

## Adulthood emergent and work: a model of the intention to stay in young Chilean workers

Eloy Oliva-Vásquez<sup>1</sup>, Eugenia Vinet<sup>2</sup> y Daniela Gómez Pérez<sup>3</sup>

### RESUMEN


En Chile se ha observado una baja participación laboral en población joven. El objetivo de este estudio fue indagar la relación entre las dimensiones de la adultez emergente, los valores hacia el trabajo y la satisfacción laboral en la intención de permanencia laboral de adultos emergentes chilenos. A través de un muestro no probabilístico por conveniencia y bola de nieve, 226 trabajadores de 20 a 30 años contestaron el Inventario de las Dimensiones de la Adultez Emergente versión corta, una escala de intención de permanencia laboral, una escala de valores hacia el trabajo, una escala de satisfacción laboral y un cuestionario sociodemográfico. Se ejecutó un modelo de ecuaciones estructurales para probar la asociación entre las variables medidas. Los resultados sugieren que una mayor adscripción a valores intrínsecos se asocia indirectamente con una mayor intención de permanencia en el trabajo, a través de un aumento en la satisfacción laboral. No se observaron relaciones directas entre las dimensiones de la adultez emergente, valores hacia el trabajo e intención de permanencia. Los resultados son interpretados bajo la teoría de la autodeterminación y se discute la dimensionalidad de la adultez emergente en jóvenes trabajadores. Finalmente, se destaca el rol del trabajo en la experiencia de este periodo evolutivo.


*Palabras Clave:* adultez emergente, trabajo, valores hacia el trabajo, satisfacción laboral, intención de permanencia laboral


### Emerging adulthood and work: A model for intention to stay in young Chilean workers

### ABSTRACT

In Chile, low labor participation has been observed in the young population. The objective of this study was to investigate the relationship between the dimensions of emerging adulthood, work values and job satisfaction into the intention to stay at work of Chilean emerging adults. Through a convenience and snowball sampling, 226 workers aged between 20 and 30 years answered the Inventory of the Dimensions of Emerging Adulthood short version (IDEA-VC), a scale of intention to stay at work, a scale of work values, a scale of job satisfaction and a set of sociodemographic and labor variables. A structural equation model was run to test the association between measured variables. The results suggest that a greater attachment to intrinsic values is indirectly associated with a greater intention to stay at work, through an increase in job satisfaction. No direct relationships were observed between the dimensions of emerging adulthood, work values and intention to stay. The results are interpreted under the theory of self-determination and the dimensionality of emerging adulthood in young workers are discussed. Finally, the role of work in the experience of this developmental stage are reviewed.

<sup>1</sup> Universidad Santo Tomás, región de Los Lagos, Chile; [eoliva@santotomas.cl](mailto:eoliva@santotomas.cl);  <http://orcid.org/0000-0003-2869-5249>

<sup>2</sup> Universidad de La Frontera, Chile; [eugenia.vinet@ufrontera.cl](mailto:eugenia.vinet@ufrontera.cl);  <http://orcid.org/0000-0002-2504-4179>

<sup>3</sup> Universidad de La Frontera, Chile; [daniela.gomez@ufrontera.cl](mailto:daniela.gomez@ufrontera.cl);  <http://orcid.org/0000-0002-4407-0567>

*Keywords:* emerging adulthood, work, work values, job satisfaction, intention to stay

En América Latina existe una baja antigüedad laboral en población joven, un 45.8% de trabajadores entre 15 a 24 años lleva menos de un año en el empleo, cifra que desciende al 20.3% entre los 25 y 44 años. En Chile un 24.6% de los trabajadores entre 25 y 54 años lleva doce meses o menos en su actual trabajo (Banco Interamericano de Desarrollo [BID], 2016). De acuerdo con datos del Instituto Nacional de Estadística (INE; 2018), para febrero de 2018 la desocupación en el tramo de 25 a 34 años alcanzó un 8.3%, cerca de dos puntos porcentuales más que la desocupación a nivel nacional (6.5%; INE, 2018). Para noviembre de 2020, y debido a la pandemia del coronavirus, se registró un retroceso del 12.4% de los ocupados entre 25 y 34 años, ubicándose en el segmento con mayor reducción (INE, 2020).

La intención de permanencia es una variable que se fundamenta en la teoría de la acción planeada de Fishbein y Ajzen (1975) y corresponde a la voluntad consciente y deliberada de un sujeto de permanecer en el empleo en un futuro cercano (Tett & Meyer, 1993). El interés por el estudio de la intención de permanencia permite identificar de manera sencilla los predictores de la rotación laboral (Dalton et al., 1999). En este sentido, se ha observado que la intención de abandonar el empleo se asocia fuertemente con el abandono real de este (Tett & Meyer, 1993), lo que ha llevado a considerarla una variable sustituta del abandono voluntario (Dalton et al., 1999). No obstante, esta práctica no ha estado exenta de críticas (Cohen et al., 2015; Hom et al., 2017).

La revisión de la evidencia sobre el rol de la edad sugiere que el abandono voluntario del trabajo es un comportamiento observable particularmente en personas jóvenes (Healy et al., 1995). Por ejemplo, un metaanálisis realizado por Ng y Feldman (2009) sobre 49 estudios, encontró que personas jóvenes tendían a abandonar su trabajo en mayor medida que personas mayores, relación que también se ha observado en estudios posteriores (Liu et al., 2019; Rombaut & Guerry, 2018). En esta misma línea, Cohen et al. (2015) encontraron que ser menor de 30 años predice significativamente el abandono del empleo, tramo etario que coincide con la adultez emergente.

La adultez emergente (AE) es un periodo evolutivo comprendido entre los 18 y 29 años de edad, que recoge los cambios socioculturales que han ocurrido en la transición hacia la adultez (Arnett, 2000). A partir de la segunda mitad del siglo XX las personas comenzaron a postergar tareas asociadas tradicionalmente a la adultez, tales como el término de la educación formal, el establecimiento en un trabajo, la salida del hogar de los padres y la formación de la propia familia (Furstenberg, 2010). Estos cambios han influido en el surgimiento de nuevos marcadores psicológicos asociados a la adultez, como ser responsable de sí mismo, tomar decisiones de manera autónoma y lograr la independencia financiera (Arnett, 1994, 2004), motivo por el cual muchos jóvenes de veinte años o más aún no se perciben a sí mismos como adultos (Arnett, 1994).

La AE se caracteriza por cinco rasgos centrales: “exploración de la identidad”, “estar centrado en sí mismo”, percibir esta etapa como un “periodo de posibilidades y optimismo”, sentirse “en el medio”, es decir, entre la adolescencia y la adultez, y experimentar “inestabilidad y negatividad”, con vivencias cercanas a la sintomatología emocional negativa. Las personas en esta

etapa del ciclo vital exploran activamente su entorno buscando nuevas experiencias, perciben cierta falta de estabilidad en sus vidas, lo que les conduce a una mayor focalización en sí mismas. Sin embargo, también alcanzan una mayor autonomía respecto a la adolescencia y una menor cantidad de responsabilidades propias del adulto, incidiendo todo esto en la sensación de encontrarse en un punto intermedio entre ambas etapas (Arnett, 2004). Estos planteamientos se reflejan en el Inventario de Dimensiones de la Adulthood Emergente [IDEA], instrumento desarrollado por Reifman et al. (2007) que busca medir las cinco dimensiones básicas ya mencionadas y una sexta complementaria a la focalización en sí mismo, denominada “centrado en otros”.

La literatura en Latinoamérica respecto de la dimensionalidad de la AE es diversa. En Brasil, Dutra-Thomé y Koller (2014) encontraron una estructura compuesta por las seis dimensiones propuestas por Reifman et al. (2007). No obstante, se observó que algunos ítems cargaron en dimensiones distintas respecto del modelo original, por ejemplo, contenidos referidos a abandonar la casa de los padres y planificar el futuro cargaron en el factor autocentramiento, en lugar de exploración de la identidad. Según las autoras, esta migración de ítems puede deberse a factores culturales de la sociedad brasileña, donde los vínculos familiares tienen una especial importancia. Otro estudio realizado en jóvenes mexicanos y españoles reveló una estructura de siete dimensiones denominadas “aplazamiento de la adultez”, “inestabilidad”, “autonomía”, “exploraciones”, “visión de futuro y posibilidades”, “preocupaciones” y “moratoria de identidad” (Fierro-Arias & Moreno-Hernández, 2007). En este caso también se observaron agrupaciones de ítems diferentes del modelo original.

En Chile, en un estudio inicial, se encontró una estructura factorial de cuatro dimensiones. Sin embargo, solo dos de ellas, “experimentación/posibilidades” e “inestabilidad/negatividad”, fueron consistentes con el modelo original (Pérez et al., 2008). Posteriormente, Barrera-Herrera y Vinet (2017), mediante una metodología cualitativa, observaron que los contenidos del IDEA original eran reconocidos por los jóvenes universitarios chilenos. Más aun, las autoras encontraron aspectos culturales propios, relacionados con la importancia de los vínculos familiares y sociales. En un estudio reciente que recoge los aspectos culturales específicos (Barrera-Herrera et al., 2020), se propuso una estructura factorial compuesta por seis dimensiones, tres del modelo original (“apertura personal”, “autosuficiencia” y “construcción de la identidad”) y tres que refieren a contenidos culturales (“relaciones interpersonales”, “autonomía” y “reflexión”).

Pese a estas diferencias, la evidencia sugiere que las dimensiones teóricas de la AE se observan en jóvenes latinoamericanos, incluidos los chilenos. No obstante, la mayoría de estos trabajos han sido conducidos predominantemente en estudiantes universitarios sin incorporar formalmente al mundo laboral, por lo que la comprensión de este fenómeno en jóvenes trabajadores es aún limitada.

Abordando este aspecto, Crocetti et al. (2015) encontraron que las cinco dimensiones teóricas de la AE aparecen tanto en jóvenes universitarios como en jóvenes trabajadores provenientes de Japón e Italia. No obstante, también observaron que jóvenes italianos trabajadores adhieren en menor grado a las dimensiones exploración de la identidad, experimentación/posibilidades, inestabilidad/negatividad y sentirse en el medio y en mayor grado a autocentramiento, respecto de sus pares universitarios. Según los autores, esto

implica que la experiencia de la AE en jóvenes trabajadores es más estructurada y menos incierta, comparada con la experiencia de los estudiantes universitarios (Crocetti et al., 2015).

De acuerdo con McAdams (2013), el logro psicológico más importante durante la AE es la construcción de una identidad narrativa coherente que ofrezca significado y propósito para el futuro. Este logro implica tomar decisiones en diversos dominios, entre ellos, el trabajo. Así, los adultos emergentes buscan un empleo que pueda convertirse en una ocupación a largo plazo y que les proporcione no solo una remuneración, sino también realización personal (Arnett, 2008). No obstante, se ha señalado que esta búsqueda puede carecer de propósito dado que en ocasiones los adultos emergentes exploran diversos trabajos, simplemente esperando que el próximo trabajo sea mejor que el anterior en términos de ajuste y satisfacción (Grosemans et al., 2018). La exploración consciente permite descartar ciertos empleos y considerar otros, contribuyendo a la formación de la identidad profesional y al desarrollo de los valores hacia el trabajo (Murphy et al., 2010).

Los valores hacia el trabajo refieren a la importancia que los sujetos confieren a distintos aspectos del trabajo y el tipo de recompensas que buscan en este contexto (Mortimer & Lorence, 1979). Si bien no existe acuerdo en la comunidad científica respecto de la dimensionalidad de este tipo de valores, la distinción entre valores intrínsecos y extrínsecos ha sido ampliamente respaldada (Gesthuizen et al., 2019; Johnson et al., 2007). Los valores intrínsecos aluden a una preferencia por obtener las recompensas directamente de la experiencia de trabajar (p. ej. interés, desafío, responsabilidad). Los valores extrínsecos refieren a una preferencia por obtener recompensas desde aspectos externos del trabajo, tales como el salario, el prestigio y posibilidades de promoción (Mortimer & Lorence, 1979).

Un aspecto importante de los valores hacia el trabajo es que influyen fuertemente en la motivación. Así, las personas se involucran en trabajos que son coherentes con los aspectos que valoran (Judge & Bretz, 1992). Según la teoría de la autodeterminación (Ryan & Deci, 2000), la motivación intrínseca alude a un deseo por realizar actividades debido a que son placenteras y gratificantes por sí mismas. Por el contrario, la motivación extrínseca refiere a un deseo por ejecutar una tarea para evitar un resultado desfavorable o para obtener incentivos tangibles (p. ej. comisiones, bonificaciones).

En un metaanálisis realizado con 22 estudios longitudinales, Jin y Rounds (2012) encontraron que durante los años de educación superior (18 a 21.9 años) las personas reportaron una mayor adscripción a valores intrínsecos, los cuales disminuían conforme avanzaba la edad. Por otra parte, valores extrínsecos mostraban un desarrollo curvilíneo, es decir, disminuían durante la educación superior y luego aumentaban (22 a 26 años).

Hipotéticamente, una mayor prevalencia de valores intrínsecos en personas más jóvenes puede ser comprendida por la búsqueda de un empleo que proporcione las herramientas para desarrollarse a sí mismo, característica presente en la AE (Arnett, 2004). Por otro lado, un aumento de valores extrínsecos con la edad puede relacionarse con la necesidad de un trabajo que proporcione un salario suficiente para alcanzar la independencia financiera y que permita mantener una familia por los propios medios (Arnett, 1998).

Personas intrínsecamente motivadas reportan mayores niveles de satisfacción laboral (Li et al., 2020), una mayor intención de permanencia en el trabajo (Kim, 2018; Kuvaas et al., 2017) y una tendencia a involucrarse en

actividades que promuevan la satisfacción de necesidades psicológicas innatas como la autonomía, el vínculo y la competencia (Busque-Carrier et al., 2021). Estas experiencias pueden traer consigo una evaluación positiva del trabajo y buscar permanecer en este. En contraposición, personas con una motivación extrínseca tienen menores niveles de satisfacción laboral (Unanue et al., 2017) y pueden llegar a realizar actividades que no promuevan o incluso afecten negativamente la satisfacción de sus necesidades básicas (Busque-Carrier et al., 2021), lo que puede resultar en una evaluación negativa del trabajo e intentar abandonarlo, relación que se ha reportado en otros estudios (Kim, 2018; Unanue et al., 2017).

La satisfacción laboral se define como un estado emocional agradable o positivo que surge de la evaluación del propio trabajo o de la experiencia laboral (Locke, 1976) y se ha asociado a diversas consecuencias positivas a nivel individual y organizacional, tales como mejor salud mental (Domene et al., 2017) y menor ausentismo (Hernández-Cantú & Medina-Campos, 2020). Asimismo, algunos estudios han mostrado que la satisfacción laboral se asocia fuertemente con una mayor intención de permanecer en el trabajo (Bangwal & Tiwari, 2019; Li et al., 2020; Skelton et al., 2019).

Conforme a los antecedentes expuestos, este estudio responde a la pregunta: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la adultez emergente, los valores hacia el trabajo, la satisfacción laboral y la intención de permanencia en el empleo en adultos emergentes chilenos?

El principal objetivo de esta investigación fue determinar en qué medida las dimensiones de la AE, los valores hacia el trabajo intrínsecos y extrínsecos y la satisfacción laboral se relacionan con la intención de permanencia en el trabajo en adultos emergentes trabajadores chilenos. Los objetivos específicos fueron: 1) establecer la asociación entre las dimensiones de la AE, los valores hacia el trabajo y la intención de permanencia, y 2) determinar el rol mediador de la satisfacción laboral en la relación entre los valores hacia el trabajo e intención de permanencia, considerando la influencia de las dimensiones de la AE.

Como hipótesis, se plantea que las dimensiones de la AE tienen una relación positiva con valores intrínsecos, y negativa con valores extrínsecos e intención de permanencia. Asimismo, se hipotetiza que los valores intrínsecos se relacionan positivamente con satisfacción laboral y con intención de permanencia, mientras que los valores extrínsecos se relacionan inversamente con satisfacción laboral e intención de permanencia. Adicionalmente, la satisfacción laboral se asocia positivamente con intención de permanencia y mediará la relación entre valores hacia el trabajo y la intención de permanencia.

## MÉTODO

### Participantes

Se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia y bola de nieve. Como criterio de inclusión se consideró tener entre 18 y 30 años y encontrarse trabajando con contrato laboral. Personas con trabajos informales fueron excluidas del estudio. La muestra fue conformada por 226 sujetos (61.5% mujeres) entre 20 y 30 años ( $M = 26.34$ ,  $DE = 2.17$ ). De ellos, el 85.33% reportó haber completado su educación en universidades o institutos de formación profesional. El 37.61% mencionó trabajar en el sector público, 50.44% en el sector privado y un 3.54% de manera independiente. La antigüedad en el empleo

fluctuó entre 1 mes a 12 años ( $M = 2.42$  años,  $DE = 2.13$ ). La información detallada de las características sociodemográficas de la muestra estudiada se presenta en la Tabla 1.

**Tabla 1**  
*Características sociodemográficas de la muestra estudiada (n = 226)*

| <b>Características o variables</b>                                    | <b>f</b> | <b>%</b> |
|---|----------|----------|
| Sexo  |          |          |
| Mujeres   | 140      | 61.95    |
| Hombres   | 86       | 38.05    |
| Estado civil  |          |          |
| Soltero   | 65       | 28.76    |
| En una relación amorosa   | 131      | 57.96    |
| Casado  | 19       | 8.41     |
| Conviviendo   | 11       | 4.87     |
| Educación   |          |          |
| Secundaria completa   | 33       | 14.67    |
| Terciaria completa  | 192      | 85.33    |
| No informa/Doble respuesta  | 1        | 0.44     |
| Nivel socioeconómico  |          |          |
| Alto  | 157      | 69.50    |
| Medio   | 43       | 19.00    |
| Bajo  | 23       | 10.20    |
| No informa/Doble respuesta  | 3        | 1.33     |
| Sector de trabajo   |          |          |
| Privado   | 114      | 50.44    |
| Público   | 85       | 37.61    |
| Independiente   | 8        | 4.53     |
| No informa/Doble respuesta  | 19       | 8.40     |
| Tipo de contrato  |          |          |
| A plazo fijo  | 66       | 29.20    |
| A plazo indefinido  | 102      | 45.13    |
| Por faena   | 2        | 0.90     |
| A honorarios  | 37       | 16.40    |
| No informa/Doble respuesta  | 19       | 8.40     |
| Área de trabajo   |          |          |
| Salud (e.g., psicólogos, enfermeros)                                  | 58       | 25.70    |
| Educación (e.g., profesores, asistentes de la educación)              | 41       | 18.14    |
| Ingeniería (e.g., ingenieros, informáticos)                           | 14       | 6.20     |
| Administración (e.g., contadores, secretarios, funcionarios)          | 67       | 29.95    |
| Comercio (e.g., vendedores, cajeros)                                  | 17       | 7.70     |
| Empleos no calificados (e.g., auxiliares del aseo, asesores de hogar) | 7        | 3.90     |
| Otros empleos no clasificados   | 18       | 8.10     |
| No informa  | 4        | 1.77     |
| Antigüedad en el empleo   |          |          |
| 2 años y 11 meses o menos   | 150      | 66.40    |
| Entre 3 a 5 años y 11 meses   | 56       | 24.80    |
| Más de 6 años   | 18       | 8.00     |
| No informa/Doble respuesta  | 2        | 0.88     |

## Medidas

### **Cuestionario sociodemográfico**

Se consultaron datos como edad, sexo y educación, además de datos laborales como sector en el que trabaja el participante (público, privado o independiente), tipo de contrato (plazo fijo, plazo indefinido, por faena y a honorarios) y cargo desempeñado.

### **Intención de permanencia**

Se utilizó la escala empleada por Ko et al. (1997) y traducida del inglés al español por Belausteguigoitia (2000). Esta escala consta de cuatro ítems en formato Likert de 7 puntos distribuidos en una dimensión (1 = *Totalmente en desacuerdo* a 7 = *Totalmente de acuerdo*). Este instrumento se ha utilizado en trabajadores mexicanos de instituciones financieras, observándose adecuados índices de fiabilidad (alfa de Cronbach = .73). Evidencia de su validez de constructo se obtuvo mediante análisis factorial exploratorio, el cual arrojó un solo factor que explicó un 56.6% de la varianza (Littlewood, 2014). Los reactivos son: “Me gustaría dejar esta organización”, “Planeo dejar esta organización tan pronto como sea posible”, “No dejaré esta organización de manera voluntaria bajo ninguna circunstancia” y “Planeo permanecer en esta organización tanto tiempo como sea posible”. En este estudio esta escala obtuvo un índice de consistencia interna mediante alfa ordinal de .88.

### **Valores hacia el trabajo**

Para evaluar esta variable se construyó un instrumento compuesto por 26 ítems en formato Likert de 4 puntos (1 = *no importante* a 4 = *muy importante*) distribuidos en las dimensiones Valores intrínsecos (16 ítems), Valores extrínsecos (4 ítems), Valores orientados a otros (3 ítems) y Valores de estatus (3 ítems). Estos ítems fueron extraídos de los trabajos de Mortimer y Lorence (1979), Marini et al. (1996) y Lechner et al. (2017). En este estudio solo se utilizaron las dimensiones de valores intrínsecos y extrínsecos, debido a que constituyen la clasificación clásica y han recibido un amplio respaldo en la comunidad científica (Johnson et al., 2007). Algunos de los ítems son: “Es un trabajo interesante de hacer” y “Es un trabajo donde las oportunidades de ascenso y promoción son buenas”. La consistencia interna mediante alfa ordinal para valores intrínsecos fue de .92, y .88 para valores extrínsecos. Se realizó un análisis factorial exploratorio con el método de estimación mínimos cuadrados no ponderados robusto sobre los ítems del instrumento, obteniéndose niveles de ajuste aceptables,  $\chi^2(227) = 207.764$ ,  $p < .001$ ; CFI = .995; NNFI = .993; GFI = .984; RMSEA = .033; RMSR = .055. Este análisis arrojó los cuatro factores mencionados, que explicaron un 61.49% de la varianza total.

### **Satisfacción laboral**

Se utilizó el cuestionario de Satisfacción Laboral S20/23 de Meliá y Peiró (1989). Este instrumento consta de 23 ítems en formato Likert de siete puntos (1 = *muy insatisfecho* a 7 = *muy satisfecho*), distribuidos en cinco dimensiones: satisfacción intrínseca, satisfacción con la participación, satisfacción con la supervisión, satisfacción con las prestaciones y satisfacción con el ambiente físico. Algunos de los reactivos son: “Las satisfacciones que le produce su trabajo por sí mismo”, “Las oportunidades de formación que le ofrece la empresa” y “El apoyo que recibe de sus superiores”. En Chile este instrumento fue validado en integrantes de equipos de enfermería de centros de atención primaria, donde reportó adecuados índices de fiabilidad mediante alfa de Cronbach en cada dimensión (.73 a .92). Un análisis de componentes principales arrojó cuatro factores que explicaron el 64.22% de la varianza total. Estos son: relación con el supervisor, espacio físico laboral, realización personal y oportunidades que ofrece el trabajo tanto para la formación como para la toma de decisiones (Luengo et al., 2016). Si bien sus autores sugieren emplear una versión abreviada con 21 ítems, en el presente trabajo se optó por usar la versión original, ya que la muestra empleada para su validación puede no representar

a trabajadores de otras áreas. En este estudio la consistencia interna mediante alfa ordinal fue .87 para la dimensión satisfacción intrínseca, .81 para la dimensión satisfacción con las prestaciones, .90 para la dimensión satisfacción con la participación, .90 para la dimensión satisfacción con el ambiente físico y .93 para la dimensión satisfacción con la supervisión. La escala total obtuvo un alfa ordinal de .94.

### **Dimensiones de la Adultez Emergente**

Se utilizó una versión corta (VC) del Inventario de las Dimensiones de la Adultez emergente original (IDEA; Reifman et al., 2007) desarrollada por Crocetti et al. (2015). El IDEA-VC mide la adscripción a las dimensiones de la adultez emergente mediante un autorreporte de 15 ítems, distribuidos en las cinco dimensiones de la AE: exploración de la identidad, experimentación/posibilidades, autocentramiento, sentirse en el medio e inestabilidad/negatividad. Esta versión incluye tres ítems por factor, seleccionados en función de las cargas factoriales más altas reportadas por Reifman, et al. (2007). Siguiendo los lineamientos del IDEA original, la VC mantiene el encabezado de los ítems: “Este periodo de mi vida es un...” y a continuación se presentan los 15 ítems seleccionados, los que son contestados en un formato de respuesta tipo Likert de cuatro puntos (1 = *en desacuerdo* a 4 = *de acuerdo*). Algunos de los ítems son: “Tiempo para decidir tus propios valores y creencias”, “Tiempo de alta presión”. En el presente estudio la consistencia interna mediante alfa ordinal para la dimensión exploración de la identidad fue de .72, para la dimensión experimentación/posibilidades fue de .66, para la dimensión autocentramiento fue .67, para la dimensión sentirse en el medio fue .57 y para la dimensión inestabilidad/negatividad fue .83.

### **Procedimiento**

El cuestionario y el documento de consentimiento informado fueron aprobados por el programa de Magister en Psicología, conforme a los requerimientos del Comité Ético Científico de la Universidad de La Frontera.

Mediante un muestreo por conveniencia, se recurrió a contactos personales del investigador. Posteriormente, a través de una estrategia de “bola de nieve” (Blanco, 2011) se solicitó a algunos participantes que facilitaran el cuestionario a personas que cumplieran con los criterios de inclusión. Cada participante firmó un consentimiento informado, el cual contenía los objetivos de la investigación, el carácter voluntario y confidencial de esta y la ausencia de recompensa por la participación. Luego se procedió con la aplicación en papel del cuestionario con los instrumentos detallados anteriormente. La duración de la aplicación fue de 20 minutos aproximadamente.

### **Análisis de datos**

Luego de computar las variables del estudio, se obtuvieron sus medidas de tendencia central, dispersión y forma. Considerando la naturaleza ordinal de las variables analizadas, la consistencia interna de las escalas fue estimada mediante alfa ordinal (Elosua & Zumbo, 2008). Las correlaciones entre las variables se calcularon a través del coeficiente  $r$  de Pearson. Para estimar el ajuste del modelo a los datos se utilizó el método de estimación mínimos cuadrados no ponderados con ajuste en medias y varianzas (WLSMV), el cual entrega resultados más precisos cuando los ítems son ordinales (Li, 2016). Se consideraron indicadores de bondad de ajuste convencionales:  $\chi^2$  no



significativo, CFI igual o mayor a .95, TLI igual o mayor a .90, SRMR igual o inferior a .08 y RMSEA igual o menor a .06 (Ullman & Bentler, 2013). Los datos fueron analizados con el software R versión 4.0.3 (R Core Team, 2020). Para probar el ajuste del modelo se empleó el paquete *lavaan* (Rosseel, 2012). La confiabilidad de las escalas se obtuvo a través del paquete *psych* (Revelle, 2020). Se consideró un alfa nominal igual o inferior a .05 para rechazar la hipótesis nula.

## RESULTADOS

En la Tabla 2 se muestran los estadísticos descriptivos de las variables de estudio. Se evidencian bajos puntajes en las escalas sentirse en el medio e inestabilidad/negatividad, indicando una menor adscripción a estas características. Por otra parte, se observa un predominio de valores intrínsecos por sobre los extrínsecos,  $t(225) = 9.99$  (IC 95%: .34, .51),  $p < .001$ ,  $d = .66$ . Finalmente, se aprecia una alta satisfacción laboral e intención de permanencia.

**Tabla 2**  
*Estadísticos descriptivos de las variables de estudio*

| <b>Variables</b>                  | <b>M</b> | <b>DE</b> | <b>Med</b> | <b>Moda</b> | <b>Min</b> | <b>Max</b> | <b>Asimetría</b> | <b>Curtosis</b> |
|-----------------------------------|----------|-----------|------------|-------------|------------|------------|------------------|-----------------|
| Adulthood emergente               |          |           |            |             |            |            |                  |                 |
| Exploración de la identidad       | 3.11     | 0.63      | 3.00       | 3.00        | 1.33       | 4.00       | -0.49            | -0.19           |
| Autocentramiento                  | 3.44     | 0.48      | 3.33       | 4.00        | 1.33       | 4.00       | -0.75            | 0.93            |
| Sentirse en el medio              | 2.83     | 0.61      | 3.00       | 3.00        | 1.00       | 4.00       | -0.48            | 0.16            |
| Inestabilidad/negatividad         | 2.74     | 0.71      | 2.67       | 2.67        | 1.00       | 4.00       | 0.00             | -0.64           |
| Experimentación/<br>posibilidades | 3.18     | 0.58      | 3.17       | 3.00        | 1.33       | 4.00       | -0.43            | -0.09           |
| Valores hacia el trabajo          |          |           |            |             |            |            |                  |                 |
| Intrínsecos                       | 3.26     | 0.46      | 3.38       | 3.50        | 1.81       | 4.00       | -0.76            | 0.15            |
| Extrínsecos                       | 2.84     | 0.75      | 3.00       | 3.00        | 1.00       | 4.00       | -0.41            | -0.40           |
| Satisfacción laboral              |          |           |            |             |            |            |                  |                 |
| Supervisión                       | 5.15     | 1.25      | 5.42       | 6.00        | 1.00       | 7.00       | -0.78            | 0.22            |
| Ambiente físico                   | 5.33     | 1.28      | 5.60       | 7.00        | 1.00       | 7.00       | -0.74            | 0.19            |
| Prestaciones                      | 4.72     | 1.20      | 4.80       | 5.40        | 1.20       | 7.00       | -0.30            | -0.65           |
| Intrínseca                        | 5.25     | 1.05      | 5.50       | 5.75        | 2.25       | 7.00       | -0.75            | 0.02            |
| Participación                     | 5.10     | 1.25      | 5.33       | 6.00        | 1.00       | 7.00       | -0.70            | 0.23            |
| Total                             | 5.11     | 0.95      | 5.17       | 4.70        | 2.26       | 7.00       | -0.55            | 0.08            |
| Intención de permanencia          | 4.58     | 1.54      | 4.75       | 5.50        | 1.00       | 7.00       | -0.37            | -0.56           |

La Tabla 3 muestra las correlaciones entre las variables de estudio a través de  $r$  de Pearson. Se encontró una asociación significativa entre valores intrínsecos y las dimensiones autocentramiento ( $r = .22$ ) y experimentación/posibilidades ( $r = .22$ ). Sin embargo, no se observaron relaciones significativas entre las dimensiones de la AE y valores extrínsecos. Por otra parte, se observó una asociación significativa entre valores intrínsecos con extrínsecos ( $r = .53$ ) y con satisfacción laboral ( $r = .37$ ). Valores extrínsecos también se asociaron significativamente con satisfacción laboral ( $r = .23$ ). No se observaron asociaciones significativas entre las dimensiones de la AE e intención de permanencia.

**Tabla 3**  
Correlaciones entre las variables de estudio

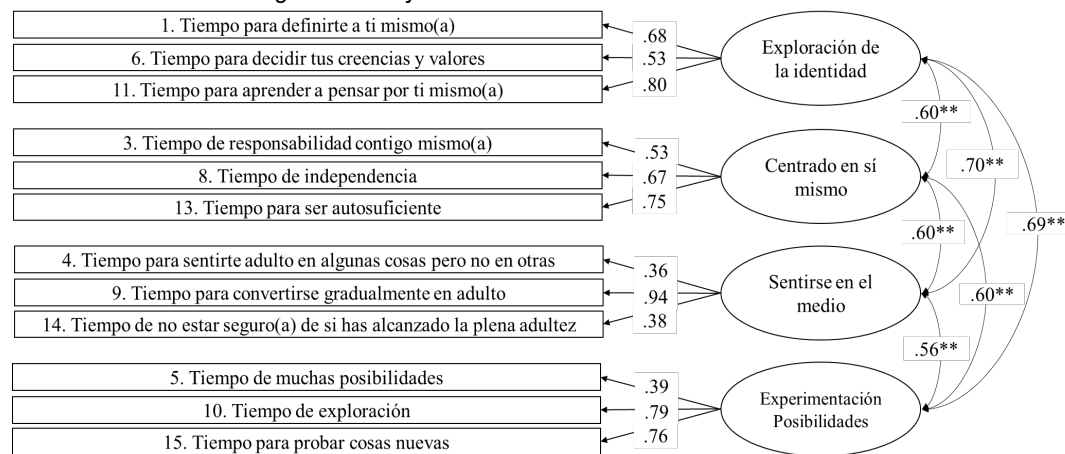
| Variables | 1      | 2     | 3      | 4      | 5     | 6     | 7     | 8     |
|-----------|--------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|
| 1. EI     |        |       |        |        |       |       |       |       |
| 2. AC     | -.31** |       |        |        |       |       |       |       |
| 3. SM     | -.42** | .26** |        |        |       |       |       |       |
| 4. I/N    | -.14** | .03   | -.19** |        |       |       |       |       |
| 5. E/P    | -.41** | .40** | -.33** | -.08** |       |       |       |       |
| 6. VI     | -.05** | .22** | -.04   | -.11   | .22** |       |       |       |
| 7. VE     | -.02   | .12   | -.09   | -.02   | .08   | .53** |       |       |
| 8. SL     | -.06   | .02   | -.02   | -.07   | .04   | .37** | .23** |       |
| 9. IP     | -.04   | .02   | -.03   | -.02   | .07   | .12   | .09   | .40** |

*Nota.* EI= Exploración de la identidad, AC= Autocentramiento, SM= Sentirse en el medio, I/N= Inestabilidad/Negatividad, E/P= Experimentación/Posibilidades, VI= Valores intrínsecos, VE= Valores extrínsecos, SL= Satisfacción laboral, IP= Intención de permanencia. \* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$

Para probar el modelo de relaciones de la AE propuesto por Arnett (2000) se revisó el ajuste de los datos al modelo original. El modelo compuesto por las cinco dimensiones originales obtuvo un ajuste tolerable,  $\chi^2(80) = 162.253$ ,  $p < .001$ , CFI = .966, TLI= .955, RMSEA= .069 (IC 95%: .053, .084), SRMR = .081. No obstante, la dimensión inestabilidad/negatividad covarió solo con la dimensión sentirse en el medio, motivo por el cual se ejecutó un nuevo análisis confirmatorio excluyendo esta dimensión. En la Figura 1 se muestran las cargas factoriales y covarianzas de este modelo. Los índices de ajuste del modelo fueron óptimos,  $\chi^2(48) = 69.15$ ,  $p = .024$ ; CFI = .987, TLI = .982; RMSEA = .044 (IC 95%: .017, .07), SRMR= .065.

**Figura 1**

Estructura factorial del Inventario de las Dimensiones de la AE Versión Corta (IDEA-VC) en una muestra de adultos emergentes trabajadores

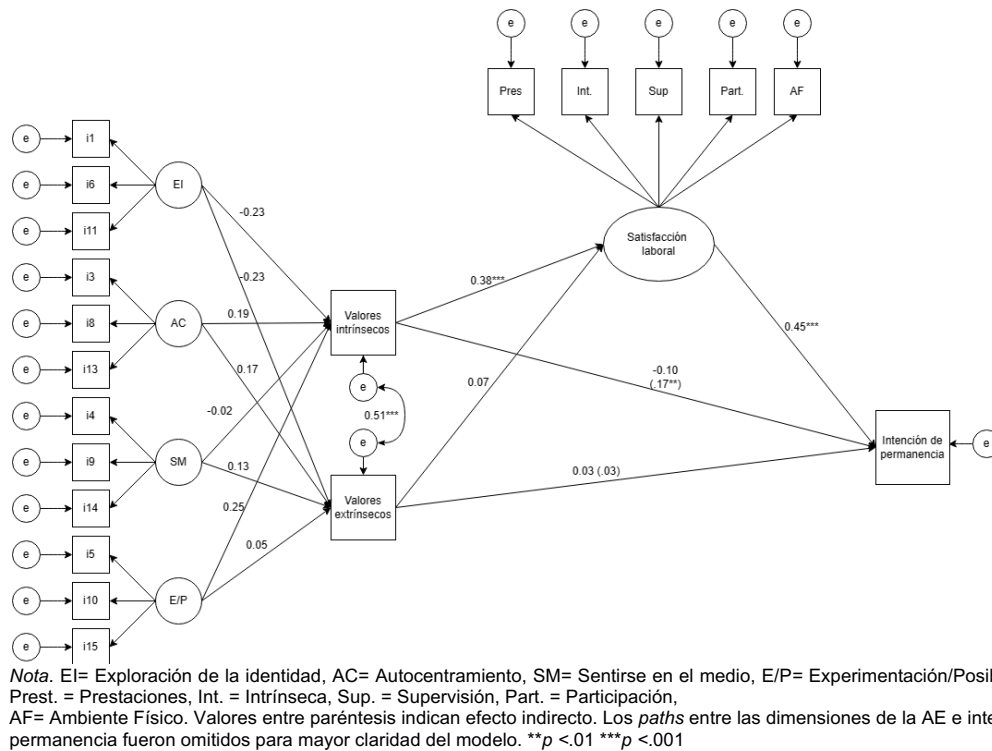


\*\* $p < .001$

Como se muestra en la Figura 2, las asociaciones entre las dimensiones de la AE y valores intrínsecos y extrínsecos no fueron significativas. Asimismo, no se encontraron asociaciones directas entre las dimensiones exploración de la identidad ( $\beta = 0.065$ ,  $p = .762$ ), autocentramiento ( $\beta = -0.019$ ,  $p = .881$ ), sentirse en el medio ( $\beta = -0.13$ ,  $p = .501$ ) y exploración/posibilidades ( $\beta = 0.11$ ,  $p = .76$ ) con intención de permanencia. La relación entre valores extrínsecos con satisfacción laboral ( $\beta = 0.069$ ,  $p = .091$ ) e intención de permanencia ( $\beta = 0.03$ ,  $p = .739$ ) tampoco fue significativa.

Se observó un efecto directo entre valores intrínsecos sobre satisfacción laboral ( $\beta = 0.373$ ,  $p < .001$ ) y satisfacción laboral sobre intención de permanencia ( $\beta = 0.45$ ,  $p < .001$ ). Además, se encontró un efecto indirecto entre valores intrínsecos con intención de permanencia mediante la satisfacción laboral ( $\beta = 0.18$ ,  $p = .002$ ). El efecto directo entre valores intrínsecos e intención de permanencia ( $\beta = -0.095$ ,  $p = .319$ ) y el efecto total ( $\beta = 0.073$ ,  $p = .388$ ) no fueron significativos. Los índices de ajuste del modelo fueron óptimos ( $\chi^2(147) = 155.105$ ,  $p = .349$ , CFI = .995, TLI = .994, RMSEA = .014 (IC 95%: 0.00, 0.035), SRMR = .061, CD = .20).

**Figura 2**  
Modelo de relaciones de las variables de estudio



## DISCUSIÓN

El principal objetivo de esta investigación fue determinar en qué medida las dimensiones de la AE, los valores hacia el trabajo intrínsecos y extrínsecos y la satisfacción laboral se relacionan con la intención de permanencia en el trabajo en adultos emergentes trabajadores chilenos. Los resultados indican que, al menos en este estudio, no se encontraron asociaciones entre las dimensiones de la AE con los valores hacia el trabajo (intrínsecos y extrínsecos) y la intención de permanencia en el trabajo. Sin embargo, se observó una relación entre valores hacia el trabajo intrínsecos y la satisfacción laboral. Más aún, esta última actuó como una variable mediadora en la relación entre valores intrínsecos e intención de permanencia. Con respecto a los valores extrínsecos, no se observó una relación con satisfacción laboral e intención de permanencia.

Pese a que las dimensiones de autocentramiento y exploración/posibilidades se asociaron con valores intrínsecos, estas no son

significativas al ingresarlas en el modelo final propuesto. De acuerdo con Arnett (2004), una de las características de la AE es la búsqueda de un trabajo que proporcione realización personal, motivo por el cual se hipotetizó una relación positiva entre las dimensiones de la AE y valores intrínsecos. Aunque esta hipótesis no fue respaldada en el presente estudio, se observó una marcada prevalencia de valores intrínsecos por sobre los extrínsecos en la muestra estudiada. Esto concuerda con otros estudios que han mostrado que las personas jóvenes tienden a reportar una mayor adscripción a valores intrínsecos (Jin & Rounds, 2012).

Por otra parte, aunque el modelo de AE compuesto por las cinco dimensiones originales obtuvo un ajuste tolerable, se observó que una estructura de cuatro factores, que excluye la dimensión inestabilidad/negatividad, obtuvo niveles de ajuste óptimos. Esto es interesante porque hace presuponer que la experiencia de la AE difiere en función de la principal actividad desempeñada, es decir, estudiar o trabajar. Una posible interpretación de este resultado es que el trabajo confiere mayor estabilidad en la vida de las personas, lo que podría disminuir la incertidumbre acerca del futuro y la experimentación de sintomatología emocional negativa (Bartelink et al., 2020). En este sentido, estudios recientes han encontrado que adultos emergentes trabajadores tienden a experimentar una disminución de síntomas depresivos con el tiempo, siendo los trabajadores a tiempo completo quienes reportan valores iniciales más bajos (Domene et al., 2017). Por otra parte, como se ha observado una importante prevalencia de malestar psicológico en población universitaria (Rossi et al., 2019), es posible hipotetizar que la salida de la universidad o instituto disminuya la sintomatología emocional negativa asociada al estudio.

En la misma línea, datos aportados por Crocetti et al. (2015) señalan que jóvenes italianos trabajadores reconocen en menor medida las dimensiones exploración de la identidad, experimentación/posibilidades, inestabilidad/negatividad y sentirse en el medio y en mayor medida la dimensión autocentramiento, respecto de sus pares universitarios. Según estos autores, la experiencia de la AE en jóvenes con empleo es más estructurada y menos incierta. Los resultados de este estudio parecen reafirmar la idea de que el trabajo confiere mayor estabilidad en la vida de las personas, sugiriendo una reducción en la sintomatología emocional negativa evaluada a través de la dimensión inestabilidad/negatividad del IDEA.

La relación entre valores hacia el trabajo y satisfacción laboral ha sido ampliamente estudiada. En este ámbito, la literatura indica que aquellas personas que sostienen valores intrínsecos también reportan una mayor satisfacción con el trabajo (Chow et al., 2016; Li et al., 2020), resultados que coinciden con los obtenidos en este estudio.

Asimismo, el efecto que tiene la satisfacción laboral sobre la intención de permanencia ha sido probado en distintos estudios (Bangwal & Tiwari, 2019; Skelton et al., 2019). En una línea coherente con estos estudios, se observó que una mayor satisfacción laboral se asocia con una mayor intención de permanecer en el empleo y a la vez ejerce una influencia mediadora en la relación entre esta última y los valores hacia el trabajo intrínsecos. Estos resultados pueden ser comprendidos desde la teoría de la autodeterminación (Ryan & Deci, 2000), la cual sostiene que aquellas personas que están intrínsecamente motivadas a realizar una tarea perciben directamente las recompensas de la realización de tal tarea. Por tanto, sujetos que privilegian

valores hacia el trabajo intrínsecos tienden a estar más satisfechos con su empleo debido a que las recompensas las obtienen a partir de la experiencia de trabajar (Busque-Carrier et al., 2021; Kuvaas et al., 2017). Como consecuencia, aumenta la disposición a realizar tal acción en el futuro, lo que se puede traducir en una mayor voluntad de continuar en el empleo.

No se encontraron efectos significativos de valores extrínsecos sobre la satisfacción laboral ni intención de permanencia. Esto contrasta con lo encontrado por otros autores (Kuvaas et al., 2017, Unanue et al., 2017), quienes señalan que una mayor adscripción a este tipo de valores se relaciona con resultados desfavorables en el trabajo tales como menor satisfacción, menor compromiso con la organización y mayor intención de abandono. Una posible explicación a este resultado es que los valores hacia el trabajo son características distales que no afectan directamente la conducta, sino a través del efecto de otras variables como podría ser el ajuste persona-trabajo (Thrasher & Bramble, 2019) o la satisfacción de las necesidades básicas en el trabajo (Busque-Carrier et al., 2021).

Esta investigación no está exenta de limitaciones. Primero, la utilización de un muestreo no probabilístico tiene la desventaja de que la muestra seleccionada puede no representar la población de la cual fue extraída, por lo que la generalización de los resultados debe ser realizada con cautela, de acuerdo con las características de la muestra de este estudio. Segundo, el instrumento empleado para medir valores hacia el trabajo fue construido a partir de un conjunto de ítems provenientes de investigaciones realizadas en población norteamericana y europea, por lo que no es posible garantizar que este instrumento capture íntegramente los valores que los jóvenes chilenos tienen sobre el trabajo.

En consideración de lo anterior y como futuras líneas de investigación, se sugiere construir un instrumento que permita medir valores hacia el trabajo en población chilena general y juvenil, considerando el significado que tiene el trabajo en esta población en particular y los aspectos que son valorados laboralmente.

Por otra parte, esta investigación consideró solo jóvenes cuya principal actividad es trabajar, excluyendo de los análisis a individuos que no son parte del mundo laboral formal o que estudian una carrera y trabajan a la vez. Además, otro grupo excluido en este estudio son los denominados NINIS, es decir, jóvenes que ni estudian ni trabajan (Ministerio de Desarrollo Social, 2016), situación que trae consigo importantes consecuencias negativas a nivel psicológico, social y económico (Bartelink et al., 2020; Espejo & Espindola, 2015). En este sentido, sería pertinente que estudios futuros consideren el estudio de los valores hacia el trabajo que tienen los jóvenes que estudian y trabajan, así como los NINIS. Asimismo, dado que existen escasos antecedentes sobre la experiencia de la AE en poblaciones pertenecientes al mundo del trabajo, es necesario continuar investigando en qué medida ellas se adscriben a las dimensiones de este periodo evolutivo y si existe relación entre la AE con otras variables asociadas al trabajo.

## REFERENCIAS

- Arnett, J. J. (1994). Are college students' adults? Their conceptions of the transition to adulthood. *Journal of Adult Development*, 1(4), 213-224. <https://doi.org/10.1007/BF02277582>
- Arnett, J. J. (1998). Learning to stand alone: The contemporary American transition to adulthood in cultural and historical context. *Human Development*, 41, 295-315. <https://doi.org/10.1159/000022591>
- Arnett, J. J. (2000). Emerging adulthood: A theory of development from the late teens through the twenties.

- American Psychologist*, 55(5), 469-480. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.5.469>
- Arnett, J. J. (2004). *Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties*. Oxford University Press.
- Arnett, J. J. (2008). *Adolescencia y adultez emergente: Un enfoque cultural*. Pearson.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2016). *Antigüedad en el empleo y rotación laboral en América Latina*. <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Antig%C3%BCedad-en-el-empleo-y-rotaci%C3%B3n-laboral-en-Am%C3%A9rica-Latina.pdf>
- Bangwal, D., & Tiwari, P. (2019). Workplace environment, employee satisfaction and intent to stay. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(1), 268-284. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-04-2017-0230>
- Barrera-Herrera, A., & Vinet, E. V. (2017). Adultez emergente y características culturales de la etapa en universitarios chilenos. *Terapia Psicológica*, 35(1), 47-56. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082017000100005>
- Barrera-Herrera, A., Vinet, E. V., & Ortiz, M. S. (2020). Evaluación de la adultez emergente en Chile: Validación del IDEA-extendido en universitarios chilenos. *Terapia psicológica*, 38(1), 47-61. <https://doi.org/10.4067/S0718-48082020000100047>
- Bartelink, V. H. M., Zay Ya, K., Guldbrandsson, K., & Bremberg, S. (2020). Unemployment among young people and mental health: A systematic review. *Scandinavian Journal of Public Health*, 48(5), 544-558. <https://doi.org/10.1177/1403494819852847>
- Belausteguigoitia, I. (2000). *La influencia del clima organizacional en el compromiso hacia la organización y el esfuerzo percibido en miembros de empresas familiares mexicanas*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio Institucional de la UNAM. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/62091>
- Blanco, C. (2011). *Encuesta y Estadística. Métodos de Investigación Cuantitativa en Ciencias Sociales y Comunicación*. Editorial Brujas
- Busque-Carrier, M., Ratelle, C. F., & Le Corff, Y. (2021). Work values and job satisfaction: The mediating role of basic psychological needs at work. *Journal of Career Development*, 49(6), 1386-1401. <https://doi.org/10.1177/08948453211043878>
- Chow, A., Galambos, N. L., & Krahn, H. J. (2016). Work values during the transition to adulthood and mid-life satisfaction. *International Journal of Behavioral Development*, 41(1), 105-114. <https://doi.org/10.1177/0165025415608518>
- Cohen, G., Blake, R. S., & Goodman, D. (2015). Does turnover intention matter? Evaluating the usefulness of turnover intention rate as a predictor of actual turnover rate. *Review of Public Personnel Administration*, 36(3), 240-263. <https://doi.org/10.1177/0734371X15581850>
- Crocetti, E., Tagliabue, S., Sugimura, K., Nelson, L. J., Takahashi, A., Niwa, T., Sugiura, Y., & Jinno, M. (2015). Perceptions of emerging adulthood: A study with Italian and Japanese university students and young workers. *Emerging Adulthood*, 3(4), 229-243. <https://doi.org/10.1177/2167696815569848>
- Dalton, D. R., Johnson, J. L., & Daily, C. M. (1999). On the use of «intent to...» variables in organizational research: An empirical and cautionary assessment. *Human Relations*, 52(10), 1337-1350. <https://doi.org/10.1177/001872679905201006>
- Domene, J. F., Arim, R. G., & Law, D. M. (2017). Change in depression symptoms through emerging adulthood: Disentangling the roles of different employment characteristics. *Emerging Adulthood*, 5(6), 406-416. <https://doi.org/10.1177/2167696817700262>
- Dutra-Thomé, L., & Koller, S. H. (2014). Emerging adulthood in Brazilians of differing socioeconomic status: Transition to adulthood. *Trends in Psychology*, 24, 313-322. <https://doi.org/10.1590/1982-43272459201405>
- Elosua, P., & Zumbo, B. D. (2008). Coeficientes de fiabilidad para escalas de respuesta categórica ordenada. *Psicothema*, 896-901.
- Espejo, A., & Espindola, E. (2015). La llave maestra de la inclusión social juvenil: Educación y empleo. En Trucco, D. & H. Ullman (Eds.), *Juventud: Realidades y retos para un desarrollo con igualdad* (pp. 23-68). United Nations Economic Commission for Latin America and the Caribbean. <https://doi.org/10.18356/b8e22df5-es>
- Fierro-Arias, D., & Moreno-Hernández, A. (2007). Emerging adulthood in Mexican and Spanish youth: Theories and realities. *Journal of Adolescent Research*, 22(5), 476-503. <https://doi.org/10.1177/0743558407305774>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Addison-Wesley.
- Furstenberg, F. (2010). On a new schedule: Transitions to adulthood and family change. *The Future of Children*, 20(1), 67-87. <https://doi.org/10.1353/foc.0.0038>
- Gesthuizen, M., Kovarek, D., & Rapp, C. (2019). Extrinsic and intrinsic work values: Findings on equivalence in different cultural contexts. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), 60-83. <https://doi.org/10.1177/0002716219829016>
- Grosemans, I., Hannes, K., Neyens, J., & Kyndt, E. (2018). Emerging adults embarking on their careers: Job and identity explorations in the transition to work. *Youth & Society*, 52(5), 795-819. <https://doi.org/10.1177/0044118X18772695>
- Healy, M. C., Lehman, M., & McDaniel, M. A. (1995). Age and voluntary turnover: A quantitative review. *Personnel Psychology*, 48(2), 335-345. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01760.x>
- Hernández-Cantú, E. I., & Medina-Campos, X. L. (2020). Satisfacción laboral y ausentismo en el personal de enfermería de un hospital público de Monterrey. *Revista de Enfermería del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 28(1), 37-48.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover

- theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530-545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- Instituto Nacional de Estadística. (2018). *Empleo trimestral edición n°232*. <https://www.ine.cl/docs/default-source/boletines/Empleo/2017/español/boletín-empleo-nacional-trimestre-móvil-nde-2017.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística. (2020). *Empleo trimestral edición n° 265*. [https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2020/pais/boletín-empleo-nacional-trimestre-móvil-agosto-septiembre-octubre-2020.pdf?sfvrsn=4aeff852\\_4](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/ocupacion-y-desocupacion/boletines/2020/pais/boletín-empleo-nacional-trimestre-móvil-agosto-septiembre-octubre-2020.pdf?sfvrsn=4aeff852_4)
- Jin, J., & Rounds, J. (2012). Stability and change in work values: A meta-analysis of longitudinal studies. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 326-339. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.10.007>
- Johnson, M., Mortimer, J. T., Lee, J. C., & Stern, M. J. (2007). Judgments about work: Dimensionality revisited. *Work and Occupations*, 34(3), 290-317. <https://doi.org/10.1177/0730888407303182>
- Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology*, 77(3), 261-271. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.77.3.261>
- Kim, J. (2018). The contrary effects of intrinsic and extrinsic motivations on burnout and turnover intention in the public sector. *International Journal of Manpower*, 39(3), 486-500. <https://doi.org/10.1108/IJM-03-2017-0053>
- Ko, J.-W., Price, J. L., & Mueller, C. W. (1997). Assessment of Meyer and Allen's three-component model of organizational commitment in South Korea. *Journal of Applied Psychology*, 82(6), 961-973. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.6.961>
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61, 244-258. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Lechner, C. M., Sortheix, F. M., Gollner, R., & Salmela-Aro, K. (2017). The development of work values during the transition to adulthood: A two-country study. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 52-65. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.12.004>
- Li, C. (2016). The performance of ML, DWLS, and ULS estimation with robust corrections in structural equation models with ordinal variables. *Psychological Methods*, 21(3), 369-387. <https://doi.org/10.1037/met0000093>
- Li, X., Zhang, Y., Yan, D., Wen, F., & Zhang, Y. (2020). Nurses' intention to stay: The impact of perceived organizational support, job control and job satisfaction. *Journal of advanced nursing*, 76(5), 1141-1150. <https://doi.org/10.1111/jan.14305>
- Littlewood, H. (2014). *Antecedentes de la intención de permanencia en una institución financiera de microcréditos*. [Tesis Doctoral, Universidad Nacional Autónoma de México]. Repositorio Institucional de la UNAM. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/74322>
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job satisfaction, work stress, and turnover intentions among rural health workers: A cross-sectional study in 11 western provinces of China. *BMC Family Practice*, 20(1), 9. <https://doi.org/10.1186/s12875-019-0904-0>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Luengo, C., Lara, R., & López, M. (2016). Análisis de los componentes principales de la escala Satisfacción laboral (S20-23) medida en una muestra del equipo de enfermería de centros de atención primaria de las provincias de Ñuble y Valparaíso, Chile. *Enfermería Global*, 15(1), 195. <https://doi.org/10.6018/eglobal.15.1.212481>
- Marini, M. M., Fan, P., Finley, E., & Beutel, A. M. (1996). Gender and job values. *Sociology of Education*, 69(1), 49-65. <https://doi.org/10.2307/2112723>
- McAdams, D. P. (2013). Life authorship: A psychological challenge for emerging adulthood, as illustrated in two notable case studies. *Emerging Adulthood*, 1(2), 151-158. <https://doi.org/10.1177/2167696813481774>
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.
- Ministerio de Desarrollo Social. (2016). *Jóvenes que no trabajan ni estudian: ¿Quiénes son?* [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/documentos/Panorama\\_Casen\\_N2\\_Jóvenes\\_quen\\_otrabajan\\_niestudian\\_24082016.pdf](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/documentos/Panorama_Casen_N2_Jóvenes_quen_otrabajan_niestudian_24082016.pdf)
- Mortimer, J., & Lorence, J. (1979). Work experience and occupational value socialization: A longitudinal study. *American Journal of Sociology*, 84(6), 1361-1385. <https://doi.org/10.1086/226938>
- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J., & Platt, M. G. (2010). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling & Development*, 88(2), 174-181. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2010.tb00006.x>
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2009). Re-examining the relationship between age and voluntary turnover. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 283-294. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.004>
- Pérez, J. C., Cumsille, P., & Martínez, L. (2008, marzo). *Construct validity of the Inventory of Dimensions of Emerging Adulthood in a Chilean sample*. Póster presentado en la Society for Research on Adolescence Biennial Meeting, Chicago, Illinois, USA. <https://doi.org/10.13140/2.1.5140.5129>
- R Core Team. (2020). *R: A Language and Environment for Statistical Computing*. R Foundation for Statistical Computing. <https://www.R-project.org/>
- Reifman, A., Colwell, M. J., & Arnett, J. J. (2007). Emerging adulthood: Theory, assessment, and application. *Journal of Youth Development*, 2(1), 1-12. <https://doi.org/10.5195/jyd.2007.359>
- Revelle, W. (2020). *psych: Procedures for Psychological, Psychometric, and Personality Research*. Northwestern University. <https://CRAN.R-project.org/package=psych>
- Rombaut, E., & Guerry, M.-A. (2018). Predicting voluntary turnover through human resources database analysis. *Management Research Review*, 41(1), 96-112. <https://doi.org/10.1108/MRR-04-2017-0098>

- Rosseel, Y. (2012). *lavaan*: An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1-36. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Rossi, J. L., Jiménez, J. P., Barros, P., Assar, R., Jaramillo, K., Herrera, L., & Martínez, F. (2019). Sintomatología depresiva y bienestar psicológico en estudiantes universitarios chilenos. *Revista Médica de Chile*, 147(5), 579-588. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872019000500579>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Skelton, A. R., Nattress, D., & Dwyer, R. J. (2019). Predicting manufacturing employee turnover intentions. *Journal of Economics, Finance and Administrative Science*, 25(49), 101-117. <https://doi.org/10.1108/JEFAS-07-2018-0069>
- Tett, R., & Meyer, J. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on metanalytic findings. *Personnel Psychology*, 43, 259-293. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x>
- Thrasher, G. R., & Bramble, R. J. (2019). Lifespan perspectives on work values and job attitudes. En *Work Across the Lifespan* (pp. 495-513). Academic Press. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-812756-8.00021-9>
- Ullman, J. B., & Bentler, P. M. (2013). Structural equation modeling. En J. A. Schinka, W. F. Velicer, & I. B. Weiner (Eds.), *Handbook of psychology: Research methods in psychology* (pp. 661-690). John Wiley & Sons Inc.
- Unanue, W., Rempel, K., Gómez, M. E., & Van den Broeck, A. (2017). When and why does materialism relate to employees' attitudes and well-being: The mediational role of need satisfaction and need frustration. *Frontiers in Psychology*, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01755>

Recibido 21-05-2022 | Aceptado 07-02-2023



Este trabajo se encuentra bajo una Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional que permite a terceros utilizar lo publicado siempre que se dé el crédito pertinente a los autores y a *Psicodebate*.