

Intenciones de Renunciar al Trabajo: Propiedades Psicométricas de una Escala y Relaciones con la Percepción de Apoyo y la Identificación Organizacional

Juan Diego Vaamonde¹

Recibido: 14/08/2018 **Aceptado:** 11/01/2019

DOI: 10.21772/ripo.v38n1a03

Resumen

El presente estudio tuvo un doble objetivo: por un lado, desarrollar y validar una Escala de Intenciones de Renunciar al Trabajo (IR) y, por otro lado, verificar un modelo explicativo de las IR en el que la percepción de apoyo organizacional (PAO) y la identificación organizacional fueron propuestas como variables predictoras. El Estudio 1 consistió en el desarrollo de la Escala de IR, cuya versión final de 7 ítems fue validada con datos provenientes de 233 empleados argentinos (54.5% varones). Análisis factoriales mostraron la estructura unidimensional de la escala, con satisfactorios índices de ajuste y elevada confiabilidad ($\alpha = .91$). El Estudio 2 puso a prueba el modelo explicativo propuesto para las IR utilizando datos recabados de una muestra por conveniencia de 339 empleados argentinos (54.9% mujeres). El análisis de ecuaciones estructurales arrojó que tanto la PAO como la identificación organizacional constituyen predictores significativos de las IR de empleados argentinos.

Palabras clave: intenciones de renunciar, escala, validación, psicometría, percepción de apoyo organizacional, identificación organizacional.

Turnover Intentions: Psychometric Properties of a Scale and Relationships with Perceived Organizational Support and Organizational Identification

Abstract

The aim of the present study was twofold: on the one hand, to develop and validate a Turnover Intentions (TI) Scale and, on the other hand, to test an explanatory theoretical model of TI in which perceived organizational support (POS) and organizational identification were proposed as predictor variables. Study 1 consisted of the development of the TI Scale, whose 7-item final version was validated with data collected from 233 Argentine employees (54.5% men). Factor analyses showed the unidimensional structure of the scale, satisfactory goodness-of-fit indices, and high reliability ($\alpha = .91$). Study 2 tested the proposed TI explanatory model using data collected from a convenience sample of 339 Argentine employees (54.9% women). Structural equations modeling yielded that both POS and organizational identification emerge as significant predictors of TI among Argentine employees.

Key words: turnover intentions, scale, validation, psychometrics, perceived organizational support, organizational identification.

¹ Doctor en Psicología de Universidad Nacional de La Plata, Argentina. Profesor - Investigador. Universidad Nacional de Rosario (UNR), Argentina Universidad Nacional de Rafaela (UNRaf), Argentina. E-mail. juandvaamonde@yahoo.com.ar

Cómo citar este artículo: Vaamonde, J. D. (2019). Intenciones de Renunciar al Trabajo: Propiedades Psicométricas de una Escala y Relaciones con la Percepción de Apoyo y la Identificación Organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 38(1), 26-43.
DOI: 10.21772/ripo.v38n1a02

Introducción

Las economías occidentales tienden actualmente a ponderar el crecimiento del capital financiero y corporativo en detrimento de la seguridad social y de condiciones dignas de empleo de la población laboralmente activa. Este cuadro de situación ha contribuido a aumentar los niveles de rotación de los empleados, quienes en algunos casos se ven forzados a dejar sus puestos de trabajo por procesos de reducción de personal, mientras que, en otros casos, son ellos mismos quienes optan voluntariamente por renunciar a la organización y buscar otro empleo, en un intento por mejorar su situación laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2016). A nivel organizacional, la rotación voluntaria de empleados calificados conlleva efectos perjudiciales, tales como perturbación del funcionamiento cotidiano y aumento de costos asociados a la búsqueda, la selección y la capacitación del nuevo personal (Chang, Wang & Huang, 2013). Frente a este escenario, las intenciones de renunciar al trabajo (IR) se erigen como una variable idónea que permite anticipar el comportamiento efectivo de abandono o renuncia al puesto de trabajo, evitando consecuencias negativas tanto para la organización como para sus miembros (Moreno-Jiménez, Gálvez-Herrer, Rodríguez-Carvajal & Sanz Vergel, 2012; Semmer, Elfering, Baillod, Berset & Beehr, 2014). Específicamente, el concepto de IR se refiere al grado de determinación consciente y voluntaria que tiene el empleado de abandonar o renunciar a su organización laboral (Tett & Meyer, 1993). En cuanto a la cognición de retirada organizacional, las IR se presentan como el paso final en el proceso de toma de decisión de renuncia al puesto de trabajo. Este fenómeno, sin embargo, no se presenta de forma inocua y sin consecuencias: se ha informado que las IR impactan de manera negativa en la organización y en el trabajador, generando ausentismo, frustración, disminución de la motivación, falta de creatividad y bajo rendimiento (Chang et al., 2013).

Hasta la fecha, las IR han sido mayormente estudiadas desde la perspectiva clásica de la psicología organizacional y del trabajo, en la que el foco ha estado centrado en los factores negativos que explican, predicen u ocasionan tales cogniciones. En los últimos años, algunos investigadores y especialistas en gestión de las organizaciones han comenzado a considerar los beneficios potenciales de incorporar capacidades y principios psicológicos positivos al momento de estudiar las IR, en un intento de promover la retención del talento en las organizaciones. En este sentido, se han publicado estudios que analizan las IR y su relación con constructos inherentes al campo de la psicología organizacional positiva. Así, por ejemplo, a partir de una muestra de trabajadores sociales de Corea del Sur, Cho y Song (2017) observaron que la confianza en la organización reduce las IR. George y Wallio (2017), por un lado, y Vaamonde, Omar y Salessi (2018), por el otro, informaron que las percepciones de justicia organizacional se relacionan negativamente con las IR de trabajadores estadounidenses y argentinos. La satisfacción laboral, por su parte, es otra variable que parece reducir significativamente las IR, tal como fuera señalado tanto por Feng, Su, Yang, Xia y Su (2017), a partir de un estudio con enfermeros chinos, como por Semmer et al. (2014), a partir de una investigación longitudinal con trabajadores suizos. En suma, estos hallazgos muestran que las percepciones, las cogniciones, las emociones y los estados psicológicos positivos refuerzan el vínculo de los empleados con la organización, disminuyendo sus intenciones de abandono o retirada. En esta línea de investigación propia del ámbito de la psicología organizacional positiva, surgen dos constructos clave que, de acuerdo con estudios recientes (Kim & Barak, 2015; Ma, Liu & Liu, 2014; Wang, Ma, Liu & Liu, 2014), podrían contribuir a explicar significativamente –y por ende a prevenir– las IR. Se trata de la percepción de apoyo organizacional y de la identificación organizacional.

La percepción de apoyo organizacional (PAO) se define como el grado en que los empleados perciben que la organización valora sus aportes y se preocupa por su bienestar (Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986). El concepto está enraizado en la teoría del intercambio social (Mitchell, Cropanzano & Quisenberry, 2012), la cual postula que los trabajadores utilizan la lógica esfuerzo-recompensa para intercambiar compromiso y esfuerzos con su organización a cambio de beneficios económicos y simbólicos, tales como salario, seguridad laboral o influencia sobre las decisiones organizacionales. Cuando los trabajadores sienten que reciben cuidado, seguridad, estima e incentivos por parte de su organización, tienden a devolver estos beneficios, afianzando su relación y compromiso con la empresa (Kim & Barak, 2015). De hecho, por sus efectos sobre las actitudes y los comportamientos de los individuos en su lugar de trabajo, la PAO ha ido ganando el interés de los especialistas organizacionales. Estudios de meta-análisis y de revisión (Mills, Fleck & Kozikowski, 2013; Riggle, Edmondson & Hansen, 2009) han informado que la PAO presenta relaciones positivas con la satisfacción laboral, la performance y el compromiso de los empleados, así como relaciones negativas con la rotación del personal, las cogniciones y los comportamientos de abandono o retirada. De este modo, la PAO suscitaría menores IR en los trabajadores, promoviendo el afianzamiento de los empleados a su organización (Kim & Barak, 2015; Wang et al., 2014).

La identificación organizacional, por su parte, ha sido definida como la percepción de unidad y el sentimiento de pertenencia que tienen los individuos con su organización, siendo una forma específica de identificación social (Yu, 2009). Constituye actualmente uno de los principales constructos utilizados en la psicología organizacional positiva para explorar las relaciones de apego que los empleados forjan con las instituciones (Omar, 2015). En este sentido,

de especial interés resulta la identificación organizacional por imitación o emulación (Pratt, 1998; Oliveira, 2008), proceso por el cual el empleado cambia su autoconcepto, internalizando en su identidad los valores, las metas, los intereses y las características propias de la organización. El trabajador pasa entonces a definirse, en gran medida, a partir de su trabajo.

La evidencia empírica señala que la identificación organizacional ejerce efectos positivos sobre las actitudes y los comportamientos relacionados con el trabajo (Ma et al., 2014; Omar, 2015), desde el momento que las personas que se identifican con su organización se sienten más satisfechas y contenidas, son más productivas, muestran más comportamientos de ciudadanía organizacional, cooperan más estrechamente con sus compañeros y presentan mayores intenciones de permanencia. Al respecto, un reciente estudio de meta-análisis (Zhang & Liu, 2016) examinó la relación entre identificación organizacional e IR utilizando 59 investigaciones publicadas entre 1985 y 2015, las cuales abarcaban un total de 71 muestras independientes de trabajadores. Los hallazgos mostraron una fuerte correlación negativa entre ambas variables, sugiriendo que la identificación con la organización predice las IR de manera exitosa.

En vista de los antecedentes revisados, podría esperarse que tanto la PAO como la identificación organizacional se relacionen negativamente con las IR de los trabajadores, contribuyendo a explicar este fenómeno tan negativo para las organizaciones y sus miembros. Con base en tales presuposiciones, se propone el modelo teórico presentado en la Figura 1, en el cual la PAO y la identificación organizacional asumen el rol de variables exógenas o predictoras, en tanto que las IR son planteadas como variable endógena o respuesta. Asimismo, dado que la revisión de la literatura indica que la antigüedad laboral se vincula negativamente con las IR de los trabajadores (Chang et al., 2013), esta variable

es planteada como variable control en el modelo propuesto.

Como es de esperarse, la puesta a prueba de un modelo de estas características requiere la utilización de instrumentos válidos y confiables para medir las variables en estudio. Sin embargo, a pesar de que un importante número de investigaciones han analizado las IR como variable criterio o dependiente, muy pocas han informado el proceso de validación de las escalas que han utilizado para medir este constructo, y ninguna de ellas ha sido efectuada con población hispanohablante. A esta limitación se agrega que la gran mayoría de los instrumentos disponibles están integrados por una cantidad limitada de reactivos, e incluso muchas investigaciones han explorado el fenómeno empleando tan sólo un ítem (por ej., Paré, Tremblay & Lalonde, 2001; Raver & Nishii, 2010), con las dificultades psicométricas que tal práctica conlleva. Por lo que, a la luz de estas limitaciones, y considerando que la PAO y la identificación organizacional han recibido escasa atención en el estudio de las IR, el presente estudio tuvo un doble objetivo: por un lado, desarrollar y validar una escala para medir las IR aplicable al contexto laboral argentino y, por otro lado, verificar el modelo teórico propuesto para examinar las relaciones entre la PAO, la identificación organizacional y las IR de empleados argentinos. Para alcanzar tales objetivos se llevaron a cabo sendos estudios, cuyos métodos y resultados se describen a continuación.

Estudio 1: Desarrollo y validación de la Escala de Intenciones de Renunciar al Trabajo (IR)

El Estudio 1 tuvo como propósito desarrollar y validar un instrumento válido y confiable para medir las IR de empleados argentinos. Se escogió un diseño de investigación de tipo observacional, transversal, de corte instrumental, ya que se orientó a analizar las propiedades psicométricas de un nuevo instrumento de medida según los estándares y las recomendaciones internacionales

(Ato, López & Benavente, 2013). El desarrollo de la escala se efectuó a lo largo de tres etapas sucesivas, las cuales supusieron elaborar la versión prototípica del instrumento, someterla a una prueba piloto y, finalmente, validar la versión definitiva de la escala.

Etapas 1: Elaboración de la versión prototípica del instrumento

El objetivo de esta primera etapa fue desarrollar una versión prototípica de la Escala de IR. Para ello, se llevó a cabo tanto una exhaustiva revisión de los antecedentes teóricos sobre el constructo IR como un análisis de las medidas disponibles en otras culturas (por ej., Cropanzano, Howes, Grandey & Toth, 1997; Farh, Tsui, Xin & Cheng, 1998; Kelloway, Gottlieb & Barham, 1999; Singh, Verbeke & Rhoads, 1996; Wayne, Shore & Liden, 1997; entre otras). Entre los instrumentos revisados, la escala desarrollada por Kelloway et al. (1999) resultó particularmente útil debido a las satisfactorias propiedades psicométricas que presenta este instrumento breve de cuatro ítems. Con la finalidad de capitalizar estos reactivos para la Escala de IR en desarrollo, se realizó la traducción de los ítems del inglés (canadiense) al español (argentino), adaptándolos a las particularidades culturales y lingüísticas de la población objetivo. Luego, los reactivos fueron retraducidos del español al inglés, de acuerdo con las directrices internacionales para la adaptación de instrumentos de medición psicológica (Muñiz, Elosua & Hambleton, 2013). Dos traductores profesionales compararon “a ciegas” ambas versiones del instrumento con miras a identificar el grado de concordancia entre los ítems originales y los ítems retraducidos. Tal comparación permitió concluir que la traducción al español efectuada era apropiada para el contexto local. Paralelamente, de las entrevistas con tres expertos en psicología organizacional y del trabajo surgió la recomendación de incorporar ocho ítems adicionales a la versión prototípica de la Escala de IR, a efectos de cubrir el espectro necesario

para su validez de contenido. Los especialistas determinaron que el espectro explorado por los 12 reactivos de la versión prototípica del instrumento cubría adecuadamente el constructo IR y que los ítems eran pertinentes para la población objetivo de trabajadores argentinos, motivo por el cual se procedió a la realización de una prueba piloto.

Etapas 2: Prueba piloto de la versión prototípica de la Escala de IR

Esta segunda etapa tuvo como propósito probar la escala prototípica desarrollada en la etapa precedente mediante la realización de un estudio piloto con individuos pertenecientes a la población en estudio. Se trabajó con una muestra no probabilística integrada por 86 trabajadores argentinos (46 mujeres y 40 varones) pertenecientes a cuatro organizaciones de la ciudad de Rosario, Argentina. La media de edad fue de 29 años (DE = 5.5) y la de antigüedad laboral de 6.5 años (DE = 4.2). El 58.1% tenía educación secundaria y el 41.9% restante, educación superior. El 46.5% eran empleados del sector comercio/servicios, el 25.6% de industrias y el 27.9% restante de la administración pública. Los datos fueron recolectados de manera grupal en espacios cedidos por las organizaciones participantes, en horarios previamente acordados con las autoridades. Los empleados fueron informados acerca de los objetivos del estudio e invitados a participar de forma anónima, confidencial y voluntaria, previa firma del correspondiente formulario de consentimiento informado.

Los resultados de esta etapa permitieron evaluar la adecuación semántica y sintáctica de los ítems, la claridad de las instrucciones provistas, la comprensión de la escala Likert de 5 puntos utilizada (1 = nunca a 5 = siempre) y el tiempo empleado para completar el instrumento. El análisis de la información recogida sugirió efectuar algunos ajustes sintácticos en la redacción final de dos reactivos. A su vez, el análisis de los ítems mediante el método de grupos extremos,

utilizando el estadístico U de Mann-Whitney, indicó la conveniencia de eliminar cinco de los 12 reactivos inicialmente propuestos, por presentar escasa capacidad discriminativa (Morales Vallejo, 2006; Nunnally & Bernstein, 1994). En consecuencia, la versión de la escala a ser validada quedó finalmente integrada por siete ítems.

Etapas 3: Validación de la versión definitiva de la Escala de IR

La tercera y última etapa del Estudio 1 tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas del instrumento elaborado a través de análisis de confiabilidad y validez. El proceso de validación capitalizó los hallazgos de estudios sobre síndrome de burnout, satisfacción laboral e IR (Campbell, Perry, Maertz, Allen & Griffeth, 2013; Kim & Barak, 2015; Kuo, Lin & Li, 2014), los cuales demuestran que un medio ambiente de trabajo estresante, sumado a bajos montos de satisfacción laboral, redundan en mayores IR. En este sentido, el burnout y la satisfacción laboral han probado ser predictores significativos de esta problemática, ocupando un lugar destacado en la mayoría de los modelos explicativos de la rotación de empleados.

Método

Participantes

Se trabajó con una muestra por conveniencia integrada por 233 empleados argentinos (54.5% hombres y 45.5% mujeres) pertenecientes a organizaciones del sector tanto público (28.3%) como privado (71.7%), de tamaño 60.9% pequeñas (menos de 50 empleados), 16.3% medianas (50-200 empleados) y 22.8% grandes (más de 200 empleados). El promedio de edad de los participantes fue de 27.7 años (DE = 8.9) y el de antigüedad laboral de 4.23 años (DE = 5.2). En cuanto a la educación formal alcanzada, el 43.3% tenía nivel educativo primario/secundario y el 56.7% tenía nivel educativo superior (43.8%

terciario y 12.9% universitario). En lo que hace al ramo organizacional, mientras que el 45.5% se desempeñaba en empresas de comercios o servicios, el 27.5% lo hacía en la industria, el 15.5% en educación, el 6.4% en la administración pública y el 5.2% restante en el ámbito de la salud. Del total de los encuestados, el 43.8% se desempeñaba bajo régimen de contrato laboral, el 52.4% eran empleados permanentes y el 3.8% restante ocupaba puestos de dirección, jefatura o gerencia.

Procedimiento

La recolección de los datos se efectuó en diversas organizaciones, tanto públicas como privadas, radicadas en las provincias de Buenos Aires y Santa Fe, Argentina. En cada una de ellas, luego de obtener la correspondiente autorización de los directivos, se tomó contacto con los empleados para invitarlos a participar del estudio, explicándoles su propósito y asegurándoles el anonimato y la confidencialidad frente a la información brindada. Aquellos trabajadores que aceptaron voluntariamente formar parte de la investigación completaron el protocolo de recolección de datos, en forma individual o grupal, según los casos, previa firma de un formulario de consentimiento informado.

Instrumentos

Los participantes respondieron un cuadernillo que incluía la versión definitiva de la Escala de IR de 7 ítems (ver Apéndice) y los siguientes instrumentos estandarizados:

Escala de Satisfacción Laboral. se utilizó la validación argentina (Salessi & Omar, 2016) de la Escala de Satisfacción Laboral Genérica de Mac Donald y MacIntyre (1997). Se trata de un instrumento conformado por 7 ítems que exploran la satisfacción laboral como factor único ($\alpha = .82$; ej. “Me siento bien trabajando para esta organización”).

Inventario de Burnout. se empleó la versión latinoamericana (González-Llaneza, 2007) del Inventario de Burnout de Maslach y Jackson (1986). Este instrumento consta de 22 ítems que exploran las tres dimensiones propuestas del síndrome del quemado o burnout: cansancio emocional (9 ítems; $\alpha = .87$; ej. “Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo”), despersonalización (5 ítems; $\alpha = .73$; ej. “Creo que trato a algunas personas en mi trabajo como si fuesen objetos impersonales”) y falta de realización personal (8 ítems reversos; $\alpha = .72$; ej. “He conseguido muchas cosas importantes en mi trabajo”).

Sección de datos sociodemográficos. los trabajadores brindaron información acerca de su edad, género, nivel educativo, antigüedad laboral, cargo, sector y ramo organizacional.

Para responder el cuadernillo, los individuos emplearon tanto escalas de respuesta tipo Likert de 5 puntos (1 = nunca a 5 = siempre) como respuestas dicotómicas o politómicas, según los casos.

Análisis de los datos

En primer lugar, se efectuaron análisis preliminares para examinar la existencia de datos perdidos, valores atípicos y observaciones influyentes (Hair, Black, Babin & Anderson, 2014). En segundo lugar, se realizaron análisis descriptivos y de discriminación de los ítems que conforman la Escala de IR. En tercer lugar, los datos obtenidos fueron sometidos a un análisis factorial exploratorio (AFE), seguido de un análisis de consistencia interna mediante el cálculo del coeficiente alfa de Cronbach (α). Valores por encima de .70 fueron considerados evidencia suficiente de confiabilidad de la escala en desarrollo (Hair et al., 2014). En cuarto lugar, se efectuó un análisis factorial confirmatorio (AFC), con el objeto de verificar la adecuación del modelo y la validez estructural de la escala.

Por último, la validez concurrente del instrumento se determinó a través de la correlación con variables que, de acuerdo con la revisión de la literatura (Campbell et al., 2013; Kim & Barak, 2015; Kuo et al., 2014), se vinculan con las IR de los trabajadores. Los análisis estadísticos fueron efectuados mediante los programas SPSS 20 y AMOS 20.

Resultados

Análisis preliminares

El análisis preliminar de la matriz de datos mostró la existencia de escasos valores perdidos (menos del 3% del total), por lo que se procedió a su reemplazo mediante imputación por la media de la muestra en el ítem. A su vez, el análisis de las distancias de Mahalanobis y de Cook no arrojó la presencia de valores atípicos u observaciones influyentes.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos, asimetría, curtosis y correlaciones ítem-total corregidas para los ítems de la Escala de IR

Ítem	M	DE	Asimetría	Curtosis	r ítem-total
1	2.70	1.46	.24	-1.36	.74**
2	2.33	1.35	.72	-.69	.65**
3	3.14	1.51	-.14	-1.49	.77**
4	3.48	1.34	-.53	-.95	.69**
5	3.14	1.46	-.20	-1.36	.74**
6	3.14	1.48	-.14	-1.40	.73**
7	3.49	1.38	-.49	-1.07	.78**

Nota: ** $p < .001$

Análisis descriptivos y de discriminación de los ítems

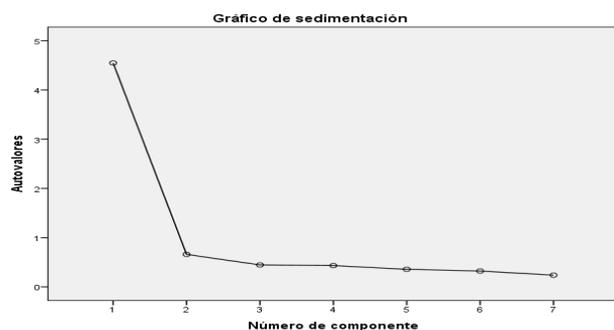
La Tabla 1 presenta las medias (M), las desviaciones estándar (DE), los valores de asimetría y curtosis y las correlaciones ítem-total corregidas para los siete ítems que integran la Escala de IR. Las medias de los reactivos oscilaron entre 2.33 y 3.49, en tanto que las DE fluctuaron entre 1.34 y 1.48. Los valores de asimetría y curtosis no excedieron los límites críticos de ± 2.0 (Hair et al., 2014). Las correlaciones ítem-total observadas estuvieron entre $r = .65$ y $r = .78$ ($p < .001$), lo que indica la satisfactoria capacidad discriminativa y la pertinencia de cada reactivo en relación con el resto.

Análisis factorial exploratorio (AFE) y análisis de consistencia interna de la escala

Con el propósito de examinar la validez de constructo de la escala, los datos obtenidos fueron sometidos a un AFE. Para la asignación de los ítems a cada factor, se utilizaron los criterios formulados por Tabachnick y Fidell (2007), a saber: (a) que el reactivo estuviera conceptualmente relacionado con el factor considerado, y (b) que el reactivo tuviera un peso factorial mayor a 0.32 en el factor correspondiente. Tanto la prueba de esfericidad de Bartlett ($\chi^2 = 950.49$, $gl = 21$, $p < .001$) como la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO = .91$) indicaron la adecuación de la matriz de datos para ser factorizada. La Tabla 2 presenta la composición de la Escala de IR, los pesos factoriales de cada ítem y el correspondiente coeficiente alfa de Cronbach (α).

Tabla 2. Composición, pesos factoriales y consistencia interna de la Escala de IR

N°	Contenido del ítem	Peso Factorial
1	Estoy pensando en dejar el trabajo que tengo	.81
2	Pretendo renunciar a este trabajo en los próximos meses	.74
3	Tengo la intención de dejar mi trabajo actual y buscar uno nuevo	.84
4	Tengo la intención de preguntarle a mis conocidos acerca de nuevas oportunidades laborales	.77
5	No pretendo permanecer en este trabajo por mucho tiempo	.82
6	Renunciaría a este trabajo si me fuera posible	.81
7	Es posible que en breve busque nuevas oportunidades laborales	.85
Coeficiente alfa de Cronbach (α) = .91		

**Figura 2.** Gráfico de sedimentación Escala de IR

El AFE mostró que todos los ítems de la escala saturaron en un único factor que explicó el 64.97% de la varianza total del constructo IR. El examen del gráfico de sedimentación (Figura 2) corroboró la estructura unifactorial del instrumento. A su vez, en lo que hace al análisis de confiabilidad, los resultados evidenciaron un índice de consistencia interna muy satisfactorio para la escala, según coeficiente alfa de Cronbach ($\alpha = .91$).

Análisis factorial confirmatorio (AFC) del instrumento

Seguidamente, con la finalidad poner a prueba el modelo sugerido por el AFE, conformado por un factor y siete indicadores, se calculó un AFC. Se aplicó el método de estimación

de la máxima verosimilitud y se calcularon los siguientes índices de bondad de ajuste: chi-cuadrado (χ^2), razón chi-cuadrado/grados de libertad (χ^2/gl), índice de bondad de ajuste (GFI) y su variante ajustada (AGFI), índice de ajuste comparativo (CFI) y error cuadrático medio de aproximación (RMSEA). La Tabla 3 presenta los valores esperados y obtenidos para los índices calculados (Hair et al., 2014; Hooper, Coughlan & Mullen, 2008).

Tabla 3. Índices de bondad de ajuste esperados y obtenidos para la Escala de IR

Indicador	Valores esperados	Valores obtenidos
Razón χ^2/gl	< 3.0	1.11
Índice de bondad de ajuste (GFI)	$\geq .95$.98
Índice ajustado de bondad de ajuste (AGFI)	$\geq .90$.96
Índice de ajuste comparativo (CFI)	$\geq .95$.99
Error cuadrático medio de aproximación (RMSEA)	< .07	.02

Como se desprende de la Tabla 3, todos los índices de ajuste resultaron muy satisfactorios, lo cual ratifica la estructura unifactorial sugerida por el AFE. La Figura 3 muestra el modelo unifactorial corroborado para la Escala de IR, con las correspondientes cargas factoriales

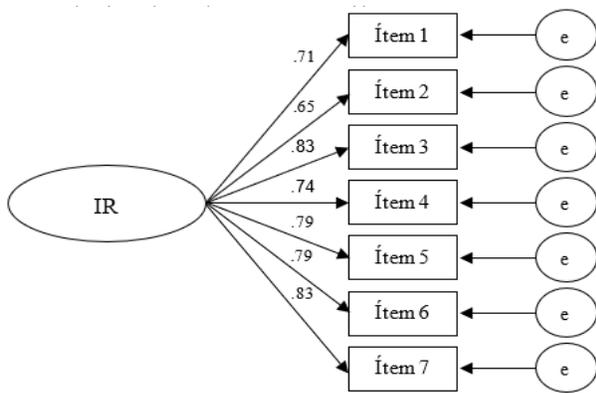


Figura 3. Modelo unifactorial de la Escala de IR verificado en el AFC

Análisis de validez concurrente

Con el fin de explorar la validez concurrente de la escala, se calcularon correlaciones bivariadas de Pearson entre las variables IR, satisfacción laboral y las facetas del burnout cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal. La Tabla 4 presenta los resultados de este análisis. Dado que un amplio cúmulo de evidencia señala que trabajadores con niveles altos de satisfacción laboral y bajos de burnout presentan menores IR (Campbell et al., 2013; Kim & Barak, 2015; Kuo et al., 2014), se esperaba obtener un patrón similar de correlaciones en la muestra estudiada.

El análisis de correlaciones muestra que las IR se asocian negativamente con la satisfacción laboral y positivamente con las tres dimensiones del síndrome de burnout (cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal). Tales resultados constituyen claros indicadores de validez concurrente de la escala diseñada.

Estudio 2: PAO e identificación organizacional como predictores de las IR de empleados argentinos

El Estudio 2 tuvo como objetivo analizar las relaciones entre las IR y dos variables fundamentales de la psicología organizacional positiva: la PAO y la identificación organizacional. Para alcanzar tal propósito, se adoptó un diseño de investigación observacional, no experimental, cuantitativo, de corte transversal. El estudio fue enmarcado en la estrategia asociativo-explicativa (Ato et al., 2013), ya que se propuso examinar las relaciones funcionales entre un grupo de variables con miras a predecir o explicar su comportamiento. Para ello, se efectuó un análisis completo de ecuaciones estructurales, estimándose tanto un modelo de medida como un modelo estructural. El método y los resultados de este estudio se describen a continuación.

Tabla 4. Medias (M), desviaciones estándar (DE), consistencia interna (α de Cronbach) y correlaciones bivariadas en la muestra total (n = 233)

	M	DE	1	2	3	4	5
1. IR	3.06	1.15	(.91)				
2. Satisfacción laboral	3.25	0.81	-.65**	(.82)			
3. Cansancio emocional	3.07	0.96	.49**	-.45**	(.87)		
4. Despersonalización	2.05	0.87	.25**	-.24**	.43**	(.73)	
5. Falta de realización personal	2.27	0.67	.27**	-.34**	.27**	.25**	(.72)

Nota: IR = intenciones de renunciar al trabajo. Los coeficientes α de Cronbach se informan entre paréntesis a lo largo de la diagonal. ** $p < .001$

Método

Participantes

La muestra en estudio estuvo integrada por 339 empleados argentinos (54.9% mujeres y 45.1% varones) de organizaciones pequeñas (50.1%), medianas (20.1%) y grandes (29.8%), pertenecientes a los sectores público (38.6%) y privado (61.4%). La media de edad fue de 29.7 años (DE = 9.2), en tanto que la media de antigüedad laboral fue de 4.9 años (DE = 5.8). Con relación al nivel educativo alcanzado por los trabajadores, el 36.3% tenía nivel primario/secundario, el 41.3% nivel terciario y el 22.4% nivel universitario. En cuanto al ramo organizacional, el 35.1% pertenecía al ramo comercio/servicios, el 22.4% al ramo educación/investigación, el 20.7% a la industria, el 18.0% a la administración pública y el 3.8% restante al ramo salud. Con respecto al cargo ocupado, mientras el 41.9% y el 54.9% eran empleados contratados y permanentes, respectivamente, el 3.2% restante ocupaba cargos de dirección, jefatura o gerencia.

Procedimiento

Los datos fueron recolectados en diferentes organizaciones radicadas en las provincias de Buenos Aires y Santa Fe, Argentina. El procedimiento adoptado fue similar al descrito en la Etapa 3 del Estudio 1. Vale decir, los empleados fueron informados de los objetivos del estudio e invitados a participar anónima, confidencial y voluntariamente, previa firma de un formulario de consentimiento informado. La recolección de los datos se llevó a cabo de forma individual o grupal, de acuerdo con la dinámica de trabajo de cada organización.

Instrumentos

El protocolo de recolección de datos estuvo integrado por los siguientes instrumentos:

Escala de IR. se aplicó la escala desarrollada y validada en el Estudio 1 (ver

Apéndice), la cual quedó conformada por siete reactivos ($\alpha = .91$; ej. “Estoy pensando en dejar el trabajo que tengo”), con formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos (1 = nunca a 5 = siempre).

Escala de Identificación organizacional. se utilizó la validación argentina (Flores, 2011) de la subescala de Identificación Organizacional por Imitación desarrollada por Oliveira (2008). Se trata de un instrumento conformado por siete ítems ($\alpha = .83$; ej. “Mi experiencia en esta organización me llevó a identificarme con ella”), con formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos (1 = muy en desacuerdo a 5 = muy de acuerdo).

Escala de Percepción de Apoyo Organizacional. se empleó una versión abreviada y validada en Argentina (Vaamonde, 2015) de la Escala original de PAO de Eisenberger et al. (1986). Esta versión consta de seis reactivos ($\alpha = .89$; ej. “En mi trabajo están dispuestos a ayudarme cuando tengo un problema”), con formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos (1 = muy en desacuerdo a 5 = muy de acuerdo).

Sección de datos sociodemográficos. a cada empleado se le solicitó información referida a su género, edad, nivel educativo, antigüedad laboral, puesto ocupado y características de su organización laboral (sector, tamaño y ramo).

Análisis de los datos

En primer lugar, se examinó la matriz de datos para detectar la presencia de datos perdidos, valores atípicos, observaciones influyentes y posible multicolinealidad (Hair et al., 2014). En segundo lugar, se realizó un AFC para evaluar el modelo de medida, el cual quedó conformado por los factores IR, PAO e identificación organizacional, con sus respectivos ítems como indicadores observables. En el marco de este AFC se examinaron la confiabilidad, la validez convergente, la validez discriminante y los posibles sesgos por método común. La confiabilidad fue evaluada a través del coeficiente alfa de Cronbach (α) y del índice de confiabilidad

compuesta (Composite Reliability o CR). La validez convergente y la validez discriminante fueron evaluadas mediante la varianza media extraída (Average Variance Extracted o AVE) y su raíz cuadrada. Valores α y CR iguales o superiores a .70, AVE iguales o superiores a .50 y raíces cuadradas de AVE mayores a las correlaciones inter-factor son considerados evidencias suficientes de confiabilidad, validez convergente y validez discriminante, respectivamente (Hair et al., 2014). Se aplicó, además, la prueba de un solo factor de Harman para descartar posibles sesgos debidos al método común (Podsakoff, MacKenzie & Podsakoff, 2012). En tercer lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos y las correlaciones bivariadas entre las variables en estudio. En cuarto lugar, el modelo teórico propuesto (Figura 1) fue puesto a prueba utilizando modelado de ecuaciones estructurales con método de estimación de la máxima verosimilitud. Para evaluar la bondad del ajuste de ambos modelos, de medida y estructural, se calcularon los índices chi-cuadrado (χ^2), razón chi-cuadrado/grados de libertad (χ^2/gl), índice de bondad de ajuste (GFI) y su variante ajustada (AGFI), índice de ajuste comparativo (CFI) y raíz cuadrada media del error de aproximación (RMSEA). Los valores esperados para tales índices se detallan en la Tabla 3. Para efectuar los análisis previstos se emplearon los paquetes SPSS 20 y AMOS 20.

Resultados

Análisis preliminares

El análisis preliminar de la base de datos mostró la presencia de menos de 2% de valores perdidos, razón por la cual fueron reemplazados por la media de la muestra en el ítem. Los índices de asimetría y curtosis no excedieron el valor crítico de ± 2.0 (Hair et al., 2014). Las distancias de Mahalanobis y de Cook no evidenciaron la presencia de valores atípicos u observaciones influyentes, respectivamente. Tampoco se observaron problemas de multicolinealidad entre

las variables en estudio ($FIV < 3.00$; Tolerancia $> .10$). Tomados en conjunto, estos resultados brindaron apoyo a la ejecución del análisis de ecuaciones estructurales con método de estimación de la máxima verosimilitud.

Modelo de medida

A continuación, se llevó a cabo un AFC para evaluar el modelo de medida conformado por los constructos IR, PAO e identificación organizacional como factores de primer orden, con sus correspondientes ítems como variables observables y términos de error. Con el propósito de mejorar el ajuste inicial del modelo, se eliminaron dos ítems del constructo identificación organizacional con cargas factoriales estandarizadas menores a .60. El modelo de medida final presentó cargas factoriales que oscilaron entre .64 y .88 ($p < .001$) y satisfactorios índices de ajuste: $\chi^2 = 256.34$; $gl = 125$; $\chi^2/gl = 2.05$; GFI = .92; AGFI = .90; CFI = .96; RMSEA = .06. Asimismo, los indicadores de confiabilidad y validez calculados se ubicaron dentro de los valores esperados, tal como se observa en la Tabla 5. En cuanto a posibles sesgos debidos al método común, la prueba de un solo factor de Harman mostró que la extracción de un solo factor dio cuenta del 46.95% de la varianza total de los ítems, permitiendo así descartar este tipo de sesgo (Podsakoff et al., 2012). Por lo que, una vez especificado el modelo de medición, se procedió a calcular los estadísticos descriptivos, las correlaciones bivariadas y el modelo estructural completo.

Tabla 5. Indicadores de confiabilidad y validez del modelo de medida

Variable	α	CR	AVE	\sqrt{AVE}
IR	.92	.92	.62	.79
PAO	.87	.87	.52	.72
Identificación organizacional	.85	.85	.53	.73

Nota: IR = intenciones de renunciar al trabajo; PAO = percepción de apoyo organizacional; CR = confiabilidad compuesta; AVE = varianza media extraída.

Estadísticos descriptivos y correlaciones bivariadas

La Tabla 6 presenta las medias, las DE y las correlaciones producto-momento correspondientes a las variables de interés. Como puede observarse, los trabajadores presentaron niveles medios de IR, PAO e identificación organizacional. A su vez, tal como se esperaba, las IR se relacionaron negativamente con la antigüedad laboral, la PAO y la identificación con la organización.

Modelo estructural completo

A partir del modelo de medida, se especificó el modelo estructural, en el que la

PAO y la identificación organizacional fueron introducidas como variables exógenas, en el que la PAO y la identificación organizacional fueron introducidas como variables exógenas, las IR como variable endógena y la antigüedad laboral como variable control. La Figura 4 presenta el modelo estructural estimado, el cual evidenció satisfactorios índices de ajuste: $\chi^2 = 300.78$; $gl = 141$; $\chi^2/gl = 2.13$; $GFI = .92$; $AGFI = .89$; $CFI = .96$; $RMSEA = .06$. Tanto la antigüedad laboral ($\beta = -.11$, $p = .02$) como la PAO ($\beta = -.24$, $p = .02$) y la identificación organizacional ($\beta = -.44$, $p < .001$) se relacionaron negativamente con las IR, explicando el 47% de la varianza del constructo (R²). Las variables exógenas, por su parte, se asociaron positiva y significativamente entre sí.

Tabla 6. Estadísticos descriptivos y correlaciones bivariadas entre las variables en estudio (n = 339)

Variable	M	DE	1	2	3	4
1. IR	2.73	1.11	--			
2. PAO	3.28	0.87	-.56**	--		
3. Identificación organizacional	3.40	0.70	-.54**	.65**	--	
4. Antigüedad laboral	4.90	5.78	-.23**	.08	.25**	--

Nota: IR = intenciones de renunciar al trabajo; PAO = percepción de apoyo organizacional. **p < .001

Discusión

Uno de los grandes desafíos actuales del mundo del trabajo es la retención del talento en las organizaciones. Desafío para el que la psicología organizacional y del trabajo en general, y la psicología organizacional positiva en particular, pueden ofrecer valiosas contribuciones. En este sentido, uno de los aportes más recientes se vincula con el estudio de variables positivas que permiten anticipar las intenciones de permanencia o de renuncia de los empleados a su puesto de trabajo. En esta línea se inscribe el presente estudio, cuyos objetivos fueron, en primer lugar, desarrollar y validar una Escala de IR con empleados argentinos y, en segundo lugar, poner a prueba un modelo explicativo en el que la PAO y la identificación organizacional asumieron el rol de variables predictoras y las IR el papel de variable respuesta.

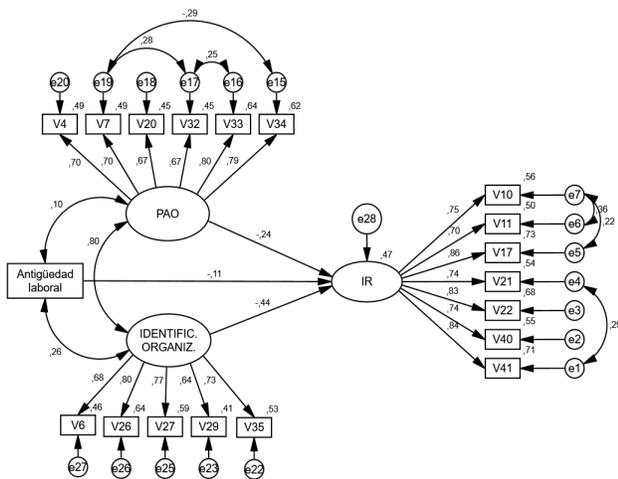


Figura 4: Modelo estructural explicativo de las IR. Se informan los coeficientes de regresión estandarizados (β) y la varianza explicada (R²). PAO = percepción de apoyo organizacional; IDENTIFIC. = identificación; ORGANIZ. = organizacional; IR = intenciones de renunciar al trabajo

A efectos de cumplimentar el primer objetivo, se llevó a cabo un estudio instrumental a lo largo de tres etapas sucesivas, las que permitieron desarrollar un instrumento de medición de las IR con adecuadas propiedades psicométricas: la Escala de IR. Al respecto, tanto el AFE como el AFC sugirieron que la escala quedase integrada por siete reactivos agrupados en una estructura unidimensional. A su vez, el coeficiente de consistencia interna alfa de Cronbach indicó una alta homogeneidad y coherencia de los ítems que integran el instrumento. Finalmente, las correlaciones bivariadas calculadas entre la satisfacción laboral, el síndrome de burnout y las IR no solo aportaron evidencias sobre la validez concurrente de la escala diseñada, sino que además se hallan en línea con estudios previos (Campbell et al., 2013; Kim & Barak, 2015; Kuo et al., 2014) que informan relaciones significativas entre estas variables. Tales hallazgos permiten concluir que la escala desarrollada es válida y confiable para la exploración de las IR en empleados argentinos.

Con miras a satisfacer el segundo objetivo, se condujo un estudio no experimental, transversal, con una muestra de 339 trabajadores de diferentes organizaciones radicadas en la zona centro de Argentina. Los datos recolectados fueron sometidos a análisis de ecuaciones estructurales, verificándose satisfactoriamente el modelo teórico propuesto. Específicamente, tanto la PAO como la identificación organizacional presentaron relaciones negativas con las IR de los empleados, de modo tal que aquellos que perciben mayor apoyo por parte de su organización o que se identifican con esta, expresan menores intenciones de abandonar su lugar o puesto de trabajo. En consonancia con estudios previos (Kim & Barak, 2015; Mills et al., 2013; Riggle et al., 2009; Wang et al., 2014), este hallazgo indica que cuando los trabajadores perciben que sus esfuerzos son valorados por la organización, cuando observan que existe reciprocidad entre sus contribuciones y las recompensas que reciben, cuando se sienten cuidados y estimados, tienden a

disminuir sus intenciones de renuncia, reforzando así sus vínculos con la organización. Lo mismo sucede cuando se identifican con ella, es decir, cuando los empleados perciben un sentido de unidad con la institución, cuando sienten que comparten valores, metas e intereses comunes, sus IR se ven reducidas (Pratt, 1998; Oliveira, 2008; Zhang & Liu, 2016).

En definitiva, tanto la identificación organizacional como la PAO parecen funcionar como factores preventivos de las IR en la muestra estudiada. Incluso, en comparación con la PAO, la identificación organizacional por imitación surgió como el predictor con mayor peso del modelo estimado. Estos resultados pueden interpretarse a la luz de la teoría del intercambio social (Mitchell et al., 2012), la que plantea que cuando los individuos ponen compromiso y esfuerzo en su trabajo y reciben a cambio recompensas tanto económicas como simbólicas, tienden no solo a desarrollar un vínculo positivo con la organización, sino también a incorporar aspectos de ella en su autoconcepto. Este vínculo de intercambio y reciprocidad fomenta la disminución de las cogniciones y los comportamientos de abandono o retirada, promoviendo la retención de empleados valiosos para la consecución de las metas organizacionales.

Implicaciones prácticas

De los resultados expuestos se desprende un conjunto de implicancias prácticas potencialmente útiles para las organizaciones y sus miembros. En lo que hace a la relación entre PAO e IR, las organizaciones podrían beneficiarse del diseño y la ejecución de acciones tendientes a brindar un marco de apoyo y contención a sus empleados (Campbell et al., 2013; Wang et al., 2014). En concreto, podrían proveer apoyo gestionando oportunidades de crecimiento (por ejemplo, capacitaciones, promociones, ascensos), beneficios laborales flexibles (por ejemplo, horarios flexibles de trabajo, jornada de trabajo a distancia, jornada de vestimenta informal, opciones laborales que contemplen el equilibrio trabajo-

familia) o espacios de asesoramiento y consulta para mejorar la calidad de vida en el trabajo. Los hallazgos del estudio sugieren que acciones de este tipo impactarían significativamente sobre las IR, favoreciendo la retención del talento en las organizaciones.

Del modelo estimado también surgen implicancias prácticas vinculadas con la identificación con la organización. Al respecto, al momento de la selección del personal, una estrategia eficaz sería explorar los valores y las metas personales de los postulantes, a efectos de evaluar su grado de congruencia con aquellos de la organización. A su vez, por tratarse la identificación de un factor psicológico desarrollable (Omar, 2015), otra línea de acción posible sería diseñar acciones o programas orientados a generar consciencia de las características comunes entre los trabajadores y la organización, de manera tal de fomentar la percepción crítica de unidad con la empresa. En este contexto, sería recomendable integrar baterías de exploración tanto de la PAO y la identificación organizacional como de las IR, con el fin último de proveer un marco de contención y referencia para que los trabajadores puedan estructurar cómo se sienten y cómo se piensan en el seno de la organización. Para ello, la Escala de IR desarrollada puede ser de gran utilidad, dado que se trata de un instrumento de medición con probadas propiedades psicométricas. Por último, vale aclarar que las estrategias comentadas no requieren mayor inversión financiera, pudiendo resultar muy provechosas tanto para la organización como para los trabajadores.

Limitaciones y fortalezas del estudio. Sugerencias para futuras investigaciones

Como todo trabajo de investigación, el presente no se halla exento de algunas limitaciones dignas de mención. En primer lugar, la técnica de muestreo utilizada, por conveniencia o disponibilidad, impide la generalización de los resultados a la población en estudio. No obstante, debe considerarse que se trató de una muestra

heterogénea, multi-ocupacional, proveniente de organizaciones diversas, cuyos datos representan un aporte significativo al conocimiento de la problemática en estudio. En segundo lugar, el diseño transversal no experimental adoptado limita la posibilidad de establecer relaciones causales entre las variables de interés. En tercer lugar, si bien los datos obtenidos podrían verse afectados por sesgos debidos al método común, la prueba de un solo factor de Harman permitió descartar esta posible debilidad del estudio. En cuarto lugar, debe señalarse que en el Estudio 1 se empleó la misma muestra de 233 trabajadores para efectuar tanto el AFE como el AFC, razón por la cual se sugiere la realización de futuros estudios para verificar la validez del instrumento con muestras adicionales. Finalmente, aunque el método de estimación de la máxima verosimilitud no siempre se recomienda para llevar a cabo análisis de ecuaciones estructurales con datos ordinales, Hair et al. (2014) afirman que no solo sigue siendo el método más utilizado, sino que su comparación con otras técnicas ha mostrado resultados confiables bajo diferentes circunstancias, incluso la violación del supuesto de normalidad.

A pesar de estas limitaciones, la investigación posee un conjunto de fortalezas que merecen comentarse. Ante todo, este trabajo presenta no solo el primer instrumento de medición de las IR desarrollado y validado en el contexto laboral latinoamericano, sino también la primera investigación que pone a prueba un modelo teórico explicativo de tales cogniciones de abandono en empleados argentinos. De este modo, el estudio contribuye al conocimiento de los antecedentes de las IR en organizaciones de la región desde la perspectiva particular de la psicología organizacional positiva, por la que se trata de desarrollar o reforzar atributos o características positivas de los trabajadores y de las organizaciones a fin de optimizar el bienestar y la experiencia de trabajo misma. Posiblemente otra fortaleza de la investigación sean las implicancias

prácticas directas que sus resultados poseen. En este sentido, las organizaciones disponen de evidencia sólida que sugiere que acciones tendientes a reforzar la PAO o la identificación organizacional obran a modo preventivo de las IR, promoviendo un clima de apego y de referencia para los trabajadores.

A la luz de las fortalezas y debilidades comentadas, futuras investigaciones podrían explorar la problemática de las IR en trabajadores de otros países latinoamericanos, con el objeto de obtener una comprensión más global e integradora del fenómeno en la región. Asimismo, futuros estudios podrían adoptar diseños experimentales o longitudinales, con el propósito de establecer relaciones causales claras entre las variables de interés. Otra propuesta pertinente sería incluir muestras representativas de las poblaciones en estudio, a efectos de poder generalizar los resultados de la investigación, así como alguna medida de deseabilidad social entre los instrumentos utilizados, con el objeto de examinar posibles sesgos derivados de la tendencia de los sujetos a responder de una manera socialmente esperada. Finalmente, partiendo de los constructos inherentes al ámbito de la psicología organizacional positiva, podrían ponerse a prueba otros modelos explicativos de las IR, incluso modelos de mediación o moderación, así como adicionar otras variables positivas al modelo estimado en este estudio.

Conclusión

El foco de este trabajo estuvo puesto en contribuir al conocimiento y a la prevención de la problemática de las IR desde la óptica de la psicología organizacional positiva. Como conclusión, puede afirmarse que las propiedades psicométricas de la Escala de IR desarrollada y validada resultan muy apropiadas para su empleo con trabajadores argentinos. Tal instrumento podrá ser utilizado no sólo en el marco de futuras investigaciones científicas, sino también en procesos de diagnóstico e intervención a nivel

organizacional. Por otra parte, los resultados del modelo estimado muestran que tanto la PAO como la identificación organizacional surgen como predictores idóneos de las IR, por lo que se insta a directivos y gerentes de organizaciones a tomar medidas tendientes a reforzar estas variables entre sus empleados, a sabiendas de que tal proceder impactará de manera positiva sobre la organización y sus miembros.

Referencias

- Ato, M., López, J. J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29, 1038-1059. doi:10.6018/analesps.29.3.178511
- Campbell, N. S., Perry, S. J., Maertz, C. P., Allen, D. G. & Griffeth, R. W. (2013). All you need is... resources: The effects of justice and support on burnout and turnover. *Human Relations*, 66, 759-782. doi:10.1177/0018726712462614
- Chang, W. J. A., Wang, Y. S. & Huang, T. C. (2013). Work design-related antecedents of turnover intention: A multilevel approach. *Human Resource Management*, 52, 1-26. doi:10.1002/hrm.21515
- Cho, Y. J. & Song, H. J. (2017). Determinants of turnover intention of social workers: Effects of emotional labor and organizational trust. *Public Personnel Management*, 46, 41-65. doi:10.1177/0091026017696395
- Cropanzano, R., Howes, J. C., Grandey, A. A. & Toth, P. (1997). The relationship of organizational politics and support to work behaviors, attitudes, and stress. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 159-180. doi:10.1002/(SICI)1099-1379(199703)18:2%3C159::AID-JOB795%3E3.0.CO;2-D
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. &

- Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500–507.
- Farh, J. L., Tsui, A. S., Xin, K. & Cheng, B. S. (1998). The influence of relational demography and guanxi: The Chinese case. *Organization Science*, 9, 471-488. doi:10.1287/orsc.9.4.471
- Feng, D., Su, S., Yang, Y., Xia, J. & Su, Y. (2017). Job satisfaction mediates subjective social status and turnover intention among Chinese nurses. *Nursing & Health Sciences*, 19, 388-392. doi:10.1111/nhs.12357
- Flores, J. M. (2011). *Predictores de satisfacción laboral. Un estudio en empresas metal-mecánicas santafesinas* (Tesis de Maestría inédita). Facultad Regional Rosario, Universidad Tecnológica Nacional, Rosario.
- George, J. & Wallio, S. (2017). Organizational justice and millennial turnover in public accounting. *Employee Relations*, 39, 112-126. doi:10.1108/ER-11-2015-0208
- González-Llaneza, F. M. (2007). *Instrumentos de evaluación psicológica*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2014). *Multivariate data analysis* (7ª ed.). Harlow, UK: Pearson Education.
- Hooper, D., Coughlan, J. & Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, 6, 53 - 60.
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H. & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 337-346. doi:10.1037/1076-8998.4.4.337
- Kim, A. & Barak, M. E. M. (2015). The mediating roles of leader–member exchange and perceived organizational support in the role stress–turnover intention relationship among child welfare workers: A longitudinal analysis. *Children and Youth Services Review*, 52, 135-143. doi:10.1016/j.childyouth.2014.11.009
- Kuo, H. T., Lin, K. C. & Li, I. (2014). The mediating effects of job satisfaction on turnover intention for long-term care nurses in Taiwan. *Journal of Nursing Management*, 22, 225-233. doi:10.1111/jonm.12044
- Ma, B., Liu, S. & Liu, D. (2014). The impact of organizational identification on the relationship between procedural justice and employee work outcomes. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42, 437-444. doi:10.2224/sbp.2014.42.3.437
- Macdonald, S. & MacIntyre, P. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13, 1-16. doi:10.1300/J022v13n02_01
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2ª ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Mills, M. J., Fleck, M. R. & Kozikowski, A. (2013): Positive psychology at work: A conceptual review, state-of-practice assessment, and a look ahead. *The Journal of Positive Psychology*, 8, 153-164. doi:10.1080/17439760.2013.776622
- Mitchell, M. S., Cropanzano, R. & Quisenberry, D. (2012). Social exchange theory, exchange resources and interpersonal relationships: A modest resolution of

- theoretical difficulties. En K. Tornblom & A. Kazemi (Eds.), *Handbook of social resource theory: Theoretical extensions, empirical insights, and social applications* (pp. 99-118). New York, NY: Springer.
- Morales Vallejo, P. (2006). *Medición de actitudes en Psicología y Educación: Construcción de escalas y problemas metodológicos* (3ª ed.). Madrid: Universidad Comillas.
- Moreno-Jiménez, B., Gálvez-Herrer, M., Rodríguez-Carvajal, R. & Sanz Vergel, A. I. (2012). A study of physicians' intention to quit: The role of burnout, commitment and difficult doctor-patient interactions. *Psicothema*, 24, 263-270.
- Muñiz, J., Elosua, P. & Hambleton, R. K. (2013). Directrices para la traducción y adaptación de los tests: segunda edición. *Psicothema*, 25, 151-157.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Oliveira, A. F. (2008). Identificación organizacional. En M. M. M. Siqueira & A. Tamayo (Eds.), *Medidas do comportamento organizacional* (pp. 179-187). Porto Alegre: Artmed.
- Omar, A. (2015). Constructos fundacionales de la psicología organizacional positiva. *PsyCap. Revista Latinoamericana de Psicología Positiva*, 2, 72-87.
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Estrés en el trabajo: un reto colectivo*. Turín: Autor.
- Paré, G., Tremblay, M. & Lalonde, P. (2001). The role of organizational commitment and citizenship behaviors in understanding relations between human resources practices and turnover intentions of IT personnel. *Cahier du GRESI*, 1(7), 2-33.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual Review of Psychology*, 63, 539-569. doi:10.1146/annurev-psych-120710-100452
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be? Central questions in organizational identification. En D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Eds.), *Identity in organizations: Building theory through conversations* (pp. 171-207). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Raver, J. L. & Nishii, L. H. (2010). Once, twice, or three times as harmful? Ethnic harassment, gender harassment, and generalized workplace harassment. *Journal of Applied Psychology*, 95, 236-254. doi:10.1037/a0018377
- Riggle, R. J., Edmondson, D. R. & Hansen, J. D. (2009). A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of business Research*, 62, 1027-1030. doi:10.1016/j.jbusres.2008.05.003
- Salessi, S. & Omar, A. (2016). Satisfacción laboral genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en Psicología*, 34, 93-108.
- Semmer, N. K., Elfering, A., Baillod, J., Berset, M. & Beehr, T. A. (2014). Push and pull motivations for quitting. A three-wave investigation of predictors and consequences of turnover. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie A&O*, 58, 173-185. doi:10.1026/0932-4089/a000167
- Singh, J., Verbeke, W. & Rhoads, G. K. (1996). Do organizational practices matter in role stress processes? A study of direct and moderating effects for marketing-oriented boundary spanners. *The*

Journal of Marketing, 60, 69-86.
doi:10.2307/1251842

Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5^a ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.

Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organisational commitment, turnover intention and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293. doi:10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x

Vaamonde, J. D. (noviembre, 2015). Estudio de las características psicométricas de una escala abreviada para medir percepción de apoyo organizacional en trabajadores argentinos. En V. S. Piatti (Comp.), *Memorias del 5to Congreso Internacional de Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata* (pp. 592-595). La Plata: Universidad Nacional de La Plata.

Vaamonde, J. D., Omar, A. & Salessi, S. (2018). From organizational justice perceptions to turnover intentions: The mediating effects of burnout and job satisfaction. *Europe's Journal of Psychology*, 14, 554-570. doi.org/10.5964/ejop.v14i3.1490

Wang, H., Ma, B., Liu, X. & Liu, S. (2014). Job security and work outcomes in China: Perceived organizational support as mediator. *Social Behavior and Personality: An international Journal*, 42, 1069-1076. doi:10.2224/sbp.2014.42.7.1069

Wayne, S. J., Shore, L. M. & Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management Journal*, 40, 82-111. doi:10.5465/257021

Yu, M. (2009). Employees' perception of

organizational change: The mediating effects of stress management strategies. *Public Personnel Management*, 38, 17-32. doi:10.1177/009102600903800102

Zhang, S. & Liu, Z. (2016). A meta-analysis of the relationship between organizational identification and turnover intention. *Acta Psychologica Sinica*, 48, 1561-1573. doi:10.3724/SP.J.1041.2016.01561

Apéndice

Escala de Intenciones de Renunciar al Trabajo

A continuación, usted encontrará una serie de afirmaciones sobre sus intenciones de permanecer o de renunciar a su trabajo. Por favor, luego de leer cada oración, rodee con un círculo la opción que mejor representa sus sentimientos y experiencias. El significado de cada número es el siguiente:

Nunca	Raramente	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

Recuerde:

- ✓ seleccionar sólo una opción (un solo número) por cada oración
- ✓ no dejar oraciones sin responder
- ✓ responder de acuerdo a su experiencia personal concreta.

1	Estoy pensando en dejar el trabajo que tengo	1	2	3	4	5
2	Pretendo renunciar a este trabajo en los próximos meses	1	2	3	4	5
3	Tengo la intención de dejar mi trabajo actual y buscar uno nuevo	1	2	3	4	5
4	Tengo la intención de preguntarle a mis conocidos acerca de nuevas oportunidades laborales	1	2	3	4	5
5	No pretendo permanecer en este trabajo por mucho tiempo	1	2	3	4	5
6	Renunciaría a este trabajo si me fuera posible	1	2	3	4	5
7	Es posible que en breve busque nuevas oportunidades laborales	1	2	3	4	5