

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales



Una Institución Adventista

Modelo asociativo entre factores predictores de la intención de rotación laboral en el personal de los colegios adventistas de la Unión Peruana del Norte de la Iglesia Adventista (UPN) durante el 2021

Tesis para obtener el Grado Académico de Doctor en Administración de Negocios

Autor:

Jorge Alberto Montero Guerrero

Asesor:

Dr. Juan Carlos Niño de Guzmán

Lima, marzo de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Juan Carlos Niño de Guzmán Miranda, de la Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Modelo asociativo entre factores predictores de la intención de rotación laboral en el personal de los colegios adventistas de la Unión Peruana del Norte de la Iglesia Adventista (UPN) durante el 2021”** constituye la memoria que presenta el maestro Jorge Alberto Montero Guerrero para aspirar al Grado Académico de Doctor en Administración de Negocios, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima a los 31 días del mes de marzo del año 2022.



Juan Carlos Niño de Guzmán Miranda

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE DOCTOR

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los treinta y un días del mes de marzo del año 2022, siendo las 10:00 horas se reunieron en la sala virtual zoom <https://adventistas.zoom.us/j/89116978922?pwd=SFZJQVMzSzNSY3d1ekM3TjZYQ3ZYQT09>) de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Julio César Rengifo Peña y los demás miembros siguientes:

Secretario: Dr. Josué Edison Turpo Chaparro
Vocal: Dra. Nidia Ruth Vílchez Yucra
Vocal: Dra. Karla Liliana Haro Zea
Vocal: Dr. Guillermo Mamani Apaza
Asesor: Dr. Juan Carlos Niño De Guzmán Miranda

Con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis de posgrado titulado: **“Modelo asociativo entre factores predictores de la intención de rotación laboral en el personal de los colegios adventistas de la Unión Peruana del Norte de la Iglesia Adventista (UPN) durante el 2021”**; del egresado Jorge Alberto Montero Guerrero conducente a obtención del Grado Académico de Doctor en Administración de Negocios.

El Presidente del Jurado dio por iniciado el acto académico, invitando al candidato a hacer uso del tiempo señalado para su exposición. Concluida la misma, el Presidente del Jurado invitó a los demás miembros a realizar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes que fueron absueltas por el candidato, el acto fue seguido de un receso de quince minutos para las deliberaciones y el dictamen de Jurado. Vencido el tiempo de las deliberaciones, el Jurado procedió a dejar constancia escrita del resultado en la presente acta, con dictamen siguiente:

APROBADO por UNANIMIDAD calificación: APROBADO CON ESCALA VIGESIMAL 19 ESCALA CUALITATIVA CON NOMINACIÓN DE EXCELENTE, CON MÉRITO EXCELENCIA.

El Presidente del Jurado hizo alusión al doctorando y solicitó al secretario la lectura correspondiente para poner en su conocimiento el resultado, terminado el mismo y sin objeción alguna, el Presidente del jurado dio por concluido el acto, en fe de lo cual firman al pie.



Presidente

Secretario

Candidato

Vocal

Vocal

Dedicatoria

Dedicado a mi esposa, madre y fiel ayuda, y a nuestros hijos.

Agradecimientos

A mis padres, mi madre por su permanente oración por nosotros y a mi padre por su inspiración, él descansa en el Señor, por la gracia de Dios se alegrará de este logro en el día glorioso.

A mi asesor, el Dr. Juan Carlos Niño de Guzmán, por su asesoría, consejos, planificación, dirección y evaluación constante.

A mi profesora del curso de investigación, Dra. Karla Haro Zea, por su guía en el desarrollo de la tesis.

Al Dr. Josueth Naranjo, Dr. Kepha Pondi, Dra. María Vallejos y Effer Apaza, por sus contribuciones significativas, para el desarrollo de esta investigación.

A los tesoreros de los campos e instituciones de la Unión Peruana del Norte, por su invaluable ayuda en el trabajo de campo.

A la administración de la escuela de posgrado de administración: Dr. Julio Rengifo, Dr. Marco Flores, por su ayuda constante.

Finalmente, aunque es la más relevante, gracias a Dios, por su bendición, cuidado y protección, a Él sea la gloria.

Tabla de contenido

Dedicatoria	4
Agradecimientos	5
Tabla de contenido.....	6
Índice de tablas	11
Índice de figuras	13
Índice de anexos.....	14
Resumen.....	15
Palabras claves:	15
Abstract.....	16
Keywords:	16
Introducción	17
Capítulo I. Planteamiento del problema.....	18
<i>1.1. Descripción de la problemática.....</i>	<i>18</i>
<i>1.2. Formulación de la pregunta de investigación</i>	<i>19</i>
1.2.1. Problema general.....	19
1.2.2. Problemas alternos	19
<i>1.3. Justificación y Viabilidad.....</i>	<i>20</i>
1.3.1. Justificación práctica.....	20
1.3.2. Justificación social	20
1.3.3. Justificación teórica.....	21

1.4. <i>Objetivos de la Investigación</i>	21
1.4.1. Objetivo general	22
1.4.2. Objetivos específicos.....	22
1.5. <i>Presuposición Filosófica</i>	22
Capítulo II. Fundamentos Teóricos de la Investigación	24
2.1. <i>Antecedentes</i>	24
2.1.1. Antecedentes Nacionales.....	24
2.1.2. Antecedentes Internacionales	27
2.2. <i>Marco Histórico</i>	31
2.2.1. Espacio de Investigación	31
2.2.2. Marco Histórico de la Discriminación Laboral	33
2.2.3. Marco Histórico de la Inseguridad Laboral.....	35
2.2.4. Marco Histórico de la Satisfacción Laboral	37
2.2.5. Marco Histórico de la Intención de Rotación.....	39
2.3. <i>Bases teóricas</i>	41
2.3.1. Discriminación laboral percibida (DLP)	42
Definiciones de la Discriminación Laboral Percibida (DLP).....	44
Modelos Teóricos de la Discriminación Laboral Percibida	46
Dimensiones y Medición de la Discriminación Laboral Percibida'	48
2.3.2. Inseguridad laboral percibida (ILP)	49
Definiciones de la Inseguridad Laboral Percibida.....	51
Modelos Teóricos de la Inseguridad Laboral Percibida	52
Dimensiones y Medición de la Inseguridad Laboral Percibida	53
2.3.3. Satisfacción laboral	55
Definiciones de la Satisfacción Laboral	56
Modelos Teóricos de la Satisfacción Laboral.....	57
Dimensiones y Medición de la Satisfacción Laboral	59

2.3.4. Intención de rotación laboral.....	61
Definiciones de la Intención de Rotación Laboral	62
Modelos Teóricos de la Intención de Rotación	64
2.3.5. Análisis teórico de la relación entre las variables	67
Relación Directa.	67
Relación Indirecta entre las variables	70
2.4. Marco Conceptual.....	71
Capítulo III Diseño Metodológico	73
3.1. Tipo de investigación	73
3.2. Diseño de la investigación	73
3.3. Población y muestra.....	74
3.3.1. Población	74
3.3.2. Muestra.....	76
3.4. Método y tipo de muestreo.....	77
3.5. Procedimiento de muestreo.....	77
3.6. Criterios de inclusión.....	77
3.7. Criterios de exclusión	77
3.8. Formulación de la hipótesis.....	78
3.8.1. Hipótesis General	78
3.8.2. Hipótesis Específicas.....	78
3.9. Variables de estudio.....	79
3.10. Instrumentos de recolección de datos.....	79
3.10.1. Validez de criterio	81
3.10.2. Validez de constructo	83
3.10.3. Validez de expertos	83

3.10.4. Confiabilidad de los instrumentos	85
3.11. <i>Recolección y análisis de datos</i>	85
3.11.1. Recolección de datos	85
3.11.2. Codificación y análisis de datos	87
3.11.3. Prueba piloto.....	87
3.12. <i>Muestra de la prueba piloto</i>	88
3.13. <i>Aspectos éticos</i>	89
Capítulo IV. Resultados	91
4.1. <i>Análisis factorial exploratorio de los datos</i>	91
4.1.1. Precisión de los datos	92
4.1.2. Tamaño de la muestra y valores atípicos.....	92
4.1.3. Datos perdidos.....	94
4.1.4. Prueba de normalidad.....	94
4.1.5. Linealidad.....	96
4.1.6. Multicolinealidad.....	97
4.1.7. Fiabilidad.....	97
4.2. <i>Perfil de los encuestados</i>	99
4.2.1. Resultados descriptivos del factor discriminación laboral percibida	102
4.2.2. Resultados descriptivos del factor inseguridad laboral percibida	103
4.2.3. Resultados descriptivos del factor satisfacción laboral.....	104
4.2.4. Resultados descriptivos del factor intención de rotación laboral	105
4.3. <i>Análisis confirmatorio y resultados de las preguntas de investigación</i>	106
4.3.1. Especificación del modelo de medida	107
4.3.2. Identificación del modelo de medida	108
4.3.3. Estimación de los parámetros del modelo de medida	109
4.3.4. Evaluación del ajuste del modelo.....	111
4.3.5. Re-especificación del modelo de medida.....	113

Efectos directos del modelo final	114
Efectos indirectos del modelo final	115
4.3.6. Prueba de hipótesis.....	116
Hipótesis General	116
Hipótesis específica H01	117
Hipótesis específica H02	117
Hipótesis específica H03	118
Hipótesis específica H04	118
Hipótesis específica H05	118
Hipótesis específica H06	119
Hipótesis específica H07	119
Hipótesis específica H08	119
Hipótesis específica H09	120
4.3.7. Modelo Final	120
Capítulo V. Discusión, implicaciones, conclusiones y recomendaciones	124
5.1. <i>Discusión e implicaciones</i>	124
5.2. <i>Conclusiones</i>	128
5.3 <i>Recomendaciones</i>	130
A los administradores de las organizaciones.....	130
A los responsables del manejo del Talento Humano	131
A los futuros investigadores	131
5.4. <i>Limitaciones</i>	132
5.5. <i>Contribuciones del estudio</i>	133
Referencias bibliográficas	135
Anexos	153

Índice de tablas

Tabla 1 Resultados en Google Scholar respecto de las variables estudiadas	31
Tabla 2 Antecedentes nacionales y Variables de la Investigación	32
Tabla 3 Antecedentes Internacionales y Variables de la Investigación	33
Tabla 4 Etapas de la Revisión de la Literatura para Discriminación Laboral Percibida	43
Tabla 5 Etapas de la Revisión de la Literatura para Inseguridad Laboral Percibida	51
Tabla 6 Medida de la Inseguridad Laboral Cuantitativa y Cualitativa.	54
Tabla 7 Medida de la Inseguridad Laboral Afectiva y Cognitiva.....	55
Tabla 8 Etapas de la Revisión de la Literatura para Satisfacción Laboral.....	56
Tabla 9 Etapas de la Revisión de la Literatura para Intención de Rotación Laboral.....	61
Tabla 10 Asociaciones educativas y Colegios de la Unión Peruana del Norte	75
Tabla 11 Número de empleados del Sistema Educativo de la Unión Peruana del Norte	76
Tabla 12 Desarrollo del Instrumento utilizado en la investigación	80
Tabla 13 Relación de criterio del Alfa de Cronbach con previas investigaciones.....	82
Tabla 14 Promedio de evaluación de instrumentos por expertos	84
Tabla 15 Análisis de fiabilidad de los factores prueba piloto	85
Tabla 16 Datos descriptivos de la Prueba Piloto	88
Tabla 17 Datos atípicos usando Distancia de Mahalanobis y Distancia de Cook	93
Tabla 18 Prueba de normalidad usando asimetría y curtosis	95
Tabla 19 Prueba de Normalidad usando Kolmogorov-Smirnov.....	95
Tabla 20 Prueba de normalidad multivariante por dimensión	96
Tabla 21 Correlación entre los factores	97
Tabla 22 Análisis de fiabilidad de datos después de la limpieza	98
Tabla 23 Prueba KMO de los 4 factores estudiados	99

Tabla 24	Información sociodemográfica	100
Tabla 25	Información socio laboral	101
Tabla 26	Resultados descriptivos del factor discriminación laboral percibida.....	102
Tabla 27	Resultados descriptivos del factor inseguridad laboral percibida.....	103
Tabla 28	Resultados descriptivos del factor satisfacción laboral	105
Tabla 29	Resultados descriptivos del factor intención de abandono laboral	106
Tabla 30	Índice de bondad de ajuste del modelo propuesto	110
Tabla 31	Estimaciones de la relación entre variables latentes	111
Tabla 32	Comparativo resumen de modelos ajustados.....	113
Tabla 33	Efectos directos estandarizados de las relaciones entre las variables	115
Tabla 34	Efectos indirectos estandarizados de las relaciones entre las variables	116

Índice de figuras

Figura 1 Línea de tiempo de la Discriminación Laboral Percibida	34
Figura 2 Línea de tiempo de la Inseguridad Laboral Percibida	36
Figura 3 Línea de tiempo de la Satisfacción Laboral	38
Figura 4 Línea de tiempo de la Intención de Rotación	40
Figura 5 Modelo de Rotación Laboral Resumido de March and Simon (1958).....	64
Figura 6 Modelo de Rotación Laboral Adaptado de Mobley (1977).....	65
Figura 7 Modelo Básico de Rotación Laboral de Jackofsky (1984).....	66
Figura 8 Proceso de Rotación Laboral según Lee y Michel (1984)	67
Figura 9 Relaciones directas de las variables	69
Figura 10 Relaciones Indirectas de las variables	71
Figura 11 Diseño de la investigación y relaciones directas e indirectas.....	79
Figura 12 Proceso de la recolección de datos	86
Figura 13 Especificación del modelo de medida	108
Figura 14 Estimación del modelo de medida.....	110
Figura 15 Modelo modificado con mejor bondad de ajuste	114
Figura 16 Modelo Final	122

Índice de anexos

Anexo No. 1 Matriz de Consistencia	153
Anexo No. 2 Operacionalización de la variables	154
Anexo No. 3 Instrumento.....	156
Anexo No. 4 Autorizaciones de uso de instrumentos	159
Anexo No. 5 Autorización de la Iglesia Adventista del Séptimo Día	161
Anexo No. 6 Opinión de expertos.....	163
Anexo No. 7 Analisis factorial confirmatorio y KMO	169
Anexo No. 8 Análisis de la linealidad	171
Anexo No. 9 Resumen comparativo de las hipótesis y sus hallazgos	172

Resumen

La rotación laboral voluntaria es un problema que afecta significativamente la competitividad y las finanzas de las organizaciones; para obtener un mejor entendimiento de cómo enfrentar estos efectos, se desarrolló este estudio, cuyo objetivo principal es evaluar la bondad de ajuste del modelo propuesto, explicando y evaluando las relaciones teóricas entre la discriminación laboral percibida, la inseguridad laboral, la satisfacción laboral y la intención de rotación laboral. Se utilizó una perspectiva metodológica de enfoque cuantitativo, hipotética deductiva; se incluye los tipos: exploratorios, descriptivos y correlacionales. El diseño de la investigación es de corte transversal, no experimental. Para el tratamiento de los datos se usó la técnica estadística multivariante de los modelos de ecuaciones estructurales. La población estuvo compuesta por los trabajadores de los colegios de la Iglesia Adventista del norte del Perú, de los cuales participaron 499 empleados. A través de los modelos estructurales, se pudo desarrollar un modelo con bondad de ajuste que explica y evalúa las relaciones entre las variables. Los hallazgos indican que existe una relación significativa entre la discriminación laboral percibida y la inseguridad laboral percibida; también la satisfacción laboral está relacionada de manera significativa y negativa con la inseguridad laboral percibida, además la inseguridad laboral percibida media tiene relación indirecta y significativa con la discriminación laboral percibida y la satisfacción laboral con la intención de rotación laboral. Los hallazgos sugieren que establecer medidas adecuadas de gestión del talento humano relacionadas con las variables estudiadas y orientadas a apoyar a los empleados y su trabajo, puede mitigar la intención de rotación laboral.

Palabras claves:

Discriminación laboral percibida, inseguridad laboral percibida, satisfacción laboral, intención de rotación laboral, modelo de ecuaciones estructurales, colegios, asociación educativa.

Abstract

Voluntary job turnover is a problem that significantly affects the competitiveness and finances of organizations. For the reason of better understanding how to deal with these effects, this study was developed with the primary goal of evaluating the goodness of fit of the proposed model, explaining and evaluating the theoretical relationships between perceived job discrimination, perceived job insecurity, job satisfaction, and job turnover intention.

A methodological perspective of a quantitative, hypothetical deductive approach type was used; it includes exploratory, descriptive, and correlational aspects. The research design is non-experimental cross-sectional. The multivariate statistical technique of structural equation models is used for data treatment. The population was made up of workers from the school educational system of the Adventist Church in northern Peru, of which 499 employees participated. It was possible to develop a model using the goodness of fit that explains and evaluates the relationships between the variables through structural models. The findings indicated that there is a significant relationship between perceived job discrimination and perceived job insecurity; also, that job satisfaction is significantly and negatively related to perceived job insecurity. In addition to that, perceived job insecurity mediates the indirect and significant relationship of perceived job discrimination and job satisfaction with job turnover intention. Finally, the findings suggest that establishing adequate human talent management measures related to the variables studied and aimed at supporting employees, and their work can mitigate the job turnover intention.

Keywords:

Perceived Job discrimination, perceived job insecurity, job satisfaction, job turnover intention, structural equation model, schools, educational association.

Introducción

La intención de rotación del empleado, conocida también con la denominación de intención de abandono laboral, es la inclinación voluntaria de la persona para dejar la institución en un futuro cercano, denominada también intención de rotación externa; pues la principal inclinación es buscar otra alternativa fuera de la empresa; también los tres elementos que corresponden al proceso de rotación: “pensamientos de salir, la intención de buscar otro trabajo en otro lugar y la intención de rotar” (Carmeli y Weisberg, 2006).

La intención de rotación es abordada con bastante atención, por varios investigadores; pues tiene efectos significativos sobre las organizaciones; las investigaciones sostienen que las altas tasas de rotación afectan los resultados económicos de las empresas, si no son administradas oportuna y adecuadamente (Mbah y Ikemefuna, 2012). Son inmediatas las reacciones, si un empleado abandona la empresa voluntariamente, las cuales desencadenan varias decisiones en la organización, desde cómo mantener funcionando el trabajo, lo cual involucraría el manejo de horas extras o mayores responsabilidades en algunos, hasta determinar quién es la persona que ocupará este puesto; estas decisiones afectan otros departamentos, en caso de una transferencia interna de personal o iniciar el reclutamiento externamente, involucrando la implementación de un proceso de búsqueda externa de la persona más idónea; todas estas acciones pueden impactar el desempeño de la organización.

Por la importancia de la fidelización y retención de los empleados, la presente investigación busca determinar los factores relacionados directa o indirectamente con la intención de rotación laboral, particularmente relacionados con los constructos de discriminación laboral, inseguridad laboral, satisfacción laboral, con la intención de rotación, con el propósito de establecer un modelo que conduzca a disminuir la intención de rotación laboral, mediante la toma de medidas pertinentes y recomendaciones administrativas respectivas.

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la problemática

La rotación laboral constituye un problema muy significativo, para las empresas de la región. En América Latina, el 2017, la tasa de rotación oscilaba entre 5% y 10%; en cambio, en el Perú, la tasa de rotación de personal era del 18%, un indicador bastante más alto del promedio en la región, lo que involucra importantes sobrecostos para las empresas; estos sobrecostos implican gastos adicionales en el reclutamiento, la selección y la capacitación a los nuevos colaboradores; además del sobrecosto, en la etapa de aprendizaje, el nuevo colaborador pasa por un proceso de inducción dentro de la organización (Narváez, 2013).

Las instituciones educativas, en el Perú, no son ajenas a la alta tasa de rotación y la consiguiente intención de rotación de sus profesores. En una entrevista preliminar a la investigación, el Dr. Jaimes¹, experto en el tema de educación adventista, declaró:

Varios problemas afectan a los colegios adventistas en el Perú, entre los cuales, después de la falta de convicción filosófica y servicio misional, destacan la permanente intención de rotación de docentes para migrar a otras instituciones educativas, cuyas razones pueden ser una especie de baja autoestima, los malos tratos, las escasas capacitaciones de calidad, la estrechez de infraestructuras, las bajas remuneraciones. En suma, hay también una fuga de talentos y una crisis de liderazgo. (Donald Jaimes, comunicación personal, 11 de enero de 2020).

En esta misma línea de la apreciación, el maestro Muguera², a través de un correo electrónico, indicó que, sobre la base de un estudio realizado en los colegios de la zona norte del Perú, los problemas que inducen a un incremento en la rotación del personal son:

La poca satisfacción laboral de los docentes, la existencia de verticalismo en las relaciones que afectan a los docentes y estudiantes, adicionalmente la existencia de un liderazgo aferrado a las normas, además de otros problemas que son consecuencias de los señalados. (Edgardo Muguera, email, 24 de enero de 2020).

¹ Profesor Principal de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

² Director de Educación de y Libertad Religiosa de la Iglesia Adventista para la zona norte del Perú.

Sobre la base de todos estos problemas señalados y con el propósito de tener una mayor evidencia de que la educación adventista cumple su rol, se propone este proyecto de investigación contribuir a la retención del talento humano, mediante los respectivos hallazgos y las recomendaciones de la investigación sobre la inseguridad laboral, la discriminación laboral percibida, la satisfacción laboral y su impacto en la intención de rotación de empleados del sistema educativo de la Iglesia Adventista en el norte del Perú; pues parte importante de la labor administrativa se debe centrar en fidelizar la relación laboral, lo cual debe considerar mejorar los indicadores de inseguridad laboral, la discriminación laboral percibida y el nivel de satisfacción laboral, requiriendo el desarrollo de estrategias y políticas de crecimiento del personal en las organizaciones (Sang Long et al., 2012).

1.2. Formulación de la pregunta de investigación

1.2.1. Problema general

¿Tiene el modelo empírico una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico, en el cual la discriminación laboral percibida, la inseguridad laboral y la satisfacción laboral, son predictores de la intención de rotación laboral del personal de los colegios de la Unión Peruana del Norte (UPN) durante el 2021?

1.2.2. Problemas alternos

¿Existe relación significativa directa entre la discriminación laboral percibida y la satisfacción laboral?

¿Existe relación significativa directa entre la discriminación laboral percibida y la inseguridad laboral?

¿Existe relación significativa directa entre la discriminación laboral percibida y la intención de rotación laboral?

¿Existe relación significativa directa entre la inseguridad laboral percibida y la satisfacción laboral?

¿Existe relación significativa directa entre la inseguridad laboral percibida y la intención de rotación laboral?

¿Existe una relación significativa entre la discriminación laboral percibida y la satisfacción laboral que impacte en la intención de rotación laboral?

¿Existe una relación significativa entre la discriminación laboral percibida y la inseguridad laboral percibida que impacte en la intención de rotación laboral?

¿Existe una relación significativa entre la discriminación laboral percibida y la inseguridad laboral percibida que impacte en la satisfacción laboral?

¿Existe una relación significativa entre la inseguridad laboral percibida y la satisfacción laboral que impacte en la intención de rotación laboral?

1.3. Justificación y Viabilidad

1.3.1. Justificación práctica

Esta investigación contribuirá para el desarrollo económico de las organizaciones en general, pues contará con un modelo predictivo que podrá ser usado, para disminuir el impacto de la rotación del personal, disminuyendo el costo de búsqueda y reposición de los colaboradores.

1.3.2. Justificación social

De acuerdo con la información del Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (2018), en el Perú, existían más de 106,000 instituciones de educación básica regular, por lo que los administradores de las instituciones mencionadas y principalmente las instituciones que participarían en este estudio podrán contar con resultados que les permitirá evaluar las prácticas administrativas, los procesos en un contexto administrativo de justicia y ética que contribuyan para la marcha práctica de gestión que disminuyan la inseguridad laboral, reconocer y corregir la percepción sobre la discriminación laboral, incrementar la satisfacción laboral buscando reducir la intención de rotación de los talentos en la institución.

Por otro lado, los administradores de las instituciones podrán encontrar recomendaciones, para lograr niveles satisfactorios de realización del personal que contribuirán a tener una mejor sociedad. También aquellos actores relacionados con el manejo de los recursos humanos, encontrarán información relevante para desarrollar modelos de contratación adecuados, justas descripciones de trabajo y políticas de trabajo que contribuyan para el bienestar y la retención del talento humano.

1.3.3. Justificación teórica

Esta investigación es significativa, pues contribuye para llenar la brecha que existe en la literatura respecto de la inseguridad laboral, discriminación laboral, satisfacción laboral como predictor de la intención de rotación de los colaboradores. Aunque existen diversas investigaciones que consideran algunos de los temas incluidos en la presente, no se ha encontrado antecedentes académicos que los analicen.

También los investigadores y académicos encontrarán a través de los conceptos teóricos centrados y expresados en definiciones, modelos y teorías, darán rigor científico a la investigación. Así mismo, a través de los hallazgos, las conclusiones y recomendaciones de este estudio, se poseerá un modelo predictivo de la relación entre la inseguridad laboral, discriminación laboral, la satisfacción laboral con la intención de rotación, lo cual representará una contribución para la ciencia administrativa.

Por otro lado, el instrumento será utilizado en otras investigaciones para medir las variables de estudio; también no se descarta la posibilidad de que otros académicos, mediante la realización de nuevos estudios, contribuirán para la mejora de este instrumento, lo que permitirá la construcción de modelos del predictivos de la inseguridad laboral, la discriminación en el trabajo y la satisfacción laboral en la intención de rotación en la organización.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo general

Evaluar la bondad de ajuste del modelo propuesto, explicando y evaluando las relaciones teóricas entre la discriminación laboral percibida, la inseguridad laboral, la satisfacción laboral y la intención de rotación laboral en el personal de los colegios de la Unión Peruana del Norte durante el 2021.

1.4.2. Objetivos específicos

1. Analizar la relación directa o indirecta de las variables estudiadas.
2. Analizar el comportamiento de las variables demográficas con relación a las variables independientes y dependiente para registrar las diferencias resultantes.
3. Desarrollar y validar un instrumento para medir la discriminación laboral percibida, la inseguridad laboral percibida, la satisfacción laboral, y la intención de rotación laboral como un sistema predictivo para reducir la intención de rotación del talento humano en las instituciones.
4. Contribuir con un modelo predictivo para reducir la intención de rotación del talento humano de las instituciones educativas

1.5. Presuposición Filosófica

La presente investigación ha sido desarrollada respetando los principios de la cosmovisión de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, relacionada con la administración del talento humano. Estos incluyen los fundamentos bíblicos y creencias fundamentales de sus miembros. Adicionalmente, el sistema educativo de la Iglesia Adventista, además de su rol transformador del estudiante, procura tener altos estándares de calidad, los cuales no solamente están relacionados con la dimensión física o al diseño curricular sino en contratar y retener maestros de calidad. En resumen “Es fácil concebir un buen colegio superior con edificios inadecuados, pero no es posible concebir un buen colegio superior que tenga maestros inadecuados” (Knight, 2012, p. 31).|

En este sentido, tal y como se describe en la parábola de los talentos que Cristo enseñó³, el Señor de la tierra entregó los talentos según las capacidades que cada siervo poseía; también los empoderó y se fue de viaje; cuando regresó pidió cuenta del trabajo realizado, dos de los trabajadores duplicaron lo recibido, mientras uno excusó su falta de resultados. Aplicando la parábola podemos decir que existen “buenos” y “malos” trabajadores en todas las organizaciones; sin embargo, una vez que se determina quiénes son los trabajadores de alto rendimiento es importante tomar las medidas necesarias para retenerlos en la organización. Por lo expuesto, esta investigación buscará descubrir aquellos factores³ que motivan a los empleados, para continuar trabajando en la organización, así como reconocer que existen capacidades diferentes para desarrollar y retener al talento humano. Además, existen diferentes respuestas de los trabajadores, según la percepción que tienen de los supervisores o administradores, así como lo demuestra el tercer siervo al excusar su falta de resultados. Al respecto, el ideal del perfil de un trabajador cristiano, sea cual fuere su función, nivel de jerarquía y responsabilidad en una organización, es que se desempeñe de la mejor manera, en forma eficiente, teniendo una actitud positiva y con la consigna de que lo que realiza no es simplemente para agradar a los directivos, sino para agradar, en primera instancia, a Dios. Esto con el fin de ayudar al prójimo.⁴

Estas diferentes perspectivas y respuestas de comportamiento, fortalecen la necesidad de investigar la influencia de la discriminación laboral percibida, la inseguridad laboral, la satisfacción laboral e intención de rotación laboral.

³ Mateo 25:14-30

⁴ Colosenses 3:23, 24

Capítulo II. Fundamentos Teóricos de la Investigación

2.1. Antecedentes

En el este capítulo son abordados los antecedentes nacionales e internacionales, respecto de la percepción sobre discriminación laboral, la inseguridad laboral percibida, la satisfacción laboral y la intención de rotación de los trabajadores, con el propósito de construir un marco referencial que exhiba las diferentes relaciones y consecuencias de la intención de rotación de los trabajadores. También se registran los objetivos principales, el diseño metodológico utilizado, la muestra o población y los principales hallazgos de la presente investigación.

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Rocha Roncal (2017) desarrolla su tesis con el objetivo de conocer la relación entre la satisfacción laboral, las dimensiones de la personalidad y la inseguridad laboral, respecto de la adicción al trabajo, en los trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana. El diseño de investigación fue descriptivo-correlacional, con un muestreo no probabilístico; los datos se analizaron usando el respectivo programa estadístico. El instrumento, para medir la satisfacción laboral, fue desarrollado por Palma (2005), denominado Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC), mientras que para medir la Inseguridad Laboral se utilizó el instrumento desarrollado por Näswall y de Witte (2003), quienes en su investigación consideraron dos empresas con una muestra de 60 personas. Se concluye que las personas, quienes presentan puntuaciones altas en las variables de estudio, tienen mayor probabilidad de desarrollar una adicción laboral.

Castellanos Custodio (2019), por su parte, desarrolló su tesis, analizando la coexistencia de diferentes regímenes laborales en el sector público, como un modo de tratamiento diferenciado, para empleados que desarrollan una misma función, generando discriminación laboral en el Perú, proponiendo unificarlos, según los lineamientos previstos

en el Decreto Legislativo N° 728, para evitar actos discriminatorios o de desigualdad de los trabajadores. Su metodología de investigación comprende: los métodos de análisis y síntesis, el inductivo y deductivo, para la información teórica o dogmática. Respecto de la legislación aplicable se utilizó el método dogmático, la exégesis y la hermenéutica; el trabajo empírico fue desarrollado usando el método descriptivo explicativo. La población de estudio la constituyen los trabajadores de la Red Asistencial de ESSALUD de Lambayeque. Los hallazgos relacionados con la administración del talento humano del estudio, revelan un menor desarrollo de la calidad del servicio.

Villacorta Mansilla (2019), en su tesis, formula el objetivo principal: describir la percepción atribuida de la disparidad de género. Se desarrolló una investigación no experimental, de tipo descriptivo, de enfoque cuantitativo. Se aplicó la “Escala de Creencias sobre igualdad entre hombres y mujeres”. La población considerada corresponde a 200 docentes, 120 mujeres y 80 varones, entre 26 y 70 años. Los hallazgos encontrados mostraron que existen diferencias en la percepción de la disparidad de género entre hombres y mujeres, corroborando que la discriminación laboral y el sexismo se mantienen en los docentes varones. Por otra parte, se encontró percepción de disparidad de género no muy significativa.

Arana y Alva (2016), en su tesis, canalizan el objetivo principal: conocer “las causas, objetivas y subjetivas, de la baja participación de las mujeres en puestos de liderazgo/jefatura/decisión a partir de las percepciones de los involucrados” (Arana y Alva, 2016, p. 24); también se analizan las implicaciones de la implementación del Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (PLANIG); adicionalmente, se mencionan algunas razones que explican la baja participación de las mujeres en las posiciones de liderazgo en empresas públicas y privadas limeñas. Para el desarrollo metodológico usaron el diagnóstico; la estrategia metodológica fue cualitativa. Los instrumentos utilizados fueron las entrevistas, un grupo focal integrado por 10 mujeres, con un rango de edad entre 25 y 40 años, dos de ellas

casadas; todas ellas en la línea de carrera que aún no asumen posiciones de liderazgo y una revisión documental de la normativa peruana vigente que se refiere a la igualdad de género. Entre los hallazgos más representativos, se destacan que la implementación del PLANIG en el ámbito privado es nulo: muchas de los entrevistadas manifestaron no conocer el plan nacional. Por otro lado, ninguna de los entrevistadas registró opiniones negativas sobre la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo, manifestando que existen menores prejuicios al momento de seleccionar personas en los puestos directivos. Sin embargo, varias entrevistadas consideraron conocer casos en los cuales no se trataba a una mujer en condición de igualdad con los varones (Arana y Alva, 2016); también se analizaron las implicaciones de la implementación del Plan Nacional de Igualdad de Género 2012-2017 (PLANIG); por otro lado, se mencionaron algunas razones de la baja participación de las mujeres en posiciones de liderazgo en empresas públicas y privadas limeñas.

González Rueda (2020) en su tesis doctoral, refirió el objetivo principal de su investigación: determinar la relación entre clima laboral, estrés y satisfacción laboral, en los docentes de las universidades privadas de Chimbote durante el 2019. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, de diseño correlacional, no experimental y transversal. Para la recolección de datos se utilizó una encuesta elaborada para evaluar los constructos: Test de clima laboral CL-RG, Escala de estrés laboral OIT-OMS y Test de satisfacción laboral SL-ARG. La muestra fue 300 profesores de las universidades del sector privado de Chimbote, cuyos datos fueron analizados en SPSS. Los hallazgos más importantes indican que existe una relación directamente significativa entre el estrés ($r_s = 0.699$ y $p < 0.01$) y clima laboral ($r_s = 0.250$ y $p < 0.01$) con la Satisfacción Laboral.

Luza Castillo (2017), en su investigación, abordó el objetivo general: determinar cuál era la influencia del clima laboral y la satisfacción laboral en la calidad del servicio en Lima. La metodología contempla un diseño transaccional de nivel explicativo, de enfoque

cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 130 docentes de los colegios María Auxiliadora de Lima, elegidos de manera probabilística. Para la medición de las variables se usaron instrumentos validados, según Palma (2005); para Calidad Educativa se desarrolló un instrumento validado por expertos que arrojó una confiabilidad de 0.81 de coeficiente. Concluyendo que el clima y la satisfacción laboral tienen una influencia significativa sobre la calidad educativa de las instituciones educativas “María Auxiliadora” de Lima.

Por otro lado, Espinoza Gálvez (2020), en su tesis doctoral, describe el objetivo general: analizar el desempeño laboral e intención de rotación por régimen laboral de servidores públicos. La investigación fue de un enfoque cualitativo, con estudio de casos, utilizando el método inductivo. La técnica usada fue la revisión documental y la entrevista. Entre los instrumentos, se usaron la ficha de revisión, las normas legales y las entrevistas estructuradas referentes a desempeño laboral, intención de rotación y régimen laboral. Durante el proceso investigativo se realizaron seis entrevistas, procesadas en una matriz de triangulación. Los hallazgos más representativos mostraron relación significativa de la intención de rotación con el desempeño laboral. También se encontró que existía disposición de compromiso y manifestación de cumplir el marco normativo; los trabajadores además manifestaron la intención de deserción, quienes se encontraban en la búsqueda de una alternativa de empleo que permita mejorar su estatus económico y familiar.

2.1.2. Antecedentes Internacionales

Existen diversas investigaciones sobre las variables de estudio. Delgado-Bello et al. (2021), en su artículo, detallaron el objetivo: analizar la relación entre la inteligencia emocional, el conflicto trabajo familia, la satisfacción laboral, el desempeño y la intención de dejar el trabajo. La muestra fue conformada por los docentes de educación primaria semi-particular en Chile; 140 docentes fueron seleccionados, de los cuales el 81% se identificó en la condición de mujeres. La metodología utilizada es de enfoque cuantitativo, con medidas

validadas en forma de cuestionarios de auto respuesta; para el análisis de los datos se aplicaron ecuaciones estructurales. Los hallazgos más significativos presentan la evidencia de que el modelo posee capacidad para la explicación del desempeño laboral, de la satisfacción laboral y de la intención de dejar el trabajo de los docentes. Además, se concluye que la inteligencia emocional presenta un rol muy importante, para la satisfacción laboral y el desempeño, en los docentes.

Por su parte, Lee y Jeong (2017), utilizando la teoría del intercambio social, investigaron la inseguridad laboral y su relación con la intención de rotación laboral, cuya información sustantiva y requerida se encuentra en su artículo titulado: “Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator” [“Inseguridad Laboral e Intención de Rotación: Compromiso Organizacional como mediador”]. El diseño metodológico fue cuantitativo, descriptivo; utilizaron una encuesta construida con el apoyo y el sustento de la respectiva literatura académica. En este estudio usaron como efecto mediador el compromiso organizacional a través de un modelo de ecuaciones estructurales en varias compañías de Corea del Sur; fueron encuestados 459 empleados. Concluyeron que la inseguridad laboral estaba relacionada significativa y positivamente con la intención de rotación laboral, el compromiso laboral ejercía un efecto mediador entre las dos variables.

También Garrido et al. (2020), en su artículo, muestran el propósito de la investigación: analizar la relación existente entre el Burnout y la Satisfacción Laboral, además de las otras variables descritas en el título. Se utilizaron cuestionarios, en su metodología del estudio; por ejemplo, el instrumento de Maslach y Jackson (1981), para Satisfacción Laboral realizaron una adaptación del cuestionario de Mueller y McCloskey (1990). La población estuvo compuesta por enfermeros y auxiliares de enfermería de dos hospitales privados de Chile. Un total de 192 enfermeras y 327 auxiliares de enfermería respondieron el cuestionario. Los principales hallazgos indican que las variables descritas son

predictoras de la intención de rotación de ambos grupos. Por otro lado, la principal diferencia entre Jacobs y Roodt (2019) en su investigación titulada “Predictive performance models in the south african business process services industry” [“Modelos de desempeño predictivo en la industria de servicios de procesos de negocios de Sudáfrica”] estudiaron dos modelos predictivos: promoción de la salud y mejora de desempeño individual, a su vez los relacionaron con el bienestar, burnout y compromiso con la intención de rotación laboral y el desempeño individual de los empleados. La metodología comprende un diseño cuantitativo correlacional, usando un instrumento desarrollado sobre la base de la literatura existente. La muestra final estuvo conformada por 487 trabajadores del sector de negocios en Sudáfrica. Dicho estudio encontró que la atención a las demandas laborales contribuye a reducir el burnout y la rotación en el contexto de las empresas de servicios. Otra de las conclusiones indica que las prácticas efectivas de gestión de recursos humanos, así como brindar adecuados recursos laborales y atención a las demandas laborales, junto con la competencia individual y el compromiso de los empleados, promueven el desempeño individual.

Además, Greenham et al. (2019), en su artículo, revelaron que investigaron la rotación, considerada un problema importante en el sistema escolar, buscando comprender los factores que contribuyen a la intención de rotación de los consejeros escolares. Se buscaba determinar si el estrés en el lugar de trabajo, la autoestima de los empleados, la identificación y el compromiso organizacional, eran posibles predictores de la intención de rotación. En la muestra, se determinó el trabajo con 98 consejeros escolares en Terranova y Labrador, Canadá. Los hallazgos más relevantes expresan que las variables estudiadas predicen la intención de rotación.

Edwards-Dandridge et al. (2020), en su investigación refirieron el objetivo: determinar cuál de las variables tenía un impacto predictivo mayor en la intención de rotación. Justificaron su investigación en la alta rotación de enfermeras tituladas en los

hospitales de los Estados Unidos. El diseño metodológico fue cuantitativo, correlacional, utilizando un muestreo probabilístico, identificaron 155 enfermeros titulados, trabajadores a tiempo completo, con una experiencia mayor a dos años de trabajo. Los hallazgos indicaron que la intención de rotación laboral puede ser mejor manejada, mediante un manejo más direccionado a la creación de un ambiente de trabajo más satisfactorio.

Respecto de la Discriminación Laboral Percibida, Mera-Lemp et al. (2019), en su trabajo, planificaron el objetivo: comprobar las relaciones entre la discriminación, la empleabilidad y el bienestar psicológico, percibidos por inmigrantes latinoamericanos en Concepción, Chile. El diseño metodológico fue cuantitativo, correlacional. El instrumento fue desarrollado sobre la base de encuestas previas; para la discriminación percibida se usó un estudio previo realizado en España. La muestra estuvo compuesta por 100 inmigrantes, en su mayoría cercanos a Chile. Entre los hallazgos principales, se puede determinar que la discriminación percibida tiene una relación inversamente proporcional con la empleabilidad y el bienestar psicológico.

También Qablan y Farmanesh (2019) publicaron su investigación titulada: “Do organizational commitment and perceived discrimination matter? Effect of SR-HRM⁵ characteristics on employee's turnover intentions” [“¿El compromiso organizacional y la discriminación percibida importan? Efecto de las características de SR-HRM sobre las intenciones de rotación de los empleados”]. El propósito principal: determinar la relación entre una gestión socialmente responsable con la percepción de discriminación, el compromiso organizacional y su final repercusión en la intención de rotación. El diseño de la investigación se enmarca en el análisis cuantitativo, correlacional; se utilizaron instrumentos

⁵ Socially Responsible Human Resource Management (SRHRM) podría traducirse como Gestión de Recursos Humanos Socialmente Responsable.

construidos sobre la base de la literatura existente. La muestra estuvo compuesta por 310 empleados de hoteles 5 estrellas de Kyrenia, Chipre. Entre los principales hallazgos se pudo determinar que las variables estudiadas tienen una relación directa con la intención de rotación; sin embargo, en menor grado se encontró que existe una relación inversamente proporcional entre una gestión socialmente responsable con la intención de rotación.

2.2. Marco Histórico

2.2.1. Espacio de Investigación

Existe un amplio interés en el estudio de los factores relacionados con la intención de rotación laboral. Así como se muestra en la Tabla 1, el 24 de noviembre de 2020, Google Scholar referenciaba múltiples investigaciones que relacionaban las variables de estudio de esta investigación, considerando solamente en dos idiomas: español e inglés. Lo cual significa el amplio interés en su estudio; entre los cuales, destaca en mayor proporción las relacionadas con la satisfacción laboral y su impacto en la intención de rotación laboral, primero; segundo, se posicionan las referencias de la satisfacción laboral con la inseguridad laboral percibida; tercero, se referencia la inseguridad laboral percibida y la intención de rotación laboral. Esto otorga a los investigadores una amplia gama de antecedentes, con diversas aplicaciones.

Tabla 1

Resultados en Google Scholar respecto de las variables estudiadas

Variables de estudio (español/inglés)	Inseguridad Laboral Percibida	Discriminación Laboral Percibida	Satisfacción Laboral
Discriminación Laboral Percibida	254/361		
Satisfacción Laboral	910/34,000	684/1,470	
Intención de Rotación Laboral	92/8,030	29/88	600/62,500

Nota: Información obtenida el 24 de noviembre de 2020, referencias en español/inglés. Los términos en inglés incluidos en la búsqueda fueron “Perceived Job Insecurity”, “Perceived Job Discrimination”, “Job Satisfaction” y “Turnover Intention”.

Aunque estas referencias, descritas en la Tabla 1, podrían no considerarse exactas o académicamente relevantes, pues realizar una búsqueda a través del Google Scholar solo muestra la aparición de las palabras en referencias de investigación, sí se podría inferir la importancia que tienen, en el mundo académico en general, conocer y explicar los variados factores que determinan intención de rotación de un trabajador; pues fidelizar la relación laboral implica, además de otras variables, mejorar los indicadores de inseguridad laboral, discriminación laboral percibida y el nivel de satisfacción laboral, requiriendo el desarrollo de estrategias y políticas de crecimiento del personal en las organizaciones.

Por otro lado, así como se puede observar en la tabla 2, los antecedentes encontrados en el ámbito nacional establecen variables de estudio diversas y, en algunos casos, relacionadas con las variables del presente estudio, lo cual brinda una brecha académica para investigar en un ámbito local las variables de estudio, en la condición de factores predictores de la intención de rotación laboral.

Tabla 2
Antecedentes nacionales y Variables de la Investigación

Antecedentes	ILP	DLP	SL	IRL	Otras
Rocha Roncal (2017)	X		X		X
Castellanos Custodio (2019)		X			X
Villacorta Mansilla (2019)		X			X
Arana y Alva (2016)		X			X
González Rueda (2020)			X		X
Luza Castillo (2017)			X		X
Espinoza Gálvez (2020)				X	X

Nota 1: Inseguridad Laboral Percibida (ILP), Discriminación Laboral Percibida (DLP), Satisfacción Laboral (SL), Intención de Rotación Laboral (IRL)

Sin embargo, los antecedentes de la presente investigación en un ámbito internacional, así como se muestra en la Tabla 2, refieren en sus hallazgos que la Inseguridad Laboral Percibida, la Discriminación Laboral Percibida y la Satisfacción Laboral están relacionadas significativamente, en mayor o menor grado, con la intención de rotación de los trabajadores;

en consecuencia, estas variables también pueden ser consideradas predictores de la Intención de Rotación Laboral del talento humano.

Tabla 3
Antecedentes Internacionales y Variables de la Investigación

Antecedentes	ILP	DLP	SL	IRL	Otras
Delgado-Bello et al. (2021)			X	X	X
Lee y Jeong (2017)	X			X	X
Garrido et al. (2020)			X	X	X
Jacobs y Roodt (2019)				X	X
Greenham et al. (2019)				X	X
Edwards-Dandridge et al. (2020)			X	X	X
Mera-Lemp et al. (2019)		X			X
Qablan y Farmanesh (2019)		X		X	X

Nota 1: Inseguridad Laboral Percibida (ILP), Discriminación Laboral Percibida (DLP), Satisfacción Laboral (SL), Intención de Rotación Laboral (IRL)

Finalmente, en la búsqueda de antecedentes no se han encontrado evidencias de una investigación que relacione estas cuatro variables. Esto denota la presencia de una brecha en la investigación que permite analizar en su conjunto las repercusiones y predictibilidad de las variables en la intención de rotación del talento humano, así como el impacto que la intención de rotación tiene en las organizaciones.

2.2.2. Marco Histórico de la Discriminación Laboral

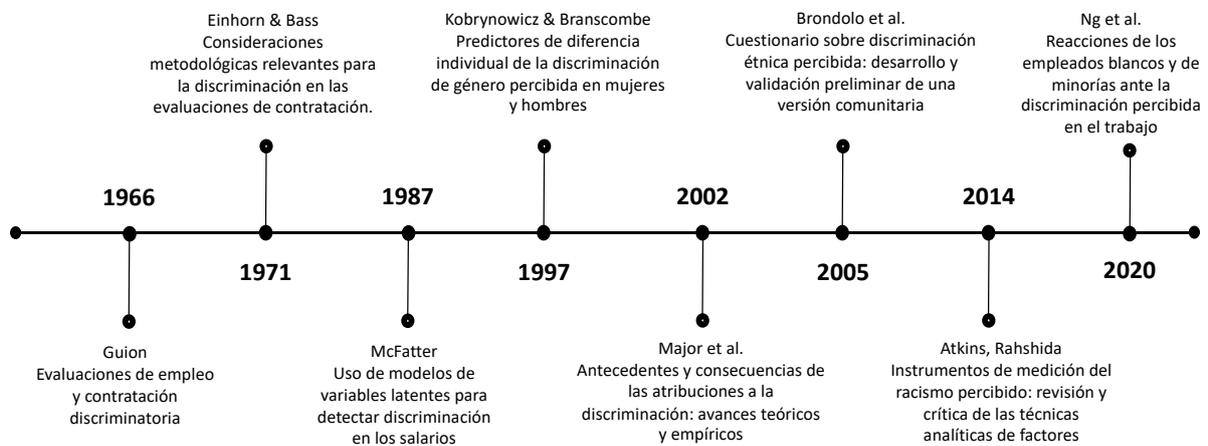
El 21 de marzo de 1960 en la ciudad de Sharpeville, Sudáfrica, 69 personas murieron a manos de la policía durante una manifestación pacífica contra la ley del “apartheid”, cuya tragedia tuvo una repercusión mundial, generando el rechazo de muchas partes del mundo y llamando la atención, para buscar una solución a este problema; es así como en 1966, las Naciones Unidas proclamó el 21 de marzo como El Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial (Naciones Unidas, n.d.).

En el ámbito laboral, en 1963, Leon Myart, un afroamericano, llegó a la planta de Motorola en Illinois, en respuesta a un anuncio en un periódico. Solicitó empleo para un puesto en la línea de producción que implicaba la prueba y el ajuste de televisores. Después

de realizar una prueba, Myart fue entrevistado brevemente por un representante de la empresa. Al no ser aceptado presentó una demanda contra la empresa, aduciendo prácticas de discriminación en el empleo. Inspirado por este antecedente judicial, Guion (1966), así como se muestra en la Figura 1, realizó una investigación relacionada con las pruebas de evaluación y las prácticas de contratación discriminatorias. También Einhorn y Bass (1971) desarrollaron una investigación en la que evalúan la discriminación étnica en el momento de la evaluación de una probable admisión al trabajo, donde se evidenciaba una discriminación en los puntajes asignados a diferentes grupos.

Además, McFatter (1987) propuso el uso de modelos estadísticos latentes para detectar discriminación en los salarios, los cuales podrían ser usados en procesos legales y en investigaciones de naturaleza empírica, destinadas a examinar la equidad social sugiriendo alternativas estadísticas para este fin.

Figura 1
Línea de tiempo de la Discriminación Laboral Percibida



Notas 1: La figura representa una línea de tiempo de la discriminación laboral y su desarrollo teórico, así como los principales modelos propuestos.

Notas 2: Guion (1966); Einhorn y Bass (1971); McFatter (1987); Kobrynowicz y Branscombe (1997); Major et al. (2002); Kwok et al. (2011); Atkins (2014); Ng et al. (2020)

Por otro lado, Kobrynowicz y Branscombe (1997) propusieron que diferentes necesidades pueden incrementar la percepción de la discriminación, cuyas personas

pertenecientes a grupos en desventaja o ventaja, pueden ver afectada su percepción de discriminación debido a la pérdida o inclusión de privilegios.

Posteriormente, Major et al. (2002) establecieron los antecedentes, las consecuencias y las características de la discriminación, proponiendo avances teóricos y empíricos; también proporcionaron una revisión exhaustiva de la discriminación percibida y destacaron áreas de esta investigación que merecen un examen más detenido. Su revisión se centró en modelos y literatura relacionada, para comprender la discriminación percibida.

Brondolo et al. (2005), tomando de base el instrumento desarrollado por Contrada et al. (2001) denominado Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire [Discriminación Étnica Percibida], validó y propuso una versión comunitaria del mismo, que permitía evaluar el racismo percibido como un elemento relacionado con el incremento del estrés respecto de la raza. Por su parte, Atkins (2014) realizó un análisis factorial de 16 instrumentos para medir la discriminación percibida, describiendo la fiabilidad de estos.

Finalmente, Ng et al. (2020) encontraron evidencia que existen un mayor sentimiento de insatisfacción y estrés laboral, cuando miembros de grupos dominantes perciben una discriminación en comparación con miembros de grupos minoritarios, por lo que es más probable que abandonen su trabajo actual y su empleador tratando de restaurar las condiciones de privilegio en otros empleadores.

2.2.3. Marco Histórico de la Inseguridad Laboral

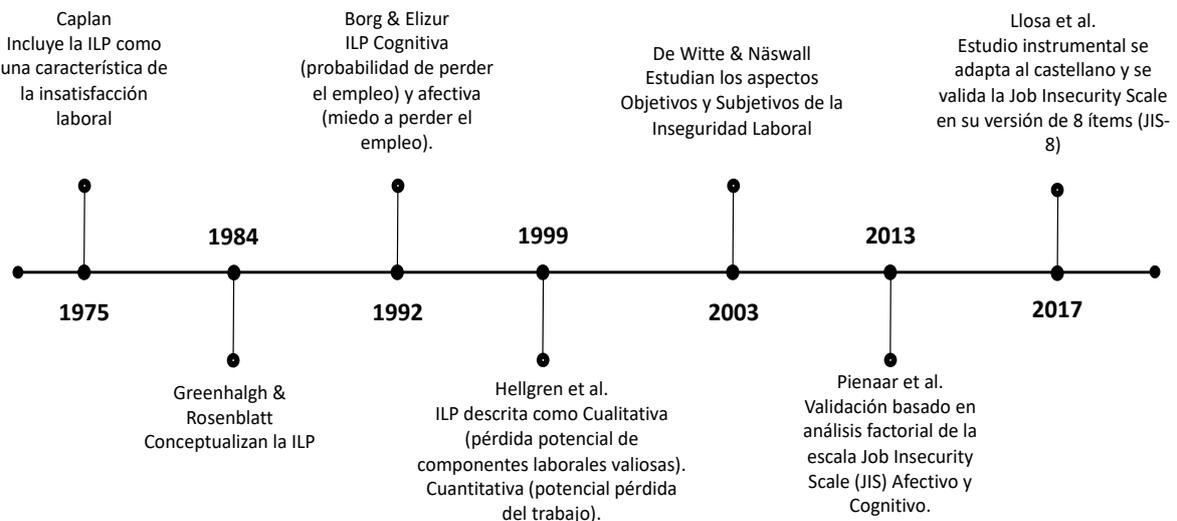
Caplan (1975) incluyó la inseguridad laboral como una característica ambiental de la insatisfacción en el trabajo que produce tensión laboral (Lim, 1997; Sverke et al., 2006). Sin embargo, varios autores detallan que este constructo es conceptualizado en el artículo de Greenhalgh y Rosenblatt (1984), en el cual se incluyen las causas: severidad en el trato e impotencia, aspectos subjetivos, diferencias individuales, grado de control de sus vidas, la necesidad de seguridad; por otro lado, también determinó como consecuencia de la

Inseguridad Laboral Percibida (ILP) una reducción en la efectividad de la organización: productividad, adaptabilidad e intención de abandono laboral (Chirumbolo y Hellgren, 2003; de Witte y Näswall, 2003; Lim, 1997; Llosa et al., 2017).

Por su parte, Borg y Elizur (1992) examinaron la relación existente entre la ILP y las actitudes y opiniones de los empleados hacia su trabajo y la organización, determinando dos dimensiones en su instrumento: cognitivo y afectivo. Por otro lado, Hellgren et al. (1999) propusieron clasificar la ILP en dos dimensiones diferentes: la inseguridad laboral cuantitativa, determinada por aquellas preocupaciones por perder el trabajo, y la inseguridad laboral cualitativa, que incluyen la preocupación por perder componentes laborales importantes como oportunidades de promoción, degradación, etc.

Figura 2

Línea de tiempo de la Inseguridad Laboral Percibida



Notas 1: La figura representa una línea de tiempo de la inseguridad laboral y su desarrollo teórico, así como los principales modelos propuestos.

Notas 2: Caplan (1975); Greenhalgh y Rosenblatt (1984); Borg y Elizur (1992); Hellgren et al. (1999); De Witte y Näswall (2003); Pienaar et al. (2013); Llosa et al., (2017)

También De Witte y Näswall (2003) analizaron la inseguridad laboral bajo dos dimensiones: la dimensión objetiva, con aspectos relacionados con posibilidades reales de

perder el trabajo, como una altamente probable quiebra o reestructuración del negocio y los aspectos subjetivos relacionados al sentimiento de impotencia, frente a un futuro incierto o desconocido de mantener el trabajo, los cuales pueden ser descritos como cualitativos o cuantitativos (Hellgren et al. 1999). Posteriormente, Pienaar et al. (2013) realizaron una validación factorial exploratoria y confirmatoria de la escala de la inseguridad laboral percibida, desde el enfoque utilizado por Borg y Elizur y sobre la base de la encuesta en alemán de Witte (2000), quien consideró las dimensiones: Cognitiva y Afectiva, proponiendo una escala de ocho preguntas, cuatro para cada dimensión.

Finalmente, Llosa et al. (2017) desarrollan la validación de la escala de Inseguridad Laboral JIS-8 al español, usando el modelo cognitivo y afectivo, desarrollado por Pienaar et al. (2013), quienes han recomendado su uso en la población española.

2.2.4. Marco Histórico de la Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral es un constructo que ha tenido y tiene un amplio interés de los investigadores de las organizaciones. Este interés surge desde principios del siglo XIX, cuando varios investigadores proponen que las actitudes de las personas podían ser medidas (Wright, 2006), es así como se muestra en la Figura 3, la primera mención de Satisfacción Laboral es atribuida en 1935 a Robert Hoppock titulada Job Satisfaction (que se traduce al español como Satisfacción Laboral), quien propuso que a través de preguntas que evalúan el aspecto emocional se podía obtener grados de satisfacción o insatisfacción laboral (Judge y Larsen, 2001; Weiss y Merlo, 2015; Wright, 2006).

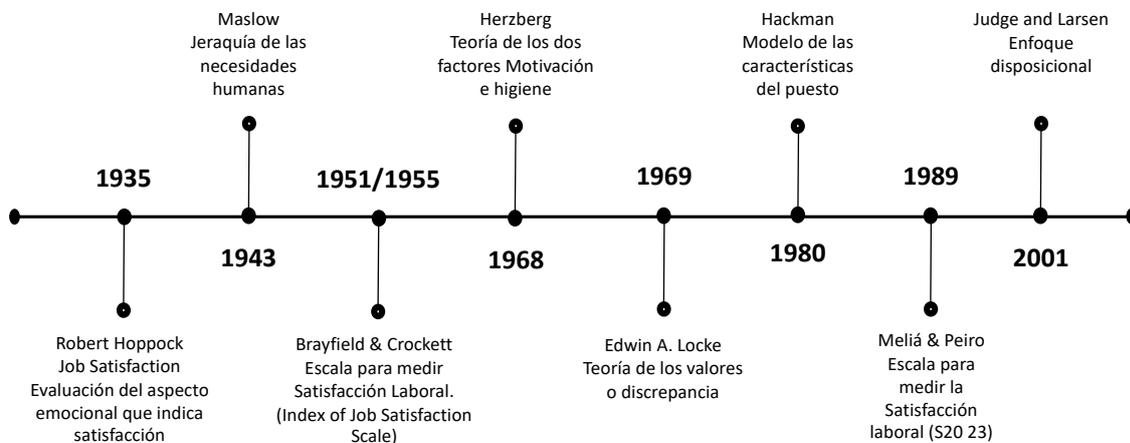
Adicionalmente Hoppock y Spiegler (1938) realizaron una revisión de la literatura existente hasta ese momento, lo cual demostró un naciente y rápido interés por el estudio de la satisfacción laboral, más de 24 artículos que incluyó en su revisión.

Sin embargo, a pesar del rápido interés por el estudio de la satisfacción laboral, voces críticas se alzaron en contra del estudio del constructo; entre otros argumentos, indicando que

era absurdo intentar medir los factores: la personalidad y la inteligencia, que no hay manera estadística para entender la naturaleza humana o advirtiéndolo que no siempre es posible medir la identificación con la satisfacción. A pesar de estas críticas, el estudio de las actitudes humanas dentro de las cuales se considera la Satisfacción Laboral continuó su avance, de la mano con la Psicología Organizacional (Hoppock y Spiegler, 1938)

Figura 3

Línea de tiempo de la Satisfacción Laboral



Notas 1: La figura representa una línea de tiempo de la satisfacción laboral y su desarrollo teórico, así como los principales modelos propuestos.

Notas 2: R. Hoppock (1937); Maslow (1943); Brayfield y Rothe (1951); Brayfield y Crockett (1955); Herzberg (1968); Locke (1969); Hackman (1980); Meliá y Peiró (1989); Judge y Larsen (2001).

Varios instrumentos de medición de la satisfacción laboral han sido propuestos durante la historia del constructo, ver Figura 3, como el Índice de Satisfacción Laboral (Brayfield y Rothe, 1951), el cuestionario de Satisfacción S20/23 (Meliá y Peiró, 1989), ellos aún vigentes y utilizados ampliamente en las investigaciones cuantitativas de las organizaciones.

Respecto de la teorización y modelos que contribuyeron a la construcción de la teoría de la satisfacción laboral, como se muestra en la Figura 3, se considera el modelo de Maslow

(1943), quien propuso la jerarquización de las necesidades humanas, que en la medida de que las personas satisfacen sus necesidades se van generando nuevas necesidades y deseos. Posteriormente, Herzberg (1968) propuso la teoría de los dos factores: factores de la *motivación*, aquellos intrínsecos que producen satisfacción; y los factores de higiene, extrínsecos que producen insatisfacción. Luego Locke (1969) propuso la teoría de los valores y discrepancia, indicando que la satisfacción estaba relacionada con la discrepancia entre el valor asignado y esperado por el trabajador, en relación con la percepción de lo que recibe. Mientras que Hackman (1980) estableció el modelo de las características del puesto, proponía que las características del puesto producían estados psicológicos que tenía un impacto en las personas positiva o negativamente. Finalmente, en esta revisión de algunos de los modelos de la satisfacción laboral debemos considerar el enfoque disposicional de Judge y Larsen (2001), cuyo modelo proponía que la satisfacción laboral estaba relacionada con la personalidad, por lo que no importa qué trabajo se asigna a una persona, la respuesta actitudinal siempre será la misma.

2.2.5. Marco Histórico de la Intención de Rotación

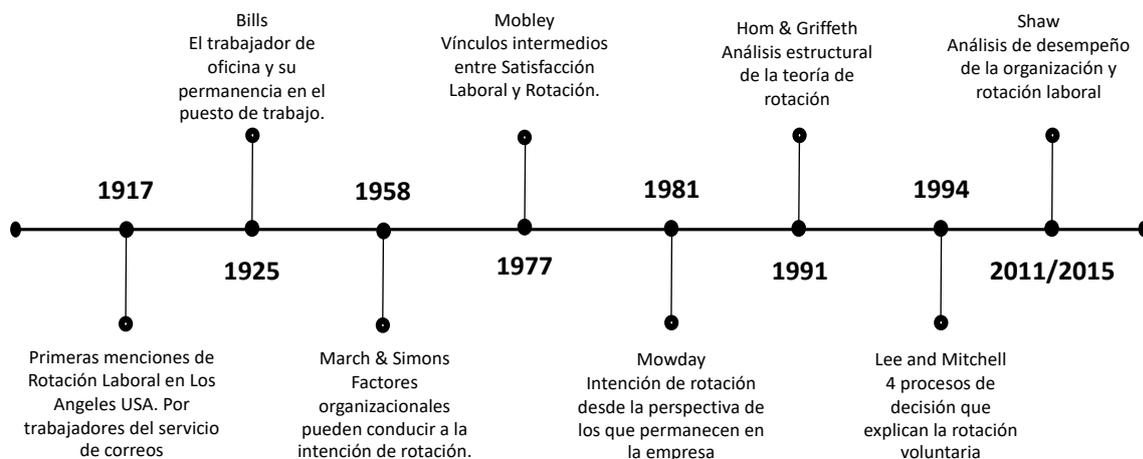
La rotación laboral ha atraído permanentemente la atención de los investigadores por más de 100 años; ya en 1917, algunos periodistas en Los Ángeles destacaban la rotación laboral de personas trabajando en el servicio de correos y como los empleadores intentaban frenar esta tendencia con incrementos salariales; rápidamente los investigadores comenzaron a analizar los motivos por los cuales los empleados manifestaban su intención voluntaria de dejar el trabajo (Hom et al., 2017). Tal como se muestra en la Figura 4, uno de los primeros estudios corresponde a Bills (1925), quien estudió la relación que existía entre la permanencia en el trabajo y el origen familiar de los oficinistas, encontrando que quienes provenían de

familias acomodadas dejaban el trabajo en mayor proporción que quienes tienen un origen familiar menos favorecido.

Profundizando el desarrollo académico de la rotación, March y Simon (1958), en su libro *Las Organizaciones*, en el cual se abordan los factores organizacionales, sostienen que la percepción sobre lo que desea el trabajador y la facilidad de cambiar de trabajo, conducía a la intención de rotación laboral; también sostenía que la rotación voluntaria es “el resultado de la decisión racional adoptada por el individuo de no participar en la empresa” (Velandorodríguez, 2004, p. 158).

Posteriormente, Mobley (1977) destaca la satisfacción o la insatisfacción laboral como un componente principal de la decisión de rotación. En posteriores investigaciones, diferentes investigadores presentaron modelos simplificados de rotación laboral, donde se incluye los pensamientos de abandonar motivados por la insatisfacción; alentadas por las probables alternativas de trabajo creaban la intención de buscar otros trabajos y, consecuentemente, la intención de abandonar el trabajo actual (Mobley, 1977; Mobley et al., 1978, 1979).

Figura 4
Línea de tiempo de la Intención de Rotación



Notas 1: La figura representa una línea de tiempo de la satisfacción laboral y su desarrollo teórico, así como los principales modelos propuestos.

Notas 2: Bills (1925); Hom et al. (2017); Hom y Griffeth (1991); T. W. Lee y Mitchell (1994); Mobley (1977); Mowday (1981); Shaw (2011, 2015); Wilden et al. (2019)

Mowday (1981) presentó un estudio sobre la intención de rotación, desde la perspectiva de los que permanecen en la empresa y su percepción de las razones que motivaron a aquellos su salida de la empresa. Hom y Griffeth (1991) presentaron un análisis estructural de la teoría de la rotación, mostrando los principales modelos y cuál de ellos mostraba el mejor ajuste.

Por otro lado, Lee y Mitchell (1994) desarrollaron la existencia de cuatro procesos en la toma de decisión de rotar, como la existencia de un evento impactante que desencadena en el empleado un proceso mediante el cual evalúa alternativas de continuar o dejar la organización, luego existe el desarrollo de un sentimiento de compromiso o insatisfacción que desencadena en la decisión positiva o negativa de rotar.

Por su parte, Shaw (2011) trabajó la relación entre el desempeño laboral del empleado o la organización y la rotación de sus trabajadores. También se encontró relaciones entre empleados con buen o mal desempeño, condiciones de pago por desempeño y el desempeño organizacional (Shaw, 2015). Existen varias investigaciones, modelos e instrumentos relacionados con la intención de rotación; en la presente línea de tiempo, se muestran las más representativas y relacionadas con la investigación.

2.3. Bases teóricas

La presente investigación está enmarcada dentro de la teoría del comportamiento, también conocida como teoría conductista de la administración o teoría del comportamiento. Según el enfoque de esta teoría, se estudia la administración, analizando la superación individual de las personas, la percepción que tienen sobre su entorno, cuáles son los factores que los motivan y las razones de esta motivación (Wilden et al., 2019)

La escuela conductista le dio mayor importancia al comportamiento de las personas que a los procesos, las normas y las funciones. Se desarrolló principalmente en tres áreas: la primera en estudiar la relevancia del trabajo personal y de pequeños grupos, para lograr una solidaridad de grupo que incluye dos corrientes: la sociológica, cuyos pioneros son Barnard, Simon, Selznick; y la psicológica, propuesta por Mayo, Argyris, Etzioni y otros. En segundo lugar, el análisis de la motivación de las personas y su relación con la satisfacción de las necesidades o expectativas, así como su relación con el alcance de las metas; dentro de los cuales podemos mencionar a Maslow y la pirámide de las necesidades, la teoría de los dos factores de Herzberg, las necesidades adquiridas de McClelland, etc. Finalmente, el tercer aspecto que estudia la escuela conductista está relacionada con el liderazgo, que incluyen las teorías: X e Y de McGregor, el sistema de administración de Likier, la matriz de Blake y Mounton, etc. (Estrada-Mejia, 2007).

Uno de los enfoques, para medir el comportamiento organizacional, es la teoría de la atribución, que estudia las actitudes de los trabajadores en dos enfoques: el enfoque disposicional y el enfoque situacional propuesto por Fritz Heider. El enfoque disposicional está relacionado con la actitud o respuesta de los trabajadores, sobre la base de su disposición o características personales, considerándose el modo como una persona reacciona ante una determinada demanda por los rasgos personales. Mientras el enfoque situacional está relacionado con la respuesta o actitud de los trabajadores, frente al entorno o físico o social en el cual se desenvuelve (Lord y Smith, 1983). En la presente investigación se toma en cuenta la teoría de la atribución como eje del estudio de las variables. A continuación, detallaremos específicamente cada constructo y su base teórica.

2.3.1. Discriminación laboral percibida (DLP)

El constructo Discriminación Laboral Percibida, está asociado con varios tópicos con bastantes acepciones: racismo, discriminación étnica, prejuicio, etc. (Kwok et al., 2011). También la discriminación laboral incluye a una variedad de procesos en la organización, que pueden resultar en un trato injusto para las mujeres, minorías y otros grupos menos favorecidos (Nelson et al., 2008). En cuanto a las investigaciones realizadas, existe un amplio interés de la sicología organizacional acerca de los factores y las consecuencias de la discriminación laboral en las organizaciones (Harris et al., 2004). Además, la discriminación laboral percibida ha sido tratada por varios investigadores, en relación con sus efectos en la salud física y mental (Pascoe y Smart Richman, 2009).

Para el estudio de este constructo, también se realizó una evaluación sistemática y científica de la literatura (Booth et al., 2016). Considerando las cuatro bases de datos electrónicas de amplio uso dentro de la investigación científica: Scopus, JSTOR, Proquest y EBSCOhost.

Para la revisión de la literatura también se establecieron las tres etapas; en la primera etapa, se hizo una búsqueda general considerando las palabras “Job discrimination” y “Perceived Job Discrimination”. Los resultados se pueden observar en la Tabla 4 a continuación. Luego se incluyeron filtros relacionados con la administración y negocios. Finalmente, se ordenó por relevancia y número de citas recibidas por subsecuentes investigaciones, como referencias importantes se escogió un número determinado de fuentes más citadas de cada base de datos, para ser incluidas en la parte del marco teórico.

Tabla 4

Etapas de la Revisión de la Literatura para Discriminación Laboral Percibida

	1 etapa	2 etapa	3 etapa
Scopus	4,561	236	5

JSTOR	7,672	380	5
Proquest	11,198	626	20
EBSCOhost	12,621	2,936	20

Definiciones de la Discriminación Laboral Percibida (DLP)

El acto de discriminar es definido por la Real Academia de la Lengua Española (n.d.) como un trato desigual recibido por una persona o un colectivo, cuyo trato nace de motivos raciales, género, edad, religión, etc. La particularidad de la discriminación está relacionada con la diferenciación en un trato injusto que una mayoría o grupo dominante realiza, sobre una minoría o grupo dominado. Académicamente existe varias, pero similares definiciones de discriminación laboral percibida. Lee (2019) aprecia que son las percepciones acumuladas o experimentadas sobre un trato injusto o desigual en el lugar de trabajo, en relación con la raza, el género y la edad. Kwok et al. (2011) consideraban que el racismo es una forma particularmente injusta de aislamiento social, en el que las personas son objeto de exclusión social, trato injusto o acoso debido a su raza o etnia. Por otro lado, Brondolo et al. (2005) definían la discriminación en los términos de creencias, actitudes, arreglos institucionales y actos que tienden a denigrar a individuos o grupos, debido a características étnicas o propias de su raza o genotipo. También Waight y Madera (2011) mencionan que la discriminación percibida se muestra en una mayor visibilidad, escrutinio y estándares de desempeño, para miembros de grupos usualmente subordinados, quienes forman parte de una minoría numérica en relación con los miembros del grupo mayoritario.

Foley et al. (2005) detallan que, en el ámbito laboral, la discriminación de género se manifiesta cuando las decisiones relacionadas con el personal se basan sobre el género más que sobre las evaluaciones o el desempeño laboral de una persona. Adicionalmente, definen la discriminación percibida: la percepción particular que existe sobre un trato diferente,

debido a su pertenencia a un grupo. Este grupo puede incluir personas con características demográficas similares: raza, género o edad.

Respecto de la discriminación basada en la apariencia o los aspectos físicos, Carmona Martin y Véliz Fuenzalida (2005) encontraron que se evidencia cuando un individuo es tratado de forma diferente, porque su apariencia no se adecúa a los cánones habituales. En el lugar de trabajo, la discriminación basada en la apariencia o presencia física está relacionada con el hecho de que las personas con una "mejor" apariencia que las demás tienen mayores y mejores oportunidades para sobresalir, que las personas "comunes"; de la misma manera, las personas menos atractivas físicamente tienen mayores dificultades para encontrar trabajo y cuando lo encuentran les es más difícil alcanzar posiciones más importantes dentro de la organización, independientemente que muestren una mayor capacidad de ejecutar las tareas que el trabajo exige.

Al analizar las consecuencias de la discriminación, Ng et al. (2020) mencionaron que la discriminación percibida también se asocia con una variedad de actitudes laborales negativas: menor satisfacción laboral, menor compromiso organizacional, mayores intenciones de rotación. Por otro lado, se asume comúnmente que las personas y los grupos que están en desventaja y son objeto frecuente de prejuicios y discriminación, se sentirán enojados, resentidos e insatisfechos con sus situaciones (Major et al., 2002). Adicionalmente, Waight y Madera (2011) afirmaron que la discriminación en el lugar de trabajo es bastante costosa para las personas y los empleadores. Además, puede provocar un aumento de la tensión laboral, la salud psicológica y física. Becker (1971) postulaba que la discriminación en el ámbito económico castigaba a las empresas que discriminaban, pues reducía las ganancias; una de las consecuencias directas de la discriminación al momento de contratar estaba relacionado proporcionalmente con la disminución de la eficiencia en la organización; pues se dejaba de contratar a alguien eficiente. Por lo que, si existe discriminación en la

empresa, usualmente pierde rentabilidad y tiene menos participación en el mercado, en comparación con otras empresas que no discriminan, salvo que el gobierno limite la libre competencia protegiendo a los que discriminan.

Por otro lado, Foley et al. (2015) encontraron que en la discriminación percibida surgía un trato selectivo y diferenciado, debido a su pertenencia a un grupo. Esta discriminación ubica a las personas en desventaja únicamente en función de su categoría social, como el género y la raza. Entonces, al evaluar si están sufriendo discriminación de género, las personas suelen utilizar comparaciones sociales. Estas comparaciones sociales brindan información sobre qué tipos de resultados y / o tratamientos; por ejemplo, incrementos salariales o promociones, es posible alcanzar. Cuando estos tratamientos o resultados son de conocimiento colectivo y agravan un grupo o uno de sus miembros, producen una reacción frente a los agravios: resentimiento e insatisfacción. También Yavorsky (2017) sugería la existencia de la percepción humana de trabajos para mujeres y trabajos para hombres, en los cuales existía una mayor percepción de discriminación en las labores denominadas “para mujeres”, de parte del sexo femenino en contra del masculino, mientras que en trabajos denominados “para varones” la discriminación percibida de las mujeres era menor.

Modelos Teóricos de la Discriminación Laboral Percibida

Existe varios modelos que describen la Discriminación Laboral dentro de los cuales podemos destacar la Perceived Racism Scale (que puede ser traducido como Escala de Racismo Percibido (ERP)), propuesto por McNeilly et al. (1996), quienes evalúan la experiencia del racismo en afroamericanos de una manera multidimensional, midiendo cómo perciben los afroamericanos el racismo blanco, el instrumento cuenta con 51 ítems. La primera sección de la ERP tiene 43 ítems, con una escala de calificación sumada de 7 puntos,

mide la frecuencia de exposición a eventos racistas. La segunda parte evalúa la forma como se afronta el racismo. La escala proporciona una medida de la frecuencia de exposición a manifestaciones de racismo, que incluye el racismo percibido individual e institucional, abierto y encubierto, actitudinal, conductual y cultural. Además, incluye la medición integral de la experiencia del racismo, al evaluar respuestas emocionales y conductuales de afrontamiento al racismo en tres escenarios: en el trabajo, en entornos académicos, en el ámbito público y la exposición a declaraciones racistas (Atkins, 2014).

Utsey y Ponterotto (1996) propusieron el Index of Race-Related Stress (IRRS), que puede traducirse como índice de estrés relacionado con la raza. Un índice de racismo global se correlacionó con otras medidas de estrés y racismo. También el IRRS estableció diferencias entre negros y no negros en un estudio de diferencias de grupo. Tanto los análisis de componentes principales, así como los de factores confirmatorios, apoyaron un modelo de 4 componentes de estrés relacionado con la raza, considerando que el racismo se manifiesta en las dimensiones: cultural, institucional, individual y colectivo.

Por otro lado, Ensher et al. (2001) estudiaron la discriminación laboral percibida y sus efectos sobre la Satisfacción Laboral, incluyendo en su instrumento tres niveles en la percepción de discriminación: en relación con la supervisión, en relación con colegas de trabajo y en relación con la organización. El instrumento contenía 9 preguntas evaluadas y estructuradas según la escala Likert de cuatro niveles.

Otro modelo fue presentado por Brondolo et al. (2005), quienes propusieron un nuevo instrumento, llamado Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire – Community Version (PEDQ-CV) (Que puede traducirse en español como cuestionario de Discriminación Étnica Percibida – Versión Comunitaria), inicialmente desarrollado para evaluar la discriminación percibida en estudiantes universitarios. Sin embargo, luego de la validación se concluye que es útil para ser usado en adultos de cualquier grupo étnico, apropiado no solo para alumnos

sino para todo tipo de comunidad. Esta escala usa cuatro dimensiones: la exclusión o rechazo percibido, la estigmatización o desvalorización percibida, la discriminación laboral percibida y la amenaza o agresión percibida.’

También James et al. (1994) proponen el modelo de discriminación percibida en el ámbito laboral: el Workplace Prejudice/Discrimination Inventory (que puede traducirse al español: inventario de prejuicio y discriminación en el lugar de trabajo), indicando que la discriminación se manifiesta en el trabajo de diferentes maneras; por ejemplo, a través de un escrutinio y crítica de personas pertenecientes a grupos dominantes, a través del aislamiento social y falta de apoyo organizacional, por la falta de acceso a información relevante de la organización, a través de diferencias en el comportamiento de otros, debido a la raza; también influyen las diferencias en los beneficios y promociones, la ausencia de respeto a valores culturales, así como el uso de bromas y sutiles humillaciones que persiguen crear diferencias de estatus.

Dimensiones y Medición de la Discriminación Laboral Percibida’

La escala de racismo percibido mide la exposición a eventos racistas en 5 posibles escenarios, en el trabajo, en entornos académicos, en lugares públicos abiertamente, en lugares públicos de manera encubierta, durante el diario vivir (McNeilly et al., 1996), se evalúa dos dimensiones: una dimensión interna, mide hasta qué punto se percibe una emoción particular durante un evento racista, si se sienten enojados o frustrados, deprimidos y fortalecidos. Por otro lado, existe la dimensión del comportamiento respuesta a ese evento discriminatorio, manifestado: trabajar más duro, tratar de cambiar las cosas, evitarlo, ignorarlo, oración, olvidarlo, volverse violento y hablarlo. En un Análisis de los Principales Componentes (PCA por sus siglas en inglés) se comprueba cinco factores para la primera sección, mientras que 9 factores son aceptados en la segunda sección. Respecto de la

fiabilidad del instrumento, el Alfa de Cronbach fue aceptable, con el valor mayor de .7 con excepción del ítem relacionado con el volverse violento respecto a manifestaciones (Atkins, 2014).

Por otro lado, el modelo de Utsey y Ponterotto (1996) consta de 4 dimensiones, para medir la percepción de discriminación: racismo cultural, racismo institucional, el racismo individual y el racismo colectivo. El Alfa de Cronbach muestra los resultados: .87, .85, .84, .79, respectivamente. Adicionalmente, el modelo de cuatro componentes resultante alcanzó una bondad de ajuste de .90 y un $X^2 = 268.90$.

Por su parte, Brondolo et al. (2005) propusieron un instrumento, para medir la Discriminación Étnica Percibida, puede ser aplicado a diferentes grupos, alcanzando una confiabilidad, según el Alfa de Cronbach, de .93 o mayor para negros y latinos, para pacientes y staff, para aquellos que tienen educación universitaria, nacidos en Estados Unidos o fuera de ellos y también para aquellos que han o no han sido empleados. Los resultados muestran una consistencia interna para todo el instrumento de .87, la exclusión o rechazo .70, para la estigmatización y desvalorización .70, Discriminación en el trabajo .71, y finalmente para amenaza o agresión de .75.

Otro modelo es propuesto por James et al. (1994), en su propuesta inicial se incluyó 16 ítems que en su conjunto “forman un solo y fuerte factor” (James et al., 1994, p. 1575), relacionado con el prejuicio, con los pares y con la supervisión. Según el Alfa de Cronbach, el instrumento alcanzó en valor de .90 y el análisis factorial mostró una carga mayor de .50 con excepción del punto 12, relacionado con “Contar bromas raciales o étnicas no es común en el trabajo”.

2.3.2. Inseguridad laboral percibida (ILP)

Ante la intensificación de la competencia mundial, los períodos de recesión económica, las tecnologías en constante cambio, la rápida reestructuración industrial, las políticas gubernamentales cambiantes con respecto a las relaciones laborales y más recientemente los efectos económicos de la pandemia, las organizaciones se han comprometido cada vez más en reestructuraciones, adquisiciones, fusiones y reducciones, para seguir siendo competitivas (Fullerton et al., 2011; Jiang y Lavaysse, 2018).

No es sorprendente que estos cambios hayan llevado a los empleados a experimentar una incertidumbre considerable sobre el futuro de su trabajo (Richter, 2011). Por ende, estudiar las causas y consecuencias de la inseguridad laboral se hace necesario, para encontrar alternativas de naturaleza administrativa frente a esta inseguridad.

En el presente estudio se realizó una evaluación sistemática y científica de la literatura sobre la Inseguridad Laboral Percibida (Booth et al., 2016). Por lo que se consideraron cuatro bases de datos electrónicas de amplio uso dentro de la investigación científica: Scopus, JSTOR, Proquest y EBSCOhost. Esta búsqueda incluyó los artículos y revistas relacionadas con la ILP.

Para la revisión de la literatura se establecieron tres etapas. En la primera etapa se hizo una búsqueda general considerando las palabras “Job Insecurity”, “Perceived Job Insecurity”. Los resultados se pueden observar en la Tabla 5. Luego de esta búsqueda general se incluyó filtros relacionados con la administración y negocios, la Tabla 5 contiene la evidencia de la aplicación de los filtros. Finalmente, en una tercera etapa se ordenó por relevancia y número de citas recibidas por subsecuentes investigaciones, para escoger un número manejable de artículos ampliamente citados, para ser incluidos en la parte del marco teórico.

Tabla 5*Etapas de la Revisión de la Literatura para Inseguridad Laboral Percibida*

	1 etapa	2 etapa	3 etapa
Scopus	3,211	323	20
JSTOR	62,615	6,165	5
Proquest	7,096	463	5
EBSCOhost	19,898	1,622	20

Definiciones de la Inseguridad Laboral Percibida

La inseguridad laboral se ha conceptualizado de diversas formas. Caplan (1975) la considera una de las características ambientales que causa insatisfacción laboral. Otros investigadores la conceptualizan: una anticipación de una posible terminación del trabajo (Lim, 1997). Por otro lado, en una de las más citadas investigaciones de la Inseguridad Laboral, Greenhalgh y Rosenblatt (1984) establecen una definición más amplia del constructo; para ellos, la inseguridad laboral es un fenómeno subjetivo, implica la "impotencia percibida para mantener la continuidad deseada en una situación laboral amenazada". Argumentaron que lo que el individuo percibe: "pérdida potencial de continuidad en una situación laboral puede abarcar desde la pérdida permanente del trabajo en sí hasta la pérdida de algunas características subjetivamente importantes del trabajo" (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984, p. 438).

También Huang et al. (2010) definieron la Inseguridad Laboral: la creencia que refleja el grado en que los empleados perciben que sus trabajos, o características importantes de sus trabajos, están amenazados y cómo estos trabajadores se perciben impotentes para hacer algo al respecto. Fullerton et al. (2011) observan que sentirse inseguro acerca del trabajo no necesariamente indica que se perdió el trabajo, temer perderlo implica sentir temor de perder

los beneficios económicos y sociales, se conciben positivos, que se reciben o perciben por tener este trabajo. Esto produce una ansiedad que actúa de un factor de estrés significativo, generando resultados negativos.

Llosa et al. (2017) la definen: la posibilidad subjetiva no deseada, por perder el trabajo actual en un futuro desconocido. Mencionando algunas consecuencias de este fenómeno, influyen negativamente sobre la salud mental de los colaboradores, existiendo manifestación de síntomas depresivos, produciendo angustia psicológica, llegando a manifestar una ansiedad creciente, enfermedades coronarias, evidenciando también problemas en la organización y en la satisfacción laboral.

Por otro lado, Sora et al. (2014) describieron la existencia de un clima de inseguridad laboral, definido así: la percepción colectiva de sus percepciones individuales sobre inseguridad laboral, de esta manera sus percepciones son homogéneas, generan un clima de inseguridad laboral; se constituye en un fenómeno contextual (Sora et al., 2014). Los hallazgos de esta investigación demostraron que este clima laboral tiene un efecto nocivo sobre las actitudes, el comportamiento y la salud de los trabajadores, dejando posibilidades de nuevas investigaciones en relación con el efecto individual y grupal de la Inseguridad Laboral.

Modelos Teóricos de la Inseguridad Laboral Percibida

Desde un punto de vista conceptual, Greenhalgh y Rosenblatt (1984) enfatizaron el "contenido" de la inseguridad percibida, distinguiendo la inseguridad a la continuidad de un trabajo en términos de la continuidad de las características de un trabajo.

Sobre esta base conceptual, Hellgren et al. (1999) desarrollaron una escala bidimensional para medir dos aspectos diferentes de la inseguridad laboral: la inseguridad laboral cuantitativa y la inseguridad laboral cualitativa. Según este modelo, la Inseguridad

Laboral cuantitativa se relaciona con la conceptualización global del constructo; se refiere a la amenaza percibida y el miedo a perder el trabajo. Mientras la inseguridad laboral cualitativa, refiere el sentimiento de pérdida potencial de características importantes de un trabajo, específicamente refiere las cualidades o bondades particulares de las relaciones laborales: las condiciones laborales, las oportunidades profesionales y los aumentos salariales, todo lo cual puede percibirse como en riesgo. Aunque bastante usados como modelo en la investigación sobre la inseguridad laboral y tienen resultados individuales y organizacionales similares, los hallazgos empíricos hasta la fecha todavía parecen ser mixtos y hasta ahora no han logrado determinar cuál de los dos tiene efectos más fuertes en el bienestar individual y las actitudes organizacionales (Sverke et al., 2006; Pienaar et al., 2013; Chirumbolo y Hellgren, 2003)

Por otro lado, Borg y Elizur (1992) propusieron que la inseguridad laboral se refiere a dos factores emocionales: el cognitivo y el afectivo, sobre los cuales se construye otro modelo de percepción de inseguridad laboral. La inseguridad laboral cognitiva se refiere a los elementos cognitivos de la experiencia de inseguridad laboral: la percepción de la probabilidad de perder el trabajo. Mientras la dimensión afectiva se relaciona con los elementos emocionales de la experiencia de inseguridad laboral: el miedo a perder el trabajo. (König, 2011; Reisel et al., 2010)

Así, la inseguridad laboral cognitiva está relacionada con las ideas y pensamientos sobre la pérdida del trabajo (Huang et al., 2010), mientras la inseguridad afectiva se relaciona con los sentimientos y miedos que generan en el individuo tal inseguridad cognitiva (Llosa et al., 2017).

Dimensiones y Medición de la Inseguridad Laboral Percibida

Hellgren et al. (1999) consideraron las amenazas percibidas sobre la continuidad laboral como características de la dimensión cuantitativa, mientras que para la dimensión

cualitativa se consideraron aspectos relacionados con el temor de perder características laborales importantes del trabajo. En su instrumento utilizaron el análisis factorial que confirmaron las dos dimensiones, tres de las cuales medían la dimensión cuantitativa y cuatro medían la dimensión cualitativa. Los cuatro ítems, diseñados para medir la inseguridad cualitativa, determinaron un rango de 0.69 a 0.80 en el análisis factorial, mientras que los tres ítems de inseguridad cuantitativa mostraron un rango factorial de 0.75 a 0.89. La correlación entre los dos factores fue moderada ($r = 0,28$), lo que indica que representan aspectos distintos de la inseguridad laboral, pero, en conjunto, explicaron el 63,14% de la varianza en los ítems. El análisis de fiabilidad fue consistente, para la inseguridad laboral cuantitativa ($\alpha = 0,79$), así como para la cualitativa ($\alpha = 0,75$). El cuestionario de preguntas se muestra en la Tabla 6.

Tabla 6
Medida de la Inseguridad Laboral Cuantitativa y Cualitativa.

Question	Pregunta
1- I am worried about having to leave my job before I would like to	Me preocupa tener que dejar mi trabajo antes de lo que quisiera.
2- There is a risk that I will have to leave my present job in the year to come	Existe el riesgo de que tenga que dejar mi trabajo actual en el próximo año.
3- I feel uneasy about losing my job in the near future	Me siento ansioso por perder mi trabajo en un futuro cercano.
4- My future career opportunities in [the organization] are favorable	Mis futuras oportunidades profesionales en [la organización] son favorables
5- I feel that [the organization] can provide me with a stimulating job content in the near future	Siento que [la organización] puede proporcionarme un contenido laboral satisfactorio en un futuro próximo
6- I believe that [the organization] will need my competence also in the future	Creo que [la organización] necesitará mis competencias también en el futuro
7- My pay development in this organization is promising	Mi desarrollo salarial en esta organización es prometedor

Nota: Instrumento desarrollado y validado por Hellgren et al. (1999). Traducción propia

Por su parte, Borg y Elizur (1992) analizaron la inseguridad laboral con las dimensiones: afectiva y cognitiva, así como se muestra en la

Tabla 7, utilizando 9 preguntas relacionadas con actitudes y opiniones sobre el trabajo. El análisis factorial demostró la existencia de dos dimensiones, que representan

aproximadamente el 50 por ciento de la varianza. Asimismo, los resultados mostraron que los ítems 1-3 miden el temor a perder el trabajo, revelando una dimensión emocional, el Alfa de Cronbach es 0.654; mientras que los ítems 4 al 9 se refieren a la preocupación de perder el trabajo, que corresponde a una preocupación cognitiva de perder la estabilidad laboral, con un Alfa de 0,750. Al graficar las puntuaciones promediadas de los ítems afectivos, frente a las de los ítems cognitivos, se encontró que no necesariamente se manifiesta preocupación en los ítems cognitivos, lo cual implica que tener una preocupación cognitiva no necesariamente implica estrés en el individuo, pues podría tener sentimientos positivos; por ejemplo, el sentimiento de que encontraría fácilmente otro trabajo y en otro lugar.

Tabla 7
Medida de la Inseguridad Laboral Afectiva y Cognitiva.

Question	Pregunta
1- I am concerned about the possibility of being dismissed	Me preocupa la posibilidad de ser despedido.
2- The possibility of losing my job puts a lot of strain on me	Siento mucha presión por la posibilidad de ser despedido.
3- I would feel stressed if I had to fight for my job	Tener que pelear por mi trabajo me produciría mucho estrés.
4- I believe that my job is secure	Creo que mi trabajo es seguro.
5- I believe that my career is secure	Creo que mi Carrera es segura.
6- I clearly know my chances for advancement in the coming years	Conozco claramente mis posibilidades de desarrollarme en los próximos años
7- In my opinion I will keep my job in the near future	En mi opinión, mantendré mi trabajo un futuro próximo.
8- In my opinion I will be employed for a long time in my present job	En mi opinión, estaré empleado por mucho tiempo en mi trabajo actual.
9- I look forward with confidence to the introduction of new technologies	Veó con confianza la llegada de nuevas tecnologías.

Nota: Instrumento desarrollado y validado por Borg and Elizur (1992). Traducción propia

2.3.3. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es un constructo relacionado con el deseo de las personas de sentirse satisfechos en el ámbito laboral. Con el devenir de los años, muchos investigadores han evaluado los factores que influyen sobre la satisfacción laboral, así como las consecuencias de una satisfacción o insatisfacción en el trabajo.

Para el desarrollo teórico de esta investigación, se realizó una evaluación sistemática y científica de la literatura de la satisfacción laboral (Booth et al., 2016). Dentro de esta investigación científica se consideraron cuatro bases de datos electrónicas de amplio uso: Scopus, JSTOR, Proquest y EBSCOhost. Luego se incluyeron filtros relacionados con la administración y negocios. Finalmente, se ordenó por relevancia y número de citas recibidas por subsecuentes investigaciones, para esta variable y por el número de investigaciones encontradas, se tuvo que escoger los 20 artículos ampliamente más citados, de cada base de datos, para ser incluidos en el marco teórico, la Tabla 8 muestra la información encontrada.

Tabla 8
Etapas de la Revisión de la Literatura para Satisfacción Laboral

	1 etapa	2 etapa	3 etapa
Scopus	63,279	5,220	20
JSTOR	159,353	1,932	20
Proquest	25,227	992	20
EBSCOhost	172,057	38,270	20

Definiciones de la Satisfacción Laboral

Maslow (1943), como parte de la teoría motivacional, propuso la jerarquía de las necesidades humanas, indicando que conforme el ser humano iba satisfaciendo sus necesidades primarias, sobre la base de una jerarquía que describió en una pirámide, se van generando nuevas necesidades por satisfacer. Esto incluye el deseo de que el ser humano busca la satisfacción en toda actividad desarrollada; lograr una satisfacción laboral también es un deseo implícito del ser humano. Posteriormente Herzberg (1968) propuso la teoría de los

dos factores: de motivación, aquellos factores intrínsecos, producen satisfacción; y aquellos factores de higiene: extrínsecos, producen insatisfacción.

Sobre la base de estas teorías relacionadas con la motivación del ser humano, se amplía la definición de la satisfacción laboral. Se considera la satisfacción laboral una actitud, cuyos componentes son afectivos o emocionales, que se posiciona centralmente en la experiencia directa del hombre y el trabajo (Campion, 1988; Meliá y Peiró, 1989; Wright, 2006), adicionalmente se entiende que las preguntas que evaluaban la conducta emocional podían separar los empleados satisfechos de aquellos no satisfechos (Hoppock, 1937).

Entonces la satisfacción laboral está relacionada con las emociones más básicas del hombre, dan placer o disgusto, alegría y sufrimiento respecto del trabajo, por lo que la satisfacción con el trabajo compara lo que el trabajador desea recibir del trabajo y lo que uno percibe que recibe del mismo, por lo que se consideraría un estado emocional placentero y positivo de las experiencias valorables de una persona en su trabajo (Carmeli y Weisberg, 2006; Ensher et al., 2001; Locke, 1969). La satisfacción laboral también es considerada una actitud positiva o negativa, respecto de su trabajo (Yanchus et al., 2015), el grado que un empleado gusta de su trabajo (Pujol-Cols y Dabos, 2018).

Por otro lado, Cuadra Peralta y Veloso Besio (2007), al igual que Pujol-Cols y Dabos, reconocen un componente cognitivo, no solamente actitudinal en la satisfacción laboral; la definen: la evaluación afectiva y/o cognitiva sobre los trabajadores, quienes experimentan en su centro de labor, pudiendo ser favorable o desfavorable, pues existiría un “juicio evaluativo positivo o negativo que el individuo realiza de su situación de trabajo” (Pujol-Cols y Dabos, 2018, p. 5)

Modelos Teóricos de la Satisfacción Laboral

La satisfacción laboral puede separarse básicamente en dos enfoques: el enfoque situacionalista y el enfoque disposicionalista (Pujol-Cols y Dabos, 2018). El enfoque situacionalista sostiene que las organizaciones ejercen una fuerte influencia sobre las actitudes y bienestar de los empleados, lo cual influye sobre la satisfacción laboral. Mientras el enfoque disposicionalista sostiene que el hombre posee un estado mental difícil de ser observado, con componentes genéticos y neuropsicológicos, los cuales predisponen su actitudes y comportamiento en diferentes ambientes organizacionales.

Un trabajo destacado del enfoque disposicionalista fue desarrollado por Judge et al. (1998), quienes propusieron un modelo denominado The Rol of the Core Evaluation (que se puede traducir al español como el rol de las evaluaciones básicas), indicando que la actitud evaluativa tendría un efecto sobre su satisfacción laboral. Dentro de estos aspectos básicos consideraron: la estima propia, la capacidad o eficacia de la persona, el locus de control, entendido así: la capacidad del individuo de controlar los eventos diarios y el neuroticismo, concebido en los términos de grado de inseguridad, culpabilidad y timidez que la persona demuestra. La medición de estos factores influiría sobre la percepción de las características del trabajo, permitiría medir la satisfacción que las personas tienen en relación con el trabajo.

Por otro lado, usualmente los investigadores que usan el enfoque de situación, en la medición de la satisfacción laboral, se basan sobre el trabajo de Hackman y Oldham (1976), quienes proponían un modelo con cinco motivadores que ejercían una influencia intrínseca sobre el trabajador; es decir, la variedad de habilidades exigidas para el trabajo, la posibilidad de realización o significado que proporciona el completar la tarea, la importancia que podría tener una tarea, el grado de autonomía que permitía una tarea y la información sobre la efectividad de un trabajador. Modelo denominado el Potencial Motivador de un Trabajo, proponiendo que tenía un efecto directo sobre la satisfacción laboral (Pujol-Cols y Dabos, 2018).

Por otro lado, Campion (1988) consideraba que la motivación y la satisfacción estaban relacionadas con el diseño del trabajo, lo que impactaba sobre la satisfacción laboral; en este caso, usando dimensiones intrínsecas y extrínsecas. Se consideraba cuatro aspectos principales de evaluación. El primer aspecto llamado de motivación que incluía la autonomía del trabajo, aspectos intrínsecos, extrínsecos, entrenamiento, entre otros. Un segundo aspecto fue considerar la mecánica o dinámica del trabajo, que incluía la especialización necesaria, simplificación de las tareas, estandarización del trabajo, tiempo libre y automatización del trabajo además de otros. Un tercer aspecto para medir consideraba los aspectos biológicos: fortaleza, resistencia, tamaño adecuado, sonido, resistencia al clima; en suma, aspectos corporales necesarios para realizar el trabajo. Finalmente, un quinto aspecto consideraba la percepción sobre los aspectos del ambiente de trabajo: la iluminación, el orden, la configuración del lugar, entre otros.

También Morgeson y Humphrey (2006) argumentaban que la satisfacción laboral y sus motivaciones estaban relacionadas con aspectos de diseño del trabajo; proponían cuatro dimensiones en la evaluación de la satisfacción: las características de las tareas (horario de trabajo, autonomía, variedad, realización, etc.), el conocimiento necesario (Complejidad, proceso de información, soluciones, variedad, especialización), las características sociales del trabajo (apoyo social, dependencia, interacción, retroalimentación), y las condiciones físicas del trabajo (ergonomía, demanda física, condiciones de trabajo, equipamiento)

Otra propuesta corresponde a Meliá y Peiró (1989), quienes incluyeron cinco variables en su modelo de medición de satisfacción laboral: la supervisión, el ambiente físico de trabajo, las prestaciones o beneficios tangibles recibidos, la satisfacción intrínseca del trabajo y la participación que el trabajo ofrece.

Dimensiones y Medición de la Satisfacción Laboral

Respecto de las dimensiones y la medición de la satisfacción laboral, Brayfield y Rothe (1951) desarrollaron una escala, para medir la satisfacción laboral denominada An Index of Job Satisfaction (que puede traducirse en español como Un Índice de Satisfacción Laboral), esta escala ha sido utilizada por más de 60 años, una medida de la satisfacción laboral (Hair, 2016), la fiabilidad de este instrumento fue de .87, analizado con la fórmula de Spearman-Brow. Interesantemente unos años después, al estudiar la satisfacción laboral y su relación con el rendimiento del trabajador, Brayfield y Crockett (1955) tuvieron que admitir que no existía una relación significativa entre satisfacción y rendimiento laboral (Brayfield y Crockett, 1955; Weiss y Merlo, 2015; T. A. Wright, 2006), aunque investigaciones posteriores mostraron evidencias entre la relación del rendimiento y la satisfacción laboral. (Brayfield y Crockett, 1955; Hom et al., 2017; Weiss y Merlo, 2015).

Por otro lado, respecto del enfoque disposicional, Judge et al. (1998) consideran la estima propia, la eficacia, el locus de control y el neuroticismo, cuyos factores afectaban la percepción de las características del trabajo, la satisfacción laboral y la satisfacción de vida. En la medición de la satisfacción laboral se utilizaron cinco preguntas, usando la escala de Likert (Brayfield y Rothe, 1951), utilizando tres muestreos, un grupo de médicos, graduados de universidad y una muestra de israelíes. Cada variable alcanzó una fiabilidad aceptable.

Dentro de los hallazgos principales se determinaron que las dimensiones tienen una relación significativa con la satisfacción laboral, independientemente de los atributos del trabajo. También se pudo determinar que la percepción de las características del trabajo afecta la satisfacción laboral.

Por otro lado, existen diferentes dimensiones y medidas relacionadas con el enfoque situacionista, que postula que el diseño o los aspectos intrínsecos o extrínsecos del trabajo afectan la satisfacción laboral de los trabajadores (Pujol-Cols y Dabos, 2018). Una de estas corresponde a Champion (1988), quien, usando las dimensiones motivación, mecánica o

dinámica del trabajo, biología y percepción de los aspectos físicos del trabajo, realizó una investigación de 92 diferentes tipos de trabajos y 1024 participantes de diferentes industrias. Encontraron que existía una mayor relación significativa entre la satisfacción laboral y la dimensión de motivación.

2.3.4. Intención de rotación laboral

La intención de rotación laboral es un constructo relacionado con el pensamiento de las personas de salir voluntariamente de la institución. A lo largo de los años, muchos investigadores han evaluado los factores que influyen sobre la intención de rotación laboral, así como las consecuencias para la organización y para el trabajador.

Para el desarrollo teórico de esta investigación se realizó una evaluación sistemática y científica de la literatura de la satisfacción laboral (Booth et al., 2016). Siguiendo el modelo diseñado para las variables, se consideraron cuatro bases de datos electrónicas: Scopus, JSTOR, Proquest y EBSCOhost. Luego se incluyeron filtros relacionados con la administración y negocios. Finalmente, se ordenó por relevancia y número de citas recibidas por subsecuentes investigaciones, para esta variable y por el número de investigaciones encontradas, se escogieron las 20 más citadas investigaciones, para ser consideradas dentro del marco teórico.

Tabla 9

Etapas de la Revisión de la Literatura para Intención de Rotación Laboral

	1 etapa	2 etapa	3 etapa
Scopus	40,876	632	20
JSTOR	33,077	111	20
Proquest	32,966	2,565	26
EBSCOhost	11,532	1,044	20

Definiciones de la Intención de Rotación Laboral

La rotación de empleados se define usualmente: la salida de un empleado de la organización cumpliendo los requisitos formales (Velando-Rodríguez, 2004). Se reconocen dos tipos de salida de la organización, la voluntaria (conocida también rotación laboral) que es iniciada por el mismo empleado en forma involuntaria, promovida por la organización. En la literatura académica, la rotación de empleados ha recibido una gran atención, denota la importancia para la administración del talento humano y su impacto sobre la organización. Además, la literatura viene sumando una importancia creciente a la intención de rotación laboral o intención de rotación, se define: la voluntad, manifestada o secreta, del individuo de la organización. Varias investigaciones han encontrado una amplia relación entre la voluntad de rotación laboral con el abandono real de la organización. Por este motivo, la intención de rotación del empleado es considerada un predictor de la rotación real (Ali Memon et al., 2014; Velando-Rodríguez, 2004).

Por otro lado, Kumar Rai (2019) define la rotación laboral: la proporción de empleados, quienes dejaron sus trabajos en un tiempo determinado, también considera la sustitución de trabajadores por las organizaciones en el mercado laboral. Mientras la intención de rotación se refiere al deseo de dejar la organización, existen algunas ventajas, pues permitiría que la organización establezca una rotación de empleados de bajo rendimiento; sin embargo, las desventajas son mayores que las ventajas, pues involucran los costos de nuevas contrataciones, capacitación, disminución de la productividad y de la satisfacción laboral.

González González (2019) menciona que la intención de rotación laboral es influenciada por variables: la percepción de justicia organizacional, la satisfacción laboral, o la equidad percibida por las personas empleadas en una organización. Parte de sus hallazgos

comprueba que estas variables son muy importantes, para el desarrollo de una intención de rotación; las organizaciones deben establecer condiciones, para que esta conducta no se llegue a desarrollar.

Existen variados factores que afectan la rotación laboral; uno de ellos está relacionado con las capacidades del individuo, cuyos individuos desarrollan más rápidamente o tienen una facilidad de aprendizaje, logran un nivel más alto de salarios y recompensas; por lo tanto, el desarrollo de las capacidades del individuo juega un rol muy importante dentro del manejo del talento humano (Carmeli y Weisberg, 2006). También existen aspectos importantes de la relación entre la rotación laboral y el desarrollo de estrategias en recursos humanos: el entrenamiento y desarrollo, los principales elementos que impactan sobre el costo de un proceso de sustitución. Otro aspecto importante es la retención de los conocimientos y las habilidades de quien abandona la organización. Finalmente, el retorno de la inversión de desarrollo y entrenamiento de la organización. Los dos últimos aspectos son cruciales en la consideración de la importancia de la rotación laboral (Carmeli y Weisberg, 2006; da Camara et al., 2015).

Otro aspecto importante que considerar en una alta rotación de personal es la decisión ¿capacitar o no capacitar? Frente a la alta rotación del personal, las empresas se vuelven reacias a invertir en el talento humano, pues quieren evitar la pérdida de la inversión. Sin embargo, esta conducta impacta negativamente en la intención de rotación laboral, pues despierta frustración en los empleados; el sentimiento que la institución no apoya el desarrollo personal, el poco interés de la organización de capacitar, finalmente incrementan la intención de rotación de los empleados. Variados estudios ya han mostrado los beneficios de la capacitación del empleado, enriquece el trabajo; es un factor productor de ganancias en las organizaciones (Herzberg, 1968).

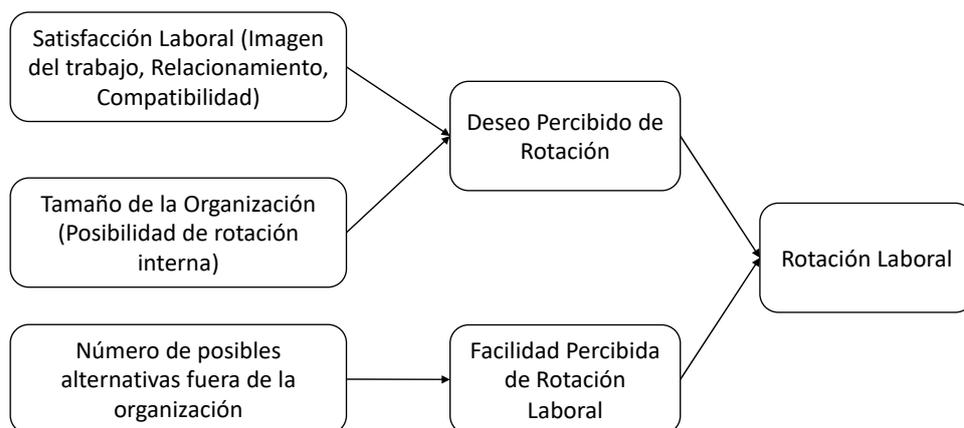
Por otro lado, el estrés que se desarrolla en el trabajo, poco compromiso e insatisfacción laboral son factores organizacionales que también están estrechamente relacionados con la intención de rotación. Otros factores que incrementan la intención de rotación son el sentimiento de impotencia, locus de control, razones económicas, atributos de mercado laboral, una inadecuada descripción y división del trabajo, etc. También la evaluación y las presiones laborales son algunos otros factores relacionados con las intenciones de rotación de los empleados (Kumar Rai, 2019).

Modelos Teóricos de la Intención de Rotación

Uno de los más usados modelos fue desarrollado por March y Simon (1958), quienes proponen que la satisfacción laboral y la posibilidad interna de rotación, son algunos de los factores que afectan el deseo de rotación percibida del trabajo. También la existencia de alternativas, fuera de la organización, determinaría la facilidad percibida de rotación. De acuerdo con su modelo, estas dos dimensiones afectan directamente la intención y la final decisión de rotación del empleado

Figura 5

Modelo de Rotación Laboral Resumido de March and Simon (1958)

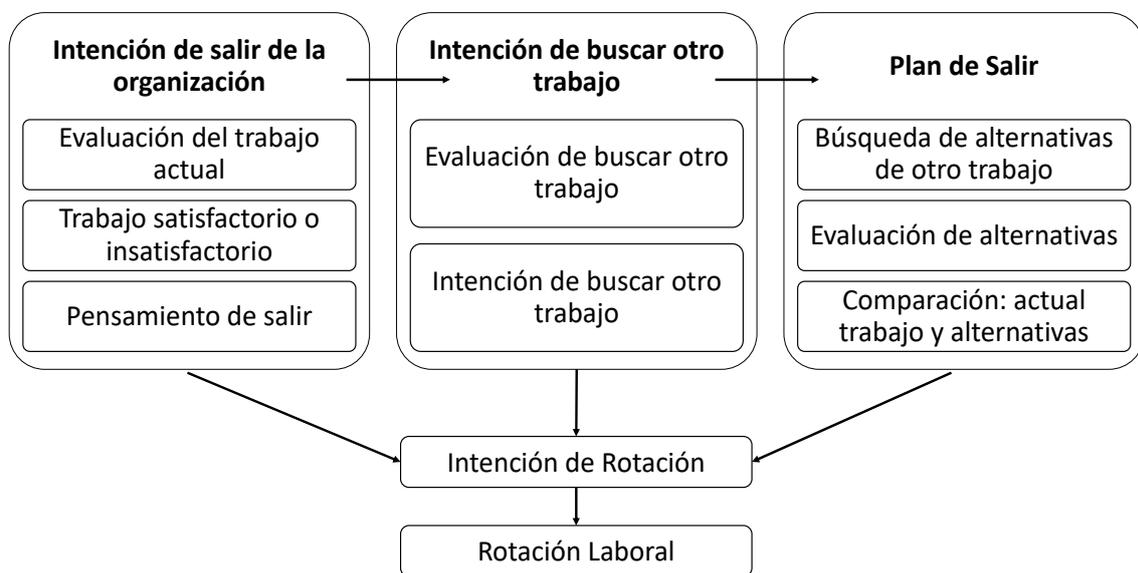


Notas 1: La figura representa el modelo de March and Simon de Rotación Laboral.

Notas 2: Diseño propio en base a March y Simon (1958) y Sang Long et al. (2012)

Por su parte, Mobley et al. (1979), tal como se muestra en la Figura 6, propusieron un modelo de diez etapas, basado sobre un proceso de pensamiento evaluativo de los trabajadores, que frente a experiencias de satisfacción o insatisfacción del trabajo desarrollaban un pensamiento de abandono. A este pensamiento de abandono, le seguía la evaluación de la utilidad o el costo de salir, lo que podría producir una intención de buscar alternativas de trabajo.

Figura 6
Modelo de Rotación Laboral Adaptado de Mobley (1977)



Notas 1: La figura representa el modelo de Mobley de Rotación Laboral.

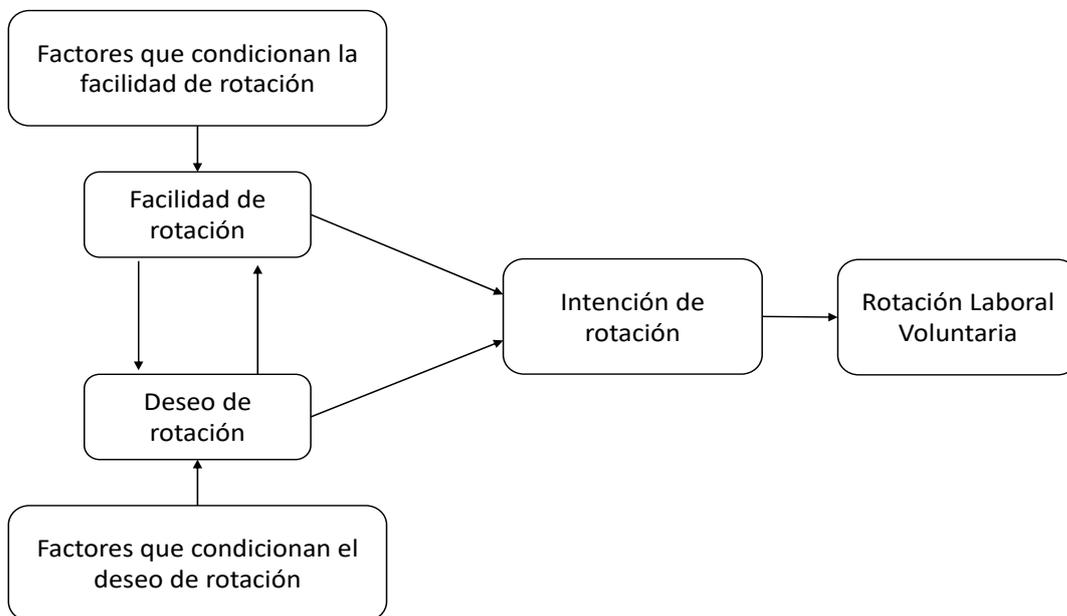
Notas 2: Diseño propio en base a Mobley (1977)

Es importante observar que varios estudios refieren que la satisfacción laboral tiene una especial repercusión sobre la intención de rotación de los trabajadores. Aquellos factores que impacten negativamente sobre la satisfacción laboral pueden generar un pensamiento de rotación en los trabajadores (Mobley, 1977). Esta intención de buscar se transforma en la acción de buscar alternativas de trabajo, lo cual requería otro proceso de evaluación de las posibles alternativas comparándolas con el trabajo actual. Luego de la evaluación de las alternativas de trabajo con el presente trabajo aparecía la intención de rotar o quedarse, lo que se traducía finalmente en abandonar o quedarse en el trabajo.

Jackofsky (1984) propuso un modelo de dos dimensiones que afectan la rotación voluntaria, denominándolas facilidad de rotación y deseo de rotación. La dimensión denominada facilidad de rotación está relacionada con las condiciones del mercado laboral y la disponibilidad de trabajo. Por otro lado, el deseo de rotación está relacionado con la edad, la complejidad del trabajo. Estas dimensiones desarrollan una intención de rotación relacionada directamente con la rotación voluntaria.

Figura 7

Modelo Básico de Rotación Laboral de Jackofsky (1984)

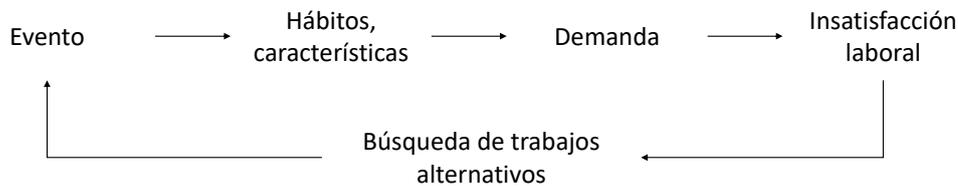


Nota: Tomado de Jackofsky (1984, p. 77) Traducción propia.

Por otro lado, Lee y Mitchell (1994) propusieron, desde un enfoque conductual, que la intención de rotación se originaba por un evento especial (shock), el cual producía en el trabajador un proceso de evaluación que comparaba lo que recibía del trabajo con sus aspectos intrínsecos: hábitos, características, produciendo un sentimiento de demanda, al no ser atendido producía una insatisfacción laboral que conduciría a la intención de rotación, manifestándose en la búsqueda de alternativas de trabajo.

Figura 8

Proceso de Rotación Laboral según Lee y Michel (1984)



Nota: Tomado de Sang Long et al. (2012, p. 289) traducción propia al español.

Este evento especial presenta un carácter positivo, neutro o negativo, cuya exposición produciría cuatro posibles caminos; estos caminos seguirían el proceso indicado en la Figura 8. En el primer camino, las personas no tienen un plan de acción, ni buscan alternativas ante el evento especial. En el segundo, las personas experimentan una conmoción que se percibe una violación de sus características o hábitos. En el tercer camino, se refiere a los individuos con mayor decisión de marcharse. El modelo también sugiere la existencia de individuos, quienes no experimentan ningún evento especial, pero debido al bajo nivel de satisfacción laboral deciden rotar.

2.3.5. Análisis teórico de la relación entre las variables

Relación Directa.

Tal como se muestra en la Figura 9, existen relaciones directas entre las variables estudiadas, sobre la base de una búsqueda de los términos en inglés, sobre los constructos en el Google Scholar. Empíricamente y sobre la base de estudios realizados, podemos deducir las siguientes relaciones. Respecto de la relación directa de la discriminación laboral percibida y las otras variables, se percibe la evidencia de una mayor cantidad de resultados con la variable satisfacción laboral (1,760), mientras que la inseguridad laboral alcanzó 429 resultados y con la intención de rotación se encontraron 93 resultados.

Respecto de la relación directa de la Discriminación Laboral Percibida con las otras variables, Sanchez y Brock (1996) comparten la evidencia de una correlación significativa de

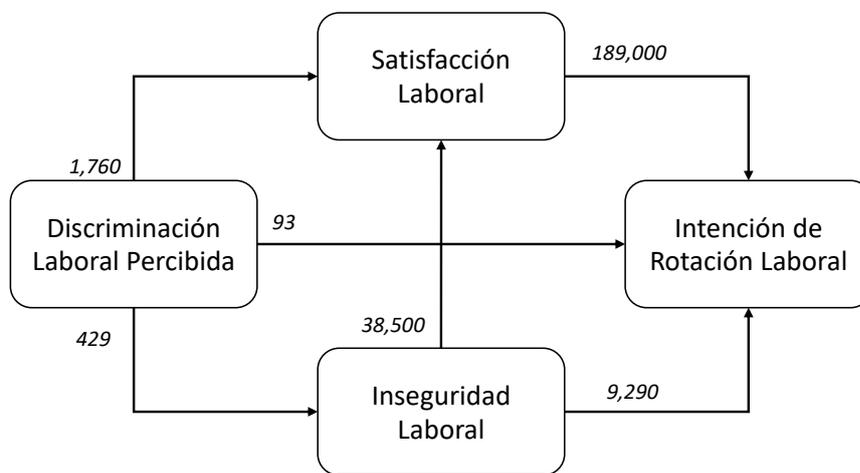
-.28** que impactaba negativamente sobre la satisfacción laboral; Valdivia y Flores (2012) determinaron una correlación de -.29** para las mismas variables. También Ensher et al. (2001) encontraron que el impacto sobre la satisfacción laboral se correlacionaba mayormente en una discriminación de la supervisión (-.42**) y una discriminación percibida del empleado por la organización (-.42**); además, la discriminación percibida se correlacionaba con la Satisfacción de otros trabajadores en menor proporción, pero aun significativamente correlacionada (-.21**). Por otro lado, Ng et al. (2020) dejaron la evidencia de una correlación significativa entre la Discriminación Laboral Percibida con Satisfacción Laboral -.20**, hallando también una correlación entre la Discriminación Laboral Percibida con la Intención de Rotación de .10*. Respecto de la relación entre la Discriminación Laboral Percibida y la Inseguridad Laboral, no existe mucha literatura sobre la relación que pudiera haber, no se han encontrado evidencias de medición de su posible correlación; sin embargo, conceptualmente no se puede descartar la existencia de una correlación entre ambas; pues el sentimiento de inseguridad se agudiza sobre la intensidad de una amenaza o evento estresor; también con la impotencia que siente el trabajador respecto de la amenaza percibida (Greenhalgh y Rosenblatt, 1984); además, la discriminación percibida, considerada dentro de aquellos eventos externos cognitivos, afecta la sensación de seguridad o inseguridad del trabajador, así incrementar la inseguridad afectiva del trabajador, produciendo un incremento en el miedo del trabajador de perder su empleo.

Respecto de la Inseguridad Laboral y su impacto directo sobre otras variables, en la búsqueda realizada en Google Scholar, se encontró evidencias de una relación directa que impacta sobre la Satisfacción Laboral de 38,500 resultados y con la Intención de Rotación Laboral de 9,290 resultados. Empíricamente y sobre la base de las definiciones de los constructos, se deduce que no existe una relación directa de la Inseguridad Laboral, influyendo sobre la Discriminación Laboral Percibida; pues conceptualmente la inseguridad

laboral es un resultado del impacto cognitivo o afectivo del entorno sobre el trabajador; esto incluye la posibilidad de una discriminación percibida por el trabajador.

Pienaar et al. (2013) encontraron una correlación directa y significativa entre la inseguridad laboral cognitiva y la satisfacción laboral extrínseca de -0.28^{**} y satisfacción intrínseca de -0.27^{**} , mientras la inseguridad afectiva se relacionaba en mayor grado con la satisfacción extrínseca de -0.11^{**} y de menor significancia con la satisfacción intrínseca de -0.06^{*} .

Figura 9
Relaciones directas de las variables



Nota. Número de resultados obtenidos en Google Scholar - 14 de junio de 2021, utilizando los términos: "job discrimination" and "job satisfaction", "job discrimination" and "job insecurity", "job discrimination" and "turnover intention", "job insecurity" and "turnover intention", "job insecurity" and "job satisfaction", "job satisfaction" and turnover intention"

Por otro lado, Chirumbolo y Hellgren (2003) en su investigación incluyeron muestras de cuatro países de Europa, encontraron una correlación negativa entre la inseguridad laboral con la satisfacción laboral, para Bélgica $-.32$, para Italia $-.25$, para Holanda de $-.23$ y para Suecia de $-.11$. Por otro lado, se demostró una correlación significativa entre la inseguridad laboral con la intención de rotación, para Bélgica de $.13$, para Italia de $.33$, para Holanda de $.10$ y para Suecia de $.10$. También Lee y Jeong (2017) encontraron una correlación entre la inseguridad laboral y la intención de rotación de 0.41 . Por su lado, Olaniyan y Hystad (2016)

hallaron una relación significativa y negativa entre la inseguridad y la satisfacción laborales de $-.56^{**}$, respectivamente y una correlación positiva de $.53^{**}$ entre la inseguridad laboral y la intención de rotación laboral.

También Vetting (2010) encontró el papel mediador significativo de la satisfacción laboral entre la inseguridad laboral y la intención de rotación laboral. Como parte de sus recomendaciones incluyó la realización de un estudio basado en ecuaciones estructurales para determinar las correctas relaciones de estas.

Finalmente, se percibe la evidencia de una relación directa entre la Satisfacción Laboral, impactando sobre la Intención de Rotación Laboral, estudiada ampliamente en la literatura académica con 189,000 resultados. No existiendo una relación inversa, pues conceptualmente la Satisfacción Laboral impacta directamente sobre la intención de rotación laboral; tampoco queda la evidencia de un impacto de la satisfacción laboral sobre la discriminación o inseguridad laboral; pues la relación también es inversa.

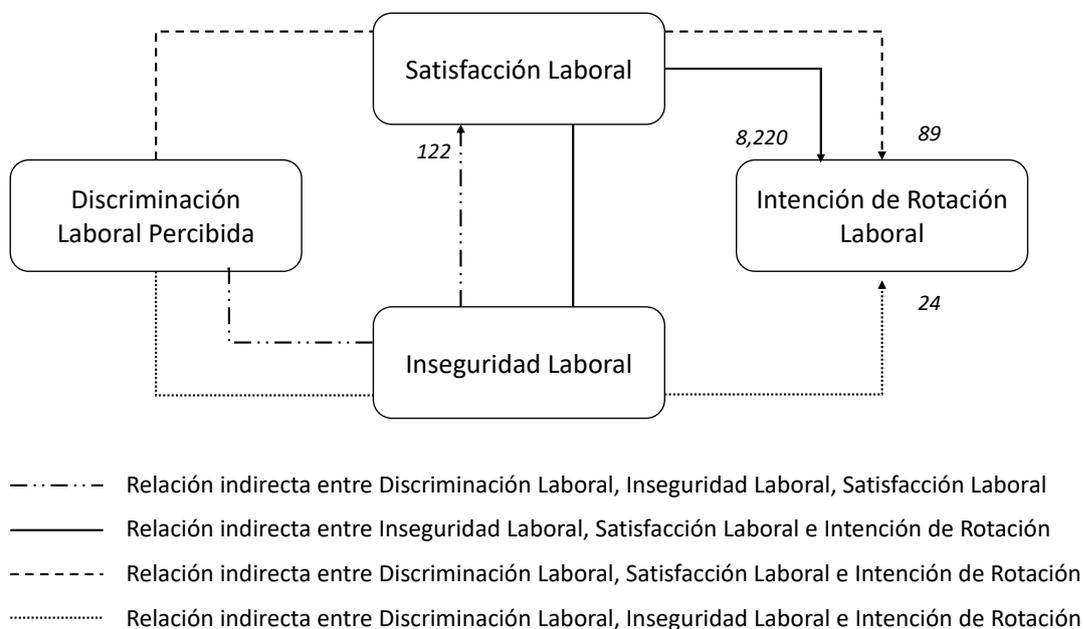
Algunas de las investigaciones que demuestran la correlación negativa entre la satisfacción laboral y la intención de rotación laboral, se muestran a continuación, Chen y Wang (2019) $-.516$, Olaniyan y Hystad (2016) $-.56$, Carmeli y Weisberg (2006) $-.40$ para satisfacción intrínseca y $-.33$ para satisfacción extrínseca, Yanchus et al., (2015) $-.66$, Firth et al. (2004) $-.41$. Se observa la evidencia de una significativa correlación entre la satisfacción laboral, impactando sobre la intención de rotación de los trabajadores.

Relación Indirecta entre las variables.

Por otro lado, respecto de las menciones en Google Scholar de las posibles relaciones indirectas de las variables, sobre la base de la observación empírica de los estudios, se puede inferir relaciones indirectas entre las variables. Tal como se muestra en la Figura 10, se encontró 122 resultados que involucran la variable discriminación laboral percibida, que podría tener una influencia indirecta sobre la satisfacción laboral a través de la inseguridad

laboral. También se determinó 8,220 resultados que involucran las variables inseguridad laboral, con una relación indirecta con la intención de rotación laboral a través de la satisfacción laboral. Además, otra relación indirecta establecida entre la discriminación laboral percibida con la intención de rotación laboral a través de la satisfacción laboral con un resultado de 89 coincidencias. Finalmente, se puede considerar una relación indirecta entre la discriminación laboral percibida con la intención de rotación a través de la inseguridad laboral con 24 coincidencias.

Figura 10
Relaciones Indirectas de las variables



Nota: Número de resultados obtenidos en Google Scholar - 14 de junio de 2021 utilizando los términos: "job discrimination" and "job satisfaction" and "turnover intention", "job discrimination" and "job insecurity" and "turnover intention", "job insecurity" and "job satisfaction" and "turnover intention"

2.4. Marco Conceptual

Los constructos estudiados están relacionados con percepciones, actitudes e intenciones de los trabajadores, en relación con su trabajo u organización. Aspectos que se han estudiado ampliamente a través de la historia de la administración, dentro del enfoque del comportamiento y posteriores. Mary Parker Follet fue una de las primeras en proponer a

principios del siglo pasado que los trabajadores eran personas “complejas”, por lo que los administradores deberían considerar en su relacionamiento con sus trabajadores que ellos tienen intereses personales, habilidades e influencia (Parker, 1984). Por otro lado, Elton Mayo estudió la influencia del entorno en el trabajador y su desempeño, así como la participación de ellos en un grupo de trabajo que podía afectar su rendimiento (Brayfield y Crockett, 1955; Koontz et al., 2012). Posteriormente, la teoría del comportamiento fue desarrollándose con la contribución Thurstone, quien en 1930 propuso cómo medir las actitudes humanas en su trabajo “Attitudes can be measured,” (que puede traducirse como las actitudes pueden ser medidas), lo que promovió el desarrollo de investigaciones que medían las actitudes de los trabajadores, como parte de la estructura y comportamiento organizacional (Pujol-Cols y Dabos, 2018).

Uno de los enfoques para medir el comportamiento organizacional tiene relación con la teoría de la atribución, que estudia las actitudes de los trabajadores, cuyos enfoques son dos: el enfoque disposicional y el enfoque situacional. El enfoque disposicional está relacionado con la actitud o respuesta de los trabajadores, sobre la base de su disposición o características personales, considerándose el modo como una persona reacciona según los rasgos personales. El enfoque situacional está relacionado con la respuesta o actitud de los trabajadores frente al entorno o físico o social donde se desenvuelve (Lord y Smith, 1983). Para la presente investigación se tomó en cuenta la teoría de la atribución: eje principal del estudio de las variables, incluyendo en el instrumento aspectos del enfoque disposicional y situacional (Lord y Smith, 1983).

Capítulo III Diseño Metodológico

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación ontológicamente se posiciona dentro del realismo, pues buscará desarrollar el conocimiento, sobre la base de hechos y conclusiones independientes y externas al investigador. Desde el punto de vista de la epistemología, se centra en una postura objetivista y el paradigma de investigación se adscribe dentro del positivismo, pues se considera que la realidad se puede medir y los fenómenos interpretativos pueden generar conocimiento (Slevitch, 2011). Adicionalmente, la perspectiva metodológica es de tipo cuantitativa, porque se usa el método científico, hipotético deductivo, para la recolección de datos y probar la hipótesis, usando la estadística y mediciones numéricas para determinar correlaciones, sobre la base de la información resultante se desarrolla un análisis de modelos (Briones, 2002; Hernández Sampieri et al., 2014).

También se considera explicativa, pues se pretende responder las causas de las relaciones entre las variables, por qué se manifiestan y el porqué de sus relaciones. Sin embargo, se incluye aspectos exploratorios, descriptivos y correlacionales (Briones, 2002; Hernández Sampieri et al., 2014)

3.2. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es de corte transversal, no experimental y efectuada en el campo. En su diseño es no experimental, pues no se efectuó ningún control sobre las variables, sus causas o sus consecuencias; tampoco se buscó influir en ellas o condicionarlas. Respecto de su temporalidad y lugar, su diseño es transversal y de campo, pues la información se recopiló en una sola ocasión en cada zona de trabajo, buscando describir y analizar las variables en un momento dado (Briones, 2002; Hernández Sampieri et al., 2014).

Tomando en cuenta la clasificación usada para los diseños de investigación empírica en el área de la psicología, la presente investigación se considera instrumental, pues se “analizan las propiedades psicométricas de instrumentos de medida psicológicos” (Ato et al., 2013, p. 1042). Esta investigación se basó sobre cuestionarios aplicados a los empleados, quienes incluyen el personal directivo y docentes de los centros educativos materia de estudio, de cuyas respuestas se analizaron cada una de las variables incluidas en el cuestionario. Las preguntas están diseñadas para ser respondidas en una escala de Likert de siete alternativas.

Para el tratamiento procedimental de los datos se usó la técnica estadística multivariante de los modelos de ecuaciones estructurales, utilizada para la medición de variables latentes, así como probar y estimar la existencia de relaciones causa efecto, sobre la base de los datos estadísticos encontrados (Hair et al., 2014).

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población está compuesta por los trabajadores de asociaciones educativas de la Unión Peruana del Norte, quienes forma parte de la estructura de la Iglesia Adventista y la representa para todas sus áreas de acción en el norte del Perú; este sector de educación se divide en cinco regiones denominadas asociaciones educativas, cuyas sedes están localizadas en Lima Cercado (AE-APCE), Carabayllo distrito de Lima (AE-MiCOP), Trujillo (AE-ANoP), Chiclayo (AE-MPN), Tarapoto (AE-MNO), con un total de 32 instituciones educativas. La Tabla 10 a continuación muestra las instituciones educativas que la Unión Peruana del Norte supervisa a través de sus asociaciones educativas:

Tabla 10*Asociaciones educativas y Colegios de la Unión Peruana del Norte*

AE-APCE	AE-MiCOP	AE-ANOP	AE-MPN	AE-MNO
Colegio Adventista España	Colegio Adventista Alborada	Colegio Adventista José de San Martín	Institución Educativa Adventista Pimentel	Colegio Adventista José de San Martín
Colegio Adventista Buen Pastor Ñaña	Colegio Adventista Jesús el Sembrador	Colegio Adventista Daniel Alcides Carrión	Colegio Adventista de Chiclayo	Colegio Adventista Moyobamba
Colegio Adventista Eduardo Forga	Colegio Adventista El Santa	Colegio Adventista El Porvenir	Institución Educativa Adventista Lambayeque	Colegio Adventista Nuevo Cajamarca
Colegio Adventista Buen Pastor Canto Rey	Colegio Adventista Nuevo Chimbote	Colegio Adventista Jesús de Nazaret	Colegio Adventista Bagua	Colegio Adventista Alto Mayo
Escuela Adventista Huaraz	Escuela Adventista San Francisco	Institución Educativa Adventista Inicial de Cajamarca	Colegio Adventista Jaén	Escuela Adventista Siegfried Neuendorff
Colegio Unión de Ñaña	Colegio Adventista Ricardo Palma		Colegio Adventista Sullana	
Colegio Adventista del Titicaca			Colegio Adventista Piura	
			Institución Educativa Adventista Utcubamba	
			Colegio Adventista Tumbes	

Adicionalmente, se considera parte de las instituciones educativas al nivel inicial, primario y secundario de la Universidad Peruana Unión, que forma parte del sistema educativo de la Unión Peruana del Norte, conocidos: el Colegio Unión y el Colegio Adventista del Titicaca.

La Tabla 11 muestra información respecto del número de empleados y actividad principal, esta información fue recibida del departamento de contabilidad de las asociaciones educativas, a marzo de 2021 el número de empleados fue:

Tabla 11

Número de empleados del Sistema Educativo de la Unión Peruana del Norte

	AE- APCE	AE- MiCOP	AE- ANOP	AE- MPN	AE- MNO	UPeU	Total
Docentes	71	96	91	62	116	89	525
No docentes	31	30	23	15	41	22	162
Total	102	126	114	77	157	111	687

Nota: Fuente área de Contabilidad de cada Asociación Educativa, marzo 2021

3.3.2. Muestra

La muestra es un subgrupo representativo del universo o población, de la cual se extraen datos, se deben definir y hacer las delimitaciones necesarias con precisión, pues se espera que los resultados encontrados se puedan generalizar o extrapolar a la población total (Briones, 2002; Hernández Sampieri et al., 2014).

Para el cálculo de la muestra se usó la fórmula:

$$n = \frac{(Z \alpha/2)^2 * N * p * q}{(N - 1) * e^2 + (Z \alpha/2)^2 * p * q}$$

Donde:

N: tamaño de la población

Z: valor crítico distribución normal, nivel de confianza 95% = 1.96

p: proporción de sujetos favorecen la investigación = .50

q: proporción de sujetos que no favorecen la investigación = .50

e: margen de error = .03

$(Z \alpha/2)^2$: 3% de nivel de confianza = 1.96

Por lo tanto, para esta población la muestra es de 475

3.4. Método y tipo de muestreo

Para la presente investigación se utilizó el método instrumental (Ato et al., 2013), el cual fue constituido por un cuestionario con preguntas estructuradas, pues permite la recopilación de datos actitudinales de tipo cuantitativo, según el objeto de estudio. (Ato et al., 2013; Briones, 2002; Hernández Sampieri et al., 2014), usando un cuestionario con preguntas estructuradas, pues permite la recopilación de datos actitudinales de tipo cuantitativo sobre el objeto de estudio (Briones, 2002; Hernández Sampieri et al., 2014).

Respecto del tipo de muestreo, por el diseño de la investigación se usó un muestreo probabilístico para muestras finitas (Ato et al., 2013; Hernández Sampieri et al., 2014).

3.5. Procedimiento de muestreo

Para el procedimiento de muestreo, que fue planificado de corte transversal y efectuado en el campo, se analizaron los datos recabados mediante una muestra calculada con una fórmula estadística. Por otro lado, todos los miembros de la población tuvieron la oportunidad de participar libremente para responder el cuestionario. Adicionalmente, se usó la plataforma tecnológica Google Form, para remitir el instrumento a toda la población.

3.6. Criterios de inclusión

En el presente estudio participan todas las personas, quienes trabajan a tiempo completo en la institución y forman parte de la planilla regular de pago mensual de sueldos y salarios. Entre los cuales se consideran los empleados regulares: contratados a tiempo completo.

3.7. Criterios de exclusión

No participan en el estudio aquellas personas de contrato ocasional y en un período corto de tiempo, como el desarrollo de alguna supervisión o trabajo eventual, los cuales se reconocen como servicios de terceros u honorarios profesionales. Tampoco formaron parte

del estudio aquellos que, aunque eran empleados o contratados a tiempo completo y habiendo recibido la encuesta online, por razones personales declinaron el llenado.

3.8. Formulación de la hipótesis

3.8.1. Hipótesis General

H0 Existe una bondad de ajuste del modelo empírico, en el cual la discriminación laboral percibida, la inseguridad laboral percibida y la satisfacción laboral son predictores de la intención de rotación laboral del personal de los colegios de la UPN, aceptable al modelo teórico.

3.8.2. Hipótesis Específicas

- H01 Existe relación significativa directa entre la discriminación laboral percibida y la satisfacción laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021.
- H02 Existe relación significativa directa entre la discriminación laboral percibida y la inseguridad laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021.
- H03 Existe relación significativa directa entre la discriminación laboral percibida e intención de rotación laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021.
- H04 Existe relación significativa directa entre la inseguridad laboral percibida y la satisfacción laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021.
- H05 Existe relación significativa directa entre la inseguridad laboral percibida y la intención de rotación laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021.
- H06 La discriminación laboral percibida tiene relación significativa directa con la satisfacción laboral que impacta indirectamente en la intención de rotación laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021.
- H07 La discriminación laboral percibida tiene relación significativa directa con la inseguridad laboral percibida que impacta indirectamente en la intención de rotación laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021.

H08 La discriminación laboral percibida tiene relación significativa directa con la inseguridad laboral percibida que impacta indirectamente en la satisfacción laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021.

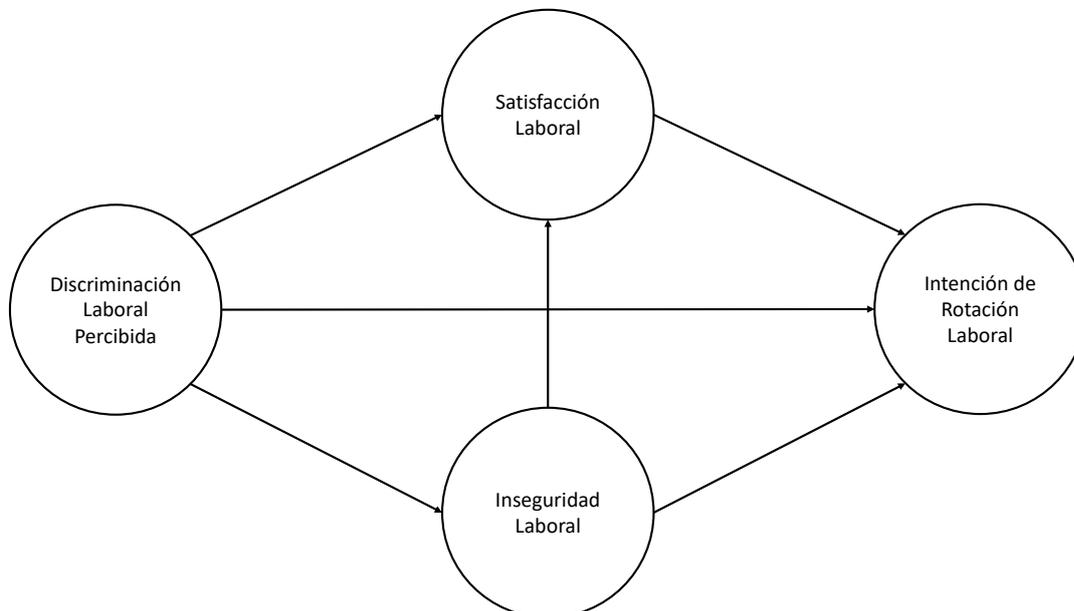
H09 La inseguridad laboral percibida tiene relación significativa directa con la satisfacción laboral que impacta indirectamente en la intención de rotación laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021.

3.9. Variables de estudio

Las variables del presente estudio de investigación son las siguientes: inseguridad laboral, discriminación laboral percibida y satisfacción laboral; como variable dependiente se considera la intención de rotación laboral. La Figura 11 muestra el diseño de la presente investigación y las relaciones empíricas directas o indirectas de las variables consideradas.

Figura 11

Diseño de la investigación y relaciones directas e indirectas



3.10. Instrumentos de recolección de datos

El instrumento utilizado para la presente investigación es el resultado de cuatro instrumentos validados y utilizados por la literatura académica. Estos instrumentos han sido validados para ser usados en las respectivas investigaciones, alcanzando una confiabilidad

aceptable. La Tabla 12 muestra en detalle los constructos, las dimensiones, las preguntas de cada dimensión y una breve descripción de la fuente para el desarrollo de los instrumentos usados.

Tabla 12
Desarrollo del Instrumento utilizado en la investigación

Constructo	Ítem	#	Escala
Inseguridad Laboral		8	Basado en el Instrumento JIS-8, del enfoque afectivo y cognitivo (Llosa et al., 2017; Pienaar et al., 2013)
Cognitiva	1, 2, 3, 4		
Afectiva	5, 6, 7, 8		
Discriminación Laboral Percibida		12	Basado en el Instrumento PEDQ-CV traducido y adaptado para la investigación. (Brondolo et al., 2005)
Exclusión o rechazo	9, 10, 11		
Estigmatización o desvalorización	12, 13, 14		
Trato laboral diferenciado	15, 16, 17		
Amenaza o agresión	18, 19, 20		
Satisfacción Laboral		23	Basado en el instrumento utilizado en contextos organizacionales S20/23 (Meliá y Peiró, 1989)
Intrínseca del trabajo	21, 22, 23, 24, 25		
Con las prestaciones recibidas	26, 27, 28, 29		
Con el ambiente de trabajo	30, 31, 32, 33, 34		
Con la Supervisión	35, 36, 37, 38, 39		
Con la participación	40, 41, 42, 43		
Intención de Rotación Laboral		3	Basado en el modelo de Mobley (1982), validado por Carmeli y Weisberg (2006)
Intención de rotar	44, 45, 46		

Para medir la inseguridad laboral se utilizó de base el cuestionario utilizado por Pienaar et al. (2013) y validado en el español por Llosa et al. (2017) denominado JIS-8. Este cuestionario utiliza dos dimensiones: la cognitiva y la afectiva. Cada dimensión es medida por cuatro preguntas. Este formulario fue adaptado para la realidad de instituciones educativas.

Por otro lado, la discriminación percibida utilizó de base el modelo desarrollado por Brondolo et al. (2005), que tiene cuatro dimensiones de estudio: Exclusión o rechazo percibido, estigmatización o desvalorización percibida, discriminación laboral percibida, amenaza o agresión percibida, el mismo que ha sido adaptado para usar 12 preguntas que integran las dimensiones correspondientes y la realidad de la institución, dejando de usar cinco preguntas del formulario original, según la opinión del autor, debido al tamaño final del

instrumento, por su redundancia, por no ser aplicable en la cultura organizacional del sistema de educación escogido como objeto de estudio: ¿han sido injustos con usted los policías o agentes de seguridad? ¿la gente no ha confiado en ti? ¿lo han golpeado o herido realmente, por ejemplo, pateado o golpeado? ¿ha sido tratado injustamente? ¿lo han ignorado o no le han prestado la atención suficiente?

Para satisfacción laboral se utilizó de base el cuestionario desarrollado y validado por Meliá y Peiró (1989), denominado la medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales, cuestionario de satisfacción S20/23, que tiene cinco dimensiones: satisfacción con la supervisión, satisfacción con las prestaciones recibidas, satisfacción intrínseca, satisfacción con la participación y satisfacción con el ambiente físico del trabajo. Se hizo una adaptación de redacción, para que esté acorde a la realidad que las instituciones educativas tienen.

Finalmente, para intención de rotación laboral se usó el modelo de Mobley (1982), validado y utilizado por Carmeli y Weisberg (2006), que tiene tres dimensiones: el pensamiento de dejar la organización, la búsqueda de una alternativa de trabajo, el deseo de salir de la organización.

3.10.1. Validez de criterio

La validez de criterio tiene el propósito de establecer la capacidad, que tiene un instrumento de estimar una forma importante de comportamiento. La forma de establecer la validez de criterio es a través de la relación que existe entre las puntuaciones de ese instrumento, con un patrón estándar (Nunnally, 1994). También se establece una calificación positiva para la validez de criterio, si se presentan argumentos convincentes de que el estándar utilizado realmente es "estándar" y si la correlación con el patrón estándar es al menos 0.70 (Terwee et al., 2007).

Conforme se muestra en la Tabla 13, el alfa de Cronbach de la presente investigación es mayor a .70 en investigaciones previas, así como en la prueba piloto y el resultado de la muestra, lo que prueba su validez de criterio y puede ser usada para pronosticar las variables.

Tabla 13

Relación de criterio del Alfa de Cronbach con previas investigaciones

Variables, investigaciones e instrumento usado	Muestra	Alfa otros trabajos	Alfa de Cronbach (piloto)
Inseguridad Laboral (JIS-8)			.809
Job Insecurity and Mental Health: The Moderating Role of Coping Strategies from a Gender Perspective. (Menéndez-Espina et al., 2019)	1,008	.88	
Job Insecurity, Family Functionality and Mental Health: A Comparative Study between Male and Female Hospitality Workers. (Vargas-Jiménez et al., 2020)	914	.78	
Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19). (Mamani-Benito et al., 2020)	332	.829	
Discriminación Laboral (PEDQ-CV-B)			.868
Examining Secondary Trauma as a Result of Clients' Reports of Discrimination - Giordano 2020	86	.92	
The effect of perceived racial discrimination on aggression	136	.92	
The Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire—Community Version: Validation in a Multiethnic Asian Sample (Kwok et al., 2011)	509	.95	
Satisfacción Laboral (S20/23)			.934
Análisis de los componentes principales de la escala Satisfacción laboral (S20-23) medida en una muestra del equipo de enfermería de Centros de Atención Primaria de las Provincias de Ñuble y Valparaíso, Chile. (Luengo Martinez et al., 2016)	277	.92	
Predictores de burnout en enfermeras: Un enfoque interaccionista. (Queiros et al., 2013)	1,157	.93	
Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23) (Carlotto y Câmara, 2008)	620	Arriba de .77	

Variables, investigaciones e instrumento usado	Muestra	Alfa otros trabajos	Alfa de Cronbach (piloto)
Intención de Rotación Laboral			.884
Perceptions of Discrimination and Justice. (Foley et al., 2005)	877	.855	
Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. (Carmeli y Weisberg, 2006)	509	.90	
An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees	120	.90	

Nota: N=36 para la prueba piloto N=499 para la muestra

3.10.2. Validez de constructo

La validez de constructo se refiere a cuán exitosamente un constructo mide un concepto teórico, se obtiene analizando, en forma factorial, las variables investigadas. Mediante este método se encuentra información de cuantas dimensiones forman parte de una variable y qué preguntas forman parte de cada dimensión (Briones, 2002; Hernández Sampieri et al., 2014).

En primer lugar, se calculó la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), alcanzando un KMO general de 0.946, lo que permite conocer la idoneidad de los datos y permitió realizar el análisis factorial, comparando los valores de los coeficientes de correlación con los coeficientes de correlación parcial. Luego la validez se determinó por medio del análisis factorial del instrumento de 46 ítems; mediante el procedimiento de componentes principales de los factores, se determinó que el instrumento carga adecuadamente en cuatro factores mayores a 0.5 de carga. Sin embargo, cinco preguntas podrían ser removidas, pues no alcanzan un mínimo aceptable, ver Anexo No. 7.

3.10.3. Validez de expertos

Como parte del proceso de validación del instrumento se contactaron 6 expertos, para efectuar la evaluación del instrumento, todos ellos con grado de doctor en administración o educación, con experiencia en la asesoría de tesis en niveles de maestría y doctorado o

doctores trabajando en la administración de la educación del sistema adventista de educación para el sur del Perú.

Como medio de evaluación se requirió uno de los formatos usados por la Universidad Peruana Unión para juicio de expertos, el cual contiene 5 preguntas que usan una escala de tipo Likert de 0 a 100, que mide el cumplimiento de los criterios de investigación, así como dos preguntas que indican los ítems que deberían incluirse o excluirse. La Tabla 14 nos muestra el promedio de evaluación por experto y promedio general del instrumento que alcanzó un 95.67% de fiabilidad según la opinión de los expertos.

Tabla 14
Promedio de evaluación de instrumentos por expertos

Experto	Evaluación promedio
AP	100
DJ	96
MV	94
AL	88
DE	98
AA	98
Promedio	95.67

Las observaciones estuvieron ligadas a contextualizar los ítems, para mejorar la redacción de las preguntas, con el fin de hacerlas más entendibles o aclarar las preguntas; de esta manera, darles el sentido correcto que se está buscando, como el caso de “seguridad” o “inseguridad”, se puede entender como el sentimiento respecto del local de trabajo más que como una definición de incertidumbre frente a perder el trabajo. Adicionalmente, se pidió hacer una evaluación de la literatura sobre las dimensiones y al número de preguntas de la variable intención de rotación, aspecto que determinó un porcentaje menor de uno de los evaluadores, subsanándose con la revisión de la literatura y la fiabilidad alcanzada en la

prueba piloto. Luego de la evaluación de las contribuciones, la inclusión de los consejos recibidos y el alto porcentaje obtenido, se pudo determinar la viabilidad del instrumento por expertos (Anexo No. 6).

3.10.4. Confiabilidad de los instrumentos

En la Tabla 15, se presenta el análisis de fiabilidad a través del coeficiente del alfa de Cronbach obtenido en la prueba piloto, el cual mide la consistencia interna de los indicadores de cada variable estudiada. Para el primer factor: la Inseguridad laboral, con 8 indicadores, se obtuvo un coeficiente de 0.809, el cual es superior a 0.7, lo que indica que el factor es confiable; de igual manera, en el segundo factor: la Discriminación laboral percibida con 12 indicadores y un coeficiente de 0.868; el tercer factor es la Satisfacción laboral, con 23 indicadores y un coeficiente de 0.934. Y, por último, el factor Intención de rotación laboral, con 3 indicadores, y un resultado de 0.884. Todos los factores, al superar el límite del 0.7, indican que tiene una alta consistencia interna y que la medición de los instrumentos será fiable en poblaciones similares.

Tabla 15

Análisis de fiabilidad de los factores prueba piloto

Factores	Alfa de Cronbach	Indicadores
Inseguridad laboral	0.809	8
Discriminación laboral percibida	0.868	12
Satisfacción laboral	0.934	23
Intención de rotación laboral	0.884	3

3.11. Recolección y análisis de datos

3.11.1. Recolección de datos

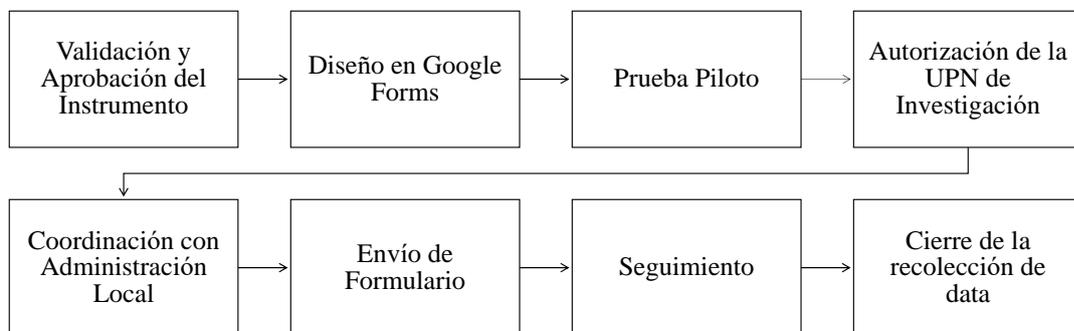
Tal como se mostró en la Tabla 15, la recolección de datos siguió un proceso estructurado. Se inició con la validación y aprobación del instrumento, donde se tomó en cuenta las recomendaciones recibidas por los expertos y el asesor.

Por la imposibilidad de visitar los colegios y tener contacto con los profesores, debido a las restricciones por cuarentena (causada por la aún existente pandemia denominada Covid-19) y viajes, se decidió utilizar el Google Form para desarrollar la encuesta, escogiendo un formato que permite trabajar las respuestas en escala de Likert. Con el formato preparado se pudo planificar el desarrollo del trabajo piloto, así como el inicio de la recolección de datos, los cuales fueron agendados en febrero y abril 2021, cuando inician las clases, respectivamente.

Paralelamente a la prueba piloto, se estuvo trabajando en la autorización para realizar las encuestas con la administración de la Unión Peruana del Norte y la Universidad Peruana Unión, solicitando el permiso para realizar la investigación en sus colegios, permiso que fue aprobado administrativamente.

Figura 12

Proceso de la recolección de datos



Para la realización de la presente investigación, se solicitó el permiso respectivo de las instituciones participantes en el estudio, el mismo que fue autorizado por la administración de la Unión Peruana del Norte y la Universidad Peruana Unión. Una vez validado el instrumento se planificó el envío de los formularios en formato online, usando la plataforma de Google Form y los correos electrónicos oficiales de las instituciones, así como los grupos de comunicación online oficiales de la institución.

3.11.2. Codificación y análisis de datos

Para la codificación y análisis de los datos recogidos, se utilizó el software IBM SPSS producido por IBM; es un software muy usado a nivel estadístico validado que brinda confianza para obtener resultados fiables. Los datos fueron introducidos usando la opción para importar del SPSS de los datos obtenidos por el formulario Google. Sin embargo, el llenado, configuración de las variables, agrupación de las dimensiones, preguntas y codificación de cada pregunta del cuestionario se realizaron manualmente.

En cuanto a las dimensiones de las variables se hicieron los respectivos cruces de variables presentados en cuadros de entrada doble, donde se relacionan las variables independientes con la variable dependiente. Asimismo, se determinó la influencia indirecta de cada variable con la variable dependiente, a través de otra variable independiente. Gracias a este análisis, se pudo determinar las relaciones significativas directas o indirectas entre las variables, según las hipótesis consideradas.

Respecto al análisis de ecuaciones estructurales, se utilizó la herramienta IBM SPSS Amos, que permite establecer la bondad de ajuste de las variables, así como el desarrollo de los modelos estructurales.

3.11.3. Prueba piloto

Para la realización de la prueba piloto, se buscó encontrar una población similar en sus características de la población de estudio. Dentro de estas características se buscó personas que trabajan en instituciones relacionadas con el sistema educativo de la iglesia adventista, instituciones que siguen prácticas y políticas similares. Por ese motivo, se contactó con la administración de la Unión Peruana del Sur, quienes son responsables de los colegios de la iglesia adventista del sur del Perú. Participaron de la prueba piloto 36 docentes y trabajadores de las instituciones educativas de Lima.

Los resultados de la prueba piloto se muestran en la Tabla 15, incluida en el apartado de la confiabilidad del instrumento que contó con un alfa de Cronbach mayor a .7. Gracias al análisis de la información recibida se pudo mejorar aspectos demográficos del instrumento; por ejemplo, la inclusión de la asociación educativa y la mejora del rango de edad.

3.12. Muestra de la prueba piloto

Conforme se observa en la Tabla 16, la muestra de la prueba piloto estuvo compuesta por un total de 36 participantes, de los cuales 23 contaban con grado universitario, 2 de ellos con grado de doctor, 5 con grado de maestría y 6 de ellos provenientes de institutos u otro.

Por otro lado, la media más alta para la intención de rotación laboral corresponde a los que tienen grado universitario, y la media más baja está relacionada con aquellos que tienen grado doctoral.

Tabla 16

Datos descriptivos de la Prueba Piloto

	Grado de educación	ILP	DLP	SL	IRL
N	Universitario	23	23	23	23
	Doctorado	2	2	2	2
	Maestría	5	5	5	5
	Instituto u otro	6	6	6	6
Media	Universitario	3.53	2.18	5.13	3.39
	Doctorado	1	1	7	1
	Maestría	2.42	1.3	5.5	2.47
	Instituto u otro	2.71	1.43	5.7	1.94

Nota ILP Inseguridad laboral percibida, DLP Discriminación laboral percibida, SL

Satisfacción laboral, IRL Intención de rotación laboral.

3.13. Aspectos éticos

Durante la investigación se siguió una conducta ética y responsable. Estos aspectos éticos incluyen permiso para la realización del estudio, consentimiento informado, anonimato, riesgo y daño e integridad académica, entre otros.

Para la obtención del permiso para la realización de la investigación, se siguió el proceso para obtener la aprobación del Comité de Ética de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión. Adicionalmente, se recibió la autorización de la Unión Peruana del Norte, para hacer las coordinaciones necesarias con las administraciones de las Asociaciones Educativas. La carta de presentación junto con el cuestionario de la encuesta indicó el propósito del estudio, el cual se envió por correo electrónico a las administraciones respectivas de las instituciones, solicitando la aprobación y distribución de la encuesta al personal de la institución.

La encuesta fue anónima, por lo que no se requirió que los encuestados se identifiquen por su nombre o de otra manera. Sus respuestas han sido anónimas. El investigador recopiló los cuestionarios completados y los datos fueron codificados, resumidos, analizados, interpretados y reportados en conjunto. Esto permitió proteger la identidad de los encuestados, garantizando que sus respuestas permanecerán privadas y anónimas.

Se solicitó el consentimiento informado a cada participante. Adicionalmente, cada participante de la encuesta recibió la información del propósito del estudio, así como la opción de participar voluntariamente en el estudio, completando el cuestionario dentro del plazo especificado. La participación en el estudio no tuvo coacción alguna, y los encuestados tuvieron la libertad para completar el instrumento o retirarse en cualquier momento.

En cuanto a la prevención de riesgos o daños, la encuesta está diseñada de tal manera que los encuestados están libres de cualquier riesgo, daño o peligro por participar en el estudio. Aparte de su tiempo, no se incurrió en ningún costo por parte de los encuestados. El

investigador mantuvo el profesionalismo y el respeto a los demás, la propiedad y no abusó de las oportunidades y privilegios otorgados para los fines de este estudio.

Finalmente, con respecto a la integridad académica, en consideración al trabajo de otras personas, el investigador reconoce la contribución a las personas para beneficio de la literatura académica. Se hace referencia debida a todas las citas para evitar cualquier forma de plagio.

Capítulo IV. Resultados

El capítulo IV detalla los resultados de los hallazgos que dan respuesta a las preguntas planteadas en la investigación, usando el modelo de ecuaciones estructurales (SEM). El capítulo comprende varias secciones. La primera sección muestra cómo se analizaron los datos a través de un análisis exploratorio, para determinar la precisión de los datos, los valores atípicos, la normalidad, la linealidad y la multicolinealidad.

4.1. Análisis factorial exploratorio de los datos

En el análisis exploratorio se hace referencia al análisis descriptivo y se pone énfasis en determinar si las covarianzas podrían distorsionarse, por la ausencia de linealidad de las variables o por la existencia de valores atípicos, así como también si no se ha considerado el supuesto de distribución normal de cada variable o del todo el instrumento, conocido como multivariable (Kline, 2016)

Como parte importante de este proceso, se destaca la selección y limpieza adecuada de los datos; esto garantiza que la información obtenida pueda ser utilizada en análisis estadísticos avanzados. El propósito de la adecuada selección de los datos es verificar la precisión de los datos recopilados, evaluar el manejo y tratamiento de los datos perdidos, considerar el efecto de los datos atípicos, verificando la idoneidad de los datos y proceso de análisis (Hoyle, 2014). Además, Schumacker y Lomax (2016) afirman que la correcta selección de datos es un aspecto fundamental para desarrollar un estudio basado en ecuaciones estructurales (Schumacker y Lomax, 2016).

Con el fin de recopilar los datos de este estudio, se distribuyeron los cuestionarios usando los correos institucionales de las asociaciones educativas en todos los empleados, un total de 687 encuestas de las cuales completaron y devolvieron 499, lo que significa una tasa de respuesta de 73%. Adicionalmente es importante filtrar y limpiar los datos antes del análisis (Pallant, 2014); para garantizar la precisión de los resultados se utilizó el software

estadístico SPSS, el cual incluyó el manejo de la confiabilidad o precisión de los datos, valores atípicos por variable y multivariable, la normalidad, linealidad, homocedasticidad y la multicolinealidad.

4.1.1. Precisión de los datos

Los cuestionarios respondidos por los encuestados se recibieron a través de los formularios Google, lo cual redujo los posibles errores en el llenado de los datos. Esta información fue descargada a Excel para su limpieza y luego se exportó al SPSS.

4.1.2. Tamaño de la muestra y valores atípicos

En el uso de la técnica estadística SEM no puede determinarse un número específico para el tamaño de la muestra. Sin embargo, en la estimación e interpretación de los datos, la cantidad de datos tiene un papel importante, pues ofrece bases para la especificación del modelo, la normalidad y el proceso de estimación (Kline, 2016). Sin embargo, se recomienda un mínimo de 300 casos, una baja cantidad de factores y de tres a cuatro indicadores para cada dimensión (Tabachnick y Fidell, 2014).

Por otro lado, los valores atípicos son datos extremos de una variable observable, que pueden distorsionar un análisis multivariable (Hair et al., 2014). Estos valores atípicos se pueden encontrar en variables independientes o dependientes. La presencia de los valores atípicos se debe a cuatro razones: un ingreso de datos incorrectos, códigos de valores faltantes que no se especificaron en el formulario, encuestados que no pertenecen a la muestra o valores de las variables mal distribuidos dentro de la muestra (Tabachnick y Fidell, 2014).

En el presente estudio se pudo reducir la probabilidad de la cantidad de datos atípicos por la utilización de los formularios Google; sin embargo, se pudo determinar la presencia de los valores atípicos por cada variable, usando la técnica del análisis de diagrama de cajas. Por otro lado, se realizó el análisis multivariable usando la distancia de Mahalanobis, este valor

se calculó usando el SPSS. La distancia de Mahalanobis, según Tabachnick y Fidell (2014) se evalúa como el Chi-Cuadrado (X^2), con un nivel de libertad similar al número de variables.

En el estudio, se determinó los valores de Mahalanobis con los datos críticos de chi-cuadrado para las cuatro variables del estudio, se consideraron valores atípicos, aquellos valores mayores al valor crítico de $X^2 (gl = 4, p = .001) = 18.47$. En base a este resultado, se identificaron y eliminaron 10 casos con ID: 50, 64, 71, 91, 111, 145, 148, 243, 370, 467.

Tabla 17
Datos atípicos usando Distancia de Mahalanobis y Distancia de Cook

N°	ID	Distancia de Mahalanobis	Distancia de Cook
1	467	44.76977	0.03768
2	145	37.48023	0.00953
3	71	36.77950	0.02194
4	91	35.27368	0.02108
5	370	29.61304	0.00620
6	111	27.44996	0.01113
7	50	25.11980	0.02796
8	243	22.26165	0.00000
9	64	21.41560	0.02101
10	148	18.77935	0.00571

También se usó el método de la distancia de Cook, permite medir la influencia total de un caso en la habilidad del modelo, para predecir todos los casos. Cook y Weisberg (1984) sugirieron que los valores mayores a 1 se pueden considerar que influyen en la investigación, mientras que los valores menores de uno no serían determinantes, para el desarrollo de la investigación, lo que confirma la exclusión de estos datos del estudio. De este modo, se

trabajó con una data ajustada de 489 casos. La Tabla 17 muestra los datos resultantes de la aplicación de la distancia de Mahalanobis y la distancia de Cook, que tuvieron que ser excluidas de la investigación.

4.1.3. Datos perdidos

No se registraron datos perdidos en la base de datos pues en el diseño del cuestionario, como parte de la configuración del formulario Google, se consideró la opción “obligatoria” para responder todas las preguntas.

4.1.4. Prueba de normalidad

El presente estudio evaluó la normalidad de cada variable y la normalidad de todas las variables en conjunto, denominada también normalidad multivariable o multivariante. La distribución normal es un supuesto relevante, es requerido para el análisis de investigaciones basadas en ecuaciones estructurales (Tabachnick y Fidell, 2014).

Pallant (2014) afirma que el valor de la asimetría es un indicador que muestra la simetría de la distribución; por otro lado, la curtosis proporciona información sobre el pico de la distribución. También se reconoce que los valores cercanos a cero indican una distribución normal (Tabachnick y Fidell, 2014). Sin embargo, según Leys et al. (2013) se cumple el supuesto de normalidad si el valor absoluto está entre + 3 ó -3 (Leys et al., 2013).

Para el análisis de la normalidad de cada variable se utilizó el programa IBM SPSS, utilizando el análisis de la asimetría y curtosis; las puntuaciones obtenidas de la asimetría y curtosis mostraron una distribución normal menor a 3 con excepción del factor discriminación laboral percibida, por lo que se puede asumir una normalidad univariante, con base en el análisis descriptivo de los datos de las variables en estudio (ver Tabla 18).

Tabla 18*Prueba de normalidad usando asimetría y curtosis*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación	Asimetría		Curtosis	
						Estadístico	Error estándar	Estadístico	Error estándar
ILP	489	13	52	32.22	6.189	0.387	0.110	0.158	0.220
DLP	489	12	57	18.42	8.997	2.019	0.110	3.892	0.220
SL	489	42	161	132.22	23.682	-0.941	0.110	0.492	0.220
IRL	489	3	21	7.67	4.932	0.941	0.110	-0.089	0.220

Nota: ILP = Inseguridad laboral percibida, DLP = Discriminación laboral percibida, SL = Satisfacción Laboral, IRL = Intención de rotación laboral.

Debido al tamaño de la muestra seleccionada, que presenta más de 50 datos, se tuvo que utilizar la prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S). El resultado fue de $p=.000$ para todas las variables, que demostró la no normalidad de los datos. Sin embargo, cuando se trabaja con grandes muestras se puede asumir la normalidad de los datos (Tabachnick y Fidell, 2014).

Tabla 19*Prueba de Normalidad usando Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	p valor
Inseguridad laboral percibida	,085	489	,000
Discriminación laboral percibida	,238	489	,000
Satisfacción laboral	,112	489	,000
Intención de abandono laboral	,172	489	,000

Siguiendo el proceso de comprobación de la normalidad, se procedió a determinar la normalidad multivariante, utilizando la ratio crítica a través del módulo AMOS del software estadístico IBM SPSS (ver Tabla 20).

Tabla 20
Prueba de normalidad multivariante por dimensión

Dimensión	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Plan de salir	1	7	1.272	11.479	0.493	2.227
Intención de buscar otro trabajo	1	7	0.876	7.91	-0.558	-2.517
Intención de salir	1	7	0.865	7.806	-0.478	-2.156
Satisfacción con la participación	5	28	-1.218	-10.994	1.178	5.318
Satisfacción con la supervisión	5	35	-1.27	-11.468	1.277	5.764
Satisfacción con el ambiente de trabajo	5	35	-1.171	-10.571	1.078	4.867
Satisfacción con las prestaciones recibidas	4	28	-0.71	-6.412	-0.183	-0.825
Satisfacción intrínseca del trabajo	5	35	-1.386	-12.514	2.529	11.415
Inseguridad cognitiva	8	28	-0.316	-2.856	0.177	0.797
Inseguridad afectiva	4	28	0.425	3.841	-0.609	-2.749
Exclusión o rechazo percibido	3	21	1.884	17.012	3.244	14.641
Estigmatización o desvalorización percibida	3	17	2.7	24.371	7.552	34.089
Trato laboral diferenciado percibido	3	16	2.007	18.116	3.838	17.324
Amenaza o agresión percibida	3	20	2.121	19.144	4.736	21.376
Multivariante					115.417	60.291

4.1.5. Linealidad

La prueba de linealidad examina la existencia de una relación lineal entre dos variables. La correlación de Pearson muestra una relación lineal entre las variables independientes y la variable dependiente (Tabachnick y Fidell, 2014). Este estudio utilizó un diagrama de dispersión extraído de SPSS, para examinar la relación de linealidad entre las variables independientes y la variable dependiente (Hair et al. 2014; Pallant, 2014). Los

gráficos no muestran ninguna evidencia obvia de no linealidad; por lo tanto, se supuso que se cumplía el supuesto de linealidad (ver Anexo No. 8).

4.1.6. Multicolinealidad

A través de la multicolinealidad se puede determinar cómo las variables se correlacionan entre sí. En caso de que exista multicolinealidad, las varianzas de los coeficientes de regresión tienden a aumentar; en ese caso, las estimaciones pueden ser imprecisas y los pequeños cambios en los datos podrían afectar esta estimación. De esta manera, una alta relación entre las variables exógenas afecta la precisión que ésta ejerce en las variables endógenas (Hair et al., 2014).

El presente estudio usó la matriz de correlaciones de Pearson (Tabla 21). Para establecer la multicolinealidad entre las variables debe existir una relación significativa entre ellas ($r \geq .9$) (Pallant, 2014). Conforme se mostró en la Tabla 21, la relación entre las variables muestra un resultado menor a .9, $p < 0.01$. Por este motivo, se confirma la no existencia de una relación significativa entre las variables, demostrando la ausencia de multicolinealidad en las variables de estudio.

Tabla 21

Correlación entre los factores

	Inseguridad laboral	Discriminación laboral percibida	Satisfacción laboral	Intención de rotación laboral
Inseguridad laboral	1			
Discriminación laboral percibida	,233**	1		
Satisfacción laboral	-0.023	-,461**	1	
Intención de rotación laboral	0.075	,385**	-,479**	1

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

4.1.7. Fiabilidad

El análisis de fiabilidad se realizó después de remover los datos de valores atípicos. El valor alfa de Cronbach aceptado para un estudio es de .70 y superior (Tabachnick y Fidell, 2014). Los valores alfa de Cronbach, para cada una de las variables, se muestran en la Tabla 22. Todos los valores obtenidos, para cada una de las variables latentes, estuvieron por encima de .70 y se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.807 para todo el instrumento. Por lo tanto, se asumió la consistencia interna de los datos. Los datos resultantes después de la remoción de los datos atípicos se utilizaron, para realizar los análisis que servirían posteriormente para responder a las preguntas de investigación.

Tabla 22

Análisis de fiabilidad de datos después de la limpieza

Variable	Media	Desviación Estándar	Alfa de Cronbach
Discriminación Laboral Percibida	1.54	0.75	0.870
Inseguridad Laboral Percibida	5.18	0.954	0.702
Satisfacción Laboral	5.75	1.03	0.959
Intención de Rotación Laboral	2.56	1.64	0.859

Adicionalmente, en la Tabla 23 (ver también Anexo No. 7), se observa la validación de los instrumentos de medición, los cuales son la Inseguridad laboral percibida, Discriminación laboral percibida, Satisfacción laboral e Intención de abandono laboral, mientras que el coeficiente de Kaiser-Meyer-Olkin, más conocido como KMO tuvo como resultado de 0.946, lo que indica que son superiores al valor mínimo esperado de 0.7. Por lo tanto, se puede concluir que los instrumentos de medición son validados estadísticamente.

Tabla 23*Prueba KMO de los 4 factores estudiados*

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.946
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	18335.92
	gl	1035
	p valor	0.000

4.2. Perfil de los encuestados

Se utilizó la estadística descriptiva con SPSS, para analizar la información de las variables demográficas de los encuestados, las cuales incluyeron variables sociodemográficas: sexo, rango de edad, estado civil, región de procedencia y grado de educación. Adicionalmente, se requirió en el formulario variables socio laborales, dentro de las cuales se consideraron: actual organización o Institución, antigüedad en el sistema educativo adventista y tipo de trabajo

La Tabla 24 presenta la información sociodemográfica de la investigación. Luego de la limpieza de datos atípicos, se pudo evidenciar que, en la muestra de 489 participantes, el 60% corresponde a las mujeres y el 40% a los varones, con respecto a la edad, el 32% se ubica entre 26 y 35 años, el 31% entre 36 y 45 años, el 24% entre 46 y 55 años, el 8% tiene 25 años o menos, y solo el 6% tiene de 56 años a más, lo que representa una población docente relativamente joven y adulto joven. Otro factor sociodemográfico importante es el estado civil, donde el 32% corresponde a los solteros, el 64% a los casados, y el 4% mencionaron la alternativo otro. Con respecto al lugar de procedencia de los participantes, el 64% procede de la costa peruana, el 20% de la sierra peruana, el 13% de la selva peruana y el 3% del extranjero. Por último, también se consultó sobre su grado de educación, el 19% tiene estudios en un instituto u otro, el 65% tiene estudios universitarios con licenciatura, el 14% tiene estudios de maestría en posgrado y solo el 2% estudios doctorales de posgrado.

Tabla 24*Información sociodemográfica*

		Frecuencia	Porcentaje
Sexo	Femenino	294	60%
	Masculino	195	40%
	Total	489	100%
Rango de Edad	25 o menos	37	8%
	Entre 26 - 35	156	32%
	Entre 36 - 45	154	31%
	Entre 46 - 55	114	24%
	Más de 56	28	6%
	Total	489	100%
Estado Civil	Soltero	156	32%
	Casado	314	64%
	Otro	19	4%
	Total	489	100%
Región de procedencia	Costa peruana	315	64%
	Sierra peruana	101	20%
	Selva peruana	60	13%
	Extranjero	13	3%
	Total	489	100%
Grado de educación	Instituto u otro	90	19%
	Universitario	321	65%
	Maestría	70	14%
	Doctorado	8	2%
	Total	489	100%

Por otra parte, en la Tabla 25, se muestra la información socio laboral de los 489 participantes de la investigación, el 20% fue de la Asociación Educativa – ANOP, el 12% de la Asociación Educativa – APCE, el 22% de la Asociación Educativa MiCOP, el 10% de la Asociación Educativa – MNO, el 25% de la Asociación Educativa MPN, y el 10% de la

UPeU – Centros de Aplicación – CU o CAT, el mayor porcentaje fue de la Asociación Educativa - MPN, que tiene una gran representación en el norte del país. La antigüedad en el sistema educativo adventista de los 489 participantes se distribuye de la siguiente manera, el 40% 5 años o menos, que es el porcentaje más alto, el 27% entre 11 a 20 años, el 20% entre 6 a 10 años, y el 14% de 21 años a más, lo que indica que existe un gran porcentaje de docentes que laboran menos de 6 años. Finalmente, con respecto al tipo de trabajo, el 75% corresponde a los docentes, el 16% a los administrativos, el 6% a los docentes con funciones administrativas y solo el 4% tiene otra función, por lo que se observa que la gran mayoría son docentes.

Tabla 25

Información socio laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Actual organización o Institución	Asociación Educativa - ANOP	99	20%
	Asociación Educativa - APCE	60	12%
	Asociación Educativa - MiCOP	104	22%
	Asociación Educativa - MNO	51	10%
	Asociación Educativa - MPN	125	25%
	UPeU - CU o CAT	50	10%
	Total	489	100%
Antigüedad en el sistema educativo adventista	5 años o menos	194	40%
	Entre 6 - 10	96	20%
	Entre 11 - 20	130	27%
	Más de 21 años	69	14%
	Total	489	100%
Tipo de Trabajo	Administrativo	78	16%
	Docente	363	74%
	Docente en funciones administrativas	28	6%
	Otro	20	4%

4.2.1. Resultados descriptivos del factor discriminación laboral percibida

En la Tabla 26, se presenta los resultados descriptivos, del factor Discriminación laboral percibida, que contiene cuatro dimensiones: Exclusión o rechazo percibido, Estigmatización o desvalorización percibida, Trato laboral diferenciado percibido y la Amenaza o agresión percibida, cada dimensión tiene tres indicadores de manera ordenada. Los resultados de las cuatro dimensiones son muy homogéneos, donde la mayoría de respuestas se observan en la categoría: “Totalmente en desacuerdo” y “Muy en desacuerdo”, la media más pequeña es 1.3, que se encuentra en el sexto indicador, que es de la dimensión Estigmatización o desvalorización percibida, y la media con mayor puntaje es de 2.0, en la dimensión Exclusión o rechazo percibido; sin embargo, los resultados son pequeños, lo que indica que este factor tiene respuesta negativa de los participantes, también lo demuestra el coeficiente de asimetría, donde los resultados son positivos, lo que indica que la opinión es bastante negativa en las categorías de respuesta.

Tabla 26

Resultados descriptivos del factor discriminación laboral percibida

Factor	Distribución de frecuencias							Análisis descriptivo		Análisis de normalidad	
	TED	MD	AD	NEDNDA	ADA	MDA	TDA	Media	DE	Asimetría	Curtosis
DLP1	56%	21%	8%	5%	4%	3%	3%	2.0	1.6	1.724	2.140
DLP2	75%	13%	4%	3%	2%	2%	2%	1.6	1.3	2.644	6.580
DLP3	70%	15%	5%	4%	3%	2%	2%	1.7	1.4	2.418	5.433
DLP4	77%	12%	3%	3%	2%	1%	1%	1.5	1.2	2.839	7.990
DLP5	83%	9%	2%	2%	1%	1%	2%	1.4	1.2	3.416	11.446
DLP6	85%	9%	2%	3%	1%	1%	1%	1.3	0.9	3.959	17.119
DLP7	75%	15%	4%	3%	2%	1%	1%	1.5	1.1	2.872	8.723
DLP8	71%	13%	5%	4%	2%	1%	2%	1.6	1.3	2.401	5.510
DLP9	67%	18%	5%	5%	1%	2%	2%	1.7	1.3	2.515	6.495
DLP10	80%	10%	3%	4%	1%	1%	1%	1.4	1.1	2.997	9.227

DLP11	79%	12%	3%	3%	1%	1%	1%	1.4	1.1	3.350	11.926
DLP12	70%	12%	3%	5%	2%	3%	5%	1.9	1.7	2.000	2.765

Nota: TED=Totalmente en desacuerdo, MD=Muy en desacuerdo, AD=Algo en desacuerdo, NEDNDA=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, ADA=Algo de acuerdo, MDA=Muy de acuerdo, TDA=Totalmente de acuerdo, DE=desviación estándar.

4.2.2. Resultados descriptivos del factor inseguridad laboral percibida

En la Tabla 27, se presenta los resultados descriptivos, del factor Inseguridad laboral percibida, donde la primera dimensión Inseguridad cognitiva, que contiene los cuatro primeros indicadores, tiene en su mayoría resultados en “Mayormente de acuerdo”, con un promedio mínimo de 3.6 y promedio no superior de 5.9, así también se observa que la asimetría es negativa, lo que indica que las respuestas en su gran mayoría se distribuyen la parte derecha; es decir, respuestas positivas del instrumento. En la segunda sección, que es la dimensión Inseguridad afectiva, que son los cuatro últimos indicadores, la mayoría se encuentran en la categoría: “Totalmente en desacuerdo”, con un promedio mínimo de 2.5, y promedio mayor de 3.3, el resultado de asimetría en estos últimos cuatro indicadores es positivo, por lo que indica que los resultados tienen una tendencia negativa en las categorías de respuestas.

Tabla 27

Resultados descriptivos del factor inseguridad laboral percibida

Factor	Distribución de frecuencias							Análisis descriptivo		Análisis de normalidad	
	TED	MD	AD	NEDNDA	ADA	MDA	TDA	Media	DE	Asimetría	Curtosis
ILP1	2%	3%	5%	10%	19%	24%	38%	5.7	1.5	-1.107	0.766
ILP2	1%	1%	3%	9%	16%	30%	41%	5.9	1.3	-1.364	1.905
ILP3	1%	3%	4%	13%	17%	29%	34%	5.6	1.4	-1.045	0.666
ILP4	23%	15%	10%	16%	10%	15%	10%	3.6	2.1	0.196	-1.305
ILP5	41%	20%	11%	13%	7%	6%	2%	2.5	1.7	0.936	-0.195
ILP6	28%	14%	10%	18%	11%	11%	8%	3.3	2.0	0.328	-1.148
ILP7	38%	20%	13%	15%	7%	6%	2%	2.6	1.7	0.830	-0.345
ILP8	29%	17%	13%	15%	11%	9%	6%	3.1	1.9	0.471	-0.971

Nota: TED=Totalmente en desacuerdo, MD=Muy en desacuerdo, AD=Algo en desacuerdo, NEDNDA=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, ADA=Algo de acuerdo, MDA=Muy de acuerdo, TDA=Totalmente de acuerdo, DE=desviación estándar.

4.2.3. Resultados descriptivos del factor satisfacción laboral

En la Tabla 28, se presenta los resultados descriptivos, del factor Satisfacción laboral, que contiene cinco dimensiones; la primera de ellas es la Satisfacción intrínseca del trabajo, con 5 indicadores (SL1 – SL5), donde la mayoría de las respuestas se encuentran en la categoría de “Totalmente de acuerdo”, con un promedio sobre los 5.3 puntos; el resultado del coeficiente de asimetría es negativo, lo que demuestra que los resultados se agrupan de manera positiva en las categorías de respuesta. La segunda dimensión, Satisfacción con las prestaciones recibidas (SL6 – SL9); en esta dimensión, la mayoría de las respuestas está en la categoría “Muy de acuerdo”, el menor promedio lo tiene el indicador SL6 (4.0), que es la satisfacción con el sueldo y los beneficios que se recibe, mientras que las demás están por sobre un promedio de 5.2; la asimetría también tiene un resultado negativo, evidenciando que las respuestas están en su mayoría en las categorías de respuestas positivas. La tercera dimensión, Satisfacción con el ambiente de trabajo (SL10 – SL14); la mayoría de sus respuestas está en el nivel “Totalmente de acuerdo”, con un promedio por encima de 5.6 puntos, y el resultado del coeficiente de asimetría al ser negativo, demuestra que la mayoría de las respuestas son positivas en las categorías de respuesta. La cuarta dimensión, Satisfacción con la supervisión (SL15 – SL19); la mayoría de sus respuestas está en el nivel “Totalmente de acuerdo”, con un promedio por encima de 5.8 puntos, mejor resultado que las anteriores dimensiones y el resultado del coeficiente de asimetría al ser negativo; demuestra que la mayoría de las respuestas son positivas en las categorías de respuesta. Por último, la quinta dimensión, Satisfacción con la participación (SL20 – SL23), la mayoría de sus respuestas está en el nivel “Totalmente de acuerdo” y “Muy de acuerdo”, con un promedio de

5.8 puntos, y el resultado del coeficiente de asimetría al ser negativo, demuestra que la mayoría de las respuestas son positivas en las categorías correspondientes.

Tabla 28
Resultados descriptivos del factor satisfacción laboral

Factor	Distribución de frecuencias							Análisis descriptivo		Análisis de normalidad	
	TED	MD	AD	NEDNDA	ADA	MDA	TDA	Media	DE	Asimetría	Curtosis
SL1	3%	0%	1%	6%	8%	27%	56%	6.2	1.3	-2.273	5.730
SL2	2%	1%	2%	6%	10%	25%	55%	6.2	1.3	-1.993	4.253
SL3	1%	0%	1%	4%	7%	22%	64%	6.4	1.1	-2.512	7.660
SL4	3%	3%	5%	11%	16%	22%	39%	5.6	1.6	-1.121	0.565
SL5	5%	3%	7%	14%	14%	22%	35%	5.3	1.7	-0.947	0.033
SL6	18%	11%	9%	17%	18%	13%	14%	4.0	2.0	-0.110	-1.234
SL7	3%	2%	6%	10%	15%	29%	36%	5.6	1.5	-1.239	1.090
SL8	5%	4%	7%	10%	18%	27%	29%	5.3	1.7	-1.011	0.228
SL9	5%	4%	7%	15%	16%	28%	26%	5.2	1.7	-0.909	0.071
SL10	2%	2%	3%	8%	15%	25%	45%	5.9	1.4	-1.511	2.114
SL11	2%	2%	3%	11%	15%	25%	42%	5.8	1.4	-1.332	1.452
SL12	2%	2%	3%	9%	14%	27%	43%	5.9	1.4	-1.437	1.811
SL13	2%	2%	3%	11%	14%	27%	41%	5.8	1.5	-1.362	1.519
SL14	2%	3%	4%	10%	16%	28%	36%	5.6	1.5	-1.227	1.028
SL15	1%	1%	4%	7%	11%	27%	49%	6.0	1.3	-1.602	2.396
SL16	1%	1%	3%	7%	14%	29%	43%	5.9	1.3	-1.486	2.146
SL17	1%	3%	3%	9%	16%	25%	43%	5.8	1.4	-1.357	1.483
SL18	2%	2%	4%	8%	15%	27%	42%	5.8	1.4	-1.432	1.797
SL19	2%	2%	3%	9%	13%	26%	45%	5.9	1.4	-1.496	1.925
SL20	2%	1%	3%	9%	17%	27%	41%	5.8	1.4	-1.408	2.002
SL21	2%	1%	3%	11%	11%	27%	44%	5.8	1.4	-1.454	1.842
SL22	2%	1%	3%	12%	13%	31%	38%	5.8	1.3	-1.314	1.694
SL23	1%	1%	3%	10%	15%	30%	40%	5.9	1.3	-1.340	1.801

Nota: TED=Totalmente en desacuerdo, MD=Muy en desacuerdo, AD=Algo en desacuerdo, NEDNDA=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, ADA=Algo de acuerdo, MDA=Muy de acuerdo, TDA=Totalmente de acuerdo, DE=desviación estándar.

4.2.4. Resultados descriptivos del factor intención de rotación laboral

En la Tabla 29, se presenta los resultados descriptivos, del factor Intención de abandono laboral, contiene tres dimensiones. La primera dimensión es la Intención de salir,

que tiene un resultado del 42% en “Totalmente en desacuerdo” y 18% en “Muy en desacuerdo”, con un promedio de 2.7. La segunda dimensión es la Intención de buscar otro trabajo, el 40% en respondió “Totalmente en desacuerdo” y el 20% que está “Muy en desacuerdo”, con un promedio de 2.7. La tercera dimensión es Plan de salir, el 49% mencionó que está en “Totalmente en desacuerdo” y el 20% que está “Muy en desacuerdo”, con un promedio de 2.3, siendo este el más bajo, por lo que dejar la institución se hace muy difícil. Todos los resultados del coeficiente de asimetría fueron positivos, por lo que se entiende que los resultados de las respuestas fueron negativas en las categorías de respuesta

Tabla 29
Resultados descriptivos del factor intención de abandono laboral

Factor	Distribución de frecuencias							Análisis descriptivo		Análisis de normalidad	
	TED	MD	AD	NEDNDA	ADA	MDA	TDA	Media	DE	Asimetría	Curtosis
IAL1	42%	18%	8%	12%	9%	5%	5%	2.7	1.9	0.860	-0.502
IAL2	40%	20%	7%	11%	8%	8%	6%	2.7	2.0	0.852	-0.607
IAL3	49%	20%	7%	9%	6%	4%	5%	2.3	1.8	1.262	0.461

Nota: TED=Totalmente en desacuerdo, MD=Muy en desacuerdo, AD=Algo en desacuerdo, NEDNDA=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, ADA=Algo de acuerdo, MDA=Muy de acuerdo, TDA=Totalmente de acuerdo, DE=desviación estándar.

4.3. Análisis confirmatorio y resultados de las preguntas de investigación

Como parte del proceso de respuesta a las preguntas de investigación descritas en el planteamiento del problema, se trabajó con el modelo de ecuaciones estructurales, usando para esto el SPSS y la aplicación AMOS. A través de esta aplicación se siguieron los pasos requeridos por el modelo de ecuaciones estructurales: la especificación del modelo, que se realiza utilizando el conocimiento teórico de la literatura académica; la identificación del modelo de medida, en el que se introduce los 489 datos de la muestra sin valores atípicos; la estimación del modelo, que muestra las estimaciones para cada parámetro del modelo y las relaciones significativas que puedan existir; la prueba de ajuste del modelo, en la que se

realizaron diversas pruebas del modelo y finalmente la modificación del modelo antes de las hipótesis, en la que se encontró el modelo que mejor se ajusta para probar las hipótesis (Escobedo Portillo et al., 2016).

4.3.1. Especificación del modelo de medida

La especificación del modelo es el primer paso en la realización de análisis SEM. Este modelo se basa en la investigación y la teoría establecida en la revisión de la literatura (Schumacker y Lomax, 2016). Hair et al. (2014) subrayan que los investigadores deberían entender aquellas relaciones directas o indirectas basadas por la literatura académica, lo que contribuye a la especificación del modelo original que representa una interpretación basada en esta teoría.

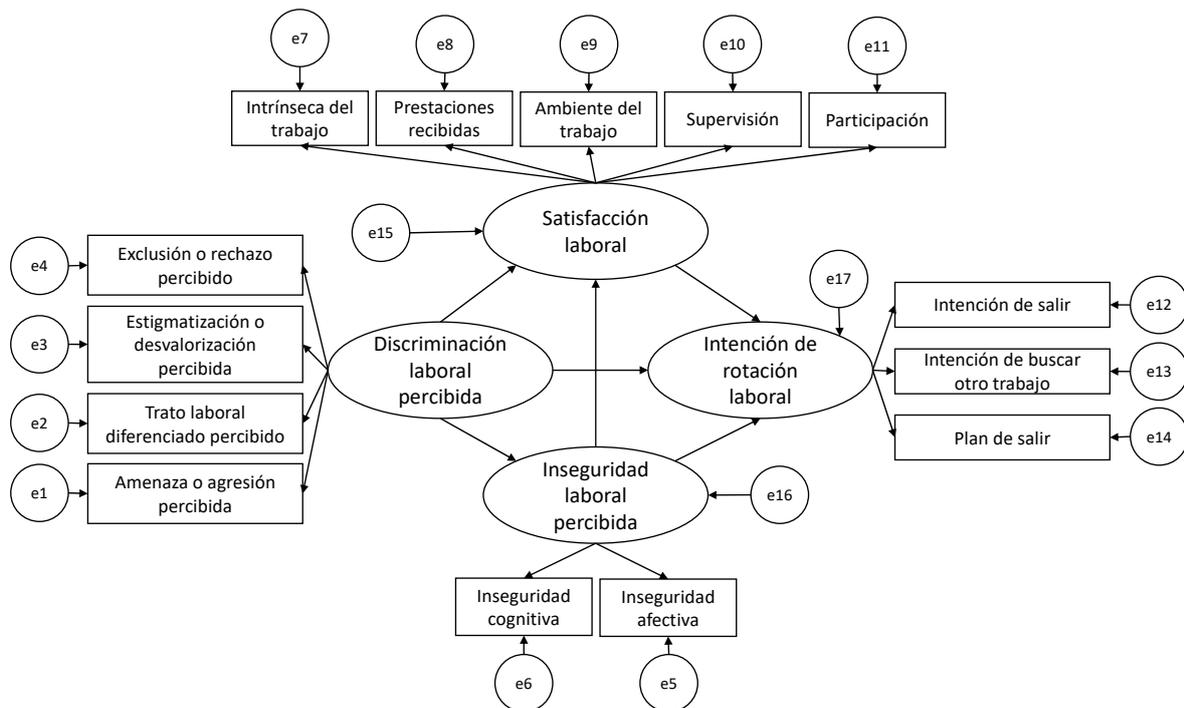
El capítulo dos de este estudio presentó el modelo a través de un modelo gráfico conceptual. La especificación del modelo se realizó en AMOS, dibujando los caminos teóricos. Los caminos teóricos implicaron el establecimiento de vínculos entre las variables endógenas y exógenas. El modelo de medición estuvo representado por cuatro variables latentes y 14 variables observadas, que son dimensiones resultantes de las 46 preguntas de la investigación.

El modelo planteó la hipótesis de que tres de las variables (discriminación laboral percibida, inseguridad laboral percibida y satisfacción laboral) tenían relaciones directas e indirectas con la intención de rotación de los trabajadores de los colegios pertenecientes al sistema educativo de la iglesia adventista. El modelo mostró que la inseguridad laboral mediaba la relación entre la discriminación laboral y la satisfacción laboral; finalmente resulta impactando la intención de rotación laboral. Además, el modelo muestra la mediación de la satisfacción laboral entre la discriminación laboral percibida y la intención de rotación laboral.

En total, de las 14 variables observadas, cuatro variables observables midieron las relaciones de la discriminación laboral percibida, dos de la inseguridad laboral percibida, cinco de la satisfacción laboral y tres de la intención de rotación laboral.

La Figura 13 muestra la especificación del modelo. Las figuras ovaladas representan las variables latentes y los rectángulos representan las variables observadas que vienen a ser las dimensiones de cada variable latente. Las flechas fueron conectadas en base en la teoría y el pensamiento lógico. Finalmente, el error de medición para cada variable observada está representado por los círculos, por estos considerando el modelo se considera especificado

Figura 13
Especificación del modelo de medida



4.3.2. Identificación del modelo de medida

El siguiente paso en el modelado de ecuaciones estructurales es evaluar si el modelo identificado es teóricamente apropiado para el análisis. Según Hair et al. (2014) y Kline (2016), los posibles resultados de la evaluación del modelo son un modelo sub-identificado, de un grado de libertad menor de cero, un modelo determinado, con cero grados de libertad o

un modelo sobre-identificado, con un grado de libertad mayor que cero. Para el caso de ecuaciones estructurales es conveniente que el grado de libertad esté sobre estimado, pues “Un modelo sobre identificado es el objetivo de todos los modelos de ecuaciones estructurales (Cupani, 2012, p. 194). Adicionalmente, identificar un modelo implica el cálculo de los grados de libertad, al respecto Medrano y Muñoz-Navarro (2017) afirma:

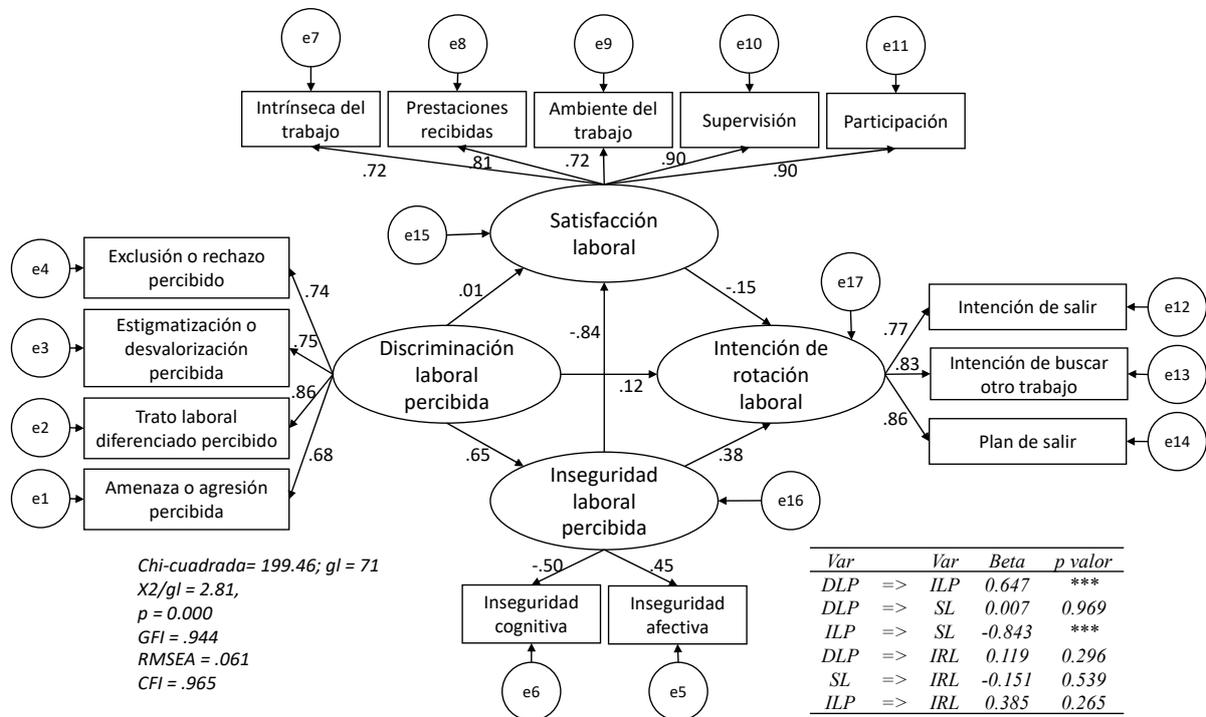
“Para determinar si el modelo está identificado, los investigadores deben calcular los grados de libertad (gl), que se obtienen restando el número de parámetros a ser estimado del número de elementos conocidos de la matriz de varianza-covarianza” (Medrano y Muñoz-Navarro, 2017, p. 226).

La estimación estandarizada se calculó, para identificar el modelo y verificar si los grados de libertad del modelo son mayores que cero y si cada variable latente tiene una escala. Los datos de la muestra sin los valores atípicos, de 489 casos, se importaron al AMOS, para evaluar si se identificó el modelo especificado. Luego del cálculo, haciendo uso del software AMOS se encontró que el modelo de medida propuesto para las variables discriminación laboral percibida, inseguridad laboral percibida, satisfacción laboral e intención de rotación laboral presenta un grado de libertad mayor a cero ($gl = 71$), lo cual indica que el modelo está sobre identificado, existiendo menos parámetros que varianzas y covarianzas. Esto explica la susceptibilidad de ser estimado y contrastado.

4.3.3. Estimación de los parámetros del modelo de medida

Luego de identificar el modelo de medida se procede al cálculo de todos los parámetros especificados en el modelo de medida, a partir de las varianzas y covarianzas de la muestra. Para este cálculo, el método de estimación de Máxima Probabilidad (ML, Maximum Likelihood) es el más común; sin embargo, se debe cumplir algunos supuestos estadísticos como una muestra de tamaño adecuado, medidas de nivel intervalar y distribución normal (Medrano y Muñoz-Navarro, 2017). La Figura 14 muestra los cálculos y relaciones estimadas con el programa AMOS.

Figura 14
Estimación del modelo de medida



Adicionalmente, la Tabla 30 presenta los resultados obtenidos luego de calcular los índices de bondad de ajuste aceptables ($X^2 = 199.46$, grado de libertad (gl) = 71, $X^2/gl = 2.81$, $p = 0.000$, GFI = .944, RMSEA = .061, NFI = .946, CFI = .965, AGFI = .918).

Tabla 30
Índice de bondad de ajuste del modelo propuesto

Medidas de ajuste absoluto	Niveles de ajuste aceptable*	Valores obtenidos	Aceptabilidad
Medidas de ajuste absoluto			
Estadístico ratio de Verosimilitud Chi – cuadrado		Chi cuadrado =199.46	Aceptable
		p valor = 0.000	Aceptable
Índice de bondad de ajuste (GFI)	≥ 0.90	0.944	Aceptable
Error de aproximación cuadrático medio (RMSEA)	≤ 0.08	0.061	Aceptable
Medidas de ajuste incremental			

Medidas de ajuste absoluto	Niveles de ajuste aceptable*	Valores obtenidos	Aceptabilidad
Índice normado de ajuste (NFI)	> 0.90	0.946	Aceptable
Índice de ajuste comparativo (CFI)	>0.90	0.965	Aceptable
Índice ajustado de bondad de ajuste (AGFI)	>= 0.90	0.918	Aceptable

* Niveles de ajuste aceptable (Medrano y Muñoz-Navarro, 2017, p. 228)

Aunque los parámetros e índice de bondad son considerados aceptables (Tabla 30), tal como lo muestra la Tabla 31, los resultados de las estimaciones entre las variables mostraron la existencia de solo dos relaciones significativas, la discriminación laboral percibida con la inseguridad laboral y la inseguridad laboral percibida con la satisfacción laboral. No encontrándose otras relaciones significativas, esta ausencia de adicionales relaciones significativas entre las variables evidencia que el modelo no tiene un ajuste adecuado con los datos.

Tabla 31
Estimaciones de la relación entre variables latentes

			Beta	p valor
DLP	→	ILP	0.647	***
DLP	→	SL	0.007	0.969
ILP	→	SL	-0.843	***
DLP	→	IRL	0.119	0.296
SL	→	IRL	-0.151	0.539
ILP	→	IRL	0.385	0.265

Nota: DLP=Discriminación laboral percibida, ILP=Inseguridad laboral percibida, SL=Satisfacción laboral, IRL=Intención de rotación laboral

4.3.4. Evaluación del ajuste del modelo

Debido a que los parámetros de la prueba del modelo no evidenciaron un ajuste adecuado, fue necesario realizar modificaciones para mejorar la bondad del ajuste y establecer la relación más probable entre las variables. Era importante que el modelo se ajustara para probar las hipótesis. Por tanto, se realizó la evaluación de los índices de

modificación. En consecuencia, se examinaron las trayectorias no significativas. También se examinaron las relaciones entre las variables latentes que tenían índices de modificación más altos.

En el modelo ajustado 01 se eliminó la relación directa entre la discriminación laboral percibida y la satisfacción laboral, debido a que no evidenciaban una relación significativa entre ellas. Se pudo establecer una leve mejoría de los indicadores de ajuste; sin embargo, no mejoraron las relaciones significativas entre las variables latentes ($X^2 = 199.46$, grado de libertad (gl) = 72, $X^2/gl = 2.77$, $p = 0.000$).

En el modelo ajustado 02, se procedió a evaluar variadas posibilidades, con el fin de establecer nuevas relaciones entre las variables latentes; luego de varios escenarios trabajados en el AMOS, se procedió a cambiar la relación indirecta de inseguridad laboral percibida y la intención de rotación laboral, a través de la satisfacción laboral (ILP \rightarrow SL \rightarrow IRL) a la relación indirecta entre la satisfacción laboral y la intención de rotación laboral a través de la inseguridad laboral percibida (SL \rightarrow ILP \rightarrow IRL), manteniendo las relaciones especificadas en el modelo inicial. Los resultados mostraron indicadores similares de ajuste ($X^2 = 199.46$, grado de libertad (gl) = 71, $X^2/gl = 2.809$, $p = 0.000$); sin embargo, las relaciones significativas entre las variables se incrementaron, encontrándose relaciones significativas entre la discriminación laboral percibida y la inseguridad laboral, la discriminación laboral y la satisfacción laboral, la satisfacción laboral y la inseguridad laboral percibida y una relación significativa entre la inseguridad laboral percibida con la intención de rotación del personal.

Para el modelo ajustado 03, basado en el modelo anterior, se eliminó la relación directa entre la satisfacción laboral y la intención de rotación laboral, pues no existía una relación significativa entre las mismas, adicionalmente se hizo la correlación de los errores de las variables observables de la satisfacción intrínseca, las prestaciones recibidas y el ambiente de trabajo (e7-e8; e8-e9) que son dimensiones de la satisfacción laboral. Los resultados

mostraron una mejora significativa en los indicadores de medida de ajuste ($X^2= 171.20$, grado de libertad (gl) = 70, $X^2/gl = 2.446$, $p = 0.000$), adicionalmente se mantuvieron las relaciones significativas ya mencionadas.

En el modelo ajustado 04, se eliminó la relación directa entre la discriminación laboral percibida y la intención de rotación del personal, encontrando una ligera mejora en los indicadores de ajuste ($X^2= 171.56$, grado de libertad (gl) = 71, $X^2/gl = 2.416$, $p = 0.000$), también se pudo evidenciar relaciones significativas entre todas las variables. La Tabla 32 muestra un resumen de los diferentes valores alcanzados por cada modelo.

Tabla 32

Comparativo resumen de modelos ajustados

Índices	Niveles	Modelo	Modelo	Modelo	Modelo	Mejor ajuste
	aceptables	Identificado	ajustado 1	ajustado 2	ajustado 3	Modelo 4
X^2		199.460	199.460	199.457	171.204	171.564
gl		71.000	72.000	71.000	70.000	71.000
X^2/gl		2.809	2.770	2.809	2.446	2.416
GFI	≥ 0.90	0.944	0.944	0.944	0.953	0.953
RMSEA	≤ 0.08	0.061	0.060	0.610	0.054	0.054
NFI	> 0.90	0.946	0.946	0.946	0.954	0.954
CFI	> 0.90	0.965	0.965	0.965	0.972	0.972
AGFI	≥ 0.90	0.918	0.919	0.918	0.930	0.931

Nota 1: X^2 = Chi-cuadrado; gl=Grado de libertad; X^2/gl =Chi-cuadrado / grado; de libertad; GFI=Índice de bondad de ajuste; RMSEA=Error de aproximación cuadrático medio; NFI=Índice normado de ajuste; CFI=Índice de ajuste comparativo; AGFI= Índice ajustado de bondad de ajuste.

Nota 2: Niveles de ajuste aceptable descritos por Medrano y Muñoz-Navarro (2017, p. 228)

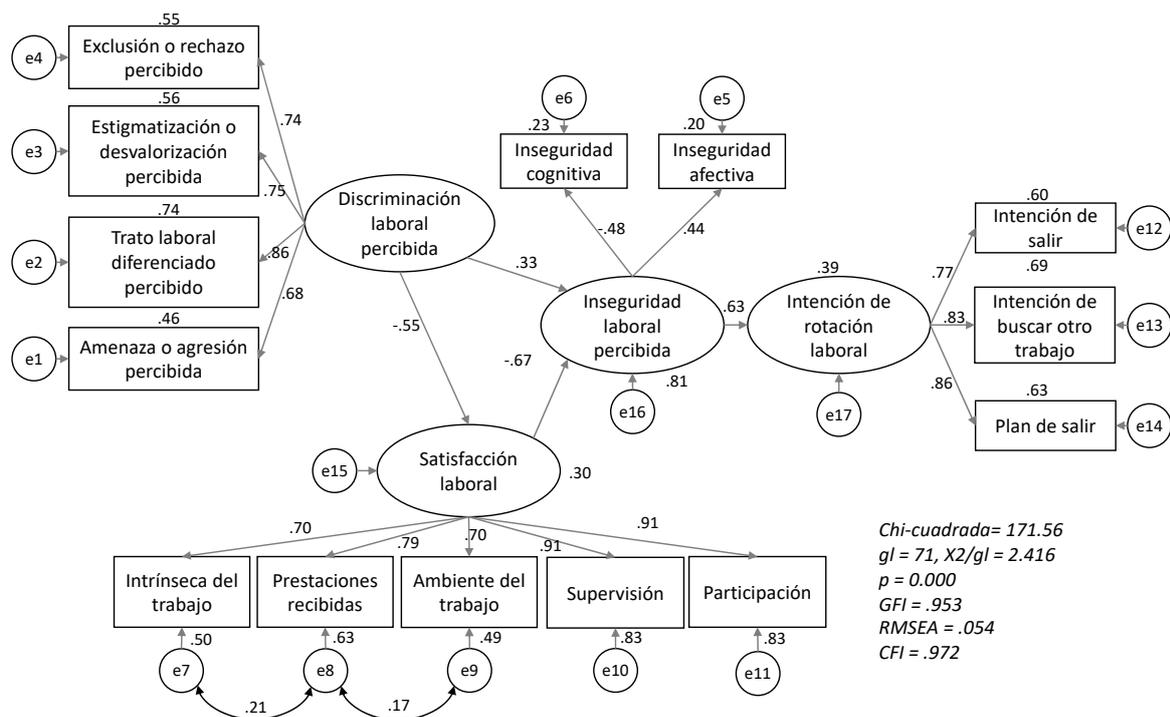
4.3.5. Re-especificación del modelo de medida

La finalidad de esta etapa es mostrar cómo el mejor modelo determinado en la Tabla 32 prueba las hipótesis. Esto debido al mejor ajuste mostrado a través de los indicadores de

Chi-cuadrado ($X^2 = 171.56$), grado de libertad ($gl=71$) y Chi-cuadrado normado ($X^2/gl=2.416$).

Tal como se muestra en la Figura 15, se realizó la eliminación de rutas no significativas y cambios en la relación indirecta de las variables latentes.

Figura 15
Modelo modificado con mejor bondad de ajuste



Notas: $n=489$

Adicionalmente, el modelo identificado con mejor bondad de ajuste evidencia relaciones significativas entre las variables latentes, donde la discriminación laboral percibida se mantuvo como una variable exógena, mostrando una relación significativa con la inseguridad laboral percibida y con la satisfacción laboral. Además, se evidencia una relación significativa entre la satisfacción laboral con la inseguridad laboral percibida. Finalmente, el modelo muestra una relación mediadora y significativa de la inseguridad laboral percibida entre la discriminación laboral percibida, la satisfacción laboral con la intención de rotación laboral (ver Figura 15).

Efectos directos del modelo final

Tal como se muestra en la Tabla 33, el modelo final mostró caminos directos hacia la intención de rotación laboral. La discriminación laboral percibida tuvo una influencia directa negativa en la satisfacción laboral ($\beta = -0.546$, $p < .001$), lo cual significa que a mayor discriminación laboral percibida por los trabajadores la satisfacción laboral se ve negativamente afectada. También la discriminación laboral percibida tuvo una influencia directa y significativa con la inseguridad laboral percibida ($\beta = 0.333$, $p < .001$), lo cual indica que a mayor discriminación laboral percibida el trabajador se sentirá más inseguro del trabajo.

Por otro lado, la satisfacción laboral tiene una relación significativa directa y negativa con la inseguridad laboral ($\beta = 0.673$, $p < .001$), lo cual indica que a mayor satisfacción laboral, la inseguridad laboral que percibe el trabajador disminuye; por el contrario, a menor satisfacción laboral, la inseguridad del trabajador se incrementa.

Finalmente, la inseguridad laboral percibida mostró una relación directa con la intención de rotación laboral ($\beta = 0.626$, $p < .001$), lo cual indica que, a mayor inseguridad percibida por el trabajador respecto de su trabajo, se desarrollará en el trabajador una mayor intención de rotación laboral, mientras que a menor inseguridad laboral percibida por los trabajadores, disminuirá el deseo de dejar la institución.

Tabla 33

Efectos directos estandarizados de las relaciones entre las variables

			Beta	p valor
DLP	→	ILP	0.333	***
DLP	→	SL	-0.546	***
SL	→	ILP	-0.673	***
ILP	→	IRL	0.626	***

Nota: N=489; LP=Discriminación laboral percibida, ILP=Inseguridad laboral percibida, SL=Satisfacción laboral, IRL=Intención de rotación laboral

Efectos indirectos del modelo final

En cuanto a los efectos indirectos del modelo final, tal como se muestra en la Tabla 34, la variable exógena, discriminación laboral percibida, tiene una relación indirecta significativa positiva con la variable endógena inseguridad laboral percibida, a través de la satisfacción laboral ($\beta = 0.368$, $p < .001$). También se evidencia una relación indirecta significativa positiva entre la variable exógena, discriminación laboral percibida, con la variable endógena, intención de rotación laboral, a través de las variables endógenas inseguridad laboral percibida y la satisfacción laboral ($\beta = 0.438$, $p < .001$). Asimismo, el modelo ajustado mostró una relación indirecta significativa negativa; es decir, inversamente proporcional, entre la variable endógena satisfacción laboral con la variable endógena, intención de rotación laboral, a través de la también variable endógena inseguridad laboral percibida ($\beta = -0.421$, $p < .001$).

Tabla 34

Efectos indirectos estandarizados de las relaciones entre las variables

			Beta	p valor
DLP	→	ILP	0.368	***
DLP	→	IRL	0.438	***
SL	→	IRL	-0.421	***

Nota: N=489; LP=Discriminación laboral percibida, ILP=Inseguridad laboral percibida, SL=Satisfacción laboral, IRL=Intención de rotación laboral

4.3.6. Prueba de hipótesis

Hipótesis General

La hipótesis general expresa la existencia de una bondad de ajuste del modelo empírico, en el cual la discriminación laboral percibida, la inseguridad laboral percibida y la satisfacción laboral son predictores de la intención de rotación laboral del personal de los

colegios de la UPN, aceptable al modelo teórico. De acuerdo con los resultados encontrados en el modelo ajustado, los indicadores de bondad de ajuste cumplen con los niveles estadísticos para establecer una bondad de ajuste aceptable, donde el Chi-cuadrado es 171.46, con un p valor de 0.000, el Chi-cuadrado normado es de 2.416, el Índice de bondad de ajuste es de 0.953, el Error de aproximación cuadrático medio es de 0.054, el Índice normado de ajuste es de 0.954, el Índice de ajuste comparativo es de 0.972 y el Índice ajustado de bondad de ajuste es de 0.931 (Cupani, 2012; Medrano y Muñoz-Navarro, 2017; Kline, 2016; Pallant, 2014). Todos estos resultados avalan el cumplimiento del modelo planteado, por lo que se acepta la hipótesis general.

Hipótesis específica H01

Existe relación significativa directa entre la discriminación laboral percibida y la satisfacción laboral, en el personal de los colegios de la UPN 2021.

El resultado de esta hipótesis en el modelo modificado indica la existencia de un efecto significativo directo, aunque inversamente proporcional entre la discriminación laboral percibida y la satisfacción laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021, con un ($\beta = -0.546, p < .001$), lo que muestra que existe un efecto altamente significativo acerca de la explicación de la Discriminación laboral percibida en la satisfacción laboral, motivo por el que se acepta la presente hipótesis.

Hipótesis específica H02

Existe relación significativa directa entre la discriminación laboral percibida y la inseguridad laboral, en el personal de los colegios de la UPN 2021.

El resultado de esta hipótesis muestra la existencia de un efecto significativo directo entre la discriminación laboral percibida y la inseguridad laboral percibida, en el personal de

los colegios de la UPN 2021, con un ($\beta = 0.333, p < .001$), lo que indica que existe un efecto altamente significativo de la explicación de la discriminación laboral percibida en la inseguridad laboral percibida, por lo tanto se acepta la presente hipótesis.

Hipótesis específica H03

Existe relación significativa directa entre la discriminación laboral percibida y la intención de rotación laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021.

El resultado de esta hipótesis, en base al modelo con mejor ajuste, evidenció que no existe una relación directa entre la discriminación laboral percibida y la intención de rotación laboral, en el personal de los colegios de la UPN 2021, por lo que no se acepta la presente hipótesis.

Hipótesis específica H04

Existe relación significativa directa entre la inseguridad laboral percibida y la satisfacción laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021.

El resultado concerniente a esta hipótesis indica la existencia de una relación con un efecto inverso entre la inseguridad laboral percibida y la satisfacción laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021, con un ($\beta = -0.673, p < .001$), lo que indica que existe un efecto altamente significativo, aunque inversamente proporcional, de la explicación de la inseguridad laboral percibida en la satisfacción laboral, motivo por el cual se acepta la presente hipótesis.

Hipótesis específica H05

Existe relación significativa directa entre la inseguridad laboral percibida y la intención de rotación laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021.

El resultado de esta hipótesis muestra una relación significativa con un efecto directo entre la Inseguridad laboral percibida y la Intención de rotación laboral, en el personal de los colegios de la UPN 2021, con un ($\beta = 0.626, p >.05$), lo que indica que existe un efecto significativo de la explicación de la Inseguridad laboral percibida en la intención de rotación laboral, por lo que se acepta la presente hipótesis.

Hipótesis específica H06

La discriminación laboral percibida tiene relación significativa directa con la satisfacción laboral que impacta indirectamente en la intención de rotación laboral, en el personal de los colegios de la UPN 2021.

El resultado de esta hipótesis, en base al modelo con mejor ajuste, indica que no se puede determinar una relación directa entre la discriminación laboral percibida y la satisfacción laboral, que impacte indirectamente en la intención de rotación laboral, en el personal de los colegios de la UPN 2021, por lo que no se acepta la presente hipótesis.

Hipótesis específica H07

La discriminación laboral percibida tiene relación significativa directa con la inseguridad laboral percibida que impacta indirectamente en la intención de rotación laboral, en el personal de los colegios de la UPN 2021.

El resultado de esta hipótesis indica que existe un efecto significativo directo entre la discriminación laboral percibida y la inseguridad laboral percibida ($\beta = 0.333, p >.05$) e impacta indirectamente en la intención de rotación laboral ($\beta = 0.438, p >.05$), por lo que se acepta la presente hipótesis.

Hipótesis específica H08

La discriminación laboral percibida tiene relación significativa directa con la inseguridad laboral percibida que impacta indirectamente en la satisfacción laboral, en el personal de los colegios de la UPN 2021.

Aunque en el modelo inicial, los cálculos mostraban una relación indirecta significativa que confirmaba esta hipótesis (β 0.647, $p= ***$; β -0.843, $p= ***$), con base en el modelo con mejor ajuste, no se pudo determinar una relación directa entre la discriminación laboral percibida y la inseguridad laboral percibida que impacte indirectamente en la satisfacción laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021, por lo que no se acepta la presente hipótesis.

Hipótesis específica H09

La inseguridad laboral percibida tiene relación significativa directa con la satisfacción laboral que impacta en la intención de rotación laboral, en el personal de los colegios de la UPN 2021.

El resultado de esta hipótesis, en base al modelo con mejor ajuste, indica que no se pudo determinar una relación directa entre la inseguridad laboral percibida y la satisfacción laboral que impacte indirectamente en la intención de rotación laboral, en el personal de los colegios de la UPN 2021, por lo que no se acepta la presente hipótesis.

El Anexo No. 9 muestra un resumen de las hipótesis y los resultados encontrados comparando el modelo inicial y el modelo final.

4.3.7. Modelo Final

El modelo final con los parámetros estructurales medidos y las relaciones directas e indirectas se muestra en la Figura 16. El modelo muestra que la discriminación laboral percibida influye directa y positivamente sobre la inseguridad laboral percibida ($\beta = 0.333$, $p < .001$). En otras palabras, en la medida de que aumenta la discriminación laboral, también aumenta la inseguridad laboral entre los empleados. El modelo también muestra que la discriminación laboral percibida influye directa y negativamente sobre la satisfacción laboral ($\beta = -0.546$ $p < .001$). Es decir, a medida que aumenta la discriminación laboral, la

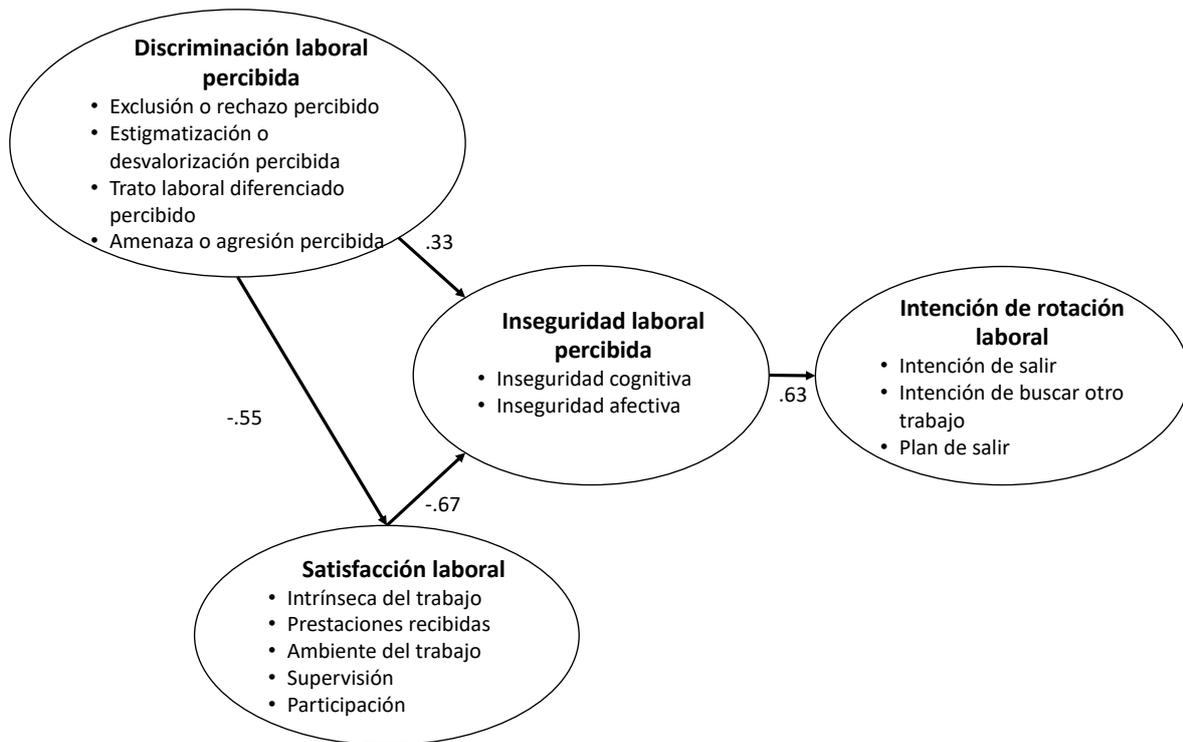
satisfacción laboral del trabajador disminuye. También el modelo muestra que la satisfacción laboral tiene una relación directa y negativa con la inseguridad laboral percibida ($\beta = -0.673$ $p < .001$), quiere decir que a mayor satisfacción laboral el trabajador sentirá menor inseguridad en su trabajo. Por otro lado, a menor satisfacción laboral, el sentimiento de inseguridad en el trabajo se incrementará en los empleados. Finalmente, el modelo muestra una relación directa y positiva entre la inseguridad laboral percibida y la intención de rotación laboral ($\beta = 0.626$ $p < .001$),

Además, el modelo muestra que la discriminación laboral también influye indirectamente sobre la intención de rotación laboral, a través de dos caminos. El primer camino muestra que la discriminación laboral influye indirectamente sobre la intención de rotación laboral, mediado por la satisfacción laboral y la inseguridad laboral percibida ($\beta = -0.546$, $p < .001$; $\beta = -0.673$, $p < .001$; $\beta = 0.626$, $p < .001$). El segundo camino muestra que la discriminación laboral percibida influye indirectamente sobre la intención de rotación laboral, mediado solo por la inseguridad laboral percibida ($\beta = 0.333$, $p < .001$; $\beta = 0.626$, $p < .001$).

Al concluir esta sección, es importante comparar la Figura 16 del modelo final con el marco conceptual. Como se indicó en las bases teóricas, la discriminación laboral percibida está asociada con una variedad de actitudes laborales negativas; al respecto, se puede considerar una menor satisfacción laboral y mayor intención de rotación (Ng et al. 2020). Asimismo, las personas y los grupos que están en desventaja se sentirán enojados, resentidos e insatisfechos con su trabajo cuando se manifiesta un hecho discriminatorio (Major et al., 2002), cuando este sentimiento se manifiesta en los trabajadores se produce una reacción frente a los agravios: resentimiento e insatisfacción (Foley et al. 2015). Esta reacción negativa puede disminuir la satisfacción laboral, lo cual impactaría en la inseguridad laboral percibida que el trabajador desarrolle. La inseguridad laboral percibida se refiere a dos factores emocionales: el cognitivo y el afectivo (Borg y Elizur, 1992). La inseguridad laboral

cognitiva se refiere a la percepción de la experiencia del trabajador en relación con su trabajo, que puede incluir la satisfacción laboral y la discriminación percibida, mientras la inseguridad laboral afectiva se refiere a la percepción de la probabilidad de perder el trabajo.

Figura 16
Modelo Final



Por otro lado, la intención de rotación laboral es influenciada por variables: la satisfacción laboral, o la equidad percibida por las personas empleadas en una organización. (González-González, 2019). Es importante notar que varios estudios indican que la satisfacción laboral tiene una especial repercusión en la intención de rotación de los trabajadores. Aquellos factores que impacten negativamente sobre la satisfacción laboral pueden iniciar un pensamiento de rotación en los trabajadores (Mobley, 1977). Por otro lado, la intención de rotación también es originada por un evento especial (shock), el cual puede producir en el trabajador una insatisfacción laboral que conduciría a la intención de rotación manifestándose en la búsqueda de alternativas de trabajo (Lee y Mitchell, 1994). Este evento

especial puede estar relacionado con cualquiera de las variables independientes estudiadas en esta investigación.

Este estudio, por lo tanto, ha mostrado hallazgos significativos que muestran que la discriminación laboral percibida, la satisfacción laboral y la inseguridad laboral percibida son factores que están relacionados con la intención de rotación laboral. Estos hallazgos se discuten en el siguiente capítulo.

Capítulo V. Discusión, implicaciones, conclusiones y recomendaciones

Este capítulo presenta la discusión de los principales hallazgos sobre los factores relacionados con la intención de rotación laboral a partir de las variables seleccionadas para este estudio. Además, los hallazgos se comparan con el conocimiento académico que incluyen las teorías existentes. También se presentan las conclusiones y recomendaciones derivadas de este estudio, procurando brindar literatura para fidelizar y retener a los trabajadores.

5.1. Discusión e implicaciones

Esta sección compara los principales hallazgos e implicaciones del estudio con la literatura académica. La discusión se centra en establecer lo que las investigaciones académicas previas encontraron, en comparación con las hipótesis del estudio.

Con la base sobre los hallazgos encontrados, se acepta la hipótesis general, que establece la existencia de una bondad de ajuste del modelo empírico, en el cual la discriminación laboral percibida, la inseguridad laboral percibida y la satisfacción laboral son predictores de la intención de rotación laboral del personal de los colegios de la UPN. De manera general, el modelo representó el 81% para la mediación de la inseguridad laboral percibida y del 39% de la varianza observada en la intención de rotación laboral. No se ha podido evidenciar un estudio previo que trabaje un modelo que mida las implicancias de las cuatro variables escogidas del presente estudio, no se evidencia precedentes que establezcan una bondad de ajuste a un modelo similar. Sin embargo, existe evidencias de un papel predictor de la discriminación laboral percibida, así como lo evidencian Villacorta Mansilla (2019) y Sanchez y Brock (1996), para quienes la discriminación laboral tiene un impacto sobre la satisfacción laboral. Adicionalmente, Greenhalgh y Rosenblatt (1984) consideraban la discriminación laboral percibida como un evento externo cognitivo que afectaban la

sensación de seguridad o inseguridad laboral percibida, incrementando el miedo del trabajador de perder su empleo, lo que produce en los trabajadores una intención de rotación laboral. Esto es acorde con lo que en este estudio se halló.

En lo que respecta a la relación entre la discriminación laboral percibida y la satisfacción laboral, este estudio encontró una relación significativa negativa entre estas dos variables; los resultados guardan relación con lo sostenido por Mera-Lemp et al., (2019), quienes encontraron que la discriminación laboral percibida tiene una relación inversamente proporcional con aspectos relacionados al bienestar psicológico de los empleados, dentro de las cuales se pueden considerar la satisfacción laboral. También Ng et al. (2020) encontraron una relación entre la discriminación laboral percibida y un mayor sentimiento de insatisfacción. Major et al. (2002) y Foley et al. (2015) encontraron que las personas y grupos en desventaja que son objeto de discriminación, se sentirán enojados, resentidos e insatisfechos.

Respecto de la relación entre la discriminación laboral percibida y la inseguridad laboral percibida, los hallazgos de este estudio determinaron una relación significativa positiva entre las variables. Esto guarda relación con lo conceptualizado por Greenhalgh y Rosenblatt (1984), quienes incluyeron el trato amenazante como una causa de la inseguridad laboral percibida, respecto del trato amenazante, Brondolo et al. (2005) sostienen que es una dimensión de la discriminación laboral percibida. También Ng et al. (2020) encontraron la evidencia de un mayor sentimiento de estrés laboral, para grupos o personas quienes perciben discriminación en el trabajo, lo que concuerda con los hallazgos del estudio que implican que, a mayor percepción de discriminación, los trabajadores se sentirán más inseguros por perder el trabajo.

Por otro lado, en cuanto a la relación entre la discriminación laboral percibida y la intención de rotación laboral, el presente estudio no encontró una relación significativa

directa entre las variables, lo cual no concuerda con los estudios de Qablan y Farmanesh (2019), quienes determinaron una relación directa positiva entre las variables ($P_{xy} = 0.723$, $p < .001$), quienes además encontraron una relación entre la administración de recursos humanos socialmente responsable con la intención de rotación laboral. Tampoco concuerda con los hallazgos de Ng et al. (2020), quienes sí encontraron una relación significativa entre la perspectiva de miembros de grupos dominantes, perciben una discriminación laboral con la rotación laboral, pues son más propensos de abandonar el trabajo. Sin embargo, de acuerdo con el modelo ajustado existen relaciones indirectas que se discutirán más adelante.

En cuanto a la relación entre la inseguridad laboral percibida y la satisfacción laboral, con base en el modelo ajustado, el presente estudio encontró una relación significativa negativa directa, donde la satisfacción laboral influye directa y significativamente sobre la inseguridad laboral percibida, lo que guarda relación con el estudio de Pienaar et al. (2013), Chirumbolo y Hellgren (2003) y Olaniyan y Hystad (2016), quienes encontraron una relación significativa y negativa entre la inseguridad laboral cognitiva y la satisfacción laboral intrínseca y extrínseca. Lo cual está de acuerdo con lo hallado en este estudio e implica que, a mayor satisfacción laboral, el trabajador se sentirá más seguro en el trabajo, al contrario, mientras más inseguro se sienta el trabajador su satisfacción disminuirá.

En lo que respecta a la relación entre la inseguridad laboral percibida y la intención de rotación, el presente estudio determinó una relación significativa, positiva y directa entre las variables, lo que guarda relación con lo encontrado por Lee y Jeong (2017), Chirumbolo y Hellgren (2003), quienes determinaron una relación significativa entre las variables, incluyendo al compromiso laboral como mediador de estas. Esto implica que, a mayor percepción de inseguridad del trabajador, mayor será la intención de dejar el trabajo y buscar alternativas.

Por otro lado, en lo que respecta a la relación entre la discriminación laboral percibida, la satisfacción laboral y la intención de rotación laboral; el modelo inicial encontró una relación indirecta entre la discriminación laboral, y la intención de rotación laboral a través de la satisfacción laboral, aunque no significativa. A pesar que el modelo ajustado no encontró una relación indirecta entre las variables, sí se pudo evidenciar una relación indirecta significativa entre la discriminación laboral y la intención de rotación laboral, mediadas por satisfacción laboral y la inseguridad laboral percibida. Adicionalmente, a través del modelo ajustado, se pudo determinar la existencia de una relación indirecta entre la discriminación laboral percibida y la intención de rotación, mediada solamente por la inseguridad laboral. Lo que muestra la posibilidad de dos caminos de estas variables hacia la intención de rotación laboral. Esto concuerda con Mera-Lemp et al. (2019), quienes, estudiando la empleabilidad, encontraron una relación significativa con la discriminación laboral percibida. Tiene relación con los hallazgos de Qablan y Farmanesh (2019), quienes encontraron relación significativa entre la discriminación y la intención de rotación mediada por el compromiso organizacional. Ng et al. (2020) encontraron un mayor sentimiento de insatisfacción e inseguridad en trabajadores, miembros de grupos dominantes que abandonan sus trabajos para restaurar condiciones de privilegio. Sin embargo, no guarda una total relación con lo encontrado por Vetting (2010), quien determinó un papel mediador de la satisfacción laboral en las variables inseguridad laboral e intención de rotación.

Las implicancias del papel mediador de la inseguridad laboral percibida y la satisfacción laboral entre la discriminación laboral y la intención de rotación, son variadas y negativas para las empresas, e incluyen problemas de orden legal en las empresas (Einhorn y Bass, 1971; Guion, 1966; McFatter, 1987). También entre las implicancias se debe considerar el impacto en el compromiso y clima organizacional, lo cual crea un escenario negativo en las organizaciones (Major et al., 2002; Ng et al., 2020), que además de consumir el tiempo de

administración, afectan la rentabilidad y la participación de mercado de la empresa (Becker, 1971). Finalmente, además de otras implicancias, se debe considerar los costos asociados con el reemplazo y reorganización de la empresa, cuando un trabajador abandona voluntariamente la organización, los cuales no solo implican aspectos financieros, sino también disminución de desempeño en los trabajadores y competitividad en el mercado (Ali Memon et al., 2014; Carmeli y Weisberg, 2006; Herzberg, 1968; Kumar Rai, 2019), por lo que la fidelización y la retención de los trabajadores es un asunto estratégico en la administración de las organizaciones.

5.2. Conclusiones

Para el presente trabajo de investigación, que busca brindar información relevante para fidelizar y retener a los empleados, se realizó una evaluación sobre la bondad de ajuste del modelo propuesto, que incluyó las variables discriminación laboral percibida, la inseguridad laboral percibida, la satisfacción laboral y la intención de rotación laboral explicando las relaciones teóricas existentes entre las variables. Para la realización de esta evaluación se usó el Modelo de Ecuaciones Estructurales (SEM), que ayuda a investigar las relaciones que puedan existir entre las variables motivos del estudio, así como también determinar un modelo predictivo de la intención de rotación laboral a partir de la evaluación de las variables consideradas exógenas, como la discriminación laboral percibida, y endógenas, como la inseguridad laboral percibida y la satisfacción laboral y su consiguiente influencia en la intención de rotación laboral. Aunque el modelo ajustado mostró algunos cambios en las dependencias directas e indirectas, así como cambios en algunas rutas consideradas no significantes, se mantienen las variables y dimensiones del modelo inicial.

Lo más significativo de este nuevo modelo predictivo de la intención de rotación laboral, es que ayudó a determinar importantes conclusiones que se describen a continuación:

- Se pudo determinar la bondad de ajuste de un modelo predictivo, para la discriminación laboral percibida, la satisfacción laboral, la inseguridad laboral percibida y la intención de rotación laboral. Es importante observar que este modelo incluye variables de las que no se han obtenido evidencias de estudios previos que las consideren, tampoco evidencias de algún estudio similar de las cuatro variables, usando la metodología de ecuaciones estructurales.
- Se analizaron las relaciones directas e indirectas de las variables estudiadas, lo más importante de este análisis es que se pudo determinar:
 - La discriminación laboral percibida influye significativamente de forma directa e inversamente proporcional, sobre la satisfacción laboral. Por otra parte, influye significativamente de forma directa y proporcionalmente sobre la inseguridad laboral percibida.
 - La satisfacción laboral influye directamente sobre la inseguridad laboral percibida.
 - La inseguridad laboral percibida influye directamente sobre la intención de rotación laboral.
 - Se pudo determinar que existe una influencia indirecta de la discriminación laboral percibida y la intención de rotación laboral a través de dos caminos. El primer camino de esta influencia indirecta se manifiesta través del efecto mediador de la satisfacción laboral y la inseguridad laboral percibida. El segundo camino de esta influencia indirecta es la mediación a través de la inseguridad laboral percibida.
- Para la realización del presente estudio se desarrolló y validó un instrumento que mide el impacto de la discriminación laboral percibida, la inseguridad laboral percibida, la satisfacción laboral y la intención de rotación laboral. Lo más

importante de este instrumento es la alta fiabilidad obtenida y contiene un número bajo de preguntas, para su desarrollo, menor de cincuenta. Para la validación de este instrumento se siguió el proceso estándar de validación que incluye la de expertos y la prueba piloto.

- En esta investigación se contribuye con un modelo predictivo de la intención de rotación del talento humano en las instituciones educativas. Lo más importante de esta contribución, es haber determinado el alto rol predictor de la discriminación laboral percibida y la satisfacción laboral en la inseguridad laboral percibida, que, a su vez, ejerce un papel mediador predictor hacia la intención de rotación laboral.

5.3 Recomendaciones

Esta investigación pone en evidencia la importancia de seguir desarrollando la teoría relacionada con los factores que se relacionan e influyen, sobre la intención de rotación laboral. Lograr la fidelización de los trabajadores y retener al mejor talento contribuye positivamente, para obtener el éxito organizacional y el cumplimiento de la misión institucional. Por lo tanto, considerando que existe un espacio en la investigación, se recomienda que las futuras investigaciones determinen aquellos otros factores que influyan sobre la intención de rotación laboral, para lo cual esta investigación puede ser tomada en cuenta en futuros estudios. Adicionalmente se incluyen algunas recomendaciones específicas:

A los administradores de las organizaciones

Con el fin de mejorar los indicadores de fidelización y retención laboral, de esta manera evitar la intención de rotación laboral, los administradores de las organizaciones deberían considerar:

- Fomentar un ambiente de trabajo, donde los miembros de la organización eviten toda forma de discriminación; estas involucran el trato abierto de discriminación,

así como aquellas que no se pueden observar abiertamente: un trato laboral diferenciado a cierto grupo o individuo.

- Incluir a los trabajadores en la toma de decisiones, motivando la participación y el desarrollo de planes, que promuevan los aspectos intrínsecos de los trabajadores, aspecto que incrementa la satisfacción laboral.

A los responsables del manejo del Talento Humano

Los responsables de recursos humanos son un elemento clave en la recomendación y aplicación de políticas, que contribuyan para lograr la disminución de la rotación laboral. A ellos se les recomienda:

- Establecer políticas en el trabajo que eviten o eliminen cualquier forma de discriminación laboral. Incluyendo normas y procedimientos claros, en el caso de que surjan comportamientos discriminatorios.
- Impulsar campañas que capaciten a los trabajadores, en los aspectos negativos de la estigmatización o la desvalorización a una persona por su color, género, edad, forma de hablar u otro.
- Establecer un proceso de evaluación permanente que incluya información del desempeño de la supervisión, la participación y su impacto en la satisfacción de sus trabajadores.
- Evaluar y recomendar a la administración políticas salariales, que además de los años servidos, incluyan las bases: desempeño y compromiso con el trabajo.

A los futuros investigadores

Los resultados de este estudio constituyen una base y crean una oportunidad, para que futuros investigadores realicen estudios que incluyan otras variables. Existen varios factores

que pueden influir sobre la intención de rotación laboral, dentro de estas variables se puede considerar:

- Siendo que el estudio fue desarrollado en instituciones educativas, también es posible replicar este estudio en otras instituciones educativas u otros contextos, dentro del país como fuera de este.
- También se recomienda la inclusión de nuevas variables; por ejemplo, estudiar el impacto del tipo liderazgo de la supervisión en la intención de rotación laboral. Asimismo, se recomienda la inclusión de variables: desempeño laboral y el compromiso organizacional.
- Por otro lado, investigaciones de tipo cualitativo podrían dar adicionales factores que puedan ser considerados como antecedentes de la intención de rotación laboral.
- Siendo que la investigación se desarrolló durante un contexto de pandemia, se considera importante analizar el comportamiento de las variables en un contexto posterior a los efectos del Covid-19.
- Finalmente, es importante incluir en el modelo la evaluación del componente misional y su relación con la intención de rotación laboral.

5.4. Limitaciones

Dentro de los hallazgos de esta investigación, se pudo evaluar la bondad de ajuste y, por consiguiente, obtener un modelo predictivo que contribuyera a la fidelización y retención de los empleados. Esto no evita algunas limitaciones que este estudio considera:

Debido a la pandemia Covid-19, no fue posible la presencia física del investigador en el momento de la toma de encuestas. Por lo que se dependió de terceras personas para la administración de los cuestionarios.

El modelo utiliza tres variables que influyen en la intención de rotación laboral, aunque el modelo desarrollado a través de su varianza explica el 81% de la inseguridad laboral percibida, para la intención de rotación la varianza calculada es de 39%, lo que implica la existencia de otros factores que influyen en la intención de rotación laboral.

La presente investigación considera, en su mayoría, antecedentes y componentes del marco teórico cuantitativos, para determinar los factores que influyen sobre la intención de rotación laboral. El desarrollo de nuevas investigaciones debe considerar investigaciones cualitativas que determinen otros factores de la intención de rotación.

Adicionalmente, la muestra incluyó las instituciones educativas pertenecientes a la Unión Peruana del Norte, aunque fue un importante porcentaje de los trabajadores participantes; existe otro sector importante de colegios de la iglesia adventista que dependen de la Unión Peruana del Sur; este hecho se debe tener en cuenta para generalizar las conclusiones del estudio a nivel de todo el país.

Por otro lado, considerando que el estudio se realizó durante la pandemia del Covid-19, que afecta al Perú y el mundo, cuya investigación se basa en percepciones; es posible que los duros efectos de la pandemia en los trabajadores de los colegios hayan afectado su percepción respecto de la discriminación, la inseguridad, la satisfacción o su intención de rotación laboral.

5.5. Contribuciones del estudio

Este estudio aporta a la literatura académica de la intención de rotación laboral con las siguientes consideraciones científicas y prácticas:

Contribuye con los administradores y miembros de la alta dirección de las organizaciones, para desarrollar estrategias que influyan positivamente sobre las variables del estudio y disminuir la intención de rotación laboral de los trabajadores, fortaleciendo su fidelidad y mayores probabilidades de retención.

Por otra parte, el modelo con mejor bondad de ajuste encontrado permitirá que las instituciones educativas puedan poseer una herramienta que ayude a predecir la intención de rotación laboral, lo que contribuirá en el desempeño, posicionamiento y consiguiente rentabilidad de las organizaciones.

Por último, este estudio, a través de sus hallazgos, contribuye al conocimiento de las variables que influyen sobre la intención de rotación laboral, lo que ayudará a la realización de futuras investigaciones.

Referencias bibliográficas

- Ali Memon, M., Salleh, R., Noor Rosli Baharom, M., y Harun, H. (2014). Article in Global Business and Management Research. In *An International Journal*.
<https://www.researchgate.net/publication/265856940>
- Arana, K. M., y Alva, S. (2016). Diagnóstico cualitativo sobre los factores que condicionan la participación de las mujeres en puestos laborales de liderazgo y su vinculación al plan nacional de igualdad de género. In *Pontificia Universidad Católica del Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7141>
- Atkins, R. (2014). Instruments Measuring Perceived Racism/Racial Discrimination: Review and Critique of Factor Analytic Techniques. *International Journal of Health Services*, 44(4), 711–734. <https://doi.org/10.2190/HS.44.4.c>
- Ato, M., López-García, J. J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3).
<https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Becker, G. S. (1971). *The Economics of Discrimination*.
https://books.google.com.ph/books?id=50qHcSNVVEMCyprintsec=frontcover&redir_esc=y#v=onepage&qyf=false
- Bills, M. A. (1925). Social status of the clerical worker and his permanence on the job. *Journal of Applied Psychology*, 9(4), 424–427. <https://doi.org/10.1037/h0065881>
- Booth, A., Sutton, A. y Papaioannou, D. (2016). *Systematic Approaches to a Successful Literature Review* (M. Steele y A. Owen, Eds.; Second edi). Sage Publications Ltd.
- Borg, I., y Elizur, D. (1992). Job Insecurity: Correlates, Moderators and Measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), 13–26.
<https://doi.org/10.1108/01437729210010210>

- Brayfield, A. H., y Crockett, W. H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52(5), 396–424. <https://doi.org/10.1037/h0045899>
- Brayfield, A. H., y Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307–311. <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Briones, G. (2002). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. ARFO Editores e Impresores Ltda.
- Brondolo, E., Kelly, K. P., Coakley, V., Gordon, T., Thompson, S., Levy, E., Cassells, A., Tobin, J. N., Sweeney, M., y Contrada, R. J. (2005a). *Brief Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire-Community Version (Brief PEDQ-CV)*. Brief PEDQ-CV. <https://attcnetwork.org/sites/default/files/2020-12/2-PEDQ-CV-B.pdf>
- Brondolo, E., Kelly, K. P., Coakley, V., Gordon, T., Thompson, S., Levy, E., Cassells, A., Tobin, J. N., Sweeney, M., y Contrada, R. J. (2005b). The perceived ethnic discrimination questionnaire: Development and preliminary validation of a community version. *Journal of Applied Social Psychology*, 35(2), 335–365. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2005.tb02124.x>
- Campion, M. A. (1988). Interdisciplinary approaches to job design: A constructive replication with extensions. *Journal of Applied Psychology*, 73(3), 467–481. <https://psycnet.apa.org/buy/1989-03411-001>
- Caplan, R. D. (1975). *Job Demands and Worker Health: Main Effects and Occupational Differences* by Robert D. Caplan, University of Michigan. Institute for Social Research, National Institute for Occupational Safety and Health - Books on Google Play. In *U.S. Department of Health, Education, and Welfare, Public Health Service, Center for Disease Control, National Institute for Occupational Safety and Health*. <https://play.google.com/store/books/details?id=XdK7AAAIAAJyrdid=book-XdK7AAAIAAJyrdot=1>

- Carlotto, M. S. y Câmara, S. G. (2008). Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). *Psico-USF*, 13(2), 203–210.
<https://doi.org/10.1590/S1413-82712008000200007>
- Carmeli, A. y Weisberg, J. (2006). Exploring turnover intentions among three professional groups of employees. *Human Resource Development International*, 9(2), 191–206.
<https://doi.org/10.1080/13678860600616305>
- Carmona Martin, K., y Véliz Fuenzalida, H. (2005). *Discriminación laboral: (Aspectos doctrinarios y situación en Chile)* [Universidad de Chile].
<http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/108352>
- Castellanos Custodio, R. E. (2019). *La Coexistencia de Regímenes Laborales en las Entidades Públicas como causa de las diferencias y trato discriminatorio de los Servidores Públicos analizados en la Red Asistencial de Lambayeque ESSALUD*.
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/3373>
- Chen, H.-T. y Wang, C.-H. (2019). Incivility, satisfaction and turnover intention of tourist hotel chefs. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(5), 2034–2053. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2018-0164>
- Chirumbolo, A. y Hellgren, J. (2003). Individual and Organizational Consequences of Job Insecurity: A European Study. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 217–240.
<https://doi.org/10.1177/0143831X03024002004>
- Contrada, R. J., Ashmore, R. D., Gary, M. L., Coups, E., Egeth, J. D., Sewell, A., Ewell, K., Goyal, T. M. y Chasse, V. (2001). Measures of Ethnicity-Related Stress: Psychometric Properties, Ethnic Group Differences, and Associations With Well-Being¹. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(9), 1775–1820. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb00205.x>

- Cook, R. D. y Weisberg, S. (1984). Residuals and Influence in Regression. *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (General)*, 147(1), 108.
<https://doi.org/10.2307/2981746>
- Cuadra Peralta, A. y Veloso Besio, C. (2007). Liderazgo, Clima y Satisfacción Laboral en las Organizaciones. *Universum (Talca)*, 22(2). <https://doi.org/10.4067/s0718-23762007000200004>
- Cupani, M. (2012). Análisis de Ecuaciones Estructurales: conceptos, etapas de desarrollo y un ejemplo de aplicación. *Revista Tesis*, 1(1), 186–189.
- da Camara, N., Dulewicz, V. y Higgs, M. (2015). *Exploring the Relationship between Perceptions of Organizational Emotional Intelligence and Turnover Intentions amongst Employees: The Mediating Role of Organizational Commitment and Job Satisfaction* (pp. 295–339). <https://doi.org/10.1108/s1746-979120150000011012>
- de Witte, H. y Näswall, K. (2003). 'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 149–188.
<https://doi.org/10.1177/0143831X03024002002>
- Delgado-Bello, C. A., Veas-González, I. A., Avalos-Tejeda, M. R. y Gahona-Flores, O. F. (2021). El rol de la inteligencia emocional y del conflicto trabajo-familia en la satisfacción laboral, el desempeño percibido y la intención de abandono de los docentes. *Información Tecnológica*, 32(1), 169–178. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642021000100169>
- Edwards-Dandridge, Y., Simmons, B. D. y Campbell, D. G. (2020). Predictor of Turnover Intention of Register Nurses: Job Satisfaction or Work Engagement? *International Journal of Applied Management and Technology*, 19(1), 87–96.
<https://doi.org/10.5590/IJAMT.2020.19.1.07>

Einhorn, H. J. y Bass, A. R. (1971). Methodological considerations relevant to discrimination in employment testing. *Psychological Bulletin*, 75(4), 261–269.

<https://doi.org/10.1037/h0030871>

Ensher, E. A., Grant-Vallone, E. J. y Donaldson, S. I. (2001). Effects of perceived discrimination on job satisfaction, organizational commitment, organizational citizenship behavior, and grievances. *Human Resource Development Quarterly*, 12(1),

53–72. [https://doi.org/10.1002/1532-1096\(200101/02\)12:1<53::AID-HRDQ5>3.0.CO;2-G](https://doi.org/10.1002/1532-1096(200101/02)12:1<53::AID-HRDQ5>3.0.CO;2-G)

Espinoza Gálvez, R. (2020). Análisis del desempeño laboral e intención de rotación por régimen laboral de los trabajadores, Unidad de Recursos Humanos de la DRELM, periodo 2018. [Tesis, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48534>

Estrada-Mejia, S. (2007). Predominio del estilo de liderazgo en la evolución de la administración. *Scientia Et Technica*, 31, 287–292.

<https://doi.org/10.22517/23447214.5445>

F. Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L. y Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *European Business Review*, 26(2), 106–121.

<https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>

Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A. y Loquet, C. (2004). How can managers reduce employee intention to quit? *Journal of Managerial Psychology*, 19(2), 170–187.

<https://doi.org/10.1108/02683940410526127>

Foley, S., Hang-Yue, N. y Wong, A. (2005). Perceptions of Discrimination and Justice. *Group y Organization Management*, 30(4), 421–450.

<https://doi.org/10.1177/1059601104265054>

- Foley, S., Loi, R. y Zheng, X. (2015). Gender, gender identification and perceived gender discrimination: An examination of mediating processes in China. *Equality, Diversity and Inclusion, 34*(8), 650–665. <https://doi.org/10.1108/EDI-05-2015-0038>
- Fullerton, A. S., Robertson, D. L., y Dixon, J. C. (2011). Reexamining the Relationship Between Flexibility and Insecurity. *Research in the Sociology of Work, 22*(PART 1), 9–41. [https://doi.org/10.1108/S0277-2833\(2011\)0000022004](https://doi.org/10.1108/S0277-2833(2011)0000022004)
- Garrido, O., Maulen, G. y Raineri, A. (2020). 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. <https://doi.org/10.5354/0719-0816.2017.56722>
- González González, N. (2019). *Factores psicosociales relacionados con la intención de abandono laboral*. <https://riull.ull.es/xmlui/handle/915/19870>
- González Rueda, N. D. (2020). Clima laboral, estrés laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades privadas en Chimbote, 2019 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44451>
- Greenhalgh, L. y Rosenblatt, Z. (1984). Job Insecurity: Toward Conceptual Clarity. *Academy of Management Review, 9*(3), 438–448. <https://doi.org/10.5465/amr.1984.4279673>
- Greenham, J. C. M., Harris, G. E., Hollett, K. B. y Harris, N. (2019). Predictors of turnover intention in school guidance counsellors. *British Journal of Guidance and Counselling, 47*(6), 727–743. <https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1644613>
- Guion, R. M. (1966). Employment Tests and Discriminatory Hiring. *Industrial Relations, 5*(2), 20–37. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.1966.tb00449.x>
- Hackman, J. R. (1980). Work redesign and motivation. *Professional Psychology, 11*(3), 445–455. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.11.3.445>

- Hackman, J. R. y Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250–279.
[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Hair, R. W. (2016). *The relationship between job insecurity and work outcomes among non-tenured higher education faculty*. Trident University International.
- Harris, M. M., Lievens, F. y van Hoye, G. (2004). “I Think They Discriminated Against Me”: Using Prototype Theory and Organizational Justice Theory for Understanding Perceived Discrimination in Selection and Promotion Situations. *International Journal of Selection and Assessment*, 12(1–2), 54–65. <https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.00263.x>
- Hellgren, J., Sverke, M. y Isaksson, K. (1999). A Two-dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), 179–195.
<https://doi.org/10.1080/135943299398311>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta Edic). McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*, 53–62. https://doi.org/10.1007/978-1-349-02701-9_2
- Hom, P. W. y Griffeth, R. W. (1991). Structural equations modeling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analyses. *Journal of Applied Psychology*, 76(3), 350–366. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.76.3.350>
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D. y Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545. <https://doi.org/10.1037/apl0000103>
- Hoppock, R. (1937). Job satisfaction of psychologists. *Journal of Applied Psychology*, 21(3), 300–303. <https://doi.org/10.1037/h0057579>

- Hoppock, R. y Spiegler, S. (1938). Job Satisfaction. *Occupations: The Vocational Guidance Journal*, 16(7), 636–643. <https://doi.org/10.1002/j.2164-5892.1938.tb00348.x>
- Hoyle, R. H. (2014). *Handbook of Structural Equation Model*. The Guilford Press.
- Huang, G.-H., Lee, C., Ashford, S., Chen, Z. y Ren, X. (2010). Affective Job Insecurity. *International Studies of Management y Organization*, 40(1), 20–39. <https://doi.org/10.2753/IMO0020-8825400102>
- Instituto Nacional de Estadísticas e Informática. (2018). *CENTROS EDUCATIVOS, SEGÚN NIVEL Y MODALIDAD, 2008 - 2018*. Sector Educación. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/indices_tematicos/5.35.xlsx
- Jackofsky, E. F. (1984). Turnover and Job Performance: An Integrated Process Model. *The Academy of Management Review*, 9(1), 74. <https://doi.org/10.2307/258234>
- Jacobs, C. T. G. y Roodt, G. (2019). Predictive performance models in the south african business process services industry. *SA Journal of Industrial Psychology*, 45. <https://doi.org/10.4102/sajip.v45i0.1493>
- James, K., Lovato, C. y Cropanzano, R. (1994). Correlational and Known-Group Comparison Validation of a Workplace Prejudice/Discrimination Inventory. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(17), 1573–1592. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1994.tb01563.x>
- Jiang, L. y Lavaysse, L. M. (2018). Cognitive and Affective Job Insecurity: A Meta-Analysis and a Primary Study. *Journal of Management*, 44(6), 2307–2342. <https://doi.org/10.1177/0149206318773853>
- Judge, T. A. y Larsen, R. J. (2001). Dispositional Affect and Job Satisfaction: A Review and Theoretical Extension. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 67–98. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2973>

- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. y Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17–34. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Kline, R. B. (2016). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. The Guilford Press.
- Knight, G. R. (2012). La Filosofía de la Educación Adventista. *Revista Educación Adventista*, 301, 1–63. <https://education.adventist.org/wp-content/uploads/2017/10/JAE-Philosophy-of-Adventist-Education-JAE-33-Spanish.pdf>
- Kobrynowicz, D. y Branscombe, N. R. (1997). Who Considers Themselves Victims of Discrimination?: Individual Difference Predictors of Perceived Gender Discrimination in Women and Men. *Psychology of Women Quarterly*, 21(3), 347–363. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1997.tb00118.x>
- König, C. J. (2011). An evaluation of Borg’s cognitive and affective job insecurity scales. *International Journal of Business and Social Science*, 2. https://www.researchgate.net/publication/230899004_An_evaluation_of_Borg's_cognitive_and_affective_job_insecurity_scales
- Koontz, H., Weihrich, W. y Cannice, M. (2012). *Administración Una Perspectiva Global y Empresarial* (14a Edición). McGrawHill.
- Kumar Rai, P. (2019). Psychological capital and nature of school organization have significant relevance to understand turnover intentions of secondary school teachers. *Journal of Organisation y Human Behaviour*, 8, 15–27. <https://www.researchgate.net/publication/332383255>
- Kwok, J., Atencio, J., Ullah, J., Crupi, R., Chen, D., Roth, A. R., Chaplin, W. y Brondolo, E. (2011). The Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire—Community Version:

- Validation in a multiethnic Asian sample. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 17(3), 271–282. <https://doi.org/10.1037/a0024034>
- Lee, S. H. y Jeong, D. Y. (2017). Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(4), 529–536. <https://doi.org/10.2224/sbp.5865>
- Lee, T. W. y Mitchell, T. R. (1994). An Alternative Approach: The Unfolding Model of Voluntary Employee Turnover. *The Academy of Management Review*, 19(1), 51. <https://doi.org/10.2307/258835>
- Lee, Y. (2019). JD-R model on psychological well-being and the moderating effect of job discrimination in the model. *European Journal of Training and Development*, 43(3/4), 232–249. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2018-0059>
- Leys, C., Ley, C., Klein, O., Bernard, P. y Licata, L. (2013). Detecting outliers: Do not use standard deviation around the mean, use absolute deviation around the median. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(4), 764–766. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2013.03.013>
- Lim, V. K. G. (1997). Moderating effects of work-based support on the relationship between job insecurity and its consequences. *Work and Stress*, 11(3), 251–266. <https://doi.org/10.1080/02678379708256839>
- Llosa, J. A., Menéndez-Espina, S., Rodríguez-Suárez, J., Agulló-Tomás, E. y Boada-Grau, J. (2017). Validación española de la escala de incertidumbre laboral JIS-8: Viabilidad del modelo afectivo y cognitivo. *Psicothema*, 29(4), 577–583. <https://doi.org/10.7334/psicothema2017.59>
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)

- Lord, R. G. y Smith, J. E. (1983). Theoretical, Information Processing, and Situational Factors Affecting Attribution Theory Models of Organizational Behavior. *Academy of Management Review*, 8(1), 50–60. <https://doi.org/10.5465/amr.1983.4287658>
- Luengo Martinez, C. E., Lara Jaque, R. y López Espinoza, M. Á. (2016). Análisis de los componentes principales de la escala Satisfacción laboral (S20-23) medida en una muestra del equipo de enfermería de Centros de Atención Primaria de las Provincias de Ñuble y Valparaíso, Chile. *Enfermería Global*, 15(1), 195. <https://doi.org/10.6018/eglobal.15.1.212481>
- Luza Castillo, F. F. (2017). El clima laboral, la satisfacción laboral y la calidad educativa de instituciones educativas de Lima. In *Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/5311>
- Major, B., Quinton, W. J. y McCoy, S. K. (2002). Antecedents and consequences of attributions to discrimination: Theoretical and empirical advances. In *Advances in Experimental Social Psychology* (Vol. 34, pp. 251–330). [https://doi.org/10.1016/s0065-2601\(02\)80007-7](https://doi.org/10.1016/s0065-2601(02)80007-7)
- Mamani-Benito, O., Apaza-Tarqui, E. E., Carranza-Esteban, R. F. y Mejía, C. R. (2020). Inseguridad laboral en el empleo percibida ante el impacto del COVID-19: validación de un instrumento en trabajadores peruanos (LABOR-PE-COVID-19). *Rev Asoc Esp Med Trab*, 29(3), 184–193. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttextypid=S1132-62552020000300002
- March, J. G. y Simon, H. A. (1958). *Organizations*. John Wiler y Sons. <https://www.worldcat.org/title/organizations/oclc/1329335>
- Maslach, C. y Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mbah, S. E. y Ikemefuna, C. O. (2012). Job Satisfaction and Employees' Turnover Intentions in total Nigeria plc. in Lagos State. In *International Journal of Humanities and Social Science* (Vol. 2, Issue 14).
- McFatter, R. M. (1987). Use of latent variable models for detecting discrimination in salaries. *Psychological Bulletin*, 101(1), 120–125. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.101.1.120>
- McNeilly, M. D., Anderson, N. B., Armstead, C. A., Clark, R., Corbett, M., Robinson, E. L., Pieper, C. F. y Lepisto, E. M. (1996). The Perceived Racism Scale: A multidimensional assessment of the experience of White racism among African Americans. *Ethnicity y Disease*, 6, 154–166. <https://psycnet.apa.org/record/2018-64689-001>
- Medrano, L. A. y Muñoz-Navarro, R. (2017). Aproximación conceptual y práctica a los modelos de ecuaciones estructurales. *Revista Digital de Investigación En Docencia Universitaria*, 219–239. <https://doi.org/10.19083/ridu.11.486>
- Meliá, J. L. y Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfacción laboral en contextos organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23 [The measurement of job satisfaction in organizational settings: The S20/23 Job Satisfaction Questionnaire]. *Psicologemas - Universidad de Valencia*, 5, 59–74. www.uv.es/psicometria
- Menéndez-Espina, S., Llosa, J. A., Agulló-Tomás, E., Rodríguez-Suárez, J., Sáiz-Villar, R. y Lahseras-Díez, H. F. (2019). Job insecurity and mental health: The moderating role of coping strategies from a gender perspective. *Frontiers in Psychology*, 10(FEB), 286. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00286>
- Mera-Lemp, M. J., Ramírez-Vielma, R., Bilbao, M. de los Á. y Nazar, G. (2019). La Discriminación Percibida, la Empleabilidad y el Bienestar Psicológico en los

- Inmigrantes Latinoamericanos en Chile. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(3), 227–236. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a24>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240.
<https://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. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493>
- 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.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Morgeson, F. P. y Humphrey, S. E. (2006). The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1321–1339.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.6.1321>
- Mowday, R. T. (1981). Viewing turnover from the perspective of those who remain: The relationship of job attitudes to attributions of the causes of turnover. *Journal of Applied Psychology*, 66(1), 120–123. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.66.1.120>
- Mueller, C. W. y McCloskey, J. C. (1990). Nurses' job satisfaction: a proposed measure. *Nursing Research*, 39(2), 113–117. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/2315065>
- Naciones Unidas. (n.d.). *Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial*. Retrieved June 1, 2021, from <https://www.un.org/es/observances/end-racism-day>
- Narváez, L. (2013). Ante una alta rotación de colaboradores, aumente el valor de su propuesta. *Ipsos. Punto de Vista*, 3.

- Näswall, K. y de Witte, H. (2003). Who Feels Insecure in Europe? Predicting Job Insecurity from Background Variables. *Economic and Industrial Democracy*, 24(2), 189–215.
<https://doi.org/10.1177/0143831X03024002003>
- Nelson, R. L., Berrey, E. C. y Nielsen, L. B. (2008). Divergent Paths: Conflicting Conceptions of Employment Discrimination in Law and the Social Sciences. *Annual Review of Law and Social Science*, 4(1), 103–122.
<https://doi.org/10.1146/annurev.lawsocsci.1.041604.115934>
- Ng, E. S., Sears, G. J. y Bakkaloglu, M. (2020). White and minority employee reactions to perceived discrimination at work: evidence of White fragility? *International Journal of Manpower*, ahead-of-p(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2019-0535>
- Nunnally, J. C. (1994). *Psychometric theory* (R. Wright y M. Gardner, Eds.; 3rd ed.). McGrawHill.
- Olaniyan, O. S. y Hystad, S. W. (2016). Employees' psychological capital, job satisfaction, insecurity, and intentions to quit: The direct and indirect effects of authentic leadership. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 32(3), 163–171.
<https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.09.003>
- Pallant, J. (2014). *SPSS Survival Manual A step by step guide to data analysis using IBM SPSS* (4th Editio). Allen y Unwin.
- Palma, S. (2005). Diagnóstico del clima laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista de Psicología. Lima, Perú: URP*.
- Parker, L. D. (1984). Control in Organizational Life: The Contribution of Mary Parker Follett. *Academy of Management Review*, 9(4), 736–745.
<https://doi.org/10.5465/amr.1984.4277620>

- Pascoe, E. A. y Smart Richman, L. (2009). Supplemental Material for Perceived Discrimination and Health: A Meta-Analytic Review. *Psychological Bulletin*, 135(4), 531–554. <https://doi.org/10.1037/a0016059.supp>
- Pienaar, J., de Witte, H., Hellgren, J. y Sverke, M. (2013). The cognitive/affective distinction of job insecurity: Validation and differential relations. *Southern African Business Review*, 17(2), 1–22. <https://doi.org/10.10520/EJC141544>
- Pujol-Cols, L. J. y Dabos, G. E. (2018). Job satisfaction: A literature review of its main antecedents. In *Estudios Gerenciales* (Vol. 34, Issue 146, pp. 3–18). Universidad Icesi. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Qablan, N. y Farmanesh, P. (2019). Do organizational commitment and perceived discrimination matter? Effect of SR-HRM characteristics on employee's turnover intentions. *Management Science Letters*, 9(7), 1105–1118. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.014>
- Queiros, C., Carlotto, M. S., Kaiseler, M., Dias, S. y Pereira, A. M. (2013). Predictores de burnout en enfermeras: Un enfoque interaccionista. *Psicothema*, 25(3), 330–335. <https://doi.org/10.7334/psicothema2012.246>
- Real Academia Española. (n.d.). *discriminar* | Definición | Diccionario de la lengua española / RAE - ASALE. Retrieved June 21, 2021, from <https://dle.rae.es/discriminar>
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S.-L., Maloles, C. M. y König, C. J. (2010). The Effects of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Deviant Behavior, and Negative Emotions of Employees. *International Studies of Management y Organization*, 40(1), 74–91. <http://www.jstor.org/stable/25704023>
- Richter, A. (2011). *Job Insecurity and Its Consequences Investigating Moderators, Mediators and Gender*. <https://www.diva->

portal.org/smash/get/diva2:453238/FULLTEXT01.pdfysa=Uyei=sixoU7qfBcGfyATF_o
DACgyved=0CCAQFjAByusg=AFQjCNHoH6XdGdWdp024_n9kO7gPxL6How

Rocha Roncal, R. (2017). *Relación entre satisfacción laboral, personalidad e inseguridad laboral con la adicción al trabajo en trabajadores de dos empresas de Lima Metropolitana*. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/658>

Sanchez, J. I. y Brock, P. (1996). Outcomes of Perceived Discrimination among Hispanic Employees: Is Diversity Management a Luxury or a Necessity? *Academy of Management Journal*, 39(3), 704–719. <https://doi.org/10.2307/256660>

Sang Long, C., Akintunde Ajagbe, M., Md Nor, K. y Shahrin Suleiman, E. (2012). The Approaches to Increase Employees' Loyalty: A Review on Employees' Turnover Models. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 6(10), 282–291.

Schumacker, R. E. y Lomax, R. G. (2016). *A beginner's guide to structural equation modeling* (4th ed.). Routledge, Taylor y Francis Group.

Shaw, J. D. (2011). Turnover rates and organizational performance. *Organizational Psychology Review*, 1(3), 187–213. <https://doi.org/10.1177/2041386610382152>

Shaw, J. D. (2015). Pay Dispersion, Sorting, and Organizational Performance. *Academy of Management Discoveries*, 1(2), 165–179. <https://doi.org/10.5465/amd.2014.0045>

Slevitch, L. (2011). Qualitative and Quantitative Methodologies Compared: Ontological and Epistemological Perspectives. *Journal of Quality Assurance in Hospitality y Tourism*, 12(1), 73–81. <https://doi.org/10.1080/1528008X.2011.541810>

Sora, B., Caballer, A. y Peiró, J. M. (2014). La inseguridad laboral y sus consecuencias en un contexto de crisis económica. *Papeles Del Psicólogo*, 35(1), 15–21.

<http://www.papelesdelpsicologo.es>

Sverke, M., Hellgren, J. y Näswall, K. (2006). *Job insecurity: A literature review*.

Tabachnick, B. G. y Fidell, L. S. (2014). *Using Multivariate Statistics* (6th ed.). Pearson.

- Terwee, C. B., Bot, S. D. M., de Boer, M. R., van der Windt, D. A. W. M., Knol, D. L., Dekker, J., Bouter, L. M. y de Vet, H. C. W. (2007). Quality criteria were proposed for measurement properties of health status questionnaires. *Journal of Clinical Epidemiology*, *60*(1), 34–42. <https://doi.org/10.1016/j.jclinepi.2006.03.012>
- Utsey, S. O. y Ponterotto, J. G. (1996). Development and validation of the Index of Race-Related Stress (IRRS). *Journal of Counseling Psychology*, *43*(4), 490–501. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.43.4.490>
- Valdivia, C. y Flores, L. Y. (2012). Factors Affecting the Job Satisfaction of Latino/a Immigrants in the Midwest. *Journal of Career Development*, *39*(1), 31–49. <https://doi.org/10.1177/0894845310386478>
- Vargas-Jiménez, E., Castro-Castañeda, R., Tomás, E. A. y Centeno, R. M. (2020). Job insecurity, family functionality and mental health: A comparative study between male and female hospitality workers. *Behavioral Sciences*, *10*(10), 146. <https://doi.org/10.3390/BS10100146>
- Velando-Rodríguez, M. E. (2004). El proceso de abandono voluntario: revisión de las principales aportaciones realizadas en la literatura. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de La Empresa*, *10*(3), 157–169. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1096696>
- Vetting, T.-S. (2010). *Job insecurity, turnover intention and psychological distress: The mediating effect of job satisfaction and trust in management*.
- Villacorta Mansilla, Y. M. (2019). *Percepción de la disparidad de género en docentes de educación superior de escuelas de la Facultad de Ciencias de la Salud de una universidad privada de Lima en el período I – 2018*. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/7694>

- Waight, J. y Madera, J. M. (2011). Diversity training: Examining minority employees' organizational attitudes. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 3(4), 365–376.
<https://doi.org/10.1108/17554211111162471>
- Weiss, H. M. y Merlo, K. L. (2015). Job Satisfaction. In *International Encyclopedia of the Social y Behavioral Sciences* (pp. 833–838). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22029-1>
- Wilden, R., Hohberger, J., Devinney, T. M. y Lumineau, F. (2019). 60 Years of March and Simon's Organizations: An Empirical Examination of its Impact and Influence on Subsequent Research. *Journal of Management Studies*, 56(8), 1570–1604.
<https://doi.org/10.1111/joms.12531>
- Wright, T. A. (2006). The emergence of job satisfaction in organizational behavior. *Journal of Management History*, 12(3), 262–277. <https://doi.org/10.1108/17511340610670179>
- Yanchus, N. J., Periard, D., Moore, S. C., Carle, A. C. y Osatuke, K. (2015). Predictors of Job Satisfaction and Turnover Intention in VHA Mental Health Employees: A Comparison Between Psychiatrists, Psychologists, Social Workers, and Mental Health Nurses. *Human Service Organizations Management, Leadership y Governance*, 39(3), 219–244.
<https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1014953>
- Yavorsky, J. E. (2017). *Inequality in Hiring: Gendered and Classed Discrimination in the Labor Market*.

Anexos

Anexo No. 1 Matriz de Consistencia

Modelo asociativo entre factores predictores de la intención de rotación laboral en el personal de los colegios adventistas de la Unión Peruana del Norte de la Iglesia Adventista (UPN) durante el 2021.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño	Variables e indicadores
<p>General</p> <p>¿Tiene el modelo empírico una bondad de ajuste aceptable al modelo teórico, en el cual la discriminación laboral percibida, la inseguridad laboral percibida y la satisfacción laboral son predictores de la intención de rotación laboral del personal de los colegios de la UPN durante el 2021?</p> <p>Problemas Alternos</p> <p>¿Cuáles son las relaciones directas o indirectas que existen entre la discriminación laboral percibida, la inseguridad laboral percibida, la satisfacción laboral y la intención de rotación laboral?</p> <p>¿Cuáles son las diferencias existentes entre las variables demográficas con relación a las variables independientes y dependientes?</p>	<p>General:</p> <p>Evaluar la bondad de ajuste del modelo propuesto, explicando y evaluando las relaciones teóricas entre la discriminación laboral percibida, la inseguridad laboral percibida y la satisfacción laboral en el personal de los colegios de la Unión Peruana del Norte durante el 2021.</p> <p>Específicos:</p> <p>-Analizar el comportamiento directo o indirecto entre las variables.</p> <p>-Desarrollar y validar un instrumento para medir la satisfacción laboral, inseguridad laboral, la discriminación laboral percibida y la intención de rotación laboral como un sistema predictivo para reducir la intención de rotación del talento humano en las Asociaciones Educativas de la UPN.</p> <p>-Contribuir con un modelo predictivo para reducir la intención de rotación del talento humano de las Asociaciones Educativas de la UPN.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una bondad de ajuste del modelo empírico, en el cual la discriminación laboral percibida, la inseguridad laboral percibida y la satisfacción laboral son predictores de la intención de rotación laboral del personal de los colegios de la UPN, aceptable al modelo teórico.</p> <p>Hipótesis Complementarias</p> <p>-Existe relación significativa directa entre la discriminación laboral percibida y la satisfacción laboral</p> <p>-Existe relación significativa directa entre la discriminación laboral percibida y la inseguridad laboral</p> <p>-Existe relación significativa directa entre la discriminación laboral percibida y la intención de rotación laboral</p> <p>-Existe relación significativa directa entre la Inseguridad Laboral Percibida y la Satisfacción Laboral</p> <p>-Existe relación significativa directa entre la Inseguridad Laboral Percibida y la Intención de Rotación Laboral.</p> <p>-La discriminación laboral percibida tiene relación significativa directa con la Satisfacción Laboral que impacta en la Intención de rotación laboral.</p> <p>-La discriminación laboral percibida tiene relación significativa directa con la Inseguridad Laboral Percibida que impacta en la Intención de rotación laboral.</p> <p>-La discriminación laboral percibida tiene relación significativa directa con la Inseguridad Laboral Percibida que impacta en la satisfacción laboral.</p> <p>-La Inseguridad Laboral Percibida tiene relación significativa directa con la Satisfacción Laboral que impacta en la Intención de rotación laboral.</p>	<p>Tipo</p> <p>Cuantitativo Transversal Descriptivo Predictivo-explicativo</p> <p>Población</p> <p>Trabajadores de los colegios adventistas de la UPN durante el 2021. Total 687 trabajadores</p> <p>Muestra = 475 N=687 Z= 1.96 = 95% de seguridad e = 3% precisión</p> <p>Técnicas e instrumentos:</p> <p>Encuesta online usando Google Forms.</p> <p>Proceso de datos</p> <p>Se usará el software: SPSS</p>	<p>Variables independientes:</p> <p>- Inseguridad laboral - Discriminación laboral percibida - Satisfacción Laboral</p> <p>Variable dependiente:</p> <p>- Intención de Rotación Laboral</p> <p>Variables Demográficas:</p> <p>-Género. -Grado de educación. -Rango de edad. -Estado civil. -Región de procedencia. -Tiempo de trabajo. -Asociación Educativa (AE) donde pertenece.</p>

Anexo No. 2 Operacionalización de las variables

Tipo	Definición	Dimensión	Objetivo	Unidad de medición
Variables independientes	Inseguridad laboral	Inseguridad cognitiva	Determinar el grado de inseguridad cognitiva del empleado	Escala de Likert - Encuesta
		Inseguridad afectiva	Determinar el grado de inseguridad afectiva del empleado	Escala de Likert - Encuesta
	Discriminación laboral percibida	Exclusión o rechazo percibido	Determinar el grado de exclusión o rechazo percibido por el empleado	Escala de Likert - Encuesta
		Estigmatización o desvalorización percibida	Determinar el grado de Estigmatización o desvalorización percibida por el empleado	Escala de Likert - Encuesta
		Discriminación laboral percibida	Determinar el grado de Discriminación laboral percibida por el empleado	Escala de Likert - Encuesta
		Amenaza o agresión percibida	Determinar el grado de Amenaza o agresión percibida por el empleado	Escala de Likert - Encuesta
	Satisfacción Laboral	Satisfacción con la supervisión	Determinar el grado de satisfacción con la supervisión del empleado	Escala de Likert - Encuesta
		Satisfacción con el ambiente físico de trabajo.	Determinar el grado de satisfacción del empleado con el ambiente físico de trabajo	Escala de Likert - Encuesta
		Satisfacción con las prestaciones recibidas	Determinar el grado de satisfacción del empleado con las prestaciones recibidas	Escala de Likert - Encuesta
		Satisfacción intrínseca del trabajo	Determinar el grado de satisfacción intrínseca del trabajo	Escala de Likert - Encuesta
		Satisfacción con la participación	Determinar el grado de satisfacción del	Escala de Likert - Encuesta

Tipo	Definición	Dimensión	Objetivo	Unidad de medición
			empleado con la participación en la institución	
Variable Dependiente	Intención de rotación laboral	Intención de salir de la organización	Determinar el grado de intención de salir de la organización del empleado	Escala de Likert - Encuesta
		Intención de buscar otro trabajo	Determinar el grado de intención de buscar otro trabajo del empleado	
		Plan de salir	Determinar el grado de deseo de salir del empleado	

Anexo No. 3 Instrumento

Estimado colaborador(a):

Soy Jorge Montero, estudiante del Doctorado en Administración de Negocios de la Universidad Peruana Unión. Esta investigación tiene el objetivo de conocer de qué manera algunos factores predicen la intención de rotación laboral en el personal de los colegios adventistas.

Su participación es voluntaria y muy importante pues a través de la información resultante podremos compartir conclusiones y recomendaciones con su administración que influyan positivamente en el manejo de su relacionamiento con los colaboradores.

Para su comodidad y libertad en el llenado del formulario debe de saber que sus respuestas se mantendrán de manera confidencial y anónima. No existe posible riesgo de daño físico o mental por participar en este estudio.

Cualquier pregunta u observación sobre el formulario o su llenado puede ser enviado a jmontero@aiaas.edu o también contactar a mi asesor Dr. Juan Carlos Niño de Guzmán al correo adventus@um.edu.mx

Agradezco su colaboración en completar cada una de las preguntas que se encuentran en este formulario.

Consentimiento informado:

He leído los párrafos anteriores y reconozco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en este estudio

Información demográfica:

Estado civil	Región de procedencia	Género:
<input type="checkbox"/> Soltero	<input type="checkbox"/> Costa	<input type="checkbox"/> Masculino
<input type="checkbox"/> Casado	<input type="checkbox"/> Sierra	<input type="checkbox"/> Femenino
<input type="checkbox"/> Otros	<input type="checkbox"/> Selva	
Grado de educación:	Rango de edad	Tipo
<input type="checkbox"/> Instituto u otro	<input type="checkbox"/> 25 o menos	<input type="checkbox"/> Docente
<input type="checkbox"/> Universitario	<input type="checkbox"/> Entre 26 – 35	<input type="checkbox"/> Otros
<input type="checkbox"/> Con maestría	<input type="checkbox"/> Entre 36 – 45	
<input type="checkbox"/> Con doctorado	<input type="checkbox"/> Entre 46 – 55	
	<input type="checkbox"/> Más de 56	

Cuestionario

	Afirmación	Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	Me siento seguro de poder mantener mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
2	Me siento seguro en mi entorno de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
3	Creo que voy a poder seguir trabajando aquí	1	2	3	4	5	6	7
4	Solo hay una pequeña posibilidad de que vaya a perder mi empleo	1	2	3	4	5	6	7
5	Me temo que podría ser despedido	1	2	3	4	5	6	7
6	Me preocupa la continuidad de mi carrera profesional en el trabajo actual	1	2	3	4	5	6	7
7	Me temo que podría perder mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
8	Siento incertidumbre sobre el futuro de mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
9	Percibo que hablan mal a mis espaldas en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
10	Me han hecho sentir mal por mi apariencia física en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
11	Me han hecho sentir mal por la forma que hablo en mi trabajo	1	2	3	4	5	6	7
12	Me han insinuado que soy ocioso en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
13	Me han insinuado que no soy aseado cuando voy al trabajo	1	2	3	4	5	6	7
14	Me han insinuado que soy deshonesto en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
15	Percibo que mis colegas del trabajo me tratan injustamente	1	2	3	4	5	6	7
16	Percibo que mi jefe me trata injustamente	1	2	3	4	5	6	7
17	Me hacen sentir que no puedo hacer bien lo que me encargan en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
18	Siento que me lastiman física o psicológicamente en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
19	Me siento amenazado en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
20	Siento que debo proteger mis pertenencias en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
21	Mi trabajo me produce satisfacción	1	2	3	4	5	6	7
22	Me siento satisfecho con las oportunidades que me dan para trabajar en lo que soy bueno	1	2	3	4	5	6	7
23	Me siento satisfecho pues trabajo en lo que me gusta	1	2	3	4	5	6	7
24	Estoy satisfecho con el salario que recibo	1	2	3	4	5	6	7
25	Estoy satisfecho con los objetivos y metas que el trabajo me pide	1	2	3	4	5	6	7
26	Estoy satisfecho con la limpieza, higiene y salubridad del ambiente de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
27	Estoy satisfecho con el entorno físico y el espacio de que dispongo en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
28	Estoy satisfecho con la iluminación del lugar de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
29	Estoy satisfecho con la ventilación de los ambientes en el trabajo	1	2	3	4	5	6	7
30	Estoy satisfecho con la temperatura del local de trabajo.	1	2	3	4	5	6	7
31	Estoy satisfecho con las oportunidades de capacitación que la institución me ofrece	1	2	3	4	5	6	7
32	Estoy satisfecho con las oportunidades de ser promovido en la institución	1	2	3	4	5	6	7
33	Estoy satisfecho con la relación personal que tengo con mis superiores	1	2	3	4	5	6	7

	Afirmación	Totalmente en desacuerdo	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
34	Estoy satisfecho con la supervisión que realizan conmigo	1	2	3	4	5	6	7
35	Estoy satisfecho con la frecuencia que soy supervisado	1	2	3	4	5	6	7
36	Estoy satisfecho con la forma en que los supervisores evalúan mi tarea	1	2	3	4	5	6	7
37	Estoy satisfecho con la igualdad y justicia con que me tratan en la institución	1	2	3	4	5	6	7
38	Estoy satisfecho con el apoyo que recibo de mis superiores	1	2	3	4	5	6	7
39	Estoy satisfecho por la capacidad para decidir que la institución me da	1	2	3	4	5	6	7
40	Estoy satisfecho con la participación que me dan cuando se toman decisiones de mi departamento	1	2	3	4	5	6	7
41	Estoy satisfecho con la participación que me dan cuando se toman decisiones en el grupo de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
42	Estoy satisfecho en la forma que la institución cumple el reglamento y las leyes laborales	1	2	3	4	5	6	7
43	Estoy satisfecho en la forma que se deciden los temas laborales en la institución	1	2	3	4	5	6	7
44	Pienso regularmente en dejar la institución	1	2	3	4	5	6	7
45	Estoy buscando activamente otra alternativa de trabajo	1	2	3	4	5	6	7
46	En cuanto me sea posible voy a dejar la institución	1	2	3	4	5	6	7

Anexo No. 4 Autorizaciones de uso de instrumentos

Las autorizaciones de uso fueron enviadas a los correos indicados en cada uno de los artículos utilizados, adicionalmente se evidenció que estos cuestionarios han sido usados en diversas investigaciones. A continuación se muestra las autorizaciones de uso recabadas.

Discriminación laboral percibida

	Items: (1) Lifetime exposure [mean of all 17 items] (2) Exclusion/rejection (items 8,11,12,13) (3) Stigmatization/devaluation (items 10,15,16,17) (4) Discrimination at work/school (items 1,2,9,14) (5) Threat/aggression (items 3,4,6,7) Unfair treatment from police: Item 5
REFERENCE FOR THE SCALE	Brondolo, E., Kelly, K. P., Coakley, V., Gordon, T., Thompson, S., Levy, E., . . . Contrada, R. J. (2005). The Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire: Development and preliminary validation of a community version. <i>Journal of Applied Social Psychology</i> , 35(2), 335-365.
OTHER REFERENCES	Contrada, R. J. (2001). Measures of ethnicity-related stress: Psychometric properties, ethnic group differences, and associations with well-being. <i>Journal of Applied Social Psychology</i> , 31(9), 1775-1820. Kwok, J., Atencio, J., Ullah, J., Crupi, R., Chen, D., Roth, A., Chaplin, W., & Brondolo, E., (2011). The Perceived Ethnic Discrimination Questionnaire – Community Version: Validation in a multi-ethnic Asian sample. <i>Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology</i> . 17(3), 271–282.
COPYRIGHT	The scale is free. Researchers should use proper citation.

Inseguridad laboral percibida

 **ALIAS Jorge Montero**
Autorización de uso Instrumento: Job Insecurity Scale JIS-8
To: estomas@unilvi.es

Sent - jorgemontero@gmail.com - March 28, 2021 at 4:01 PM

Apreciado Dr. Esteban,

Le saluda Jorge Montero, estudiante del Doctorado en Administración de Negocios de la Universidad Peruana Unión. Como parte de los requisitos del Doctorado estoy interesado en hacer una investigación respecto de los factores que determinan la intención de abandono de los trabajadores en los colegios del sistema educativo adventista del Perú.

Luego investigar el marco teórico me parece pertinente incluir su investigación e instrumento "Spanish validation of the Job Insecurity Scale JIS-8: Viability of the cognitive and affective model" como una de las variables de mi proyecto de tesis, pues considero la Inseguridad Laboral como uno de los factores que determinan la intención de abandono de los trabajadores.

Respetuosamente a través de la presente le solicito la autorización respectiva para poder utilizar su instrumento e investigación en mi tesis, con la correspondiente citación de la misma.

Muchas gracias por la atención a la presente, desde ya quedo atento a cualquier observación que usted tuviera.

Cordialmente,

Jorge A. Montero
Estudiante de la Escuela de Posgrado de la
Universidad Peruana Unión

Satisfacción laboral



Jose L. Melia
Re: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL S20/23 - Permiso de uso
To: ALIAS Jorge Montero

Inbox - jmontero@alias.edu October 30, 2020 at 2:05 PM

Buenos días Jorge:

Los cuestionarios de satisfacción laboral S4/82, S20/23, S10/12 y S21/23 así como otros cuestionarios, están disponibles completos en mi sitio web de la Universidad de Valencia

www.uv.es/psicometria

www.uv.es/seguridadlaboral

y son de libre disposición para usos académicos o profesionales por lo que puede utilizarlos libremente para su investigación o para sus proyectos profesionales siempre citando correctamente su origen en el mencionado sitio web de la Universidad de Valencia y los autores del cuestionario o cuestionarios que utilice. En este sitio web también encontrará algún artículo con la información que le puedo ofrecer explicando como utilizarlos y mucha más información sobre otros instrumentos.

Le deseo mucho éxito en su investigación.

Saludos cordiales

José L. Meliá

Intención de rotación laboral, de uso regular en varias investigaciones.

Anexo No. 5 Autorización del Comité de Ética y la Unión Peruana del Norte



Una Institución Adventista

Ñaña, Lima, 30 de abril de 2021

EL COMITÉ DE ÉTICA DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

CONSTA

Que el proyecto de investigación del investigador **Jorge Alberto Montero Guerrero**, identificado con DNI N° 06280800 y su asesor Dr. Juan Carlos Niño de Guzmán Miranda, identificado con DNI N° 41838620, con título "*Factores predictores de la intención de abandono laboral en el personal de los colegios adventistas de la Iglesia Adventista del Séptimo Día – Zona Norte (UPN) durante el 2021*" fue evaluado y aprobado por el Comité de Ética de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión, considerando su calidad científica, el bienestar de sus participantes y la conformidad en función de los estándares establecidos en el Código de Ética para la Investigación de la Universidad Peruana Unión. Para mantener la aprobación del Comité de Ética, se tiene que cumplir con los siguientes requisitos:

- 1) Cada participante debe dar consentimiento informado. En el caso de menores de edad, por lo menos uno de sus padres o guardianes debe registrar su consentimiento informado y el menor de edad debe registrar su asentimiento informado.

Los resultados de este proyecto puedan ser publicados con referencia a aprobación Número **2021-CE-EPG-000008**.

Dr. Josué Édison Turpo Chaparro
Presidente
Comité de Ética de Escuela de Posgrado

Mg. Dennis Frank Cunza Aranzábal
Secretario
Comité de Ética de Escuela de Posgrado

Apreciado Walter,

Conforme conversamos telefónicamente estoy interesado en poder realizar una investigación en los centros educativos de la Unión Peruana del Norte, con el fin de establecer conclusiones y recomendaciones respecto a la retención del talento humano en nuestras organizaciones.

Adjunto podrás encontrar las variables de uso que están relacionadas con la gestión del talento humano, básicamente la información necesaria se recibirá a través de un cuestionario de preguntas que los docentes y trabajadores del área educativa responderán, en caso ser aprobado, mi intención sería poder desarrollar esta encuesta el próximo año.

Desde ya muy agradecido por tomarse el tiempo de estudiar esta solicitud, por mi parte guardaremos las reservas del caso de cualquier información sensible en caso que la hubiera,

Cordialmente,



#Matriz de
consist...N.docx

Jorge A. Montero
Estudiante del Doctorado
Universidad Peruana Unión

Anexo No. 6 Opinión de expertos



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN Doctorado en Administración

Formato de Validación Validación del instrumento por juicio de expertos

Título del instrumento a validar:

"Factores predictores de la intención de abandono laboral en el personal de los colegios adventistas de la UPN durante el 2021"

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. *¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**
2. *¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**
3. *¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**
4. *¿Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
5. *¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**
6. *¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?*
7. *¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar?* Plan de salir

Fecha (d/m/a): 24-01-21 Firma:

Validado por: Abel Ariza Romero

Grado Académico: Doctor



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

Doctorado en Administración

Formato de Validación

Validación del instrumento por juicio de expertos

Título del instrumento a validar:

“Factores predictores de la intención de abandono laboral en el personal de los colegios adventistas de la UPN durante el 2021”

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. *¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
2. *¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
3. *¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**
4. *¿Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
5. *¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**
6. *¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?**creo que son suficientes.***
7. *¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar?**eliminar no, mejorar la redacción, sí.***

Fecha (d/m/a): 31 de enero 2021..... **Firma:**

Validado por: Dr. Donald Jaimes Zubieta. **Grado Académico:** Doctor en educación



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

Doctorado en Administración

Formato de Validación

Validación del instrumento por juicio de expertos

Título del instrumento a validar:

“Factores predictores de la intención de abandono laboral en el personal de los colegios adventistas de la UPN durante el 2021”

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. *¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**

2. *¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**

3. *¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**

4. *¿Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**

5. *¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**

6. *¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?Ninguno.....*

7. *¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar?Ninguno.....*

Fecha (d/m/a): 31/01/2020.....

Firma:

Validado por: Dr. Alfonso Paredes Aguirre

Grado Académico: Doctor en Administración- Ciencias de la Empresa



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
Doctorado en Administración

Formato de Validación
Validación del instrumento por juicio de expertos

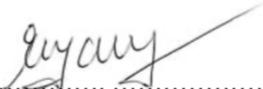
Título del instrumento a validar:

“Factores predictores de la intención de abandono laboral en el personal de los colegios adventistas de la UPN durante el 2021”

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. *¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**
2. *¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
3. *¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**
4. *¿Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**
5. *¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**
6. *¿Qué ítems cree usted que se podría agregar? Ninguno.....*
7. *¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar? Ninguno.....*

Fecha (d/m/a): ...24/01/2021..... Firma: 

Validado por: Dr. David Echevarría Miranda.....

Grado Académico: ...Doctor en Administración de Negocios



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
Doctorado en Administración

Formato de Validación
Validación del instrumento por juicio de expertos

Título del instrumento a validar:

“Factores predictores de la intención de abandono laboral en el personal de los colegios adventistas de la UPN durante el 2021”

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. *¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
2. *¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**
3. *¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?*
0 10 20 30 40 50 60 **70** 80 90 100
4. *¿Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
5. *¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?*
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
6. *¿Qué ítems cree usted que se podría agregar? Es necesario buscar revisar a conciencia la literatura para agregar dos o tres ítems al constructo que mide la intención de abandono.*
7. *¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar? ...El ítem 2 puede eliminarse, ver la razón en el comentario asociado al ítem; los ítems 5 y 7 son redundantes, se recomienda dejar uno de los dos. El ítem 42 y el 43 pueden ser uno sólo a menos que se especifique claramente a que se refiere con “grupo de trabajo”, que diferencia existe entre departamento y grupo de trabajo. Se sugiere dejar únicamente la 42.*

Fecha (d/m/a): ...28 de enero de 2021... Firma:Arturo Jesús Laflor Hernández.

Validado por: ...Arturo Jesús Laflor Hernández.....

Grado Académico:Doctorado.....



UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

Doctorado en Administración

Formato de Validación

Validación del instrumento por juicio de expertos

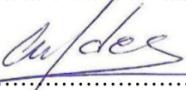
Título del instrumento a validar:

“Factores predictores de la intención de abandono laboral en el personal de los colegios adventistas de la UPN durante el 2021”

INSTRUCCIÓN:

Sírvase encerrar dentro de un círculo, el número porcentual que usted considera que responde a la afirmación.

1. ¿Considera usted que el instrumento cumple el objetivo propuesto?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
2. ¿Considera usted que este instrumento contiene los conceptos propios del tema que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
3. ¿Estima usted que la cantidad de ítems que se utiliza son suficientes para tener una visión comprensiva del asunto que se investiga?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**
4. ¿Considera usted que si aplicara este instrumento a grupos similares se obtendrían datos también similares?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 **90** 100
5. ¿Estima usted que los ítems propuestos permiten una respuesta objetiva de parte de los informantes?
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 **100**
6. ¿Qué ítems cree usted que se podría agregar?
7. ¿Qué ítems cree usted que se deben eliminar? Eliminar las dimensiones de la variable intención de abandono laboral

Fecha (d/m/a): ...21/01(2021)... Firma: 

Validado por:María Vallejos Atalaya.....

Grado Académico:Doctor.....

Anexo No. 7 Análisis factorial confirmatorio y KMO

Componente	Factores				Unicidad	KMO
	1	2	3	4		
KMO General						0.946
ILP01			-0.566		0.499	0.921
ILP02					0.464	0.955
ILP03					0.505	0.938
ILP04					0.767	0.773
ILP05			0.764		0.344	0.872
ILP06			0.592		0.603	0.909
ILP07			0.809		0.281	0.865
ILP08			0.732		0.385	0.910
DLP01		0.619			0.504	0.958
DLP02		0.701			0.467	0.925
DLP03		0.733			0.406	0.941
DLP04		0.753			0.393	0.958
DLP05		0.650			0.559	0.893
DLP06		0.807			0.320	0.926
DLP07		0.837			0.274	0.948
DLP08		0.715			0.379	0.959
DLP09		0.565			0.614	0.948
DLP10		0.716			0.388	0.926
DLP11		0.714			0.430	0.922
DLP12					0.794	0.821
SL01					0.631	0.944
SL02	0.582				0.445	0.958
SL03	0.502				0.536	0.942
SL04	0.658				0.493	0.953
SL05	0.592				0.473	0.946
SL06	0.522				0.632	0.954
SL07	0.705				0.383	0.978
SL08	0.758				0.355	0.954
SL09	0.752				0.378	0.958
SL10	0.749				0.413	0.968
SL11	0.786				0.345	0.956
SL12	0.782				0.315	0.942
SL13	0.779				0.301	0.925
SL14	0.763				0.343	0.944
SL15	0.766				0.295	0.972
SL16	0.807				0.265	0.956

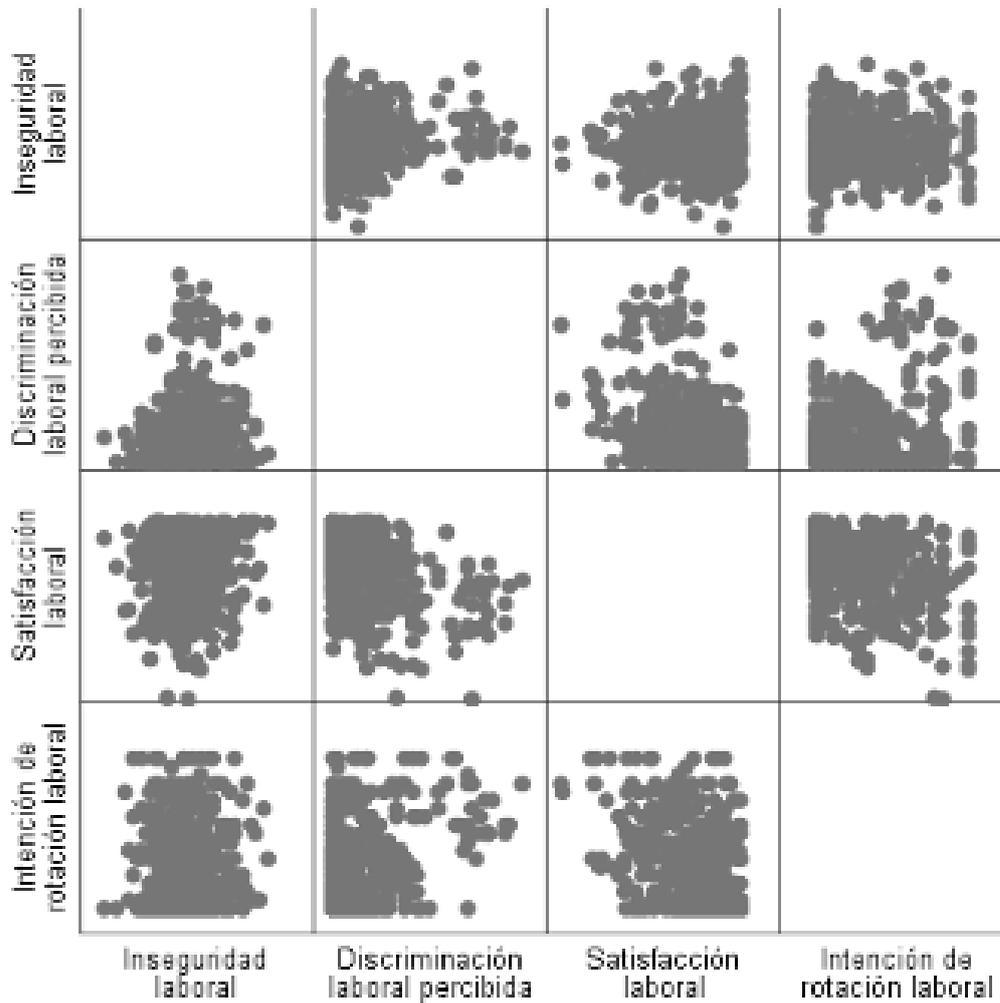
Componente	Factores				Unicidad	KMO
	1	2	3	4		
SL17	0.757				0.346	0.945
SL18	0.783				0.301	0.949
SL19	0.791				0.279	0.970
SL20	0.812				0.252	0.971
SL21	0.747				0.311	0.974
SL22	0.795				0.282	0.952
SL23	0.782				0.318	0.956
IRL01				-0.660	0.457	0.930
IRL02				-0.689	0.449	0.883
IRL03				-0.690	0.406	0.918

Nota 1: Método de extracción: Análisis de componentes principales

Nota 2: Método de rotación: Varimax con KMO

Nota 3: Carga de valores > .5 para el análisis factor

Anexo No. 8 Análisis de la linealidad



Anexo No. 9 Resumen comparativo de las hipótesis y sus hallazgos

	Formulación de las hipótesis	Hallazgos	Decisión
HG	Existe una bondad de ajuste del modelo empírico, en el cual la discriminación laboral percibida, la inseguridad laboral percibida y la satisfacción laboral son predictores de la intención de rotación laboral del personal de los colegios de la UPN, aceptable al modelo teórico.	Modelo inicial $X^2= 199.46$, Grado de libertad (gl) = 71, $X^2/gl = 2.81$, $p = 0.000$ Modelo Final $X^2= 171.56$, Grado de libertad (gl) = 71, $X^2/gl = 2.416$, $p = 0.000$	Se acepta
H01	Existe relación significativa directa entre la discriminación laboral percibida y la satisfacción laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021.	Modelo inicial DLP→SL $\beta 0.007$, $p= 0.969$ Modelo final DLP→SL $\beta -0.546$, $p= ***$	Se acepta
H02	Existe relación significativa directa entre la discriminación laboral percibida y la inseguridad laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021.	Modelo inicial DLP→ILP $\beta 0.647$, $p= ***$ Modelo final DLP→ILP $\beta 0.333$, $p= ***$	Se acepta
H03	Existe relación significativa directa entre la discriminación laboral percibida y intención de rotación laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021.	Modelo inicial DLP→IRL $\beta 0.119$, $p= 0.296$ Modelo final, no determinado	No se acepta
H04	Existe relación significativa directa entre la inseguridad laboral percibida y la satisfacción laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021.	Modelo inicial ILP→SL $\beta -0.843$, $p= ***$ Modelo final SL→IRL $\beta -0.673$, $p= ***$	Se acepta
H05	Existe relación significativa directa entre la inseguridad laboral percibida y la intención de rotación laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021.	Modelo inicial ILP→IRL $\beta 0.385$, $p= 0.265$ Modelo final ILP→IRL $\beta 0.626$, $p= ***$	Se acepta
H06	La discriminación laboral percibida tiene relación significativa directa con la satisfacción laboral que impacta indirectamente en la intención de rotación laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021.	Modelo inicial, DLP→SL→IRL $\beta 0.007$, $p >.05$; $\beta 0.-151$, $p >.05$ Modelo final, no determinado	No se acepta
H07	La discriminación laboral percibida tiene relación significativa directa con la inseguridad laboral percibida que impacta indirectamente en la intención de rotación laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021.	Modelo inicial, DLP→ILP→IRL $\beta 0.647$, $p = ***$; $\beta 0.385$, $p >.05$ Modelo final, DLP→ILP→IRL $\beta 0.333$, $p= ***$; $\beta 0.626$, $p= ***$	Se acepta
H08	La discriminación laboral percibida tiene relación significativa directa con la Inseguridad Laboral Percibida que impacta en la satisfacción laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021.	Modelo inicial; DLP→ILP→SL $\beta 0.647$, $p= ***$; $\beta -0.843$, $p= ***$ Modelo final, no determinado	No se acepta
H09	La Inseguridad Laboral Percibida tiene relación significativa directa con la Satisfacción Laboral que impacta en la Intención de rotación laboral en el personal de los colegios de la UPN 2021.	Modelo inicial, ILP→SL→IRL $\beta -0.843$, $p =***$, $\beta -0.151$, $p >.05$ Modelo final, no determinado	No se acepta