

VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores en Psicología del
MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos
Aires, 2015.

Intenciones de renunciar al trabajo: diseño y validación de una escala para su medición.

Vaamonde, Juan Diego.

Cita:

Vaamonde, Juan Diego (2015). *Intenciones de renunciar al trabajo: diseño y validación de una escala para su medición. VII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXII Jornadas de Investigación XI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-015/399>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/epma/nNC>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

INTENCIONES DE RENUNCIAR AL TRABAJO: DISEÑO Y VALIDACIÓN DE UNA ESCALA PARA SU MEDICIÓN

Vaamonde, Juan Diego

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) - Universidad Nacional de Rosario. Argentina

RESUMEN

Las intenciones de renunciar al trabajo (IR) constituyen una problemática que impacta negativamente tanto sobre la organización como sobre la satisfacción, el bienestar y el rendimiento de sus miembros. Considerando la necesidad de exploración de este fenómeno, y ante la falta de instrumentos de medición válidos para su detección, el objetivo del presente estudio fue diseñar y validar una escala para medir el constructo en empleados argentinos. A partir de la revisión de los antecedentes teóricos sobre el tema, del análisis de las escalas disponibles en otras culturas y de la realización de entrevistas con expertos, se elaboró una versión prototípica del instrumento integrada por 12 ítems. Luego de efectuar la correspondiente prueba piloto, la que permitió descartar cinco reactivos, la versión final de la escala desarrollada se aplicó a una muestra de 233 empleados argentinos de distintas organizaciones (54.5% varones; promedio de edad 27.7 años). El análisis factorial exploratorio mostró una estructura unifactorial del instrumento, la que fue verificada mediante un análisis factorial confirmatorio. La escala presentó, además, una elevada confiabilidad ($\alpha = .91$) y una validez de constructo muy satisfactoria. Las propiedades psicométricas obtenidas sugieren que la Escala de IR es apropiada para su empleo con trabajadores argentinos.

Palabras clave

Intenciones de renunciar, Escala, Medición psicométrica

ABSTRACT

TURNOVER INTENTIONS: DESIGN AND VALIDATION OF A SCALE

Turnover intentions constitute a problem that impacts negatively on the organization as well as on the satisfaction, well-being, and performance of its members. Considering the need for exploration of this phenomenon, and in the absence of valid measurement instruments for its detection, the objective of the current study was to design and validate a scale to measure the construct in Argentinean employees. The literature review, together with the analysis of the scales available in other cultures and the interviews with experts, allowed us to develop a prototype version of the instrument consisting of 12 items. After making the appropriate pilot study, which led to the elimination of five items, the final version of the scale was applied to a sample of 233 Argentinean employees of different organizations (54.5% male; mean age = 27.7 years). Exploratory factor analysis revealed a one-factor structure of the instrument, which was verified by a subsequent confirmatory factor analysis. The scale also showed high reliability ($\alpha = .91$) and a very satisfactory construct validity. The psychometric properties obtained suggest that the Turnover Intentions Scale is suitable for use with Argentinean workers.

Key words

Turnover intention, Scale, Measurement psychometrics

INTRODUCCIÓN

En términos generales, 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. A nivel organizacional, la rotación voluntaria de empleados calificados conlleva efectos perjudiciales, tales como perturbación del funcionamiento habitual y aumento de costos ante la necesidad de búsqueda, selección, contratación, empleo y/o entrenamiento de 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 renuncia al puesto de trabajo, evitando consecuencias negativas tanto para la organización como para sus miembros (Muliawan, Green & Robb, 2009; Rasch and Harrell, 1990). 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 tanto 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.

Estudios empíricos en psicología organizacional y del trabajo han vinculado las IR con distintas variables tanto disposicionales como organizacionales. Al respecto, el estrés/burnout y la satisfacción laboral han demostrado fuertes vinculaciones con las IR, de modo tal que un medio ambiente de trabajo estresante, sumado a bajos montos de satisfacción laboral, redundan en mayores IR de los empleados a su puesto de trabajo (Campbell, Perry, Maertz, Allen & Griffeth, 2013; Kim & Barak, 2015; Kuo, Lin & Li, 2014). En virtud de tales hallazgos, el estrés/burnout y la satisfacción laboral son considerados entre los mejores predictores de las IR, ocupando un lugar destacado en la mayoría de los modelos de rotación de empleados. En cuanto a las consecuencias de las IR, se ha informado (Chang et al., 2013) que las mismas impactan negativamente en la organización y en el trabajador, generando ausentismo, frustración, disminución de la motivación, falta de creatividad y bajo rendimiento.

A pesar de que las IR suelen incluirse como variable criterio o dependiente en un importante número de estudios científicos, sólo unos pocos han informado el proceso de validación de los instrumentos que han utilizado para medirlas. A esta limitación se agrega que la gran mayoría de las escalas disponibles están integradas por una cantidad limitada de reactivos, e incluso muchas investigaciones exploran el fenómeno empleando tan sólo un ítem, con las dificultades psicométricas que tal práctica conlleva. A la luz de estas limitaciones, y considerando la falta de instrumentos de me-

dición válidos para explorar las IR en empleados hispanohablantes, el objetivo del presente estudio fue diseñar y validar una escala para medir el constructo en empleados argentinos.

MÉTODO

El desarrollo de la Escala de IR se llevó a cabo a lo largo de tres etapas metodológicas, descritas a continuación.

Etapas 1: Elaboración de la versión prototípica del instrumento

El objetivo de esta primera etapa metodológica fue construir una versión prototípica de la Escala de IR. Para ello, se efectuó una exhaustiva revisión de los antecedentes teóricos sobre el tema y se analizaron los instrumentos disponibles en otras culturas. De particular relevancia resultó la escala previamente desarrollada por Kelloway, Gottlieb y Barham (1999), dadas las satisfactorias propiedades psicométricas que presenta este instrumento integrado por cuatro ítems (“I am thinking about leaving this organization,” “I am planning to look for a new job,” “I intend to ask people about new job opportunities,” y “I don’t plan to be in this organization much longer”). Con el propósito de capitalizar estos reactivos para la Escala de IR en desarrollo, se efectuó tanto la traducción de los ítems del inglés (canadiense) al español (argentino), adaptándolos a las particularidades culturales y lingüísticas de la población objetivo, como la correspondiente retraducción de los reactivos del español al inglés (Brislin, 1986). Seguidamente, y con miras a identificar el grado de concordancia entre los ítems originales y los ítems retraducidos, traductores profesionales compararon ambas versiones del instrumento “a ciegas”, concluyendo 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 necesidad 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, por lo que 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 metodológica tuvo como propósito poner a prueba la escala prototípica desarrollada en la etapa precedente mediante la realización de un estudio piloto con una muestra no probabilística de 86 trabajadores argentinos (53.5% mujeres; promedio de edad = 29 años) pertenecientes a cuatro organizaciones de la ciudad de Rosario, Argentina. 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 y el tiempo empleado para completar la escala. El análisis de la información recogida sugirió efectuar algunos ajustes sintácticos en la redacción final de dos reactivos, al tiempo que el análisis de los ítems por el método de los grupos extremos indicó la conveniencia de eliminar cinco de los 12 reactivos inicialmente propuestos, por presentar escasa capacidad discriminativa (según contraste de los puntajes obtenidos en cada ítem entre el grupo superior y el grupo inferior utilizando el estadístico *U* de Mann-Whitney; Morales Vallejo, 2006; Nunnally & Bernstein, 1994). Por lo que la versión definitiva de la Escala de IR quedó integrada por siete reactivos.

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

La tercera y última etapa metodológica del estudio tuvo como objetivo determinar las propiedades psicométricas del instrumento a través de análisis de confiabilidad y validez. En este sentido, se analizó la validez estructural mediante un análisis factorial exploratorio (AFE), seguido de un análisis factorial confirmatorio (AFC), a efectos de verificar la adecuación del modelo. La validez de constructo se determinó a través de la correlación con variables que, de acuerdo con la revisión de la literatura científica (Campbell et al., 2013; Kim & Barak, 2015; Kuo et al., 2014), se vinculan con las IR de los trabajadores. Finalmente, la confiabilidad del instrumento se calculó mediante coeficientes de consistencia interna alfa de Cronbach. Para llevar a cabo esta tercera etapa, se emplearon la muestra y los instrumentos que se describen a continuación.

Participantes y procedimiento

La muestra final estuvo integrada por 233 empleados argentinos de distintas organizaciones (106 mujeres y 127 varones). El promedio de edad fue de 27.7 años (DT = 8.89), en tanto que el de antigüedad laboral fue de 4.23 años (DT = 5.20). En cuanto a la educación formal recibida, el 43.3% tenía nivel educativo primario/secundario y el 56.7% tenía nivel educativo superior (terciario o universitario). En lo que hace al ramo organizacional, mientras el 45.5% se desempeñaba en empresas de comercios o servicios, el 27.5% lo hacía en el ramo industrial, 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. La recolección de los datos se efectuó en diversas organizaciones, tanto públicas como privadas, radicadas en la zona centro del país, previa autorización por parte de sus directivos. En cada una de ellas, se tomó contacto con los empleados, explicándoles el propósito del estudio y asegurándoles el anonimato y la confidencialidad frente a la información brindada. Aquellos participantes que aceptaron voluntariamente formar parte de la investigación fueron invitados a responder 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 la versión definitiva de la Escala de IR integrada por 7 ítems con formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos, variando de 1 (*nunca*) a 5 (*siempre*). El protocolo de recolección de datos se completó con una selección de instrumentos estandarizados desarrollados para medir los siguientes constructos de interés: **Satisfacción laboral**: fue medida a través de la adaptación argentina (Salessi & Omar, en prensa) de la Escala de Satisfacción Laboral Genérica de Mac Donald y Mac Intyre (1997), integrada por 7 ítems, con formato de respuesta tipo Likert de 5 puntos (1 = *nunca* a 5 = *siempre*), que exploran la satisfacción laboral como factor único ($\alpha = .82$; ej. “Me siento bien trabajando para esta organización”). **Síndrome de burnout**: fue evaluado mediante la versión latinoamericana (González Llana, 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”). Para responder, los individuos emplearon una escala tipo Likert de 5 puntos (1 = *nunca* a 5 = *siempre*). El protocolo incluyó, además, un apartado diseñado para recabar información acerca de las siguientes características sociodemográficas: edad, género, nivel educativo, antigüedad laboral, cargo, sector y ramo organizacional. Los resultados de esta tercera etapa metodológica se presentan a continuación.

RESULTADOS

En primer lugar, los datos obtenidos fueron sometidos a un AFE con auxilio del software SPSS 18. Para la asignación de los ítems a cada factor, se utilizaron los criterios formulados por Tabachnick y Fidell (2007): (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 ($\chi^2 = 950.49$; $p < .001$) como la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin ($KMO = .91$) indicaron la adecuación de la matriz de datos para ser factorizada. En este sentido, 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. La Tabla 1 presenta la composición de la Escala de IR, los pesos factoriales de cada ítem y el correspondiente coeficiente alfa de Cronbach (α).

Tabla 1. Composición y peso factorial de cada ítem de la Escala de Intenciones de Renunciar al Trabajo

N° Contenido del ítem	Peso Factorial
1 Estoy pensando en dejar el trabajo que tengo	.811
2 Pretendo renunciar a este trabajo en los próximos meses	.738
3 Tengo la intención de dejar mi trabajo actual y buscar uno nuevo	.843
4 Tengo la intención de preguntarle a mis conocidos acerca de nuevas oportunidades laborales	.771
5 No pretendo permanecer en este trabajo por mucho tiempo	.818
6 Renunciaría a este trabajo si me fuera posible	.809
7 Es posible que en breve busque nuevas oportunidades laborales	.846
Coeficiente alfa de Cronbach ($\alpha = .91$)	

Seguidamente, y con el propósito de poner a prueba el modelo sugerido por el AFE, conformado por un factor y siete variables observables, se calculó un AFC con ayuda del software AMOS 20. Se aplicó el método de estimación de la máxima verosimilitud y se calcularon diversos índices de bondad de ajuste: chi-cuadrado (χ^2), 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). Las medidas de bondad de ajuste calculadas para el modelo unidimensional resultaron muy satisfactorias, a saber: $\chi^2 = 1.11$; $p = .35$; GFI = .98; AGFI = .96; CFI = .99; RMSEA = .02. Por lo que el AFC ratificó la estructura unifactorial sugerida por el AFE.

Asimismo, con el fin de explorar la validez de constructo del instrumento, se calcularon las correlaciones bivariadas de Pearson entre las variables IR, burnout y satisfacción laboral. La Tabla 2 presenta los resultados de este análisis.

Tabla 2. Medias (M), desvíos típicos (DT) y correlaciones entre intenciones de renunciar al trabajo, satisfacción laboral y síndrome de burnout (cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal) en la muestra total ($n = 233$)

	M	DT	1	2	3	4	5
1. Intenciones de renunciar	3.06	1.15	---				
2. Satisfacción laboral	3.25	0.81	-.65**	---			
3. Cansancio emocional	3.07	0.96	.49**	-.45**	---		
4. Despersonalización	2.05	0.87	.25**	-.24**	.43**	---	
5. Falta de realización personal	2.27	0.67	.27**	-.34**	.27**	.25**	---

** $p < .001$

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. Estos resultados constituyen claros indicadores de la validez de constructo de la escala diseñada.

DISCUSIÓN

El presente trabajo tuvo como objetivo diseñar y validar una Escala de Intenciones de Renunciar al Trabajo para su uso con empleados argentinos. Para alcanzar tal propósito, se llevaron a cabo tres etapas metodológicas sucesivas, las que permitieron desarrollar un instrumento integrado por siete ítems con adecuadas propiedades psicométricas para medir el constructo de interés.

Al respecto, tanto el AFE como el AFC de la versión definitiva de la escala sugirieron que la misma 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 la escala. Por ende, puede concluirse que el instrumento desarrollado es confiable para la exploración de las IR. Finalmente, las correlaciones bivariadas calculadas entre las IR, la satisfacción laboral y el síndrome de burnout no sólo aportaron mayores evidencias sobre la validez de la escala diseñada, sino que también se hallan en línea con los hallazgos informados por estudios previos (Campbell et al., 2013; Kim & Barak, 2015; Kuo et al., 2014). En tales investigaciones se observó que a mayor burnout y a menor satisfacción laboral, mayores IR presentaban los trabajadores de distintos países.

A modo de colofón, puede concluirse que las propiedades psicométricas de la Escala de Intenciones de Renunciar al Trabajo 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 organizacionales destinados a reducir esta cognición de retirada, con probados efectos negativos tanto para las empresas como para los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- Brislin, R. W. (1986). The wording and translation of research instruments. En W. J. Lonner & J. W. Berry (Eds.), *Field methods in cross-cultural research* (pp. 137-164). Newbury Park, CA: Sage.
- 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(6), 759-782.
- 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), 1-26.
- González Llana, F. M. (2007). *Instrumentos de evaluación psicológica*. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- 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(4), 337-346.
- 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.
- 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(2), 225-233.
- Macdonald, S. & MacIntyre, P. (1997). The generic job satisfaction scale: Scale development and its correlates. *Employee Assistance Quarterly*, 13(2), 1-16.
- Maslach, C. and Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2da ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Morales Vallejo, P. (2006). *Medición de actitudes en Psicología y Educación: Construcción de escalas y problemas metodológicos* (3ra ed.). Madrid: Universidad Comillas.
- Muliawan, A. D., Green, P. F. & Robb, D. A. (2009). The turnover intentions of information systems auditors. *International Journal of Accounting Information Systems*, 10(3), 117-136.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Rasch, R. H. & Harrell, A. (1990). The impact of personal characteristics on the turnover behavior of accounting professionals. *Auditing - A Journal of Practice & Theory*, 9(2), 90-102.
- Salessi, S. & Omar, A. (en prensa). Satisfacción laboral genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en Psicología*.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2007). *Using Multivariate Statistics*, (5ta 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(2), 259-293.