

Intención de abandono organizacional

Por: Dr. Ramón Rodríguez Montalbán¹

Resumen

En el presente estudio se midió las propiedades psicométricas de la intención de abandono organizacional. La muestra fue obtenida por disponibilidad y estuvo compuesta por 1,406 participantes. Se midió la intención de abandono organizacional utilizando la Escala de Intención de Abandono Organizacional (Rodríguez Montalbán et al., 2014). Para analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Intención de Abandono Organizacional se efectuaron diferentes análisis estadísticos, entre ellos: 1) Análisis de normalidad multivariante de los datos; 2) Análisis confirmatorio de factores mediante ecuaciones estructurales con corrección de los índices de ajuste mediante las correcciones de Satorra y Bentler (2001); 3) Análisis de discriminación de los ítems; 4) Análisis de la fiabilidad. Los resultados evidencian que la Escala de Intención de Abandono Organizacional está conformada por un solo factor latente. Finalmente, se determinó que el instrumento mide adecuadamente la intención de abandono organizacional, proveyendo inferencias confiables y permite medir el constructo con poco error.

Palabras clave: Intención de abandono organizacional, análisis psicométrico, medición

Abstract

In the present study, the psychometric properties of the intention to leave the organization were measured. The sample was obtained regarding availability and consisted of 1,406 participants. The intention to leave the organization was measured using the Organizational Abandonment Intention Scale (Rodríguez Montalbán et al., 2014). To analyze the psychometric properties of the Organizational Abandonment Intention Scale, different statistical analyzes were carried out, among them: 1) Multivariate normality analysis of the data; 2) Confirmatory analysis of factors using structural equations with correction of the fit indices using the corrections of Satorra and Bentler (2001); 3) Discrimination analysis of the items; 4) Reliability analysis. The results show that the Organizational Abandonment Intention Scale is made up of a single latent factor. Finally,

¹ Toda correspondencia referente a este artículo debe ser dirigida al Dr. Ramón Rodríguez Montalbán, quien Catedrático Asociado del Departamento de Psicología de la Universidad Interamericana de Puerto Rico, Recinto Metropolitano. Cualquier comunicación sobre este artículo puede ser dirigida al correo electrónico ramonrodriguez@intermetro.edu

it was determined that the instrument adequately measures the intention to leave the organization providing reliable inferences and allows measuring the construct with a small amount of error

Key words: Intention to quit the organization, psychometric analysis, measurement

Recojo mis bártulos y me voy:

Propiedades psicométricas de Escala de Intención de Abandono Organizacional

Alguna vez te has preguntado... ¿cómo te sientes en tu lugar de trabajo? De tener la oportunidad ¿Renunciarías? ¿Notificarías tu partida con dos semanas de anticipación o simplemente te irías sin aviso? Quizás hasta te has imaginado una salida grandiosa, en donde todos a tu alrededor se enteran de que te vas y el porqué de tu decisión. La intención de abandono organizacional ha sido durante mucho tiempo una preocupación administrativa para las organizaciones del sector público y privado (Steil et. al., 2019). La intención de abandono organizacional es un proceso el cual sugiere que pensar en renunciar es el próximo paso lógico para tomar, luego de experimentar insatisfacción (Albougami et al., 2020; Mitra et al., 2020; Mobley 1977; Syahrizal, 2018). También, puede que sea el último paso antes de renunciar o abandonar la organización (Mobley 1977). La investigación evidencia que la intención de abandono organizacional se relaciona positivamente con la insatisfacción (Ivanović & Ivančević, 2019; Ozkan et al., 2020; Yuniasanti et al. 2019), el *mobbing* (Rosario et al. 2018) y condiciones psicosociales negativas (Ajaz et al., 2015; Garrido et al., 2017; Steil et. al., 2019). Muchos investigadores² se han esforzado por identificar los antecedentes y causas de la intención de

² Nota aclaratoria: Se desea aclarar, que el uso de los términos empleados o cualquier otro, que pueda hacer referencia a ambos sexos, incluye a todos los géneros, tanto masculino, femenino y trans, siguiendo el género neutro del español. Con la omisión de los distintos géneros en el escrito, no se pretende incurrir en la supremacía masculina ni la práctica de larga tradición cultural sobre el sesgo sexista.

abandono (Ivanović & Ivančević, 2019; Larkin et al. 2016; Ozkan et al.,2020; Sharififard et al., 2019; Yuniasanti et al. 2019).

Cabe destacar que, en la literatura revisada, se evidencia un enorme vacío de instrumentos para medir la intención de abandono organizacional en el idioma español. Esto representa un desafío para el entendimiento de los antecedentes psicosociales de la intención de abandono organizacional en los entornos de trabajo hispanoparlantes. Lo cual nos lleva a preguntarnos ¿Qué es la intención de abandono organizacional? ¿Cómo se manifiesta la intención de abandono organizacional? ¿Cómo se puede medir la intención de abandono organizacional? ¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala de Intención de Abandono Organizacional?

Para abordar estas interrogantes, realizamos un estudio donde analizamos las propiedades psicométricas de la Escala de Intención de Abandono Organizacional en una muestra de personas trabajadoras en Puerto Rico. A partir de los hallazgos de este estudio, nos permitiría desarrollar un cuerpo de conocimiento para entender, explicar y tener en cuenta los antecedentes que llevan a que las personas quieran abandonar la organización para la cual trabajan en países de habla hispana.

¿Qué es la Intención de Abandono Organizacional?

La rotación del empleado es una conducta de interés para muchas disciplinas, objeto de análisis y discusión a todos los niveles (Mobley et al., 1979). En el 1977 William H. Mobley comenzó a observar de cerca los vínculos intermedios que conectaban la satisfacción laboral y la decisión final de abandonar la organización. Mobley (1977) define la intención de abandono organizacional como un proceso cognitivo el cual inicia con pensamientos de abandono, a consecuencia de que la persona experimenta sentimientos de insatisfacción, que lo conducen a la

conducta de abandono. Por tanto, una de las principales consecuencias de la insatisfacción es generar el estímulo a pensamientos de abandono (Mobley, 1977).

Otros autores tienen nociones distintas sobre la intención de abandono organizacional. Por ejemplo, Bluedorn (1982) define la intención de abandono organizacional como una reducción en la atracción sociopsicológica del empleado o en su interés en el trabajo dentro de la organización. Por su parte, McNaat y Judge (2008) indican que la intención de abandonar la empresa surge a la medida en que los trabajadores están pensando dejar su empresa actual, e incluso, su profesión. Por su parte, Liaqat et al. (2021) definen la intención de abandono organizacional como un deseo planificado y deliberado de abandonar la organización. Para algunos autores, la intención es el detonante de la rotación o el abandono de la organización (Mitra et al., 2020). En este sentido, varios autores subrayan que la intención de abandono organizacional es un predecesor mental a las acciones de abandonar la organización (Liaqat et al., 2021; Mobley, 1977).

Es importante señalar que, Mobley (1977) identifica la insatisfacción como el estímulo que provoca pensamientos de abandono en la persona. Es decir, una vez se experimenta insatisfacción ocurren procesos cognitivos y conductuales que llevan al empleado a pensamientos (de abandono) y luego a la conducta de abandono organizacional (Mobley et al., 1978). Cabe destacar que, Mobley et al. (1979) distinguen que, tanto la intención de abandono organizacional, como la conducta de abandono organizacional, son procesos individuales.

De acuerdo con Mobley et al. (1979) la relación entre el abandono y la intención de abandono organizacional será fuerte, cuanto más específica y cercana en tiempo, estén la intención y la conducta de abandono. Mobley (1977) sugiere que la intención de búsqueda (*cognición*) y la acción de búsqueda (*conducta*), generalmente precede la intención de abandono

o rotación laboral. Sin embargo, se incluyen algunas excepciones como el comportamiento impulsivo o las alternativas atractivas no solicitadas (Mobley, et al, 1979). De acuerdo con Mobley et al. (1979) los determinantes principales a la intención de abandono organizacional son pensamientos de insatisfacción, expectativas del trabajo actual y expectativas sobre las alternativas de otros trabajos o roles.

En su modelo Mobley (1977) señala que un empleado insatisfecho decide abandonar la organización, siendo la intención de abandono organizacional el último paso antes de renunciar. En conclusión, múltiples autores coinciden en que la intención de abandono organizacional es el antecedente principal al abandono, estableciéndolo como un proceso mental, planificado y deliberado que resulta en la conducta de abandono (Liaqat et al., 2021; Mitra et al., 2020; Mobley, 1977; Mobley et al., 1979; McNaat & Judge, 2008).

Fundamentación Teórica

En el 1977 Mobley presentó su primer modelo sobre la intención de abandono organizacional, postulando que la insatisfacción laboral no conduce directamente a la rotación, sino que incluye siete variables intermediarias por medio de un proceso. Mobley propuso que la insatisfacción estimulaba: 1) *pensamientos de abandonar el trabajo*, lo cual lleva a; 2) *una evaluación sobre la utilidad del trabajo*; 3) desembocando en *la intención de búsqueda de trabajo alterno*; 4) se manifiesta el *comportamiento de búsqueda de trabajos alternos*; 5) se hace *la evaluación de las alternativas laborales*; 6) *se comparan las alternativas laborales versus el trabajo actual*; 7) y luego se pasa a *la intención de renunciar o abandonar la organización*.

Posteriormente, Mobley et al. (1978) simplifican el modelo de Mobley (1977) representando solo los enlaces intermediarios que llevan a la decisión de abandonar el trabajo. Este nuevo modelo establece que la satisfacción laboral solo tiene efecto en la intención de

abandono, y no, en el abandono como tal. Las limitaciones de este último modelo llevan a los autores a desarrollar una tercera revisión, donde se distingue entre la *satisfacción laboral* y la *atracción o utilidad esperada del trabajo actual, trabajos alternos* y consecuencias del *comportamiento de abandono*. De esta forma, los autores simplifican la explicación de la intención de abandono organizacional con un modelo a nivel individual, del proceso de abandono, en donde las diferencias personales, tales como los valores, las expectativas y las percepciones son reconocidas.

Modelo del Proceso de Rotación de Empleados (Mobley et al., 1979)

Cabe destacar que, Mobley et al. (1979) en su nuevo modelo para explicar el proceso de rotación de empleados, se enfocan en las variables que anteceden la intención y el comportamiento de abandono organizacional. El modelo propone la posible contribución conjunta de: 1) *la satisfacción laboral* (respuesta afectiva de la evaluación del trabajo actual); 2) *la atracción y utilidad esperada del trabajo actual*; y 3) *la atracción y utilidad esperada de trabajos alternos*.

La atracción y utilidad del trabajo actual se basa en las expectativas de que el trabajo conducirá resultados positivos y/o negativos (Mobley, et al., 1979). Mientras que, *la atracción y utilidad* se definen en términos de expectativas de que la nueva alternativa de trabajo alterno conducirá al logro futuro de varios resultados valorados positiva y/o negativamente (Mobley, et al., 1979). Por ejemplo, un individuo puede sentirse insatisfecho con el trabajo actual, pero sentirse atraído por las expectativas que este trabajo facilitará a largo plazo (*atracción de la utilidad esperada del trabajo actual*). Como también, puede sentirse satisfecho con su trabajo actual, pero no con las expectativas de su progreso en este (*atracción de la utilidad esperada del*

trabajo actual). El mismo concepto puede ser utilizado para explicar la atracción de la utilidad esperada de trabajos alternos.

Conjuntamente, Mobley et al. (1979) consideran que existen otras variables moderadoras en el proceso que lleva a abandonar el trabajo. Estas variables moderadoras son *de percepción individual* e incluyen los *valores e intereses laborales y personales*, las *creencias sobre las consecuencias no laborales de renunciar o quedarse*, así como las *obligaciones contractuales*. Se denota que la intención de abandono organizacional se ve atenuada por los comportamientos impulsivos y el tiempo entre la medición de las intenciones y el comportamiento de abandono (Mobley et al., 1979).

¿Cuáles son los Antecedentes de la Intención de Abandono Organizacional?

Se han llevado a cabo numerosos estudios para determinar los antecedentes de la intención de abandono en el entorno del trabajo (Ivanović & Ivančević, 2019; Kim et al., 2017; Mahsa et al., 2021). Cabe destacar que se ha encontrado que diversos factores individuales se relacionan positivamente con la intención de abandono organizacional. Entre estos se destacan: la insatisfacción y la incivilidad en el empleo (Ivanović & Ivančević, 2019; Ozkan et al., 2020; Yuniasanti et al., 2019), la insatisfacción con la compensación monetaria (Albougami et al., 2020; Mitra et al., 2020; Prihati et al., 2017; Syahrizal, 2018), el estrés en el trabajo (Hämmig, 2018; Pradhan & Lalatendu, 2018) y el *burnout* (Chen et al., 2021; Liu et al., 2018). Incluso en un estudio más reciente relacionado a las etapas tempranas del brote de COVID-19, se encontró que el pensamiento constante de la posibilidad de muerte es un factor para considerar abandonar el trabajo (Jang et al., 2020). Por otro lado, otros estudios revelan que la intención de abandono se relaciona negativamente con el *engagement* en el trabajo (Zhang et al., 2018), el capital psicológico positivo (Chen et al., 2021; Raj et al., 2019;), el compromiso organizacional

(Muthukumar, 2017; Rawashdeh & Tamimi, 2020), la satisfacción con el empleo (Wang et al., 2020) y la justicia organizacional (Batoool & Shah, 2017).

También, se han encontrado factores a nivel colectivo, relacionados con la intención de abandono. Entre estos factores se destacan: el conflicto de roles entre mujeres trabajadoras (Ajaz et al., 2015; Gracious & Fouziya, 2018; Rasheed, 2017), el apoyo social (Chen et al., 2021), las relaciones interpersonales y organizacionales percibidas (Oladunmoye, 2017) y el *mobbing* entre empleados (Ahmad & Kalem, 2020; Rosario-Hernández et al., 2018; Yadav et al., 2020). La investigación ha demostrado que entre los factores organizacionales que anteceden la intención de abandono se encuentran: la cultura organizacional autoritaria (Kim et al., 2017; Wang et al., 2018), las dimensiones de clima organizacional (reconocimiento, aprecio, fomentar el desarrollo, aprender y crecer) (Sharififard et al., 2019), el balance del trabajo y la familia (Ekici et al., 2020; Lok et al., 2019; Steil et al., 2019;) y las oportunidades de empleo o promoción en otra compañía (Bukach et al., 2017; Hyun-Jung et al., 2017). Por último, Manoela et al. (2019) mencionan que los factores organizacionales tienen mayor preponderancia en la intención de abandono organizacional, que los elementos o aspectos individuales (psicológicos), económicos y/o demográficos.

¿Cuáles son las Consecuencias de la Intención de Abandono Organizacional?

Así como después del relámpago viene el trueno, la consecuencia más inminente de la intención de abandono, es el abandonar el empleo y/o la conducta de abandono (Mobley, 1977). Es importante destacar que el estudio de la intención de abandono organizacional se ha centrado mayormente en sus antecedentes. Sin embargo, varios autores han hipotetizado sobre las posibles consecuencias negativas de la intención de abandono, particularmente dirigidas al desempeño laboral (Bowen, 1982; Gyensare et al., 2015). Entre las consecuencias más notables de la

intención de abandono se encuentran: bajo desempeño (Dordunu et al., 2020; Tao et al., 2017) y el ausentismo laboral (Bowen 1982; Gyensare et al., 2015). También se ha encontrado el efecto negativo de la intención de abandono en el comportamiento de ciudadanía organizacional (Saorín & Sánchez, 2013) y en la capacidad e interdependencia en labores de los empleados existentes (Kuean et al., 2016; Staw, 1980). Sin lugar a duda, todavía quedan interrogantes sobre las posibles consecuencias de la intención de abandono en el contexto organizacional.

Medición de la Intención de Abandono Organizacional

En la literatura revisada se encontraron varios instrumentos para medir la intención de abandono organizacional. La *Turnover Intentions Scale* (Porter et al., 1976) es una escala que consta de dos ítems, tipo Likert con anclaje de *totalmente en desacuerdo* a *totalmente de acuerdo* ($\alpha = .80$). Por su parte, Landau y Hammer (1986) desarrollaron *Intention to Quit Scale*, una escala de tres ítems, con siete anclajes de respuesta tipo Likert que van de 1 (*totalmente en desacuerdo*) a 7 (*totalmente de acuerdo*) ($\alpha = .73$). La *Turnover Intentions Scale* (Dwivedi, 2005) es una escala que consta de 6 ítems, con cinco anclajes de respuesta tipo Likert que van de 1 (*totalmente en desacuerdo*) a 5 (*totalmente de acuerdo*) ($\alpha = .84$). Todas las escalas antes mencionadas tienen la particularidad que sus ítems se agrupan en un factor latente de intención de abandono organizacional. Sin embargo, en la literatura revisada no encontramos un instrumento disponible que mida la intención de abandono organizacional en contextos hispanoparlantes, lo que supone un desafío para la investigación y los procesos de diagnóstico organizacional. Por tanto, ¿cómo poder estudiar la intención de abandono organizacional en el contexto laboral puertorriqueño e hispano sin contar con un instrumento con las propiedades psicométricas adecuadas?

Nuestra investigación pretende realizar un aporte al vacío encontrado en la literatura revisada, desarrollando y analizando las propiedades psicométricas de un instrumento para medir la intención de abandono organizacional. Lo que nos lleva a preguntarnos: ¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala de Intención de Abandono Organizacional en una muestra de personas trabajadoras en Puerto Rico?

Objetivos del Estudio

El objetivo principal de esta investigación es analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Intención de Abandono Organizacional. Los objetivos específicos del estudio son:

1. Analizar la estructura factorial de la Escala de Intención de Abandono Organizacional mediante el análisis factorial confirmatorio.
2. Analizar la capacidad de discriminación de los ítems de la Escala de Intención de Abandono Organizacional.
3. Analizar de la fiabilidad de la Escala de Intención de Abandono Organizacional.
4. Analizar la varianza media extraída de la Escala de Intención de Abandono Organizacional.

Justificación

El objetivo de esta investigación es medir la intención de abandono organizacional en el contexto laboral puertorriqueño. Para cumplir con este propósito, se necesita un instrumento con las propiedades psicométricas adecuadas y con un lenguaje de habla hispana. A pesar de que existen múltiples escalas que midan la intención de abandono organizacional, las mismas están redactadas en diferentes idiomas y no precisamente en el español. Teniendo en cuenta que la mayoría de los cuestionarios se elaboraron inicialmente en un solo idioma (por ejemplo, el inglés en los países de habla inglesa), se requieren versiones traducidas de los cuestionarios para los

investigadores que tienen la intención de recopilar datos entre los participantes que hablan otros idiomas (Tsang et al., 2017). Ahí radica la importancia de desarrollar una escala para medir la intención de abandono organizacional en español. Además, propicia que la escala sea utilizada en países hispanoparlantes y en otros entornos laborales.

Método

Diseño

El diseño de esta investigación del tipo instrumental (Montero & León, 2007), donde se analizaron las propiedades psicométricas de la Escala de Intención de Abandono Organizacional (Rodríguez Montalbán et al., 2014). El diseño de investigación instrumental tiene como propósito determinar las propiedades psicométricas de los instrumentos de medición psicológica, a partir de análisis de validez de constructo, análisis de ítems y fiabilidad.

Participantes

Para esta investigación se obtuvo la aprobación del Comité de Ética Institucional (IRB por sus siglas en inglés) de la Universidad Albizu en San Juan, Puerto Rico. Se obtuvo información sociodemográfica de: género, edad, preparación académica, tipo de organización, tipo de contrato, tipo de industria y si realiza tareas de supervisión.

La muestra obtenida por disponibilidad está compuesta por 1,406 participantes de los cuales el 63.2% indicó pertenecer al género femenino y el 36.8% al género masculino. Las edades oscilaron entre 21 a 78 años ($M = 35.96$, $DE = 11.02$). En cuanto a la preparación académica, el 38.8% indicó poseer un bachillerato o licenciatura. La mayoría de los participantes indicaron: trabajar para organizaciones privadas (69.7%), tener un contrato a tiempo completo (75.3%), trabaja para la industria de servicios (24%) y no realiza tareas de supervisión (72%).

Medida

Escala de Intención de Abandono Organizacional (EIAO). Esta escala fue desarrollada por Rodríguez Montalbán et al. (2014). Este instrumento cuenta con 4 ítems que miden la intencionalidad de las personas de abandonar la organización para la cual trabajan. Los ítems de la escala fueron desarrollados para agruparse en un factor global de intención de abandono organizacional. Los ítems de la escala son: “*Pienso constantemente en irme de esta organización*”; “*Si tuviera otra oferta de empleo, me iría de esta organización*”; “*Cuando pueda, me iré de esta organización*”; “*Actualmente estoy buscando otro lugar de empleo*”. La escala cuenta con un formato de respuesta tipo Likert con anclajes que van de 1 (*totalmente en desacuerdo*) hasta 6 (*totalmente de acuerdo*).

Procedimientos Generales

Para este estudio se contactaron a los participantes por medios electrónicos (e.g. Facebook y correo electrónico) y se les invitó a participar de la investigación compartiéndoles el enlace para contestar el instrumento. Las respuestas fueron recopiladas mediante la plataforma PsychData ® y descargadas a una matriz de datos para su posterior análisis.

Procedimientos para el Análisis de los Datos

Para analizar las propiedades psicométricas de la Escala de Intención de Abandono Organizacional se realizaron diferentes análisis estadísticos. Para esto se realizaron: 1) Análisis de normalidad multivariante de los datos; 2) Análisis confirmatorio de factores mediante ecuaciones estructurales con corrección de los índices de ajuste mediante las correcciones de Satorra y Bentler (2001); 3) Análisis de discriminación de los ítems; 4) Análisis de la fiabilidad (alfa de Cronbach y omega). Los programas estadísticos utilizados fueron los siguientes: AMOS Graphics versión 27, IBM SPSS Statistics versión 27, Stata versión 14 y R versión 3.3.3.

Resultados

Análisis Descriptivos de los Ítems

Se calcularon las medias y desviaciones estándar para todos los ítems de la Escala de Intención de Abandono Organizacional para analizar las propiedades de distribución de la escala. Las medias fluctuaron entre 2.40 y 3.35, con desviaciones estándar que fluctuaron entre 2.04 y 2.20. Se analizó la normalidad multivariante de los datos utilizando las pruebas estadísticas *M* de Mardia, *Doornik-Hansen* y *Henze-Zirkler* (Doornik & Hansen, 2008), las cuales evidenciaron que los datos no están distribuidos normalmente: *M* de asimetría = 2.07, $\chi^2(20) = 485.355$, $p < .001$; *M* de curtosis = 32.88, $\chi^2(1) = 577.993$, $p < .001$; *Henze-Zirkler* = 38.48, $\chi^2(1) = 2256.766$, $p < .001$; *Doornik-Hansen* $\chi^2(8) = 118.402$, $p < .001$. Dado a que, no se cumple el supuesto de normalidad multivariante, se utilizaron las correcciones de Satorra y Bentler (2001) para calcular el ajuste de los modelos de ecuaciones estructurales que se analizaron.

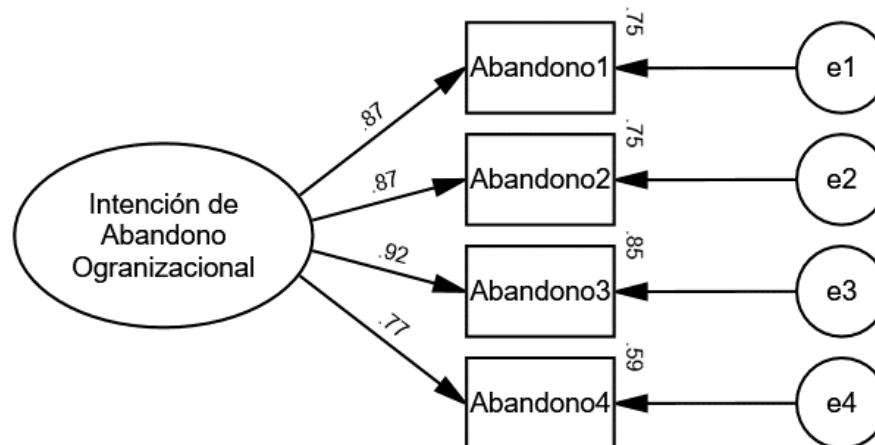
Análisis Factorial de la Escala

La estructura factorial de la Escala de Intención de Abandono Organizacional se analizó mediante un análisis confirmatorio de factores con ecuaciones estructurales utilizando el método de estimación de máxima verosimilitud. Se puso a prueba un modelo donde los cuatro (4) ítems de la EIAO representaban un solo factor latente. Los resultados del análisis de factores confirmatorio mostraron un ajuste adecuado a los datos: $\chi^2 = 2.800$ (2) $p = .247$, *RMSEA* = .02, *CFI* = 1.00, *NFI* = .99, *IFI* = .1.00, *AIC* = 26.886, χ^2 corregido = 1.65 (116), $p = .436$, *CFI* corregido = 1.00, *NFI* corregido = 1.00, *IFI* corregido = 1.00, *AIC* corregido = 2.90. Esto es indicativo que la EIAO está formada por un solo factor latente.

Análisis de los Ítems

Se analizó la capacidad de discriminación de los cuatro (4) ítems de la Escala de Intención de Abandono Organizacional mediante el índice de correlación ítem total. Los índices de discriminación de los ítems oscilaron entre .74 y .87, por encima del valor mínimo de .30 recomendado (Kline, 2005). La varianza explicada del factor en los ítems osciló entre .59 y .85 (véase Tabla 1). Los índices de discriminación en la versión final de la EIAO están por encima del valor mínimo recomendado de .30 (Kline, 2005).

Modelo Unifactorial de la Escala de Intención de Abandono Organizacional



Análisis de Confiabilidad

Se analizó la consistencia interna (confiabilidad) y la fiabilidad compuesta de la Escala de Intención de Abandono Organizacional mediante el análisis alfa de Cronbach y el índice omega de McDonalds, respectivamente. El alfa de Cronbach de la EIAO fue .92, mientras que la fiabilidad compuesta índice omega fue .92. Ambos valores están por encima del valor mínimo recomendado de .70 (Nunnally & Bernstein, 1994), para concluir que las inferencias derivadas de las puntuaciones de la escala son confiables.

Tabla 1

Índices de discriminación y varianza explicada de los ítems en la versión final de la EIAO

Ítems	Índice de discriminación	H^2
1. Pienso constantemente en irme de esta organización.	.82	.75
2. Si tuviera otra oferta de empleo, me iría de esta organización.	.81	.75
3. Cuando pueda, me iré de esta organización.	.86	.85
4. Actualmente estoy buscando otro lugar de empleo.	.74	.59

Nota: H^2 = Comunalidad.

Análisis de Varianza Media Extraída

El análisis de la Varianza Media Extraída (VME), calcula el promedio de varianza explicada por el constructo en los ítems (Fornell & Larcker, 1981). Estos autores señalan que los valores altos en la VME, indican que la varianza de error es menor en el instrumento. Fornell y Larcker recomiendan que los valores de VME deben estar por encima de .50 para ser

considerados aceptables. El valor obtenido de la VME para la Escala de Intención de Abandono Organizacional fue de .74.

Discusión

El propósito de esta investigación fue analizar las propiedades psicométricas de Escala de Intención de Abandono Organizacional en una muestra de personas trabajadoras en Puerto Rico. Los resultados del análisis factorial con ecuaciones estructurales evidencian que la Escala de Intención de Abandono está conformada por un solo factor latente. También se encontró que la capacidad de discriminación de los ítems de la escala es una adecuada. Además, a través de un análisis de alfa de Cronbach y el omega de McDonalds, se determinó que las inferencias derivadas de las puntuaciones de la escala son confiables. Por último, se analizó la varianza media extraída, la cual revela que hay más varianza explicada en el instrumento por el factor de intención de abandono organizacional, que varianza de error. Es decir, además del instrumento medir adecuadamente la intención de abandono organizacional, proveyendo inferencias confiables, permite medir el constructo con poco error.

Implicaciones Teóricas

Los ítems de nuestra escala se alinean con los aspectos planteados por Mobley et al. (1979) en donde la *atracción y utilidad esperada de trabajos alternos* se refleja bajo los ítems de “*Si tuviera otra oferta de empleo, me iría de esta organización*” y “*Actualmente estoy buscando otro lugar de empleo*”. Mientras que la *atracción y utilidad esperada del trabajo actual* se refleja por medio del ítem “*Cuando pueda, me iré de esta organización*”. Por último, el

ítem “*Pienso constantemente en irme de esta organización*” se alinea con la perspectiva cognitiva del abandono organizacional.

Esta investigación aporta un instrumento que permite robustecer y proveer evidencia empírica del Modelo del Proceso de Rotación de Empleados de Mobley et al. (1979) para entender, explicar y expandir el conocimiento de los antecedentes y las consecuencias de la intención de abandono organizacional. A su vez, los resultados del estudio nos demuestran que la Escala de Intención de Abandono Organizacional es adecuada para investigaciones en el contexto laboral puertorriqueño; permitiendo inferencias válidas y confiables sobre el constructo en contextos laborales hispanos. A partir de estas inferencias se podrán analizar los posibles antecedentes y consecuencias del abandono organizacional en el contexto laboral puertorriqueño. Lo que, a su vez facilita la medición del fenómeno y el desarrollo de estrategias que atenúen o eliminen la intención de abandono organizacional. Además, los resultados de nuestra investigación coinciden con estudios previos de análisis psicométrico sobre la intención de abandono organizacional en donde solo tienen un factor latente (Dwivedi, 2005; Landau & Hammer, 1986; Porter et al., 1976).

Implicaciones Prácticas

Las implicaciones prácticas de este estudio nos posibilitan utilizar la Escala de Intención de Abandono Organizacional como parte del diagnóstico organizacional integrando el elemento de intención de abandono de la organización como parte de su análisis. Esto con el propósito de desarrollar intervenciones para atender los antecedentes que puedan incidir en la intención de abandono organizacional. Este estudio también posibilita la medida de intención de abandono en empleados con alto riesgo de abandonar el trabajo, tales como aquellos con alto ausentismo (Gyensare et al., 2015) o con bajo desempeño laboral (Dordunu et al., 2020; Tao et al., 2017). En

un sentido de uso más amplio, este estudio aporta un instrumento con buenas propiedades psicométricas que permitirá estudiar la intención de abandono organizacional en otros contextos laborales hispanos. Este instrumento presenta la gran ventaja de poseer un lenguaje fácil de leer y entender, además de ser breve. Esta escala es de libre acceso, por lo que invitamos a las personas a hacer uso de esta para medir la intención de abandono organizacional.

Limitaciones y Fortalezas

Esta investigación, como todas, debe ser vistas a la luz de sus posibles limitaciones y fortalezas. Una de las limitaciones de este estudio es que el muestreo fue por disponibilidad. Por tanto, no permite generalizar los resultados a toda la población puertorriqueña. Sin embargo, en el estudio participaron 1,406 participantes evidencia de una muestra amplia y heterogénea. Otra limitación es que el diseño del estudio es uno de tipo transversal, lo que no nos permite hacer inferencias sobre cómo cambia la intención de abandono organizacional a través del tiempo. Sin embargo, los resultados encontrados en cuanto a la naturaleza del constructo son similares a otras investigaciones realizadas para analizar las propiedades psicométricas de la intención de abandono (Dwivedi, 2005; Landau & Hammer, 1986; Porter et al., 1976).

Uso de la Escala de Intención de Abandono Organizacional

Para utilizar la escala, se debe de administrar de forma individual a cada participante. Para obtener la puntuación de la escala, se suman las puntuaciones de cada ítem y dividen entre cuatro. Este cálculo permitirá obtener una puntuación promedio que fluctúa entre 0 - 6 puntos. Mientras mayor es la puntuación de la escala, mayor la intención de abandono de la organización.

Futuros Estudios

Futuros estudios podrían analizar sobre las posibles consecuencias de la intención de abandono. Entre ellas, cómo la intención de abandono incide en el desempeño de los empleados

a nivel individual. Por otra parte, a nivel grupal, sería posible estudiar si al igual que las emociones, la intención de abandono organizacional se puede contagiar entre los compañeros de trabajo. Además, sería pertinente analizar las posibles consecuencias (positivas y/o negativas) de la intención de abandono a nivel organizacional. Por último, este estudio facilita el desarrollo de futuras investigaciones en países latinoamericanos que permitan ver cómo se relaciona este constructo con otras variables organizacionales (e.g., desempeño laboral, aburrimiento laboral, entre otros) y cómo incide el mismo en el rendimiento laboral y el éxito organizacional.

Conclusión

Son muchas las interrogantes y emociones que pueden surgir cuando respondemos a las preguntas ¿cómo te sientes en tu lugar de trabajo? o ¿Renunciarías? Del mismo modo si preguntamos, si te ganaras la lotería, ¿seguirías trabajando? o ¿te visualizas en el mismo trabajo 20 años más? Si bien, nuestros pensamientos de cómo renunciaríamos, nos pueden brindar cierto nivel de esperanza, atenuando por algún tiempo nuestra inconformidad laboral. Sin embargo, esta inconformidad nos sirve de señal para dejarnos saber que algo no anda bien en la organización para la cual trabajamos.

Tal cual el relámpago es el antecedente al trueno, así es la intención de abandono a la conducta o decisión de abandonar la organización. La intención de abandono organizacional no es buena ni mala, todo dependerá en el contexto que se analice. Para un individuo que experimenta inconformidad puede ser una respuesta que resulte en la decisión de abandonar la organización. Para el patrono, la intención de abandono en el contexto laboral representa un asunto impostergable y que debe indagarse, así como si fuera el síntoma de una potencial enfermedad.

Referencias

- Ahmad, S., & Kaleem, A. (2020). Zooming in on the workplace bullying and turnover intentions pathway: The role of well-being and a cultural boundary condition. *Personnel Review*, 49(2), 425-444. doi.org/10.1108/PR-06-2018-0214
- Ajaz S., Mehmood B., & Kashif M. (2015). Impact of work family conflict on female intent to quit. Descriptive study of commercial banks of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 5(4), 74–83. doi.org/10.6007/IJARAFMS/v5-i4/1847
- Albougami A., Almazan J., Cruz J., & Alquwez, M. Sulaiman A., Cris A. & Roque M. (2020). Factors affecting nurses' intention to leave their current jobs in Saudi Arabia. *International Journal of Health Sciences*, 14(3), 33–40. https://doi.org/ 32536847
- Batool, S., & Shah, M. (2017). Impact of organizational justice on turnover intention-the mediating role of employee motivation. *Journal of Law and Society*, 48(70), 17-74.
- Bluedorn, A. C. (1982). The theories of turnover: causes, effects, and meaning. *Research in the Sociology of Organizations*, 1, 75–128.
- Bowen, D.E. (1982). Some unintended consequences of intention to quit. *Academy of Management Review*, 7(2), 205-211. doi:10.5465/AMR.1982.428585563
- Bukach, A., Ejaz, F., Dawson, N., & Gitter, R. (2017). Turnover among Community Mental Health Workers in Ohio. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 44(1), 115-122.
- Chen, G., Sang, L., Rong, J., Yan, H., Liu, H., Cheng, J., Wang, L., Ding, H., & Chen, R. (2021). Current status and related factors of turnover intention of primary medical staff in Anhui Province, China: a cross-sectional study. *Human Resources for Health*, 19, 1-10.

- Dordunu, W., Godfred O., & Samuel S. (2020). Turnover intentions and job performance of accountants: The role of religiosity and spiritual intelligence. *Journal of Research in Emerging Markets*, 2(1), 43-61. doi:10.30585/jrems. v2i1.405
- Doornik, J. A. & Hansen, H. (2008). An omnibus test for univariate and multivariate normality. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 70, 927–939. <https://doi.org/chzmqp>
- Dwivedi, S. (2015). Turnover intentions: scale construction & validation. *Indian Journal of Industrial Relations*, 50(3), 452–468.
- Ekici, D., Gurhan, N., Mert, T., & Hizli, I. (2020). Effects of work to family conflicts on services and individuals in healthcare professionals. *International Journal of Caring Sciences*, 13(2), 1355-1364.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
doi.org/10.1177/002224378101800104
- Garrido, O., Maulen, G., & Raineri, A. (2017). Burnout, satisfacción laboral y autonomía laboral como determinantes de intención de abandono y retención laboral de enfermeras y auxiliares de enfermería. *Estudios de Administración*, 24 (1), 5-15.
doi:10.5354/0719-0816.2017.56722
- Gracious, J., & Fouziya, R. (2018). Role conflict, role overload and intention to quit the job among women IT professionals in Kerala. *OPUS: HR Journal*, 9(2), 1-12.
- Gyensare, M., Otoo, E., Asare, Joan-Ark & Twumasi, E. (2015). Antecedents and consequence of employee turnover intention: Empirical evidence from Ghana. *Management Science Letters*. doi:5. 781-796. 10.5267/j.msl.2015.5.010.

- Hämmig, O. (2018). Explaining burnout and the intention to leave the profession among health professionals – a cross-sectional study in a hospital setting in Switzerland. *BMC Health Services Research*, 18(1), 785-896. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3556-1>
- Hyun-Jung, L., Chei, H. C., Miska, C., & Stahl, G. (2017). Looking out or looking up: gender differences in expatriate turnover intentions. *Cross Cultural & Strategic Management*, 24(2), 288-309.
- Ivanović, T., & Ivančević, S. (2019). Turnover intentions and job hopping among millennials in Serbia. *Management: Journal of Sustainable Business & Management Solutions in Emerging Economies*, 24(1), 53–62.
- Jang, Y., You, M., Lee, S., & Lee, W. (2020). Factors associated with the work intention of hospital workers in South Korea during the early stages of the COVID-19 outbreak. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, 1-8.
doi:10.1017/dmp.2020.221
- Kim, S., Tam, L., Jeong-Nam, K., & Rhee, Y. (2017). Determinants of employee turnover intention. *Corporate Communications*, 22(3), 308-328.
- Kline, T. J. B. (2005). *Psychological testing: A practical approach to design and evaluation*. Sage. doi.org/10.4135/9781483385693
- Kuean, W.L. Wong, E.S.K., & Kaur, S. (2016). Employee's turnover intention to leave: the Malaysian contexts. *The South East Asian Journal of Management*, 10(19), 2251-2260, doi:10.21002/seam.v4i2.5633
- Landau, J., & Hammer, T. H. (1986). Clerical employees' perceptions of intraorganizational career opportunities. *Academy of Management Journal*, 29(2), 385–404. <https://doi-org/10.2307/256194>

- Larkin, I., Brantley-Dias, L., & Loke, A. (2016). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention of online teachers in the K-12 setting. *Online Learning, 20*(3), 26-51.
- Liaqat, M., Liaqat, I., Awan, R. L., & Bibi, R. (2021). Exploring workplace bullying and turnover intention among registered nurses in tertiary hospitals, Lahore, Pakistan. *International Journal of Nursing Education, 13*(2), 70–77.
doi.org/10.37506/ijone.v13i2.14636
- Liu, W., Zhao, S., Shi, L., Zhang, Z., Liu, X., Li, L., Duan, X., Li, G., Lou, F., Jia, X., Fan, L., Sun, T., & Ni, X. (2018). Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: a cross-sectional study. *BMJ Open, 8*(6), 1 – 11. doi.org/10.1136/2017-019525
- Lok, S., Ling, H., Ponnampalam, K., & Chen, S. (2019). The effects of role conflict and work-life conflict on the turnover intention of academic employees. *Global Business and Management Research, 11*(2), 351-355.
- Mahsa H., Asayesh, H., Amaniyan, S., Sharififard, F., Elahi, A., & Saeid, Y. (2021). Role conflict and role ambiguity as predictors of turnover intention among nurses. *Journal of Nursing and Midwifery Sciences, 8*(1), 49-53.
- Manoela Z., Andrade, L., Francielle, B., & William, B. (2019). Models for antecedents of turnover intention and behavior among Brazilian employees. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 19*(3), 363-389.

- McNatt, D. B., & Judge, T. A. (2008). Self-efficacy intervention, job attitudes, and turnover: A field experiment with employees in role transition. *Human Relations*, 61(6), 783–810. doi-org./10.1177/0018726708092404
- Mitra, A., Israel, D., & Sharma, M. (2020). Impact of compensation satisfaction on intention to quit mediating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Management*, 27(3), 129-155.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. doi-org/10.1037/0021-9010.62.2.237
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., y Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522.
- Mobley, W. H., Horner, S. O., y Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. doi-/10.1037/0021-9010.63.4.40
- Montero, I. & León, O. G. (2007). A guide for naming research studies in Psychology. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 7(3), 847-862.
- Muthukumar, M. (2017). The effect of affective commitment, continuance commitment, and normative commitment on turnover intention among bank employees. *International Journal on Global Business Management & Research*, 6(1), 1-7.
- Nunnally, J.C. and Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric Theory*. McGraw-Hill.
- Oladunmoye, E. O. (2017). Behavioural predictors of employee turnover intention in southwest Nigeria. *International Journal of Information, Business and Management*, 9(1), 231-243.

- Ozkan, A. H., Elci, M., Karabay, M. E., Kitapci, H., & Garip, C. (2020). Antecedents of turnover intention: a meta-analysis study in the United States. *E+M Ekonomie a Management*, 23(1), 93-110.
- Porter, L. W., Crampon, W. J., & Smith, F. J. (1976). Organizational commitment and managerial turnover: A longitudinal study. *Organizational Behavior & Human Performance*, 15(1), 87–98. doi-org./10.1016/0030-5073(76)90030-1
- Pradhan, S., & Lalatendu, K. J. (2018). Abusive supervision and job outcomes: a moderated mediation study. *Evidence - Based HRM*, 6(2), 137-152.
- Pradhan, S., Srivastava, A., & Lalatendu, K. J. (2020). Abusive supervision and intention to quit: Exploring multi-mediational approaches. *Personnel Review*, 49(6), 1269-1286.
- Prihati, M. A., Oetomo, H. W., & Utomo, S. B. (2018). Compensation analysis to intention to quit by using organization commitment as the intervening variable. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 16(1), 1–15. doi.org/10.24034/j25485024.y2012.v16.i1.134
- Raj, R., Tiwari, G. K., & Rai, P. K. (2019). Role of psychological capital and nature of school organization in turnover intentions of secondary school teachers. *Journal of Organisation and Human Behaviour*, 8(2), 31-43.
- Rasheed M. (2017). Work life balance and intention to quit among female work force. *Asia Pacific Conference on Contemporary Research*. doi.org/978-0-9953980-7-8
- Rawashdeh, A. M., & Tamimi, S. A. (2020). The impact of employee perceptions of training on organizational commitment and turnover intention: An empirical study of nurses in Jordanian hospitals. *European Journal of Training and Development*, 44(2), 191-207.
- Rosario-Hernández, E., Millán, L., Rovira, A., Ramos, J. V., Cruz, M., Vélez, E., Torres, G., Alomar, G., Caldera, J., Vera, J., Santiago, M., Arroyo, Y., Sánchez, I., & Rodríguez, N.

- (2018). Effect of the exposure to workplace bullying on turnover intention and the mediating role of job satisfaction, work engagement, and burnout. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 25-51.
doi.org/10.21772/ripo.v37n1a03
- Saorín-Iborra, M. & Sánchez-Manjavacas, A. (2013). La empleabilidad interna percibida como estrategia clave del comportamiento de ciudadanía organizativo y la intención de abandonar la empresa. *Tourism & Management Studies*, 9(2), 93-99.
- Satorra, A. & Bentler, P. M. (2001). A scaled difference chi-square test statistics for moment structure analysis. *Psychometrika*, 66, 507-514. doi.org/10.1007/BF02296192
- Sharififard, A., Hamid A., Rahmani-Anark J., Mostafa Q., Valiollah A., & Hossein J. (2019). Intention to leave the nursing profession and its relationship with work climate and demographic characteristics. *Iranian Journal of Nursing and Midwifery Research*, (24), 457–461.
- Steil, A., Floriani, E., & Bello, J., (2019). Antecedents of intention to leave the organization: A systematic review. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 29, e2910. doi.org/10.1590/1982-4327e2910
- Rahman, A., & Syahrizal, S. (2019). Effect of compensation and career development on turnover intention: Job satisfaction as a mediation variable. *Proceedings of the 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)*. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.25>
- Rodríguez Montalbán, R., Sánchez Cardona, I., & Martínez Lugo, M. (2014). *Escala de Intención de Abandono Organizacional*. Universidad Carlos Albizu, San Juan, Puerto Rico.

- Tao, J., Jiang, W., Liu, C., Yang, X., Zhang, W., & Zhang, H. (2017). New employee intention to leave and consequent work performance: does leadership style matter? *Social Behavior and Personality, 45*(10), 1707-1721.
- Tsang, S., Royse, C. F., & Terkawi, A. S. (2017). Guidelines for developing, translating, and validating a questionnaire in perioperative and pain medicine. *Saudi journal of anaesthesia, 11*(Suppl 1), S80–S89. doi.org/10.4103/sja.SJA_203_17
- Wang, L., Meng-Yu, C., & Wang, S. (2018). Carrot or stick? The role of in-group/out-group on the multilevel relationship between authoritarian and differential leadership and employee turnover intention: JBE. *Journal of Business Ethics, 152*(4), 1069-1084.
- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., & Yuan, B. (2020). Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: results from structural equation modeling. *BMC Family Practice, 21*, 1-10.
- Yadav, S., Dash, S., Sinha, S., & Patky, J. (2020). Impact of work-place bullying on turnover intention: A study among indian school teachers. *South Asian Journal of Management, 27*(4), 33-58.
- Yuniasanti, A., Nurul Ain Hidayah binti & H, Hazalizah. (2019). Employee turnover intention among Millennials: The role of psychological well-being and experienced workplace incivility. *Humanitas: Indonesian Psychological Journal. 16.* 74-85.
- Zhang, W., Meng, H., Yang, S., & Liu, D. (2018). The influence of professional identity, job satisfaction, and work engagement on turnover intention among township health inspectors in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 15*(5), 988.