta comprensión es fundamental para el diseño de estrategias y políticas que promuevan un entorno laboral más satisfactorio y apoyen la retención de estos individuos en el mercado laboral.

Además, el estudio puso de relieve el impacto que la satisfacción laboral puede tener en el rendimiento académico y laboral de los universitarios que trabajan. Asimismo, la influencia bidireccional entre estos dos aspectos resalta la necesidad de abordar la dimensión psicológica en la experiencia de trabajo de este grupo. Las implicaciones de esta relación van más allá de la esfera individual, y afectan de modo potencial la productividad y el bienestar general, en el ámbito académico como laboral.

Por último, el análisis proporcionó información valiosa que puede ser utilizada por instituciones educativas, empleadores y responsables políticos para mejorar las condiciones laborales y académicas de los universitarios que trabajan. La implementación de programas de apoyo, la flexibilización de horarios y el reconocimiento de la contribución de este grupo a la fuerza laboral son solo algunas de las medidas sugeridas que se derivan de los hallazgos de este estudio.

El trabajo sobre el nivel de satisfacción laboral y su influencia en la permanencia laboral entre los universitarios que estudian y trabajan simultáneamente no solo amplía la comprensión de esta dinámica específica, sino que proporciona insights prácticos que pueden mejorar la experiencia laboral y educativa de estos individuos. Su impacto trasciende el ámbito académico al ofrecer perspectivas que podrían contribuir al desarrollo de políticas más efectivas y a la promoción de una fuerza laboral más comprometida y satisfecha en su conjunto.

## REFERENCIAS

- Abate, H., y Mekonnen, C. (2021). Job Satisfaction and Associated Factors Among Health Care Professionals Working in Public Health Facilities in Ethiopia: A Systematic Review. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, Volume 14, 821–830. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S300118>
- Afshar, A., y Polas, M. (2023). Moving toward Digital Transformation by Force: Students' Preferences, Happiness, and Mental Health. *Electronics*, 12(10), 2187. <https://doi.org/10.3390/electronics12102187>
- Al Aina, R., y Atan, T. (2020). The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance. *Sustainability*, 12(20), 8372. <https://doi.org/10.3390/su12208372>
- Barratt, J., y Duran, F. (2021). Does psychological capital and social support impact engagement and burnout in online distance learning students? *The Internet and Higher Education*, 51, 100821. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2021.100821>
- Bashir, B., y Gani, A. (2020). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment. *Journal of Management Development*, 39(4), 525–542. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0210>
- Belias, D., Rossidis, I., Papademetriou, C., y Mantas, C. (2022). Job Satisfaction as Affected by Types of Leadership: A Case Study of Greek Tourism Sector. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 23(2), 299–317. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2020.1867695>
- Bernhard, I., y Olsson, A. (2023). One foot in academia and one in work-life – the case of Swedish industrial PhD students. *Journal of Workplace Learning*, 35(6), 506–523. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2022-0157>
- Beuren, I., Dos Santos, V., y Theiss, V. (2022). Organizational resilience, job satisfaction and business performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 71(6), 2262–2279. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2021-0158>
- Burić, I., y Moè, A. (2020). What makes teachers enthusiastic: The interplay of positive affect, self-efficacy and job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 89, 103008. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.103008>

- Chen, T., y Lucock, M. (2022). The mental health of university students during the COVID-19 pandemic: An online survey in the UK. *PLOS ONE*, 17(1), e0262562. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0262562>
- Da Silva Henrique, J., Machado, A., y Antigo, M. (2023). Work satisfaction and job permanence in artistic careers: The case of musicians in Belo Horizonte, Brazil. *Journal of Cultural Economics*, 47(4), 693–718. <https://doi.org/10.1007/s10824-022-09467-2>
- Dodanwala, T., y Shrestha, P. (2021). Work–family conflict and job satisfaction among construction professionals: The mediating role of emotional exhaustion. *On the Horizon: The International Journal of Learning Futures*, 29(2), 62–75. <https://doi.org/10.1108/OTH-11-2020-0042>
- Gu, M., Li Tan, J., Amin, M., Mostafiz, M., y Yeoh, K. (2022). Revisiting the moderating role of culture between job characteristics and job satisfaction: A multilevel analysis of 33 countries. *Employee Relations: The International Journal*, 44(1), 70–93. <https://doi.org/10.1108/ER-03-2020-0099>
- Haider, M., Earthy, I., Halim, F., y Islam, K. (2024). Presenteeism and academic performance: A cross-sectional study among undergraduate university students. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 16(2), 343–357. <https://doi.org/10.1108/JARHE-09-2022-0291>
- Harsch, K., y Festing, M. (2020). Dynamic talent management capabilities and organizational agility—A qualitative exploration. *Human Resource Management*, 59(1), 43–61. <https://doi.org/10.1002/hrm.21972>
- Hu, X., Chen, J., y Wang, Y. (2021). University students’ use of music for learning and well-being: A qualitative study and design implications. *Information Processing & Management*, 58(1), 102409. <https://doi.org/10.1016/j.ipm.2020.102409>
- Katebi, A., HajiZadeh, M., Bordbar, A., y Salehi, A. (2022). The Relationship Between “Job Satisfaction” and “Job Performance”: A Meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21–42. <https://doi.org/10.1007/s40171-021-00280-y>
- Kostere, S., y Kostere, K. (2021). *The generic qualitative approach to a dissertation in the social sciences: A step by step guide (First)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003195689>
- Kuwaiti, A., Bicak, H., y Wahass, S. (2019). Factors predicting job satisfaction among faculty members of a Saudi higher education institution. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(2), 296–310. <https://doi.org/10.1108/JARHE-07-2018-0128>
- Lau, S., Ang, E., Samarasekera, D., y Shorey, S. (2020). Evaluation of an undergraduate nursing entrustable professional activities framework: An exploratory qualitative research. *Nurse Education Today*, 87, 104343. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2020.104343>
- Leslie, B., Anderson, C., Bickham, C., ... y King, J. (2021). Generation Z Perceptions of a Positive Workplace Environment. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 33(3), 171–187. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09366-2>
- Lim, W. (2023). The workforce revolution: Reimagining work, workers, and workplaces for the future. *Global Business and Organizational Excellence*, 42(4), 5–10. <https://doi.org/10.1002/joe.22218>
- López-Ibort, N., Cañete-Lairla, M., Gil-Lacruz, A., Gil-Lacruz, M., y Antoñanzas-Lombarte, T. (2021). The Quality of the Supervisor–Nurse Relationship and Its Influence on Nurses’ Job Satisfaction. *Healthcare*, 9(10), 1388. <https://doi.org/10.3390/healthcare9101388>
- McCann, M., y Hewitt, M. (2023). Academic performance and work placements: Does academic performance influence the decision to complete a work placement? *Higher Education, Skills and Work-Based Learning*, 13(1), 97–112. <https://doi.org/10.1108/HESWBL-11-2021-0224>
- Monzón, L., Dávila, J., Rodríguez, E., y Pérez, A. (2023). La resiliencia en el contexto universitario, un estudio mixto exploratorio. *Pensamiento Americano*, 16(31), 1–15. <https://doi.org/10.21803/penamer.16.31.636>

- Mordi, T., Adisa, T., Adekoya, O., ... y Akhtar, M. (2023). A comparative study of the work–life balance experiences and coping mechanisms of Nigerian and British single student-working mothers. *Career Development International*, 28(2), 217–233. <https://doi.org/10.1108/CDI-10-2022-0280>
- Mthuli, S., Ruffin, F., y Singh, N. (2022). ‘Define, Explain, Justify, Apply’ (DEJA): An analytic tool for guiding qualitative research sample size. *International Journal of Social Research Methodology*, 25(6), 809–821. <https://doi.org/10.1080/13645579.2021.1941646>
- Mullen, P., Chae, N., Backer, A., y Niles, J. (2021). School Counselor Burnout, Job Stress, and Job Satisfaction by Student Caseload. *NASSP Bulletin*, 105(1), 25–42. <https://doi.org/10.1177/0192636521999828>
- Natow, R. (2020). The use of triangulation in qualitative studies employing elite interviews. *Qualitative Research*, 20(2), 160–173. <https://doi.org/10.1177/1468794119830077>
- Newsham, G., Veitch, J., Zhang, M., y Galasiu, A. (2022). Comparing better building design and operation to other corporate strategies for improving organizational productivity: A review and synthesis. *Intelligent Buildings International*, 14(1), 3–22. <https://doi.org/10.1080/17508975.2019.1588700>
- Ninaus, K., Diehl, S., y Terlutter, R. (2021). Employee perceptions of information and communication technologies in work life, perceived burnout, job satisfaction and the role of work-family balance. *Journal of Business Research*, 136, 652–666. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.007>
- Norbu, J., y Wetprasit, P. (2021). The Study of Job Motivational Factors and Its Influence on Job Satisfaction for Hotel Employees of Thimphu, Bhutan. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 22(2), 245–266. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2020.1769524>
- Nyhagen, R., Egerod, I., Rustøen, T., Lerdal, A., y Kirkevold, M. (2023). Unidentified communication challenges in the intensive care unit: A qualitative study using multiple triangulations. *Australian Critical Care*, 36(2), 215–222. <https://doi.org/10.1016/j.aucc.2022.01.006>
- Orgambidez, A., y Almeida, H. (2020). Exploring the link between structural empowerment and job satisfaction through the mediating effect of role stress: A cross-sectional questionnaire study. *International Journal of Nursing Studies*, 109, 103672. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103672>
- Ortiz-Bonnin, S., Blahopoulou, J., García-Buades, M., y Montañez-Juan, M. (2023). Work-life balance satisfaction in crisis times: From luxury to necessity – The role of organization’s responses during COVID-19 lockdown. *Personnel Review*, 52(4), 1033–1050. <https://doi.org/10.1108/PR-07-2021-0484>
- Park, S., y Doo, M. (2020). The effect of organizational culture and HR practices on female managers’ commitment and job satisfaction. *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 105–120. <https://doi.org/10.1108/EJTD-03-2019-0045>
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: Factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Innovar*, 30(76), 9–24. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85191>
- Peiró, J., Montesa, D., Soriano, A., ... y Ayala, Y. (2021). Revisiting the Happy-Productive Worker Thesis from a Eudaimonic Perspective: A Systematic Review. *Sustainability*, 13(6), 3174. <https://doi.org/10.3390/su13063174>
- Prayag, G., Spector, S., Orchiston, C., y Chowdhury, M. (2020). Psychological resilience, organizational resilience and life satisfaction in tourism firms: Insights from the Canterbury earthquakes. *Current Issues in Tourism*, 23(10), 1216–1233. <https://doi.org/10.1080/13683500.2019.1607832>
- Rajeh, A., AL-Jaafreh, A., Mosleh, S., ... y Arsyad, M. (2024). The lived experiences of healthcare professionals working in pre-hospital emergency services in Jordan: A qualitative exploratory study. *International Emergency Nursing*, 73, 101405. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2023.101405>
- Roczniowska, M., Smoktunowicz, E., Calcagni, C., ... y Richter, A. (2022). Beyond the individual: A systematic review of the effects of unit-level demands and resources on employee productivity, health, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 27(2), 240–257. <https://doi.org/10.1037/ocp0000311>

- Rodríguez-Sánchez, J., González-Torres, T., Montero-Navarro, A., y Gallego-Losada, R. (2020). Investing Time and Resources for Work–Life Balance: The Effect on Talent Retention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(6), 1920. <https://doi.org/10.3390/ijerph17061920>
- Sánchez-Soto, G., y Bautista León, A. (2020). Youth Education and Employment in Mexico City: A Mixed-Methods Analysis. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 688(1), 190–207. <https://doi.org/10.1177/0002716220910391>
- Seo, J., y Lee, S. (2021). The moderating effect of organizational culture type on the relationship between cultural satisfaction and employee referral intention: Mining employee reviews on glassdoor.com. *Journal of Organizational Change Management*, 34(5), 1096–1106. <https://doi.org/10.1108/JOCM-01-2021-0009>
- Song, H., Gu, Q., y Zhang, Z. (2020). An exploratory study of teachers' subjective wellbeing: Understanding the links between teachers' income satisfaction, altruism, self-efficacy and work satisfaction. *Teachers and Teaching*, 26(1), 3–31. <https://doi.org/10.1080/13540602.2020.1719059>
- Sridharan, V. (2020). Methodological Insights Theory development in qualitative management control: Revisiting the roles of triangulation and generalization. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 34(2), 451–479. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-09-2019-4177>
- To, W., y Huang, G. (2022). Effects of equity, perceived organizational support and job satisfaction on organizational commitment in Macao's gaming industry. *Management Decision*, 60(9), 2433–2454. <https://doi.org/10.1108/MD-11-2021-1447>
- Tran, Q. (2021). Organisational culture, leadership behaviour and job satisfaction in the Vietnam context. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(1), 136–154. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2019-1919>
- Vaterlaus, J., Shaffer, T., y Pulsipher, L. (2021). College student interpersonal and institutional relationships during the COVID-19 pandemic: A qualitative exploratory study. *The Social Science Journal*, 1–14. <https://doi.org/10.1080/03623319.2021.1949553>
- Waalkes, P., DeCino, D., LeBlanc, J., ... y Flynn, S. V. (2023). Generic qualitative dissertations in counselor education: A content analysis. *Counselor Education and Supervision*, 62(1), 52–63. <https://doi.org/10.1002/ceas.12261>
- Xueyun, Z., Al Mamun, A., Masukujjaman, M., ... y Yang, Q. (2023). Modelling the significance of organizational conditions on quiet quitting intention among Gen Z workforce in an emerging economy. *Scientific Reports*, 13(1), 15438. <https://doi.org/10.1038/s41598-023-42591-3>

## FINANCIACIÓN

Los autores no recibieron financiación para el desarrollo de la presente investigación.

## DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

Ninguno.

## CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: María Fernanda Godínez Salinas, Germán Martínez Prats, Verónica Vázquez Vidal y Maximiliano Martínez Ortiz.

Curación de datos: María Fernanda Godínez Salinas, Germán Martínez Prats, Verónica Vázquez Vidal y Maximiliano Martínez Ortiz.

Análisis formal: María Fernanda Godínez Salinas, Germán Martínez Prats, Verónica Vázquez Vidal y Maximiliano Martínez Ortiz.

Investigación: María Fernanda Godínez Salinas, Germán Martínez Prats, Verónica Vázquez Vidal y Maximiliano Martínez Ortiz.

Metodología: María Fernanda Godínez Salinas, Germán Martínez Prats, Verónica Vázquez Vidal y Maximiliano Martínez Ortiz.

Administración del proyecto: Germán Martínez Prats.

Recursos: María Fernanda Godínez Salinas, Germán Martínez Prats, Verónica Vázquez Vidal y Maximiliano Martínez Ortiz.

Software: María Fernanda Godínez Salinas, Germán Martínez Prats, Verónica Vázquez Vidal y Maximiliano

Martinez Ortiz.

Supervisión: Germán Martínez Prats.

Validación: María Fernanda Godínez Salinas, Germán Martínez Prats, Verónica Vázquez Vidal y Maximiliano Martínez Ortiz.

Visualización: María Fernanda Godínez Salinas, Germán Martínez Prats, Verónica Vázquez Vidal y Maximiliano Martínez Ortiz.

Redacción – borrador original: María Fernanda Godínez Salinas, Germán Martínez Prats, Verónica Vázquez Vidal y Maximiliano Martínez Ortiz.

Redacción – revisión y edición: María Fernanda Godínez Salinas, Germán Martínez Prats, Verónica Vázquez Vidal y Maximiliano Martínez Ortiz.