



GRADO EN PSICOLOGÍA

TRABAJO DE FIN DE GRADO

CURSO 2022/2023

CONVOCATORIA JUNIO

Modalidad: Revisión bibliométrica.

Título: Estudios sobre motivación y satisfacción laboral en personas jóvenes: una revisión bibliométrica.

Autora: Laura Pastor Sevillano

Código COIR: TFG.GPS.BMDR.LPS.230327

Tutora: Beatriz Martín del Río

Elche, a 2 de Junio de 2023

ÍNDICE

1. Resumen	2
2. Introducción	3
3. Método, muestra y procedimiento	5
4. Resultados.....	7
4.1 Evolución temporal	7
4.2 Análisis de citas recibidas	8
4.3 Análisis de temática	10
4.4 Instituciones más productivas	11
4.5 Productividad de los autores	12
4.6 Autores/as más productivos/as	13
4.7 Colegio invisible de la autora más productiva.	15
4.8 Productividad de las revistas	16
4.9 Revistas más productivas	17
4. 10 Análisis de contenido	18
5. Discusión	19
6. Bibliografía.....	23
Tabla 1.....	8
Tabla 2.....	9
Tabla 3.....	11
Tabla 4.....	12
Tabla 5.....	13
Tabla 6.....	13
Tabla 7.....	14
Tabla 8.....	16
Tabla 9.....	18

Tabla 10.....	19
Figura 1.....	8
Figura 2.....	15
Figura 3.....	17



1 RESUMEN

Este trabajo muestra de manera objetiva las características de la producción científica sobre motivación y satisfacción laboral en personas jóvenes mediante una revisión bibliométrica. Este análisis parte de 149 publicaciones extraídas de Web of Science (WoS) y que abarcan desde 1977 a mediados de 2022. Se ha podido observar un interés creciente por el tema a partir de los años 90, aunque las publicaciones tienen en general un escaso número de citas. Además, áreas como la psicología, los negocios, la economía y el trabajo están muy presentes, como se puede observar también en el análisis de contenido, que incluye variables laborales y psicológicas. También cabe destacar la presencia de la *League of European Research Universities* y las instituciones alemanas, con la mayor productividad sobre este tema. Respecto a los dos autores más productivos, se puede observar un alto grado de colaboración entre ellos y ambos son alemanes. Por otro lado, las revistas más productivas son de Alemania, Suiza y Reino Unido. En general, se presenta un bajo grado de productividad y especialización a nivel de autores y revistas, así como de visibilidad a través de las citas de los trabajos, por lo que no es un tema muy estudiado ni con gran impacto en la actualidad científica.

Palabras clave: satisfacción laboral, motivación laboral, revisión bibliométrica, jóvenes, trabajo, mercado laboral.

2 INTRODUCCIÓN

En la literatura científica se pueden encontrar varios significados y teorías de lo que es la motivación y la satisfacción laboral. Según Kian, Yusoff y Rajah (2014) comparten varios factores comunes: el impacto en la productividad de una organización, así como su relación con las respuestas emocionales de los trabajadores. Como muestran las conclusiones del estudio de Van Scheers y Botha (2014), existe una correlación positiva entre estas dos variables, aunque no siempre una persona satisfecha en su trabajo estará motivada (Kian, Yusoff & Rajah, 2014).

Así pues, se tienen que tratar como variables de estudio independientes, ya que la satisfacción laboral se trata de la respuesta emocional que resulta en un comportamiento hacia el entorno, mientras que la motivación se traduce en un determinado comportamiento que da lugar a una respuesta emocional concreta (Kian, Yusoff & Rajah, 2014). Otro ejemplo para observar esta independencia es la relación de estas variables con las recompensas que reciben los trabajadores por la realización de su trabajo: existe una relación positiva entre la recompensa percibida (intrínseca y extrínseca) y la motivación, pero no se da el caso con la satisfacción, ya que esta depende de otros factores como los compañeros de trabajo, el contexto y las características del puesto, así como las diferencias individuales (Akafo & Boateng, 2015).

Las generaciones conocidas como Y y Z se encuentran en la fase de introducción al mercado laboral o llevan poco tiempo en el mismo. Se trata de generaciones integradas por jóvenes que se han criado con una presencia muy notable del sector *Information Technology* (IT). Una de las problemáticas en el ámbito de los recursos humanos es la retención del personal cualificado en las organizaciones, por lo que la motivación se convierte en un factor esencial para que las personas puedan contribuir de manera continuada y positiva en las mismas (Deng, 2020). Además, según este autor, se pueden encontrar varios factores relacionados con un aumento de la satisfacción laboral en personas jóvenes: salario, horas de trabajo, plan de carrera y formación, objetivos y trabajo en equipo, que influyen en el rendimiento laboral.

Una de las problemáticas que se encuentran en España es la cantidad de personas jóvenes muy cualificadas que no encuentran un empleo asalariado al nivel de su formación académica. Como bien exponen en su estudio Peiró, Agut y Grau (2010), los jóvenes españoles muy cualificados se sienten frustrados y menos satisfechos en su trabajo cuando obtienen menores recompensas laborales de las esperadas. Además, como ya se ha expuesto anteriormente en Deng (2020), esta satisfacción aumentará en los casos en los que los jóvenes perciban el trabajo como una manera de ganar experiencia y formarse para poder obtener un empleo mejor valorado (Peiró, Agut & Grau, 2010).

Otra cuestión importante a tratar en la actualidad, sobre todo en España, es la tardía independencia de los hijos e hijas de los padres. Como se observa en Ngai, Cheung, Yuan y Lin (2016), las personas con una menor dependencia económica de los padres tienen una mayor motivación laboral con una adquisición de información elevada en el trabajo y tras períodos de desempleo cortos. Respecto a los jóvenes con una mayor dependencia, los resultados se mantienen más lineales, sin apenas motivación laboral.

Asimismo, otros aspectos que los jóvenes valoran en su primer empleo y que aumenta su motivación son el tipo o calidad de las relaciones personales, el desarrollo profesional y personal, las oportunidades de logro y el autoconcepto, así como las expectativas de estabilidad en el puesto, por encima del estatus o el poder (Sedeño, García, Ávila Carretero & Tejera, 2003).

Por otro lado, existe una brecha de género entre los jóvenes europeos con una educación académica alta en términos de satisfacción laboral, según el estudio de Mora, Garcia-Aracil y Vila (2007).

Por tanto, ya que las personas jóvenes constituyen la fuerza laboral del futuro, es necesario estudiar los factores que facilitarán la integración de las mismas en su puesto de trabajo, así como mejorarán su rendimiento laboral, para conseguir organizaciones con una productividad sostenible y que puedan aportar valor económico y social al mercado mundial. Aspectos como el teletrabajo y la conciliación familiar o personal, la autonomía y la innovación, son cada vez más importantes para garantizar una satisfacción y motivación elevada en el puesto de trabajo, sobre todo en personas jóvenes. Debido a esto, resulta de interés estudiar la disponibilidad de literatura científica que trata sobre este tema y que aporte información sobre las características de la producción a nivel global sobre la motivación y satisfacción laboral en personas jóvenes.

Así, el objetivo general de este estudio se centra en conocer la cantidad y evolución de producción científica referida a esta temática. Más específicamente, se estudiará a través de diversos indicadores bibliométricos que aportarán información de interés a este trabajo según diferentes categorías de análisis.

3 MÉTODO, MUESTRA Y PROCEDIMIENTO

El presente trabajo consiste en una revisión bibliográfica basada en un método bibliométrico.

Según Pérez (2002) la bibliografía se basa principalmente en el análisis y clasificación de los textos con el fin de que la investigación científica sea más sencilla en un futuro. En este caso, se estudia el contenido de los textos científicos y se utiliza un método para tratar

de estudiar el impacto de los mismos, así como su relevancia a través de los años. Así pues, como bien explica el autor, se trata de poder comprobar la tendencia de determinado tema y poder encontrar patrones en la producción científica.

Por tanto, se podrán analizar estos datos a través de diferentes indicadores bibliométricos que se van a utilizar durante el proceso de evaluación de las publicaciones científicas y que nos marcarán la relevancia que tendrán en el ámbito científico (Gómez, Gutiérrez & Pinzón, 2005).

Así pues, se ha empleado la base de datos Web of Science para poder acceder a los trabajos objeto de análisis. Esta base de datos nos proporciona diferentes filtros y métodos de búsqueda que facilitan la obtención de publicaciones referidas a un tema concreto. Según Noblejas y Rodríguez (2014), en 2014 ya acumulaba más de 10.000 revistas de investigación y 38 millones de registros, por lo que la convierte en una base de datos muy completa. Asimismo, los datos son fácilmente exportables a Excel, lo que posibilita una mejor ordenación de los mismos. En este caso, se ha utilizado el acceso facilitado por la Universidad Miguel Hernández de Elche (UMH).

Esta búsqueda se realizó durante junio de 2022, por lo que los trabajos analizados datan desde la aparición de este tema en la literatura científica (1977) hasta dicha fecha.

Se realizó una búsqueda en la WoS mediante el uso de las palabras *young** or *youth* para que aparecieran en el título de los trabajos y "*job* satisfaction***" or "*work* satisfaction***" or "*job* motivation***" or "*work* motivation***" en el tema. En este caso se han utilizado las comillas para tratar de buscar conceptos determinados que faciliten la obtención de unos registros más enfocados en el tema escogido.

No se utilizó ningún tipo de filtro adicional en la búsqueda, ya que se tuvieron en cuenta todo tipo de idiomas, áreas de estudio, publicaciones (la mayoría artículos) y rango de años, puesto que se intentó estudiar la producción científica en su totalidad.

Finalmente, tras la pertinente búsqueda en WoS, se obtuvieron 213 trabajos, que se exportaron a Excel para poder realizar el análisis bibliométrico. Así, tras revisar este Excel, se eliminaron aquellos que (a) no incluyen ningún tipo de información sobre la motivación y satisfacción laboral en jóvenes; (b) los que no se centraron en la muestra de estudio; y (c) los que estudian la motivación o satisfacción fuera del entorno laboral. Resultaron así 149 trabajos a los que se someterá finalmente a dicho análisis.

Tras esta depuración de la base de datos, se procedió a utilizar diferentes indicadores bibliométricos para ordenar los datos según diferentes criterios.

En primer lugar, se utilizan indicadores de producción para estudiar la evolución temporal de la literatura científica. Así pues, se podrá observar la producción total de trabajos

según su año de publicación. Por otro lado, se utilizan indicadores de visibilidad o impacto que ponen de manifiesto la distribución de las citas por trabajo y los que acumulan un mayor número de las mismas.

Para estudiar las áreas de estudio en las publicaciones se utilizan los indicadores de forma o contenido, lo que resulta en una clasificación de éstas y el número de publicaciones por cada una de ellas. Así, se podrá observar la temática científica más recurrente en la producción científica referida a este tema.

Por otra parte, se estudia la afiliación y el país de los autores de las publicaciones. A través de este indicador personal se pueden percibir las instituciones y países que acumulan un mayor número de trabajos, así como los que han intervenido de manera más transitoria.

Seguidamente, se utilizó otro indicador de producción para estudiar a los autores más productivos. En primer lugar, se realizó un análisis de autores por su número de firmas para observar cuántos acumulan un número de firmas elevado y cuantos se limitan a una o pocas publicaciones. Así, a través de esta clasificación previa, se procedió a aplicar el Modelo de Cole y Cole (1973) para indagar en diferentes tipos de autores: transeúntes (con un solo artículo publicado), pequeños productores (de 2 a 4 publicaciones), productores moderados (de 5 a 9) y grandes productores (10 o más artículos). A partir de este modelo también se podrán visualizar los autores más productivos, así como algunos datos personales de los mismos.

Además, se pondrán de manifiesto los indicadores de colaboración. Para ello se construye el colegio invisible de los autores más productivos que tratará de estudiar las relaciones entre autores en base a sus publicaciones científicas, considerando también algún tipo de vínculo social entre estos (Ortega & Vidal, 2005). Así pues, en este se plasmarán los autores que han colaborado entre sí y el grado de colaboración entre ellos, siempre teniendo como eje central al autor más productivo. También, se podrá observar las publicaciones en común y en solitario de dichos autores y el número de colaboradores directos.

Se utilizan indicadores de visibilidad e impacto para estudiar la productividad de las revistas. Así pues, se realiza una clasificación en la que se observa cuantas recogen un número elevado de publicaciones y cuales una o pocas. A raíz de este análisis se extraen cuáles son las más productivas y su clasificación a través de la Ley de Bradford (Bradford, 1934), así como su correspondiente Factor de Impacto (FI) a través de la JCR (*Journal Citation Reports*). Esta página nos permitirá observar su presencia en el panorama científico, a través de las veces que se han citado artículos pertenecientes a las mismas.

Por último, para realizar el análisis de contenido, se aplican las fórmulas de Carpintero y Peiró (1981), con tal de deducir cuáles serán los descriptores significativos que se tendrán

en cuenta en este análisis. Estas fórmulas se aplican a través de diferentes criterios que derivan del número total de palabras clave y el número de veces que se repiten. Así, se consigue realizar una clasificación de las diferentes *KeyWords* (KW) según diferentes categorías y la recurrencia en las publicaciones.

Tras la depuración y organización de estos datos a través de los indicadores bibliométricos, se procederá a analizar la información obtenida a través de la publicación científica y se elaboran las conclusiones pertinentes en relación al tema de este estudio.

4 RESULTADOS

4.1 Evolución temporal

Como se puede observar en la Tabla y Figura 1, los datos que se obtienen evidencian que, cuando comenzó el interés por este tema, lo hizo de manera esporádica, ya que desde 1977 a 1990 sólo se obtuvo una producción de 7 artículos, con una media de 1.86 artículos por año. A partir de este año, va creciendo de manera puntual el interés por la motivación y satisfacción laboral en personas jóvenes, pudiendo ver una gráfica irregular desde 1990 a 2011. Esto es, depende del año de publicación, pues obtenemos una media de 1.76 trabajos por año en este período.

Es a partir de 2011 cuando se incrementa el interés por el tema, ya que se recoge el 49% de la producción hasta la actualidad (73 publicaciones) (Tabla 1), aunque siguen resultando datos irregulares con una media de 9.54 trabajos por año. En el año 2021 tiene lugar la mayor producción de artículos con un total de 18 (Figura 1).

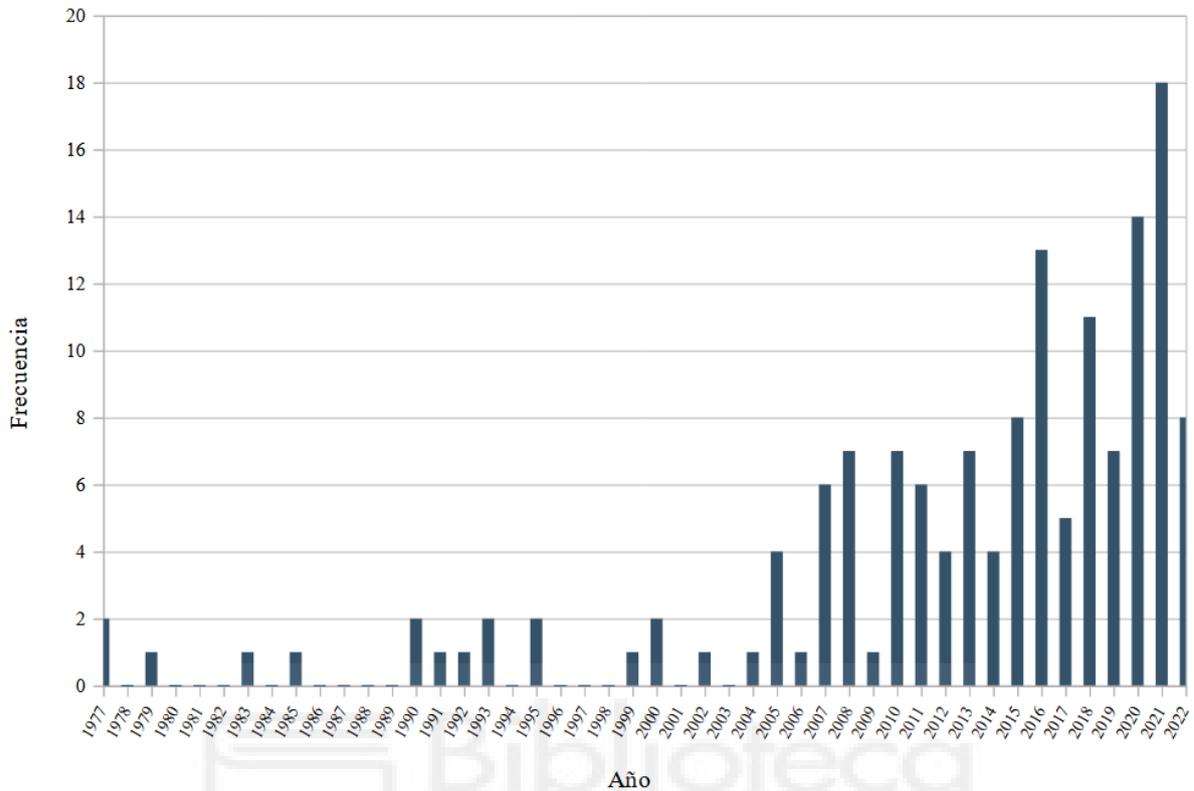
Tabla 1

Distribución de trabajos por rango de año de publicación.

Año de publicación (rangos)	Frecuencia	%	% Acumulado
Hasta 1990	7	4.70	4.70
De 1991 a 1995	6	4.03	8.73
De 1996 a 2000	3	2.01	10.74
De 2001 a 2005	6	4.03	14.77
De 2006 a 2010	22	14.77	29.53
De 2011 a 2015	29	19.46	49.00
De 2016 a 2020	50	33.56	82.55
De 2021 en adelante	26	17.45	100.00
	149	100.00	

Figura 1

Evolución anual del número de trabajos publicados.



Como se puede observar en la Figura 1, existe un claro incremento del interés por el tema durante los últimos años, viendo un crecimiento paulatino pero irregular en algunos casos.

4.2 Análisis de citas recibidas

En la Tabla 2 se observa el número de trabajos con un mayor número de citas y, por tanto, con una mayor visibilidad en el ámbito de la producción científica.

Según los datos, un 65.77% de los trabajos tienen entre 0 y 10 citas y un 20.13% entre 11 y 25. El resto de los trabajos tienen entre 26 hasta más de 300 citas, lo que supone un 14.09% de los trabajos totales.

Tabla 2*Distribución de citas por trabajos realizados.*

Nº de citas	Nº de trabajos	Porcentaje (%)	% acumulado
Más de 300	1	0.67	0.67
201-300	1	0.67	1.34
101-200	4	2.68	4.03
76-100	1	0.67	4.70
51-75	6	4.03	8.72
26-50	8	5.37	14.09
11-25	30	20.13	34.23
0-10	98	65.77	100.00
	149	100.00	

Seguidamente, se expondrán las referencias bibliográficas de los 13 trabajos que acumulan más de 50 citas (8.72%) para obtener datos más precisos de los mismos:

- Bell, D. N., & Blanchflower, D. G. (2011). Young people and the Great Recession. *Oxford Review of Economic Policy*, 27(2), 241-267. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grr011> (303 citas).
- Grandey, A. A., Tam, A. P., & Brauburger, A. L. (2002). Affective states and traits in the workplace: Diary and survey data from young workers. *Motivation and Emotion*, 26, 31-55. <https://doi.org/10.1023/A:1015142124306> (204 citas).
- Fortin, N. M. (2008). The gender wage gap among young adults in the united states the importance of money versus people. *Journal of Human Resources*, 43(4), 884-918. <https://doi.org/10.3368/jhr.43.4.884> (149 citas).
- Flinkman, M., Laine, M., Leino-Kilpi, H., Hasselhorn, H. M., & Salanterä, S. (2008). Explaining young registered Finnish nurses' intention to leave the profession: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 45(5), 727-739. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2006.12.006> (133 citas).
- Graetz, B. (1993). Health consequences of employment and unemployment: longitudinal evidence for young men and women. *Social Science & Medicine*, 36(6), 715-724. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(93\)90032-Y](https://doi.org/10.1016/0277-9536(93)90032-Y) (130 citas).
- García-Aracil, A., & Van der Velden, R. (2008). Competencies for young European higher education graduates: labor market mismatches and their payoffs. *Higher Education*, 55, 219-239. <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-006-9050-4> (121 citas).
- Ackerman, S., Zuroff, D. C., & Moskowitz, D. S. (2000). Generativity in midlife and young adults: Links to agency, communion, and subjective well-being. *The International*

- Journal of Aging and Human Development*, 50(1), 17-41. <https://doi.org/10.2190/9F51-LR6T-JHRJ-2QW6> (92 citas).
- Wiesner, M., Windle, M., & Freeman, A. (2005). Work stress, substance use, and depression among young adult workers: an examination of main and moderator effect model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(2), 83. <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.83> (65 citas).
- Witte, H. D., Verhofstadt, E., & Omev, E. (2007). Testing Karasek's learning and strain hypotheses on young workers in their first job. *Work & Stress*, 21(2), 131-141. <https://doi.org/10.1080/02678370701405866> (60 citas).
- Harvey, S., Blouin, C., & Stout, D. (2006). Proactive personality as a moderator of outcomes for young workers experiencing conflict at work. *Personality and Individual Differences*, 40(5), 1063-1074. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.09.021> (59 citas).
- Pantenburg, B., Luppá, M., König, H. H., & Riedel-Heller, S. G. (2016). Burnout among young physicians and its association with physicians' wishes to leave: results of a survey in Saxony, Germany. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 11(1), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12995-016-0091-z> (56 citas).
- Peiró, J. M., Agut, S., & Grau, R. (2010). The relationship between overeducation and job satisfaction among young Spanish workers: The role of salary, contract of employment, and work experience. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 666-689. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00592.x> (55 citas).
- Mora, J. G., Garcia-Aracil, A., & Vila, L. E. (2007). Job satisfaction among young European higher education graduates. *Higher Education*, 53, 29-59. <https://doi.org/10.1007/s10734-005-2377-4> (54 citas).

4.3 Análisis de temática

Realizando una distribución de los trabajos según las temáticas más tratadas se obtienen un total de 11 temáticas principales. De estas, tres acumulan el 49.04% de presencia en los trabajos publicados sobre este tema: psicología (20.67%), negocios y economía (17.31%) y salud pública, ambiental y ocupacional (11.08%). Además, cabe destacar que la temática de ciencias sociales y sociología también es recurrente con un 10.10% de presencia en los trabajos publicados (Tabla 3).

Por otro lado, las temáticas restantes se encuentran por debajo del 10%, mientras que las temáticas menos recurrentes (frecuencia menor a 5) acumulan un 13.94% de presencia en los trabajos.

Tabla 3

Distribución de trabajos publicados por temática tratada.

Áreas	Frecuencia	Porcentaje (%)	% Acumulado
Psicología	43	20.67	20.67
Negocios y economía	36	17.31	37.98
Salud pública, ambiental y ocupacional	23	11.06	49.04
Ciencias sociales y sociología	21	10.10	59.13
Educación	13	6.25	65.38
Medicina y enfermería	10	4.81	70.19
Trabajo social	8	3.85	74.04
Tecnología, ingeniería y ciencias computacionales	8	3.85	77.88
Psiquiatría	6	2.88	80.77
Medio ambiente y ecología	6	2.88	83.65
Estudios de la familia	5	2.40	86.06
Otros (F<5)	29	13.94	100.00
	208	100.00	

4.4 Instituciones más productivas

Como se puede observar en la Tabla 4, para el estudio de las instituciones más productivas se han tenido en cuenta aquellas que aparecen en más de dos publicaciones. Así pues, se han agrupado las instituciones con frecuencia menor a 3 en un grupo aparte.

Además, según los datos de la Tabla 4, la mayoría de las instituciones aparecen en una o dos publicaciones (69.83%). Por otro lado, la *League of European Research Universities - LERU*, que agrupa varios países, es la institución con más presencia con una frecuencia de publicación de 10 (3.39%). Cabe destacar también que Alemania es un país con presencia en lo que respecta a la motivación y satisfacción laboral en jóvenes, con dos instituciones con frecuencias de publicación de hasta 6 publicaciones (4.06%). De las instituciones principales Alemania aparece en 9 de las 22 totales.

Por último, cabe destacar la presencia de países como Estados Unidos, China, Bélgica o España con varias instituciones que han participado en 3 o 4 publicaciones. En España la principal representación es de la *Universitat de València* y la *Universitat Politècnica de València* cada una con 4 publicaciones sobre el tema (1.36% respectivamente) (Tabla 4).

Tabla 4*Distribución de instituciones por trabajos realizados.*

Institución	País	Frecuencia	%
League of European Research Univ. - LERU	Varios	10	3.39
University Medical Center Hamburg-Eppendorf	Alemania	6	2.03
University of Hamburg	Alemania	6	2.03
Leipzig University	Alemania	5	1.69
University of Kiel	Alemania	5	1.69
Schleswig Holstein University Hospital	Alemania	4	1.36
Ghent University	Bélgica	4	1.36
City University of Hong Kong	China	4	1.36
Universitat de València	España	4	1.36
Universitat Politècnica de València	España	4	1.36
Maastricht University	Países Bajos	4	1.36
Charité Universitäts Medizin Berlin	Alemania	3	1.02
Free University of Berlin	Alemania	3	1.02
Humboldt University of Berlin	Alemania	3	1.02
University of Melbourne	Australia	3	1.02
Katholieke Universiteit Leuven	Bélgica	3	1.02
Chinese University of Hong Kong	China	3	1.02
Pennsylvania System of Higher Education	EE.UU.	3	1.02
State University System of Florida	EE.UU.	3	1.02
University of Ottawa	EE.UU.	3	1.02
Tampere University	Finlandia	3	1.02
Russian Academy of Sciences	Rusia	3	1.02
Instituciones con frecuencia menor a 3	-	206	69.83
		295	100.00

4.5 Productividad de los autores

Como se puede observar en la Tabla 5, la mayoría de autores han realizado un solo trabajo sobre este tema (86.35%). Además, los datos exponen que solo 25 autores de 432 han realizado entre dos y tres trabajos (11.73%) y solo dos autores han realizado entre 5 y 4 trabajos (2.99%).

La media de firmas por trabajo sería de 3.15 por trabajo publicado, lo que indica que, de las 469 firmas totales, aparecerán aproximadamente 3 en cada uno de los 149 trabajos que tratan sobre el tema (Tabla 5).

Tabla 5*Distribución de autores por número de firmas.*

Nº de trabajos	Nº de autores	%	% acumulado	Nº de firmas	%	% acumulado
5	1	0.23	0.23	5	1.07	1.07
4	1	0.23	0.46	4	0.85	1.92
3	5	1.16	1.62	15	3.20	5.12
2	20	4.63	6.25	40	8.53	13.65
1	405	93.75	100.00	405	86.35	100.00
	432	100.00		469	100.00	

Según la clasificación de Cole y Cole (1973), la gran parte de los autores son los denominados transeúntes, es decir, que solo han participado en una publicación relacionada con el tema (93.75%). Este grupo obtiene 405 firmas de las 469 totales y una frecuencia de trabajo de 86.35% (Tabla 6).

El siguiente grupo más extenso es el de los pequeños productores con 59 de las 469 firmas obtenidas (12.58%) y 26 autores de los 432 totales (6.02%). Por último, los datos exponen que solo un autor es productor moderado (0.23%) con 5 trabajos publicados (1.07%) y que no existen grandes productores, con 10 o más trabajos publicados (Tabla 6).

Tabla 6*Distribución de autores según Cole y Cole (1973).*

Tipos de autores	Frec. de trabajos	%	% acum.	Frec. de autor	%	% acum.
Transeúntes (1 artículo)	405	86.35	86.35	405	93.75	93.75
Pequeños productores (2-4 artículos)	59	12.58	98.93	26	6.02	99.77
Productores moderados (5-9 artículos)	5	1.07	100.00	1	0.23	100.00
Grandes productores (10 o más artículos)	-	-	-	-	-	-
	469	100.00		432	100.00	

4.6 Autores/as más productivos/as

Se puede observar un resumen de los autores más productivos en la Tabla 7.

Tabla 7

Autores más productivos.

Nombre	N.º de firmas	Solo	Colab.	País	Institución	Período
Steffi G. Riedel-Heller	5	0	5	Alemania	Leipzig University	2010-2021
Hans-Helmut Koenig	4	0	4	Alemania	University Medical Center Hamburg-Eppendorf	2010-2021

El único productor moderado de la clasificación de Cole y Cole (1973) (Tabla 6) es, en este caso, la autora más productiva sobre el tema estudiado con un total de 5 firmas en colaboración con otros autores.

Steffi Gerlinde Riedel-Heller pertenece a la Universidad de Leipzig y es directora del ISAP (*Institute of Social Medicine, Occupational Health and Public Health*). Posee formación en psiquiatría y terapia psicológica y centra su investigación en la terapia cognitiva-conductual y la salud mental, así como en enfermedades de deterioro cognitivo. La muestra que estudia mayoritariamente son personas que se encuentran en la vejez.

Ha publicado en torno a 784 artículos con un total de 24.000 citas aproximadamente. Empezó a publicar en 1999 y desde entonces ha ido aumentando su número de publicaciones por año, así como las citas de las mismas, siendo 2022 su año más productivo y donde mayor visibilidad tenían sus artículos.

Posee 249 publicaciones en colaboración con Hans-Helmut Koenig y 188 con Melanie Lupp, ambos incluidos en su red de colaboración sobre el tema estudiado en este trabajo. Además, ha publicado artículos en las dos revistas más productivas sobre este tema (*Gesundheitswesen* y *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 11 y 22, respectivamente).

Por otro lado, Hans-Helmut Koenig es también uno de los autores más productivos sobre este tema, con un total de 4 firmas en colaboración con otros autores. Pertenece al *University Medical Center Hamburg-Eppendorf* y posee un doctorado en medicina. Su estudio se centra en la salud mental, los cuidados a largo plazo y la demencia, entre otros. Se ha centrado también en el ámbito geriátrico.

Ha publicado alrededor de 668 artículos que recogen unas 16.000 citas aproximadamente. Comenzó a publicar en 1997 y, desde entonces, han aumentado el número de citas de sus publicaciones, aunque su producción fuera irregular. También posee publicaciones en las dos revistas más productivas sobre el tema de estudio (*Gesundheitswesen* y *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 21 y 22, respectivamente).

A continuación, se presenta un breve resumen de los cuatro trabajos en los que han participado estos autores en conjunto:

La investigación de estos autores se centra en médicos jóvenes, la mayoría de veces de la zona de Sajonia (Alemania) y que pertenecen a la Cámara Estatal de Médicos de Sajonia. Así, los autores realizan diferentes estudios sobre la satisfacción laboral, la carga de trabajo, el *burnout* y la intención de dejar el puesto. También, se suelen enfocar en conocer las causas de establecimiento en zonas rurales o urbanas para esta muestra de trabajo.

4.7 Colegio invisible de la autora más productiva.

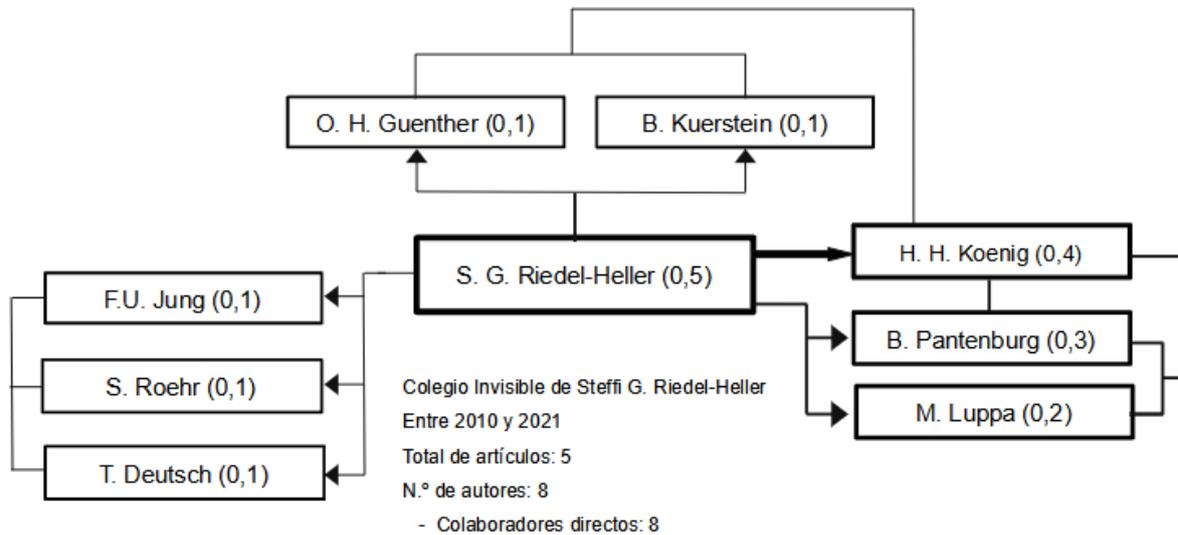
En este caso, se ha estudiado el colegio invisible de la autora más productiva en el estudio de la motivación y satisfacción laboral en jóvenes: Steffi Gerlinde Riedel-Heller (Figura 2). En este, se puede observar el grado de relación de la autora principal en las colaboraciones con otros ocho autores desde 2010 a 2021.

El autor con el que más ha colaborado es Hans-Helmut Koenig con un total de cuatro colaboraciones de las cinco en las que ha participado. Este es el segundo autor más productivo y siempre ha publicado sobre el tema con la autora principal. Los demás autores han realizado pocas aportaciones en este ámbito.

Asimismo, se puede observar entre paréntesis los trabajos realizados en solitario y en colaboración con otros autores. Según los datos, todos los colaboradores son directos, esto es, han realizado colaboraciones con el autor más productivo u otros presentes en el colegio invisible y nunca en solitario (Figura 2).

Figura 2

Colegio Invisible de Steffi G. Riedel Heller.



4.8 Productividad de las revistas

En la Tabla 8 se observa un total de 120 revistas que publican los 136 trabajos incluidos en las mismas. La mayoría de las revistas han publicado un solo trabajo (91.67%), mientras que el 19.12% de las publicaciones de revistas se recogen en diez revistas concretas que han publicado entre dos y cuatro trabajos.

Por tanto, según los datos de la Tabla 8, cabe destacar las dos revistas más productivas, con cuatro trabajos publicados y un 5.88% de la producción, que pueden llegar a visibilizar el tema de la motivación y satisfacción laboral en personas jóvenes dentro de la comunidad científica.

Tabla 8

Distribución de trabajos publicados por revista.

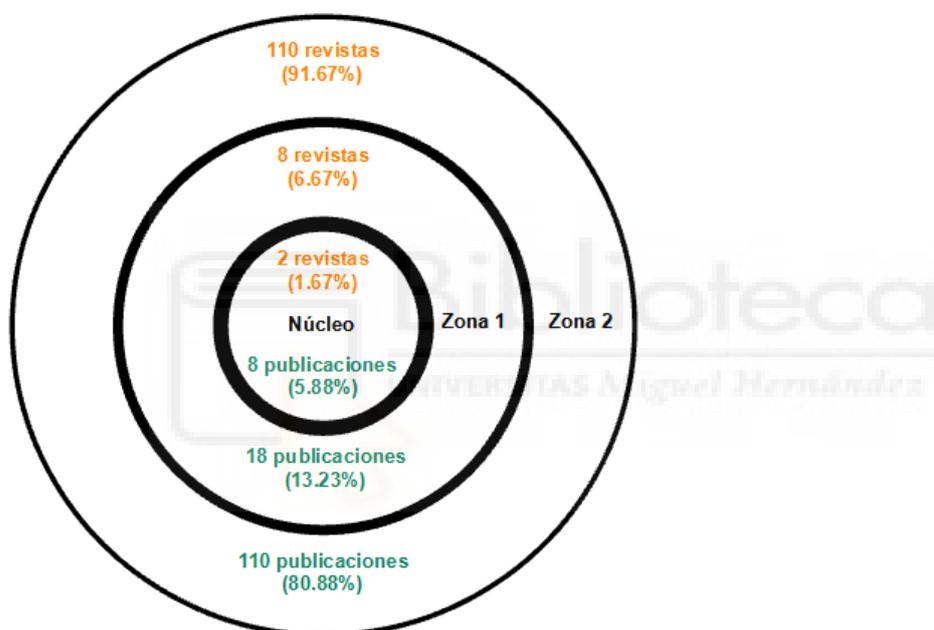
N.º Trabajos	N.º Revistas	%	% acumulado	Total de trabajos	%	% acumulado
4	2	1.67	1.67	8	5.88	5.88
3	2	1.67	3.33	6	4.41	10.29
2	6	5.00	8.33	12	8.82	19.12
1	110	91.67	100.00	110	80.88	100.00

Como se puede ver en la Figura 3, se ha comprobado la Ley de Bradford (1934) para la dispersión de la productividad de las revistas en base a los datos de la Tabla 8.

En el núcleo se pueden observar las dos revistas más productivas, en la zona 1 las revistas que han publicado entre dos o tres trabajos y en la zona 2 las que han publicado un solo trabajo.

Figura 3

Ley de Bradford (1934)



4.9 Revistas más productivas

Se han recogido en la Tabla 9 los datos de las cuatro revistas más productivas con 14 publicaciones relacionadas con el tema de la motivación y satisfacción laboral en jóvenes. Para estudiar la relevancia e impacto de las revistas en la comunidad científica se proporciona el Factor de Impacto (FI) de 2021 obtenido a través del *Journal of Citation Report*.

Las dos revistas más productivas tienen su origen en Alemania y Suiza y están especializadas en medicina (FI 1.199 y 4.614, respectivamente). *Gesundheitswesen* profundiza en el ámbito de la salud pública, ambiental y ocupacional. Tiene una frecuencia de publicación mensual y presenta artículos en alemán e inglés. Asimismo, la *International*

Journal of Environmental Research and Public Health se centra en salud pública, ambiental y ocupacional, así como en ciencias ambientales. Se publica de manera bimensual en inglés. Es la revista más moderna desde 2011.

Por otro lado, las otras dos revistas están especializadas en psicología (FI 2.519) y recursos humanos (FI 6.026), respectivamente, y tienen su origen en Reino Unido. *Children and Youth Services Review* se publica de manera mensual en inglés y se centra en estudios de familia, trabajo social y psicología. Es, también, la que más recorrido presenta desde 1997.

Por último, la *International Journal of Human Resource Management*, con el mayor factor de impacto, realiza 22 publicaciones al año en inglés. Trata los temas de gestión y recursos humanos.

Tabla 9

Revistas más productivas.

Revista	Frecuencia	%	País	Área temática	Factor de impacto (JCR)
Gesundheitswesen	4	28.57	Alemania	Medicina y salud ocupacional	1.199
International Journal of Environmental Research and Public Health	4	28.57	Suiza	Medicina y ciencias del medio ambiente	4.614
Children and Youth Services Review	3	21.43	Reino Unido	Psicología y ciencias sociales	2.519
International Journal of Human Resource Management	3	21.43	Reino Unido	Recursos humanos y negocios	6.026
	14	100.00			

4. 10 Análisis de contenido

Para el análisis de contenido se aplicaron los cálculos de descriptores significativos de Carpintero y Peiró (1981). Aplicando estos cálculos, se han incluido en el análisis aquellos descriptores con una frecuencia superior a 7, pues el límite para considerar a los descriptores significativos se encontraba en 7.53. Se obtuvieron 786 descriptores diferentes con una frecuencia total de 1495. En la Tabla 10, se observan los datos obtenidos agrupados en diferentes categorías de información. Estos descriptores se han aglomerado en cuatro grupos diferentes según la naturaleza de las palabras que los conforman y el tema estudiado para

observar su frecuencia. También se ha incluido un grupo general de descriptores no significativos.

Por un lado, se tuvo en cuenta la categoría de variables laborales. Aquí se incluyen aquellos descriptores relacionados con el mercado laboral y sus características, p.e: *employees, labour market, job satisfaction, burnout, etc.* Esta categoría es la que mayor frecuencia presenta con 209 descriptores (13.98%). Cabe destacar que el descriptor que más veces aparece de manera general es *job satisfaction* ($n = 94$). La segunda categoría más frecuente es la de variables psicológicas, con una frecuencia de 141 descriptores (9.43%), con términos como *motivation, personality, stress, attitudes, etc.*

Otras categorías a tener en cuenta son la muestra estudiada, que se centra en descriptores relacionados con la edad y el grupo de estudio (*age, youth, young adults*), y los datos sociodemográficos que incluyen descriptores de género (*gender, gender differences*). Estas tienen una frecuencia menor con un 2.14% y 1.20% del total de descriptores, respectivamente.

Por último, la categoría de descriptores no significativos supone un 73.24% del total, con una frecuencia de 1095 y 757 palabras diferentes.

Tabla 10

Análisis de contenido a través de categorías de términos descriptores.

Categoría	KW	FreC.	%
Variables laborales	Burnout, career, employees, employment, job satisfaction, labour market, organizational commitment, satisfaction, turnover, unemployment, work.	209	13.98
Variables psicológicas	Attitudes, behaviors, commitment, consequences, health, impact, metaanalysis, motivation, performance, personality, predictors, stress.	141	9.43
Muestra estudiada	Age, young adults, youth.	32	2.14
Datos sociodemográficos	Gender, gender differences.	18	1.20
Descriptores no significativos ($F < 8$)	-	1095	73.24
		1495	100.00

5 DISCUSIÓN

El objetivo del presente estudio ha sido conocer las características de la producción científica sobre la motivación y satisfacción laboral en personas jóvenes. A raíz del análisis de la información obtenida se vislumbran las siguientes conclusiones:

Respecto al tema de esta revisión, se ha podido comprobar a través de varios estudios la importancia de la motivación y satisfacción laboral como variables de análisis independiente en relación al rendimiento organizacional, además de resaltar aspectos como la retención del talento, la sobrecualificación o la independencia de los padres en jóvenes. Por tanto, se pone de manifiesto la necesidad de investigar y revisar este tema, ya que este grupo de estudio constituye un sector de la población activa en desarrollo.

Por otro lado, la búsqueda realizada en la base de datos solo nos muestra documentos suficientes para poder llevar a cabo la revisión teniendo en cuenta todo tipo de idiomas, áreas de estudio, publicaciones y rango de años. Además, se utilizaron sinónimos como *job* y *work* para tratar de ampliar el rango de alcance. Así pues, no se pudo reducir al ámbito de la psicología, puesto que no aportaba un contexto completo sobre la realidad del tema escogido.

En cuanto a la evolución temporal, se observa que, en los inicios, la producción aparece de manera esporádica, pero que a partir de la década de los 90 aumenta de manera irregular. Así, es en los últimos 11 años donde se crea casi la mitad de la producción sobre el tema, con un notable crecimiento a partir de 2021. Por lo tanto, se puede intuir que, aunque al principio la producción era escasa, el interés está aumentando en los últimos años y es posible que cada vez sea mayor. Esto se puede deber a los notables cambios en el mercado laboral debido a la digitalización y que se le dé cada vez más importancia a las necesidades de los jóvenes.

Respecto a las citas, la mayoría de trabajos poseen entre 0 y 25 citas. Además, existen solo seis publicaciones por encima de las 100 citas. Los dos autores más productivos han publicado solo un artículo por encima de las 50 citas y ninguna de las revistas más productivas tiene artículos con citas por encima de 50. La mayoría de artículos más citados fueron publicados a partir del 2000, exceptuando uno que data de 1993. Así pues, se observa la poca visibilidad de los trabajos sobre este tema, sobre todo antes del siglo XXI. Cabe destacar también la presencia de profesionales españoles entre las publicaciones más citadas, por ejemplo, en el artículo de Peiró, Agut y Grau (2010) con 55 citas. Además, destacar la presencia de Adela García Aracil con varios trabajos con más de 50 citas.

Como ya se ha mencionado, se han recogido en el análisis varias temáticas de estudio. En este caso, son 11 las que engloban la mitad de los trabajos publicados,

constituyendo el ámbito de la psicología una quinta parte de la producción y el más presente en este tema. Existen también numerosas temáticas residuales que se han encontrado en este análisis. Así, se observa que el estudio de la motivación y satisfacción laboral en jóvenes es multidisciplinar, aunque la psicología supone un ámbito bastante importante en este sentido.

Por otra parte, del gran número de instituciones que han publicado sobre este tema, la mayoría han participado solo en uno o dos trabajos. Sobre todo destaca la presencia de instituciones alemanas o la organización LERU, con una mayor productividad. Por tanto, existe una gran pluralidad de centros que han publicado sobre este tema, pero la mayoría de manera transitoria, lo que se puede relacionar con la gran pluralidad de autores. En España, la mayor producción se encuentra en la *Universitat de València* y la *Universitat Politècnica de València*.

La mayoría de autores han publicado un solo trabajo sobre este tema de estudio, mientras que el resto ha publicado entre dos y cinco. La media de autores por trabajo está en torno a tres, por lo que se puede intuir que existen numerosas publicaciones con un amplio grado de colaboración, pero solo de manera puntual. Por tanto, el número de autores es bastante superior al número de trabajos, ya que no es un tema central de estudio para los profesionales, sino más bien algún trabajo puntual relacionado con su ámbito de investigación.

Los dos autores más productivos son alemanes y son los únicos productores moderados sobre el tema, con cuatro y cinco trabajos publicados. Todos los trabajos de Hans-Helmut Koenig han sido en colaboración con Steffi G. Riedel-Heller, por lo que solo ha investigado este tema en colaboración con la autora. Presentan sólo un trabajo entre los más citados de manera común y han publicado en una de las revistas más productivas: *Gesundheitswesen*, con el menor factor de impacto. A pesar de ser los autores más productivos no tienen mucha presencia en investigación sobre el tema y suelen centrar sus estudios en medicina y geriatría, por lo que no son representativos en el ámbito de la motivación y satisfacción laboral en jóvenes.

Respecto al colegio invisible de S. G. Riedel-Heller, cabe destacar la fuerte colaboración con H. H. Koenig en cuatro de los cinco trabajos publicados. La autora se rodea de ocho colaboradores para investigar sobre el tema, siendo también destacables B. Patenburg y M. Luppá como colaboradores recurrentes. Ha publicado entre 2010 y 2021, coincidiendo con el aumento de productividad sobre el tema. Esto puede deberse a la notable necesidad de estudiar las causas del abandono del trabajo en jóvenes y sus consecuencias, tema en el que ha centrado de manera puntual su investigación. Cabe destacar también que

todos los autores han publicado solo en colaboración con otros del colegio invisible, por lo que se produce un grupo de investigación cerrado y muy definido.

De las 120 revistas incluidas en el análisis, la gran mayoría ha publicado un único artículo y alrededor de una quinta parte de las publicaciones se encuentran en 10 revistas concretas que han publicado solo entre dos y cuatro trabajos. Si que se encuentra un mayor interés en estas revistas, pero no es representativo del tema de estudio. Por tanto, se puede observar la gran pluralidad de revistas que han publicado sobre el tema, pero ninguna de manera especializada, sino más bien como algo puntual relacionado con la temática concreta de la revista.

Las dos revistas más productivas sólo recogen alrededor del 6% de la producción. Son de Alemania y Suiza, respectivamente, y poseen un factor de impacto de 1.199 y 4.614, por lo que a pesar de haber publicado únicamente cuatro artículos cada una, pueden ser publicaciones con interés dentro de la comunidad científica. Cabe destacar el factor de impacto de la *International Journal of Human Resource Management*: 6.026, lo que puede ser una oportunidad para visibilizar el tema de estudio.

Todas estas revistas publican en inglés y puede ser favorable para ampliar el rango de alcance de las publicaciones. La más antigua data de 1997, lo que podría estar relacionado con la poca producción previa a los años noventa. Ninguna de ellas posee publicaciones entre las más citadas, por lo que no existe una visibilización real del tema en la comunidad científica a través de estas revistas.

Al realizar el análisis de términos más utilizados, se obtiene que casi tres cuartos son descriptores no significativos. De aquellos que sí lo son, los más relevantes están relacionados con el trabajo y la psicología, siendo también la psicología la temática mas recurrente, como ya se ha visto. Al haber incluido diferentes áreas temáticas en la búsqueda de publicaciones se han observado numerosos términos que aparecen en estos trabajos, sin embargo, muchos de ellos son puntuales y no tienen valor a la hora de analizar la categoría a la que pertenecen. Cabe también destacar que las variables psicológicas tienen peso en estas publicaciones, ya que palabras como motivación, personalidad, estrés, actitudes... que son significativas para este tema de estudio.

En conclusión, se ha podido comprobar que la satisfacción y motivación laboral en jóvenes no es un tema muy recurrente de estudio. No hay muchos artículos relacionados con el tema, así como tampoco autores o revistas especializadas. Por tanto, sería interesante que se planteen nuevas líneas de investigación en este sentido y que se pudiera ampliar el conocimiento sobre las necesidades laborales y psicológicas de las personas jóvenes.

6 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Akafo, V., & Boateng, P. A. (2015). Impact of reward and recognition on job satisfaction and motivation. *European Journal of Business and Management*, 7(24), 112-124. Recuperado de <https://iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/25095/25961>
- Bradford, S. (1934). Sources of information on specific subjects. *Engineering*, 137, 85-86. <https://doi.org/10.1177/016555158501000406>
- Carpintero, H., Peiró, J. M., & García-Merita, M. L. (Eds.) (1981). *Psicología contemporánea: teoría y métodos cuantitativos para el estudio de su literatura científica*. Alfaplus.
- Cole, J. R., & Cole, S. (1974). Social stratification in science. *American Journal of Physics*, 42(10), 923-924. <https://doi.org/10.1119/1.1987897>
- Deng, X. (2020). Determining the influence of motivation and job satisfaction towards job performance of generation Y+Z employees of the RARE Company, China. *ABAC ODI Journal Vision. Action. Outcome*, 7(2), 62. Recuperado de https://core.ac.uk/display/327112305?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1
- Kian, T. S., Yusoff, W. F. W., & Rajah, S. (2014). Job satisfaction and motivation: What are the difference among these two. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(2), 94-102. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/262731796_Job_Satisfaction_and_Motivation_What_are_the_Differences_among_these_Two
- Ngai, S. S. Y., Cheung, C. K., Yuan, R., & Lin, S. (2016). Work motivation of unemployed youths: Moderating effects of financial dependence on parents. *Children and Youth Services Review*, 71, 157-165. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2016.11.005>
- Noblejas, C. J., & Rodríguez, A. P. (2014). Recuperación y visualización de información en Web of Science y Scopus: una aproximación práctica. *Investigación Bibliotecológica: archivonomía, bibliotecología e información*, 28(64), 15-31. [http://dx.doi.org/10.1016/S0187-358X\(14\)70907-4](http://dx.doi.org/10.1016/S0187-358X(14)70907-4)
- Ortega, M. P., & Vidal, E. Q. (2005). Formulación de una nomenclatura unificada para la elaboración de colegios invisibles. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 21(2), 213-223. Recuperado de <https://revistas.um.es/analesps/article/view/26811>
- Peiró, J. M., Agut, S., & Grau, R. (2010). The relationship between overeducation and job satisfaction among young Spanish workers: The role of salary, contract of employment, and work experience. *Journal of applied social psychology*, 40(3), 666-689. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2010.00592.x>

- Pérez Matos, N. E. (2002). La bibliografía, bibliometría y las ciencias afines. *Acimed*, 10(3), 1-2. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352002000300001
- Rueda-Clausen Gómez, C. F., Villa-Roel Gutiérrez, C., & Rueda-Clausen Pinzón, C. E. (2005). Indicadores bibliométricos: origen, aplicación, contradicción y nuevas propuestas. *MedUNAB*, 8(1), 29-36. Recuperado de <https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/208>
- Sedeño, M. A. G., García, M. I. B., Avila Carretero, I., & Tejera, M. C. G. (2003). La motivación laboral de los jóvenes en su primer empleo. *Psicothema*, 109-113. Recuperado de <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8146>
- Van Scheers, L., & Botha, J. (2014). Analysing relationship between employee job satisfaction and motivation. *Journal of Business and Retail Management Research*, 9(1). <http://dx.doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n3p600>

