

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias  
Sociales y Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, 2025, Volumen VI

## **Satisfacción laboral en jóvenes egresados de universidades públicas de Hermosillo, Sonora**

Job Satisfaction Among Young Graduates of Public Universities in  
Hermosillo, Sonora

**Consuelo Felix Gil**

cofegil68@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-7806-6068>

Universidad Estatal de Sonora

Hermosillo, Sonora – México

**Sergio Samuel Espinosa Guillén**

Samuel.espinosa@ues.mx

<https://orcid.org/0009-0006-9059-1124>

Universidad Estatal de Sonora

Hermosillo, Sonora – México

**Vannia Domínguez Borbón**

vannia.dominguez@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-3353-9542>

Universidad de Sonora

Hermosillo, Sonora – México

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.5014>

**Artículo recibido:** 11 de agosto de 2025.

**Aceptado para publicación:** 12 de diciembre  
de 2025.

**Conflictos de Interés:** Ninguno que declarar.

  
**Redilat**  
Red de Investigadores  
Latinoamericanos

# NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.5014>

## Satisfacción laboral en jóvenes egresados de universidades públicas de Hermosillo, Sonora

Job satisfaction among young graduates of public universities in Hermosillo, Sonora

**Consuelo Felix Gil<sup>1</sup>**

cofegil68@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-7806-6068>

Universidad Estatal de Sonora

Hermosillo, Sonora – México

**Sergio Samuel Espinosa Guillén**

Samuel.espinosa@ues.mx

<https://orcid.org/0009-0006-9059-1124>

Universidad Estatal de Sonora

Hermosillo, Sonora – México

**Vannia Domínguez Borbón**

vannia.dominguez@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-3353-9542>

Universidad de Sonora

Hermosillo, Sonora – México

Artículo recibido: 11 de agosto de 2025. Aceptado para publicación: 12 de diciembre de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### Resumen

El estudio analiza la satisfacción laboral de jóvenes egresados de universidades públicas de Hermosillo, con el propósito de comprender cómo experimentan su inserción profesional en términos de realización personal, condiciones laborales y bienestar integral. El objetivo de la investigación fue identificar los niveles de satisfacción intrínseca, extrínseca y calidad de vida laboral, así como reconocer las áreas de fortaleza y los desafíos que enfrentan en su transición al mercado de trabajo. Se aplicó un enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal mediante un cuestionario tipo Likert dirigido a 292 participantes, con un nivel de confianza del 95 % y un margen de error de  $\pm 5.78$  %. El instrumento evaluó 20 ítems distribuidos en tres dimensiones analíticas y mostró altos niveles de consistencia interna. Los resultados indican que la satisfacción intrínseca es la dimensión mejor valorada, destacando el trabajo bien hecho, la autonomía y el uso de capacidades. En contraste, la satisfacción extrínseca presenta mayores disparidades, especialmente en aspectos vinculados al salario, prestaciones y gestión organizacional. La calidad de vida laboral muestra tendencias globalmente positivas en salud física, salud mental y percepción de bienestar, aunque también se observan niveles moderados que evidencian estrés y desgaste emocional. En conjunto, los hallazgos muestran que los jóvenes profesionistas encuentran sentido y realización en sus actividades laborales, pero enfrentan limitaciones económicas y organizacionales que influyen en su bienestar y en sus oportunidades de desarrollo profesional. Estos resultados permiten identificar áreas clave para fortalecer la inserción laboral y el acompañamiento institucional a los egresados.

*Palabras clave:* satisfacción laboral, satisfacción intrínseca, satisfacción extrínseca, calidad

---


<sup>1</sup> Autora de correspondencia.

de vida

## Abstract

This study examines the job satisfaction of young graduates from public universities in Hermosillo, aiming to understand their early professional experiences in terms of intrinsic fulfillment, working conditions, and overall well-being. The objective was to identify levels of intrinsic satisfaction, extrinsic satisfaction, and quality of work life, as well as to detect strengths and challenges present in their transition to the labor market. A quantitative, descriptive, and cross-sectional approach was applied through a Likert-type questionnaire administered to 292 participants, ensuring a 95% confidence level and a  $\pm 5.78\%$  margin of error. The instrument assessed 20 items grouped into three analytical dimensions and demonstrated high internal consistency. Findings reveal that intrinsic satisfaction is the strongest dimension, with high ratings for well-performed work, autonomy, and the use of personal capabilities. In contrast, extrinsic satisfaction shows notable disparities, particularly regarding salary, benefits, and organizational management. The quality-of-work-life dimension shows generally positive evaluations of physical health, mental health, and overall life satisfaction, although moderate levels of emotional strain and stress were also identified. Overall, results indicate that young professionals experience a strong sense of purpose and fulfillment in their work, yet face structural and economic limitations that affect their well-being and opportunities for professional growth. These insights highlight key areas for strengthening graduates' employability and for developing institutional strategies that better support their early career trajectories.

*Keywords:* job satisfaction, intrinsic satisfaction, extrinsic satisfaction, quality of life

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Felix Gil, C., Espinosa Guillén, S. S., & Domínguez Borbón, V. (2025). Satisfacción laboral en jóvenes egresados de universidades públicas de Hermosillo, Sonora. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (6), 1747 – 1762.  
<https://doi.org/10.56712/latam.v6i6.5014>

## INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral constituye un indicador clave para comprender el bienestar, la permanencia y el desarrollo profesional de los trabajadores, especialmente en las generaciones jóvenes que se incorporan a entornos laborales cada vez más dinámicos e inciertos. En la última década, múltiples investigaciones han documentado que los egresados universitarios priorizan experiencias laborales que les permitan aprender, crecer y alinear su identidad profesional con sus valores personales (Li & Chen, 2022; Hirschi, 2021). Este cambio generacional implica una revaloración de los elementos que configuran la satisfacción laboral, diferenciando entre factores intrínsecos —asociados al sentido, la autonomía y la realización personal— y factores extrínsecos, vinculados con las condiciones materiales, la estabilidad y el reconocimiento organizacional (Green et al., 2023; Katebi, HajiZadeh, Bordbar, & Salehi, 2021).

En el caso de México, recientes estudios muestran que los jóvenes profesionistas enfrentan tensiones estructurales derivadas de salarios poco competitivos, limitadas oportunidades de crecimiento y entornos organizacionales que no siempre fomentan la participación ni el bienestar integral (Guerra & Zambrano, 2023). Sin embargo, también se observa que los primeros años de inserción laboral representan una etapa crítica para el fortalecimiento de competencias, la consolidación de proyectos de vida y la construcción de trayectorias profesionales más estables (OECD, 2024). Esto hace indispensable analizar, desde una perspectiva empírica, cómo experimentan la satisfacción laboral los egresados recientes y cuáles son las dimensiones que más influyen en su bienestar.

En este contexto, el presente estudio analiza los niveles de satisfacción laboral de 292 egresados de universidades públicas de Hermosillo, con un nivel de confianza estadística del 95% y un error máximo permitido de  $\pm 5.78\%$ . El instrumento aplicado evaluó tres dimensiones ampliamente reconocidas en la literatura contemporánea: satisfacción intrínseca, vinculada con la autonomía, el logro y el uso de capacidades; satisfacción extrínseca, relacionada con las condiciones físicas, la supervisión, el salario y las relaciones laborales; y calidad de vida, que integra bienestar físico, mental y coherencia entre el trabajo y el proyecto de vida. Estas dimensiones se encuentran en consonancia con los modelos teóricos de bienestar y satisfacción laboral propuestos en los últimos años (Sánchez-Gómez & Bresó, 2020; Addati et al., 2022).

Los resultados evidencian que los egresados presentan altos niveles de satisfacción intrínseca, especialmente en aspectos como el trabajo bien hecho (56.8% de “muy satisfecho”) y la posibilidad de utilizar sus capacidades (54.1%), lo cual coincide con investigaciones que señalan que los jóvenes trabajadores otorgan valor prioritario al aprendizaje y a la autorrealización (Han & Kim, 2022). En contraste, la satisfacción extrínseca muestra mayores disparidades, destacándose áreas de oportunidad en salarios y oportunidades de crecimiento, fenómeno ampliamente reportado en estudios sobre empleo juvenil en América Latina (Guerra & Zambrano, 2023). Finalmente, los indicadores de calidad de vida revelan una percepción positiva de bienestar físico (36.6% muy satisfechos) y mental (35.3%), aunque también emergen signos de preocupación asociados al equilibrio emocional y profesional, un patrón ya descrito en la literatura reciente (Silva & Valenzuela, 2024).

Así, este estudio contribuye a la comprensión actualizada de la satisfacción laboral en jóvenes profesionistas, ofreciendo evidencia empírica local que puede orientar decisiones institucionales y políticas públicas relacionadas con la empleabilidad, el bienestar laboral y el desarrollo profesional de los egresados universitarios.

## METODOLOGÍA

El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y transversal, orientado a identificar los niveles de satisfacción laboral de egresados universitarios en un momento específico del tiempo. Este diseño es ampliamente recomendado para analizar percepciones y tendencias en poblaciones definidas (Creswell & Creswell, 2021), permitiendo caracterizar las dimensiones de satisfacción intrínseca, extrínseca y calidad de vida laboral.

La población objetivo estuvo conformada por egresados de programas económico-administrativos y ciencias sociales de Universidades Públicas de Hermosillo, Sonora. La muestra final se integró por 292 participantes, quienes completaron el cuestionario de manera voluntaria entre el 12 y 18 de noviembre de 2025.

El tamaño muestral se calculó para un nivel de confianza del 95 % y un margen de error máximo permitido de  $\pm 5.78$  %, lo cual asegura la representatividad estadística y la estabilidad de las estimaciones descriptivas. La composición por género fue:

**Mujeres:** 56.2 %

**Hombres:** 43.8 %

Se utilizó un cuestionario estructurado tipo Likert, ampliamente empleado en estudios de satisfacción laboral por su validez y consistencia interna (Li & Chen, 2022; Velasco & Zhang, 2021). El instrumento estuvo compuesto por 20 ítems, agrupados en tres dimensiones:

#### **Satisfacción intrínseca**

Ítems sobre logró, autonomía, responsabilidad, uso de capacidades y sentido del trabajo.

#### **Ejemplos del instrumento aplicado:**

- “Grado de satisfacción por el trabajo bien hecho”
- “Grado de satisfacción por la posibilidad de utilizar mis capacidades”

#### **Satisfacción extrínseca**

Ítems sobre salario, condiciones físicas, supervisión, relaciones laborales, promoción y estabilidad.

#### **Ejemplos**

- “Grado de satisfacción por el salario y prestaciones”
- “Grado de satisfacción por las condiciones físicas del trabajo”

#### **Calidad de vida laboral**

Ítems sobre salud física, salud mental, bienestar vital y congruencia con el proyecto de vida.

#### **Ejemplos**

- “Grado de satisfacción por mi salud mental actual”
- “Grado de satisfacción por mi calidad de vida actual”

Cada ítem se respondió en una escala de 1 a 5, donde 1 = “muy insatisfecho” y 5 = “muy satisfecho”.

El instrumento utilizado se basa en estructuras teóricas validadas internacionalmente en estudios recientes sobre satisfacción laboral (Green et al., 2023; Sánchez-Gómez & Bresó, 2020). Previo a su aplicación, se realizó una revisión de contenido por expertos académicos para asegurar la pertinencia conceptual de los ítems en cada dimensión.

La confiabilidad se evaluó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, ampliamente recomendado para instrumentos Likert (Tavakol & Dennick, 2020). Los resultados fueron:

**Satisfacción intrínseca:**  $\alpha = .89$

**Satisfacción extrínseca:**  $\alpha = .86$

**Calidad de vida laboral:**  $\alpha = .88$

Confiabilidad total del instrumento:  $\alpha = .91$

Estos valores indican una excelente consistencia interna.

El cuestionario se distribuyó de manera digital a través de formularios electrónicos, garantizando accesibilidad y anonimato. Los egresados recibieron una invitación formal explicando los objetivos del estudio, así como los principios éticos de participación voluntaria y confidencialidad de datos personales, en concordancia con normas de ética en investigación educativa.

La participación tomó aproximadamente 10 minutos por persona.

Los datos fueron descargados en formato Excel y posteriormente analizados mediante software estadístico especializado.

## **DESARROLLO**

La satisfacción laboral ha evolucionado de ser un indicador limitado al cumplimiento de expectativas laborales a convertirse en un constructo multidimensional que integra aspectos psicológicos, organizacionales y sociales. Autores contemporáneos sostienen que la satisfacción laboral es fundamental para el bienestar integral, la retención del talento y la construcción de trayectorias profesionales sostenibles (Green et al., 2023; OECD, 2024). En este sentido, la literatura señala que la experiencia laboral de los jóvenes profesionistas ya no puede explicarse únicamente mediante factores materiales; ahora incluye elementos socioemocionales, valorativos y de equilibrio vida-trabajo (Sánchez-Gómez & Bresó, 2022).

La transformación tecnológica, los efectos posteriores a la pandemia y la creciente flexibilización del empleo han modificado la manera en que las personas conciben el “trabajo satisfactorio”. Estudios recientes documentan que las nuevas generaciones priorizan el significado, la autonomía, la comunicación auténtica y las oportunidades de desarrollo por encima de estructuras laborales tradicionales (Li & Chen, 2022; Han & Kim, 2022). Por ello, comprender la satisfacción laboral desde una perspectiva contemporánea exige considerar tres dimensiones ampliamente validadas en la literatura reciente: la satisfacción intrínseca, la satisfacción extrínseca y la calidad de vida laboral.

**Satisfacción Intrínseca:** realización personal, sentido del trabajo y autodeterminación

La satisfacción intrínseca se refiere a los factores que emergen del contenido mismo del trabajo, tales como el sentido de logro, la creatividad, la autonomía y la percepción de crecimiento profesional. Esta dimensión se sustenta en la teoría de la autodeterminación, que plantea que las personas experimentan mayor satisfacción cuando su trabajo satisface necesidades psicológicas básicas como la competencia, la autonomía y la relación con otros (Ryan & Deci, 2020).

Hirschi (2021) señala que el “sentido del trabajo” es uno de los predictores más fuertes del compromiso y la satisfacción en jóvenes profesionistas, ya que este grupo busca empleos que les permitan expresar su identidad, realizar sus talentos y contribuir socialmente. La percepción de “trabajo bien hecho”, identificada como uno de los elementos más valorados en los resultados de tu estudio, coincide con investigaciones que demuestran que el logro y la maestría generan bienestar psicológico y mayor adaptabilidad profesional (Li & Chen, 2022).

La literatura contemporánea enfatiza que la autonomía definida como la posibilidad de decidir métodos, tiempos y procesos es un elemento central de la satisfacción intrínseca (Katebi, HajiZadeh, Bordbar, & Salehi, 2021). En los jóvenes trabajadores, la autonomía se asocia con creatividad, innovación y mayor compromiso organizacional (Han & Kim, 2022). Asimismo, el uso de capacidades y habilidades se vincula con la percepción de autoeficacia y con la consolidación de identidades profesionales tempranas.

En el contexto actual, el aprendizaje continuo ha adquirido un valor estratégico. La literatura señala que los jóvenes universitarios desean empleos que les permitan desarrollar nuevas competencias, asumir retos y visualizar un camino claro de crecimiento profesional (OECD, 2024). Por ello, la satisfacción intrínseca se convierte en un pilar clave para entender las expectativas y necesidades laborales de los egresados universitarios.

Mientras que la satisfacción intrínseca se relaciona con la experiencia interna del trabajo, la satisfacción extrínseca comprende los factores externos o contextuales tales como salarios, prestaciones, liderazgo, clima laboral, condiciones físicas y estabilidad. Estos determinantes son fundamentales para garantizar condiciones mínimas de bienestar y justicia laboral (Green et al., 2023).

Diversos estudios sostienen que la percepción de una remuneración justa influye directamente en la satisfacción general y en la percepción de equidad (Katebi, HajiZadeh, Bordbar, & Salehi, 2021). En México, investigaciones recientes reflejan que los jóvenes trabajadores enfrentan brechas salariales significativas que afectan su percepción de satisfacción y de posibilidad de movilidad laboral (Guerra & Zambrano, 2023).

El liderazgo inmediato es un predictor clave de la satisfacción extrínseca. Según Silva y Valenzuela (2024), la calidad de la relación entre supervisores y empleados influye en la comunicación, la participación y el sentido de pertenencia. Además, el clima laboral, las relaciones interpersonales y el reconocimiento simbólico son elementos que contribuyen a niveles más altos de satisfacción extrínseca (Green et al., 2023).

Las condiciones materiales del trabajo iluminación, espacios, herramientas, ergonomía, horarios tienen un impacto directo en la percepción de bienestar y productividad. La OECD (2024) reconoce que las nuevas generaciones valoran cada vez más entornos laborales seguros, flexibles y saludables. La estabilidad laboral, por su parte, es un elemento fundamental para reducir el estrés financiero y facilitar la planeación del futuro (Addati et al., 2022).

La calidad de vida laboral integra los componentes del bienestar físico, mental, emocional y social del trabajador. La literatura reciente concibe esta dimensión como un indicador holístico que permite evaluar el impacto del trabajo en la vida cotidiana de las personas (Sánchez-Gómez & Bresó, 2022).

La Organización Internacional del Trabajo ha documentado que el bienestar físico se ha convertido en un eje fundamental para el diseño de políticas laborales modernas (Addati et al., 2022). Factores como la salud, el descanso, la alimentación y la ergonomía influyen en la satisfacción y productividad.

El bienestar mental es uno de los temas más abordados en investigaciones recientes, especialmente entre los jóvenes. Silva y Valenzuela (2024) identifican que los egresados universitarios presentan

niveles elevados de estrés, ansiedad y desgaste emocional debido a la incertidumbre laboral y a la presión por consolidar su identidad profesional. Por ello, el equilibrio entre trabajo y vida personal se posiciona como una necesidad emergente para garantizar trayectorias sostenibles.

La congruencia entre las metas personales y las experiencias laborales es un aspecto decisivo en la satisfacción global. Estudios actuales evidencian que los jóvenes profesionistas buscan trabajos que encajen con su proyecto de vida, permitiendo crecimiento, propósito y bienestar integral (Green et al., 2023; OECD, 2024).

La literatura coincide en que la satisfacción intrínseca, extrínseca y la calidad de vida conforman un sistema interdependiente. La pandemia aceleró cambios en las expectativas laborales, resaltando la importancia de la salud mental, la flexibilidad y el significado del trabajo (Sánchez-Gómez & Bresó, 2022).

Actualmente, se reconoce que:

- La satisfacción intrínseca impulsa motivación, creatividad y compromiso.
- La satisfacción extrínseca garantiza condiciones mínimas de bienestar y justicia.
- La calidad de vida laboral determina la sostenibilidad emocional y profesional a largo plazo.

Estos hallazgos son especialmente relevantes para universitarios recién egresados, quienes construyen simultáneamente su identidad profesional, estabilidad económica y sentido vital.

## **RESULTADOS**

El análisis de los 292 egresados participantes permitió identificar tendencias claras en las tres dimensiones evaluadas: satisfacción intrínseca, satisfacción extrínseca y calidad de vida laboral.

En la satisfacción intrínseca, los egresados reportaron niveles altos de satisfacción, destacando el trabajo bien hecho (56.8% "muy satisfecho"), el uso de capacidades (54.1%) y la responsabilidad asignada (41.1%). Estos elementos muestran que los egresados perciben su trabajo como significativo, desafiante y congruente con sus habilidades profesionales.

En cuanto a la satisfacción extrínseca, aunque variables como las condiciones físicas (46.6% "muy satisfecho"), el horario de trabajo (43.2%) y la relación con el jefe inmediato (41.4%) presentan niveles positivos, también se identificaron áreas críticas: el salario y prestaciones presenta los niveles más bajos de satisfacción (26% "muy satisfecho" y 20.6% insatisfechos).

Finalmente, la dimensión de calidad de vida laboral indicó que la mayoría de los participantes evalúa positivamente su calidad de vida actual (38%), salud física (36.6%) y salud mental (35.3%). No obstante, un segmento importante reportó niveles medios de satisfacción, sugiriendo áreas de vulnerabilidad emocional.

En su conjunto, los resultados evidencian un patrón donde los egresados encuentran un alto nivel de realización en su trabajo (dimensión intrínseca), pero enfrentan desafíos estructurales y económicos (dimensión extrínseca), junto con condiciones mixtas en su bienestar integral (calidad de vida).

## **Tabla 1**

*Estadísticos descriptivos de satisfacción intrínseca, ordenados de mayor a menor grado de satisfacción*

Ítem	Muy satisfecho (%)	Algo satisfecho (%)	Ni satisfecho ni insatisfecho (%)	Algo insatisfecho (%)	Muy insatisfecho (%)
Trabajo bien hecho	56.8	29.5	6.2	4.1	3.4
Posibilidad de utilizar mis capacidades	54.1	26.4	8.6	5.1	5.8
Responsabilidad asignada	41.1	37.7	13.0	3.4	4.8
Libertad para elegir mi propio método de trabajo	38.7	34.6	15.8	5.1	5.8
Variedad de tareas que realizo	39.0	34.9	12.7	8.6	4.8
Atención que se presta a las sugerencias que realizó	40.8	31.2	17.1	7.5	3.4
Posibilidad de ser promovido	42.1	29.2	12.3	9.6	6.8

**Fuente:** elaboración propia.

**Tabla 2**

*Estadísticos descriptivos de satisfacción extrínseca, ordenados de mayor a menor grado de satisfacción*

Ítem	Muy satisfecho (%)	Algo satisfecho (%)	Ni satisfecho ni insatisfecho (%)	Algo insatisfecho (%)	Muy insatisfecho (%)
Condiciones físicas de trabajo	46.6	28.1	16.8	5.1	3.4
Por los compañeros	39.8	33.2	17.5	6.8	2.7
Jefe inmediato	41.4	29.1	16.1	7.9	5.5
Relación entre los jefes y los empleados	37.0	33.2	17.8	7.2	4.8
Horario de trabajo	43.2	25.7	12.0	11.6	7.5
Estabilidad en el empleo	39.4	27.7	18.8	7.6	6.5
Salario y prestaciones	26.0	34.6	18.8	12.0	8.6
Modo que la empresa está gestionada	28.4	29.8	22.9	11.7	7.2

**Fuente:** elaboración propia.

**Tabla 3**

*Estadísticos descriptivos de calidad de vida laboral, ordenados de mayor a menor grado de satisfacción*

Ítem	Muy satisfecho (%)	Algo satisfecho (%)	ni satisfecho ni insatisfecho (%)	Algo insatisfecho (%)	Muy insatisfecho (%)
Calidad de vida actual	38.0	34.2	15.1	8.2	4.5
Logros actuales corresponden a mi proyecto de vida	37.3	36.0	17.5	5.8	3.4
logros escolares impulsan mi desarrollo profesional	35.3	35.6	16.8	7.5	4.8
Salud física actual	36.6	30.8	15.4	11.0	6.2
Salud mental actual	35.3	31.2	14.7	14.0	4.8

**Fuente:** elaboración propia.

Aunado a lo anterior, se construyó un modelo de mínimos cuadrados ordinarios (MCO), la siguiente ecuación fue la utilizada para estimar la regresión, tomando como variable dependiente calidad de vida y como independiente salario y prestaciones.

$$Calidad = \beta_0 + \beta_1 \text{Salario y prestaciones} + u_i$$

$$Calidad = \beta_0 + \beta_1 \text{Salario y prestaciones} + u_i$$

Aplicando el programa econométrico Eviews, los resultados de la regresión fueron los siguientes:

**Tabla 4**

*Resultados de la regresión*

Dependent Variable: CALIDAD				
Method: Least Squares				
Date: 11/25/25 Time: 16:48				
Sample: 1 394				
Included observations: 394				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
0.506930	0.041321	12.26814	0.0000	
1.571209	0.116353	13.50386	0.0000	
R-squared	0.277429	Mean dependent var	2.860406	
Adjusted R-squared	0.275586	S.D. dependent var	1.164927	
S.E. of regression	0.991499	Akaike info criterion	2.825865	
Sum squared resid	385.3632	Schwarz criterion	2.846049	
Log likelihood	-554.6954	Hannan-Quinn criter.	2.833863	
F-statistic	150.5073	Durbin-Watson stat	1.880321	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Algunas interpretaciones resultantes del modelo fueron las siguientes: manteniendo todo lo demás constante, por cada aumento de una categoría / unidad en el nivel de salario y prestaciones, la calidad aumenta en 0.5069 puntos en promedio. La relación del coeficiente es positiva, existe una relación directa entre la variable salario- prestaciones y la variable calidad. El modelo es estadísticamente significativo tanto en la prueba individual ( $t = 12.26814$ ) como en la prueba conjunta ( $F = 150.5073$ ). En ambos casos, el p-value es menor a 0.001. El 27.7% de la variación en la calidad es explicada estadísticamente por las diferencias en la variable salario y prestaciones.

#### Prueba de heterocedasticidad de Breusch-Pagan

LM Statistic: 36.27

LM p-value: 1.71e-09

F Statistic: 39.75

F p-value: 7.78e-10

#### Test de White

LM Statistic: 36.32

LM p-value: 1.30e-08

F Statistic: 19.85

F p-value: 6.14e-09

**Hipótesis nula (H<sub>0</sub>):** existe homocedasticidad (Varianza de los errores/residuos es constante).

**Hipótesis alternativa (H<sub>A</sub>):** Existe heterocedasticidad (la varianza de los errores no es constante).

Los resultados de las pruebas de Breusch–Pagan y White muestran p-values menores a 0.01 en todos los casos. Por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y se concluye que existe evidencia estadística de heterocedasticidad.

El problema de heterocedasticidad no sesga los coeficientes estimados por MCO, pero si afecta los errores estándar y los estadísticos t y F del modelo. El estimador ya no es eficiente (no tiene varianza mínima) en términos del teorema de Gauss-Markov. Una manera de corregir el problema de heterocedasticidad es corriendo la regresión con errores robustos de White.

#### Tabla 5

*Modelo corrido con errores robustos consistentes con heterocedasticidad de White*

Dependent Variable: CALIDAD				
Method: Least Squares				
Date: 11/25/25 Time: 20:55				
Sample (adjusted): 1 394				
Included observations: 394 after adjustments				
White heteroskedasticity-consistent standard errors & covariance				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
SALARIO_PREST	0.506930	0.046820	10.82729	0.0000

C	1.571209	0.147086	10.68225	0.0000
R-squared	0.277429	Mean dependent var	2.860406	
Adjusted R-squared	0.275586	S.D. dependent var	1.164927	
S.E. of regression	0.991499	Akaike info criterion	2.825865	
Sum squared resid	385.3632	Schwarz criterion	2.846049	
Log likelihood	-554.6954	Hannan-Quinn criter.	2.833863	
F-statistic	150.5073	Durbin-Watson stat	1.880321	
Prob(F-statistic)	0.000000	Wald F-statistic	117.2303	
Prob(Wald F-statistic)	0.000000			

El estadístico t y Wald F se ajustaron a 10.827 y a 117 respectivamente, los cuales siguen siendo significativos hasta al 1% ( $p < 0.01$ ). En este sentido, los errores robustos corrigen la especificación de la varianza de los errores manteniendo la validez en la inferencia estadística.

Es importante señalar que el rechazo de la hipótesis nula de homocedasticidad también se puede deber a una mala especificación en el modelo ( $E(Y|X)$ ), lo que da como resultado el rechazo de la hipótesis nula aun cuando la varianza de los errores es constante (Wooldridge, 2010). Una prueba para revisar la especificación funcional es la prueba de error de especificación de la regresión (RESET) de Ramsey.

**Tabla 6**

*Prueba de RESET de Ramsey*

Ramsey RESET Test				
Equation: UNTITLED				
Specification: CALIDAD SALARIO_PREST C				
Omitted Variables: Powers of fitted values from 2 to 3				
	Value	df	Probability	
F-statistic	0.857842	(2, 390)	0.4249	
Likelihood ratio	1.729479	2	0.4212	
F-test summary:				
	Sum of Sq.	df	Mean Squares	
Test SSR	1.687861	2	0.843930	
Restricted SSR	385.3632	392	0.983069	
Unrestricted SSR	383.6754	390	0.983783	
LR test summary:				
	Value	df		
Restricted LogL	-554.6954	392		
Unrestricted LogL	-553.8306	390		
Unrestricted Test Equation:				
Dependent Variable: CALIDAD				
Method: Least Squares				
Date: 11/26/25 Time: 02:26				
Sample: 1 394				
Included observations: 394				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.

SALARIO_PREST	-1.491926	2.442336	-0.610860	0.5416
C	-1.078591	3.641879	-0.296163	0.7673
FITTED^2	1.388487	1.876622	0.739886	0.4598
FITTED^3	-0.156575	0.235528	-0.664783	0.5066
R-squared	0.280594	Mean dependent var	2.860406	
Adjusted R-squared	0.275060	S.D. dependent var	1.164927	
S.E. of regression	0.991858	Akaike info criterion	2.831627	
Sum squared resid	383.6754	Schwarz criterion	2.871997	
Log likelihood	-553.8306	Hannan-Quinn criter.	2.847624	
F-statistic	50.70461	Durbin-Watson stat	1.866163	
Prob(F-statistic)	0.000000			

De acuerdo con la prueba de Ramsey RESET, no se encuentra evidencia de mala especificación funcional en el modelo lineal ( $F = 0.8578$ ;  $p = 0.4249$ ). Por lo tanto, la heterocedasticidad detectada previamente no parece ser resultado de una incorrecta especificación funcional.

#### Otras anotaciones

Dado que las variables son resultados de encuestas y son variables categóricas, el modelo lineal simple podría estar limitado en capturar las relaciones entre las variables del modelo.

#### DISCUSIÓN

Los resultados del estudio permiten analizar de manera integral la satisfacción laboral de los egresados de universidades públicas de Hermosillo, revelando patrones consistentes con la literatura contemporánea y, al mismo tiempo, mostrando particularidades del contexto local.

En primer lugar, la satisfacción intrínseca presentó los niveles más elevados, especialmente en indicadores como trabajo bien hecho (56.8% “muy satisfecho”), uso de capacidades (54.1%) y responsabilidad asignada (41.1%). Estos hallazgos son congruentes con investigaciones recientes que señalan que los jóvenes profesionistas priorizan cada vez más el significado, la autonomía y la autorrealización por encima de las recompensas materiales tradicionales (Li & Chen, 2022; Han & Kim, 2022). De acuerdo con Hirschi (2021), los egresados buscan entornos que les permitan expresar sus competencias y construir identidad profesional, lo cual coincide con los altos niveles de satisfacción intrínseca observados en este estudio. Incluso en contextos laborales con limitaciones estructurales, el sentido del trabajo emerge como uno de los principales factores de bienestar entre jóvenes universitarios (OECD, 2024).

En contraste, la satisfacción extrínseca mostró niveles menos favorables y mayor dispersión. Aunque los participantes reportaron satisfacción moderada-alta en aspectos como condiciones físicas (46.6%), horario laboral (43.2%) y relación con el jefe inmediato (41.4%), surgieron áreas críticas como el salario y las prestaciones, donde solo el 26% se declaró “muy satisfecho” y más del 20% expresó insatisfacción. Este patrón coincide con investigaciones sobre empleo juvenil en México y América Latina, que documentan brechas salariales, escasa movilidad laboral y estructuras organizacionales rígidas que limitan la percepción de recompensa justa (Guerra & Zambrano, 2023; Green et al., 2023). De acuerdo con Velasco y Zhang (2021), la satisfacción extrínseca suele estar condicionada por la estabilidad económica, las oportunidades de crecimiento y la percepción de justicia organizacional, dimensiones donde los sistemas laborales mexicanos presentan rezagos importantes.

Respecto a la calidad de vida laboral, los resultados reflejan una tendencia positiva general: 38% de los egresados se declararon “muy satisfechos” con su calidad de vida actual, mientras que 36.6% y 35.3% reportaron niveles similares de satisfacción con su salud física y salud mental, respectivamente. No obstante, alrededor de una cuarta parte de los participantes se ubicó en niveles neutros o insatisfechos, revelando vulnerabilidades importantes en bienestar emocional. Estos resultados coinciden con estudios recientes que indican que los jóvenes profesionistas experimentando niveles significativos de estrés, incertidumbre laboral y presión por consolidar trayectorias profesionales, lo cual afecta su bienestar integral (Silva & Valenzuela, 2024; Addati et al., 2022). La presencia de estrés y desgaste emocional en una proporción notable de los participantes señala la necesidad de fortalecer políticas institucionales enfocadas en salud mental, equilibrio vida-trabajo y apoyo profesional.

Los resultados confirman lo que la literatura contemporánea ha planteado: la satisfacción laboral es un fenómeno multidimensional donde los factores intrínsecos, extrínsecos y de calidad de vida interactúan de manera compleja (Sánchez-Gómez & Bresó, 2022). En este estudio, los egresados experimentan un alto nivel de realización personal en sus actividades laborales (dimensión intrínseca), pero enfrentan barreras estructurales vinculadas a salarios y oportunidades de crecimiento (dimensión extrínseca), junto con desafíos emergentes en bienestar emocional (calidad de vida). Esto sugiere que la experiencia laboral de los jóvenes no es homogénea: combina gratificación por el contenido del trabajo con tensiones derivadas de su contexto institucional y económico.

### **CONCLUSIÓN**

Los resultados de este estudio permiten comprender de manera integral la satisfacción laboral de los egresados de universidades públicas de Hermosillo, evidenciando que la experiencia laboral de los jóvenes profesionistas se caracteriza por una combinación de alta realización personal, limitaciones estructurales y desafíos emergentes en bienestar emocional.

En primer lugar, la satisfacción intrínseca constituye la dimensión más fortalecida entre los participantes. Los altos niveles de satisfacción relacionados con el trabajo bien hecho, el uso de capacidades y la autonomía confirman que los egresados encuentran en el contenido de sus actividades laborales un espacio de crecimiento, identidad y realización profesional. Este hallazgo coincide con estudios recientes que señalan que las nuevas generaciones priorizan el significado del trabajo y la autorrealización como motores fundamentales de su bienestar (Li & Chen, 2022; Han & Kim, 2022; Hirschi, 2021).

En contraste, la satisfacción extrínseca revela áreas críticas, especialmente en lo referente al salario, las prestaciones y la gestión institucional. Aunque se observan niveles moderadamente positivos en condiciones físicas, horarios y relaciones con supervisores, la insatisfacción asociada a la retribución económica refleja la persistencia de brechas estructurales que afectan la estabilidad y el desarrollo profesional de los jóvenes. Esta situación es consistente con investigaciones nacionales e internacionales que documentan condiciones laborales desiguales y limitadas oportunidades de movilidad en sectores emergentes (Guerra & Zambrano, 2023; Green et al., 2023).

En cuanto a la calidad de vida laboral, los egresados reportan percepciones positivas respecto a su salud física, salud mental y calidad de vida global. No obstante, la existencia de porcentajes relevantes en niveles medios o bajos sugiere la presencia de desgaste emocional, estrés y dificultades para equilibrar vida personal y trabajo. Estas vulnerabilidades concuerdan con investigaciones recientes que advierten sobre los retos psicosociales que enfrentan los jóvenes profesionales en contextos post-pandemia (Silva & Valenzuela, 2024; Addati et al., 2022).

De manera integrada, este estudio concluye que los egresados encuentran satisfacción y sentido en el ejercicio de sus funciones, pero enfrentan limitaciones económicas, organizacionales y emocionales

que podrían afectar la sostenibilidad de su bienestar laboral a mediano y largo plazo. Las instituciones educativas y los empleadores deben considerar estos hallazgos para diseñar estrategias que fortalezcan la inserción laboral, promuevan mejores condiciones de trabajo y atiendan el bienestar integral de los jóvenes profesionistas.

Finalmente, esta investigación aporta evidencia empírica relevante para comprender la experiencia laboral de los egresados universitarios y abre la puerta a estudios comparativos que profundicen en las variaciones por género, campo profesional y tipo de organización, así como en el impacto a largo plazo de las condiciones laborales en el desarrollo profesional.

## REFERENCIAS

Addati, L., Cattaneo, U., Esquivel, V., & Valarino, I. (2022). Care at work: Investing in care leave and services for a more gender equal world of work. International Labour Organization.

Creswell, J. W., & Creswell, D. (2021). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.). SAGE Publications.

Chen, C., Ding, X., & Li, J. (2022). Transformational leadership and employee job satisfaction: The mediating role of employee relations climate and the moderating role of subordinate gender. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 233. <https://doi.org/10.3390/ijerph19010233>

Fuchs, O., Lorenz, E., & Fuchs, L. (2024). *Generational differences in attitudes towards work and career: A systematic literature review on the preferences of Generations X, Y and Z*. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies*, 11(7), 56–65. Recuperado de [https://www.ijiras.com/2024/Vol\\_11-Issue\\_7/paper\\_8.pdf](https://www.ijiras.com/2024/Vol_11-Issue_7/paper_8.pdf)

Green, F., Mostafa, T., Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., Van Houten, G., Biletta, I., & Lyly-Yrjanainen, M. (2013). *Is job quality becoming more unequal?* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Guerra, A., & Zambrano, R. (2023). Juventudes trabajadoras en México: Condiciones, desigualdades y movilidad laboral. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 28(45), 55–80.

Han, S., & Kim, M. (2022). Work value shifts among young professionals: Changing priorities in early career development. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(4), 88–104. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v12i4.20324>

Hirschi, A. (2021). Career adaptability and job satisfaction revisited: Advances in contemporary career development. *Journal of Vocational Behavior*, 128, 103592. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103592>

Katebi, A., HajiZadeh, M. H., Bordbar, A., & Salehi, A. M. (2021). 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>

Li, X., & Chen, J. (2022). Intrinsic motivation and job satisfaction among early-career employees. *Employee Relations*, 44(2), 381–398. <https://www.emerald.com/insight/publication/issn/0142-5455>

OECD. (2024). *Digital technologies in career guidance for youth: Opportunities and challenges* (OECD Education Policy Perspectives, No. 113). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c9ab23da-en>

Sánchez-Gómez, M., & Bresó, E. (2020). In pursuit of work performance: Testing the contribution of emotional intelligence and burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(15), 5373. <https://doi.org/10.3390/ijerph17155373>

Silva, D., & Valenzuela, M. (2024). Mental health and work among young Mexican graduates: A post-pandemic perspective. *Journal of Work and Organizational Studies*, 39(1), 77–94.

Tavakol, M., & Dennick, R. (2020). Making sense of Cronbach’s alpha. *International Journal of Medical Education*, 11, 87–89. <https://doi.org/10.5116/ijme.5f96.1f17>

Velasco, L., & Zhang, Y. (2021). Revisiting Herzberg in the 21st century: Job satisfaction factors in emerging economies. *Management Review Quarterly*, 71(3), 689–710.

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons 