



# Diseño y Validación de un Cuestionario para Medir la Intención de Rotación Laboral (Design And Validation of a Questionnaire to Measure Job Turnover Intention)

Hugo Martín Villar-Lavalle<sup>1</sup>; Abel Partida-Puente<sup>2</sup> y  
María Margarita Carrera-Sánchez<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universidad San Martín de Porres – Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos (Perú),  
[hvillar1@usmp.pe](mailto:hvillar1@usmp.pe), <https://orcid.org/0000-0003-3148-3325>

<sup>2</sup> Universidad Autónoma de Nuevo León – Facultad de Contaduría Pública y Administración (México),  
[abel.partidapnt@uanl.edu.mx](mailto:abel.partidapnt@uanl.edu.mx), <https://orcid.org/0000-0003-3148-0548>

<sup>3</sup> Universidad Autónoma de Nuevo León – Facultad de Contaduría Pública y Administración (México),  
[maria.carrerasn@uanl.edu.mx](mailto:maria.carrerasn@uanl.edu.mx), <http://orcid.org/0000-0002-8543-6238>

---

*Información revisada por pares*

*Fecha de recepción: 1 de junio del 2023*

*Fecha de aceptación: 29 de junio del 2023*

*Fecha de publicación en línea: 31 de mayo del 2024*

*DOI: <https://doi.org/10.29105/vtga10.3-515>*

---

## Resumen

Una estrategia para la gestión del talento humano es la retención del personal, lo cual se encuentra ligado a la reducción de la intención de la rotación laboral. El objetivo de este estudio es el de diseñar y validar un instrumento de medición de la intención de rotación, en empresas de manufactura, en especial las del rubro textil. El diseño del cuestionario se realizó mediante una revisión bibliográfica para la búsqueda de definiciones conceptuales, así como de instrumentos elaborados previamente; mientras que la validación se realizó mediante una validación de contenido, por parte de expertos, así como de una validación factorial; finalizando con un análisis de confiabilidad. El instrumento fue aplicado a 200 trabajadores (28% hombres y 72% mujeres) que laboraban en empresas textiles. El cuestionario diseñado inicialmente constaba de 16 ítems, y luego de la revisión de contenido se resumió a 12 ítems, los que se utilizaron para el análisis factorial, logrando una reducción adicional a 10 ítems. La fiabilidad del instrumento ya validado se calculó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, que alcanzó un valor de 0.888. Los resultados estadísticos de validación del cuestionario han sido significativos, permitiendo obtener un instrumento que servirá como punto de partida para futuras investigaciones.

**Palabras clave:** Diseño de cuestionario, Validación de cuestionario, Intención de rotación.

**Códigos JEL:** M10, M12, M54.

## Abstract

One strategy for the management of human talent is the retention of personnel, which is linked to the reduction of turnover intention. The objective of this study is to design and validate an instrument to measure turnover intention in manufacturing companies, especially in the textile industry. The design of the questionnaire was carried out by means of a bibliographic review for the search of conceptual definitions, as well as of previously elaborated instruments; while the validation was carried out by means of a content validation, by experts, as well as a factorial validation; ending with a reliability analysis. The instrument was applied to 200 workers (28% men and 72% women) working in textile companies. The initially designed questionnaire consisted of 16 items, and after the content review it was reduced to 12 items, which were used for the factor analysis, achieving a further reduction to 10 items. The reliability of the validated instrument was calculated using Cronbach's alpha coefficient, which reached a value of 0.888. The statistical results of the validation of the questionnaire have been significant, allowing us to obtain an instrument that will serve as a starting point for future research.

**Key words:** Questionnaire design, Questionnaire validation, Turnover intention.

**JEL Codes:** M10, M12, M54.

## **Introducción**

Diversos autores han realizado investigaciones donde han presentado tanto cuestionarios para medir la intención de rotación, así como de otras variables para un análisis conjunto de ellas, tal es el caso de Jawahar (2006)J, y Roodt (2007) o más recientemente et al. (2023); de similar forma otro grupo de autores solamente se han centrado en el diseño y validación de instrumentos para medir la intención de rotación de los trabajadores, de una forma genérica, autores tales como Bothma y Roddt (2013), IDwivedi (2015), Ike et al. (2023); mientras que otros autores realizaron adaptaciones específicas para las realidades de un determinado país (de Sul et al., 2020) o un determinado sector laboral (Su, 2021) o rango etario de la población (Na-Nan, 2021).

El objetivo de este artículo es diseñar y validar un instrumento que mida la intención de rotación laboral para que sirva de referencia para realizar futuras investigaciones que aborden la mencionada variable, así como su relación con otras variables asociadas a la gestión del talento humano.

## **Método**

La metodología de la investigación seguirá los lineamientos propuestos por diferentes autores para el diseño y validación de instrumentos de medición. En primer lugar, se llevará a cabo una revisión sistemática de la literatura para identificar los antecedentes y el estado del arte en cuanto a instrumentos de medición relacionados con el constructor de interés. Una vez identificados los instrumentos previos y sus características, se realizará una selección de ítems para la elaboración de un cuestionario propio. En este proceso se tendrán en cuenta aspectos como la validez de contenido, la claridad de las preguntas, la comprensión del lenguaje utilizado y la coherencia temática (Hernández et al., 2014).

Posteriormente, se realizó una validación del cuestionario mediante criterio de expertos. Para ello, se convocará a un panel de expertos en el área de estudio para que evalúen la relevancia y pertinencia de cada uno de los ítems del cuestionario; para lo cual se utilizó el coeficiente de validación de contenido propuesto por Aiken (1985). Además, se realizó un análisis de la validez factorial del cuestionario mediante la aplicación de un análisis factorial exploratorio; lo que permitirá identificar los factores subyacentes al constructo de interés y determinar si la estructura de los ítems es consistente con la teoría previa (Hair et al., 2014). Por último, se realizó un análisis de confiabilidad mediante el cálculo del coeficiente alpha de Cronbach, el cual permitió determinar la consistencia interna de las respuestas del cuestionario (Cortina, 1993).

## ***Participantes***

La muestra del estudio estuvo compuesta por 200 trabajadores (28% hombres y 72% mujeres) con edades comprendidas entre 18 y 60 años quienes laboraban en algunas de las

empresas textiles seleccionadas para el estudio. La selección de los participantes en este estudio se realizó mediante un método de muestreo probabilístico, por lo que todos los miembros de la población tuvieron la misma probabilidad de ser seleccionados para el estudio.

### ***Técnica e instrumento***

Para la formulación de los ítems del instrumento, se realizó una revisión bibliográfica, en el que se observó que los estudios sobre la intención de rotación de personal señalan aspectos personales y externos como las causas de las intenciones de abandonar un trabajo. Estas intenciones de realizar una acción o conducta particular, como dejar un trabajo, responden a procesos cognitivos y conscientes. La teoría más conocida al respecto es la del comportamiento planificado (Ajzen, 1991), que propone que las actitudes, normas subjetivas y el control conductual percibido regulan la intención de una conducta. En un contexto amplio, la intención de rotación laboral se explica que cuando una persona tiene la intención de realizar un comportamiento es porque lo ha evaluado positivamente (actitud), considera que las personas que son importantes para sí están de acuerdo con este comportamiento (norma subjetiva) y percibe que la conducta está bajo su control (control percibido).

Para medir la intención de rotación laboral se utilizó un cuestionario autoevaluado compuesto por 16 ítems, graduados según una escala de Likert de cinco puntos, que va desde "totalmente en desacuerdo" hasta "totalmente de acuerdo". Antes de la aplicación del cuestionario, se brindó al participante información sobre el propósito del estudio, y se tuvo especial cuidado para que la aplicación del cuestionario se realizara en un ambiente sin distracciones.

Para la validación del instrumento se procedió con la evaluación mediante su juicio de experto sobre la coherencia, relevancia, claridad y suficiencia de los ítems propuestos en el instrumento; aplicando una escala de evaluación de cuatro puntos para el cumplimiento de cada uno de los criterios establecidos; desde no cumple con el criterio hasta cumple con el criterio en un alto nivel. Asimismo, para evaluar la estructura factorial y la validez de constructo del instrumento propuesto, se realizó un análisis factorial exploratorio, lo que permitió explorar la dimensionalidad del instrumento y examinar cómo los ítems se agrupaban en factores emergentes. Para finalizar se realizó un análisis de confiabilidad mediante el coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach.

### ***Procedimiento***

La aplicación del cuestionario se desarrolló al final del horario laboral, solicitando autorización a los gerentes de cada planta textil seleccionada, y se llevó a cabo de manera individual, de forma auto administrada; previo a la aplicación del cuestionario, se solicitó el consentimiento informado de los trabajadores para proceder con su participación, y se les instruyó para que leyeran detenidamente cada ítem y seleccionaran la respuesta que mejor reflejara su

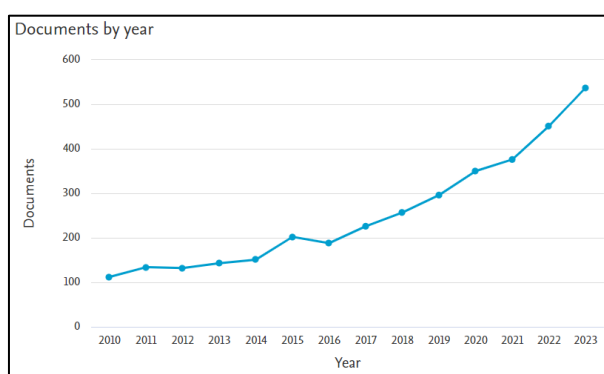
opinión, garantizando su confidencialidad y carácter voluntario.

Los datos recopilados se procesaron mediante MS Excel y el software estadístico SPSS para Windows V.27.0; mediante los cuales se calcularon el coeficiente V de Aiken para determinar la validez de contenido; además, se realizó el análisis factorial exploratorio para la validez de constructo, utilizando la rotación ortogonal Varimax para agrupar los factores que explican la varianza observada en las respuestas brindadas por los participantes (Escalante y Caro, 2006); finalizando con el cálculo del coeficiente Alpha de Cronbach para determinar la consistencia interna del instrumento.

## Resultados

Mediante una búsqueda de artículos de investigación en la base de datos de Scopus, bajo los siguientes criterios: búsqueda en el título del artículo, *validation AND turnover AND intention* como texto de búsqueda, 2010 hacia adelante como rango de búsqueda, se encontraron 4 documentos; mientras que una búsqueda de artículos que hayan analizado la variable intención de rotación, ya sea en forma independiente o en relación con otras variables, para lo cual se utilizaron los siguientes criterios: búsqueda en el título, resumen y palabras clave del artículo, *"turnover intention" AND relationship OR influence* como texto de búsqueda, 2010 hacia adelante como rango de búsqueda, se encontraron 3555 documentos; observándose un interés creciente en el análisis de la variable intención de rotación en la literatura científica (Ver Figura 1), ya que solamente en el año 2023 se publicaron 537 artículos al respecto.

**Figura 1.** Cantidad de artículos publicados sobre la intención de rotación 2010-2023



Fuente: Análisis de resultados de búsqueda Scopus

A través de una revisión del contenido de los artículos encontrados, mediante las búsquedas realizadas, se procedió a una revisión de las definiciones consideradas para la variable intención de rotación. La intención de rotación se refiere a la voluntad, intención o intentos del trabajador de dejar voluntariamente la organización en la que labora actualmente (Cho et al., 2009, citado en Adu et al., 2015; Takase, 2010, citado en Obeng et al., 2020). Diversos estudios han

establecido que el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laboral determinan la intención de rotación (Carmeli y Weisberg, 2006; Lee et al., 2017); de igual forma se ha considerado como causales de la intención de rotación a la justicia distributiva, la confianza en la gestión, la seguridad laboral, el soporte organizacional percibido, y el compromiso afectivo (Wong et al., 2015); así como a la compensación y el desarrollo profesional (Purba y Ruslan, 2020), entre otras variables.

La intención es un componente cognitivo de realizar una conducta (Ajzen, 2011), y la intención de permanecer o dejar un trabajo se ha venido estudiando continuamente en la literatura científica; tal que diversos estudios han planteado el impacto de las variables de la teoría del comportamiento planificado como antecedentes de las intenciones de rotación de personal (Bajrami et al., 2021; Huang et al., 2020; Kurniawaty et al., 2019; Hosain, 2018). No obstante, si la intención es un proceso cognitivo, este debería estar antecedido por variables que expliquen este comportamiento en particular. Por ello, esta investigación pretende elaborar un instrumento que considere tanto aspectos personales como externos, incluyendo factores ocupacionales y ambientales, para comprender mejor las causas de las intenciones de rotación de personal (McGinley y Mattila, 2020; Haibo et al., 2018; Hosain, 2018). Por otro lado, si bien el cuestionario propuesto se encuentra especialmente orientado a la mano de obra manufacturera, del sector textil en especial, este instrumento puede ser considerado para la medición de la variable en otras realidades similares.

Para validar el contenido del cuestionario desarrollado, se seleccionaron a ocho expertos, con experiencia en el campo de la investigación científica o en el ámbito laboral manufacturero, a quienes se les solicitó que brindarían su juicio de experto, para garantizar que el instrumento abarque todos los aspectos relevantes del constructo, sobre la coherencia, relevancia, claridad y suficiencia de los ítems propuestos para la medición de la variable intención de rotación; aplicando una escala de evaluación de cuatro puntos para el cumplimiento de cada uno de los criterios establecidos: (1) no cumple, (2) bajo nivel, (3) moderado nivel, (4) alto nivel. De acuerdo con Aiken (1985) para una cantidad de ocho evaluadores y con cuatro categorías de evaluación, entonces, el coeficiente V de Aiken debería ser mayor o igual a 0.83 para obtener un nivel de significancia de 0.01, y considerar al ítem como válido. Los resultados obtenidos se presentan en la Tabla 1.

Los ítems 10, 12, 13 y 15 del cuestionario presentaron valores V de Aiken menores al valor de referencia ( $< 0.83$ ) en los criterios de Coherencia y Relevancia, pero mayores en el criterio de Claridad; por lo que los mencionados ítems fueron retirados del instrumento. Por lo que el instrumento pasó de 16 a 12 ítems para medir la intención de rotación laboral; cabe mencionar que todos los ítems del instrumento fueron considerados suficientes (V de Aiken = 1).

**Tabla 1.** *Coefficientes V de Aiken para cada ítem del instrumento*

Ítem	Coherencia	Relevancia	Claridad	Observación
P01	0.958	0.917	1.000	
P02	0.875	0.958	1.000	
P03	0.958	0.917	0.958	
P04	0.917	0.917	1.000	
P05	0.958	0.875	1.000	
P06	0.917	0.917	0.917	
P07	0.917	0.917	0.958	
P08	0.917	0.917	0.958	
P09	0.958	0.917	0.958	
P10	0.792	0.792	0.917	Retirar ítem
P11	0.917	0.917	1.000	
P12	0.792	0.792	0.917	Retirar ítem
P13	0.792	0.750	0.917	Retirar ítem
P14	0.875	0.917	0.958	
P15	0.792	0.833	0.917	Retirar ítem
P16	0.917	0.875	1.000	

Luego de la validación de contenido se procedió con la validación de constructo, mediante el análisis factorial exploratorio, con una muestra de 200 trabajadores, la cual es considerada como un valor mínimo para este tipo de análisis (Ferrando y Anguiano-Carrasco, 2010; Lloret-Segura et al., 2014). El objetivo principal consiste en determinar si los 12 ítems de la escala se pueden agrupar en factores, es decir, si existen puntos en común entre ellos. En la evaluación de los supuestos para realizar un análisis factorial, se determinó el índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), como medida de adecuación muestral, en el que se esperan valores superiores a 0.70; el resultado del índice KMO se presenta en la Tabla 2.

**Tabla 2.** *Índice KMO del instrumento (12 ítems)*

	Índice KMO
General	0.864
P01	0.829
P02	0.790
P03	0.818
P04	0.852
P05	0.526
P06	0.866
P07	0.911
P08	0.891
P09	0.927
P11	0.854
P14	0.851
P16	0.905

Como el índice KMO permite valorar el grado en que cada uno de los ítems del instrumento es predecible a partir de los demás (López-Aguado y Gutiérrez-Provecho, 2019); de los resultados se determinó que el ítem 05 no debería ser incluido en el análisis factorial ( $KMO < 0.70$ ). Se procedió a retirar el ítem 5 del análisis, obteniéndose un índice KMO de 0.873, como se observa

en la Tabla 3, para el modelo completo considerando los 11 ítems restantes, y además el índice KMO para cada ítem fue superior a 0.70.

**Tabla 3.** Índice KMO del instrumento (11 ítems)

Índice KMO	
General	0.873

Con la prueba de esfericidad de Barlett se contrastará la hipótesis nula de que la matriz de correlaciones es una matriz identidad (incorrelación de los ítems del instrumento); si en la prueba no se rechaza la hipótesis nula, entonces, no sería viable la realización del análisis factorial (López-Aguado y Gutiérrez-Provecho, 2019; Elosua y Egaña, 2020); los resultados de la prueba se presentan en la Tabla 4.

**Tabla 4.** Prueba de esfericidad de Barlett (11 ítems)

$\chi^2$	Grados de libertad	P
1124.768	55	< .001

Como  $p < 0.01$ , entonces, se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, los ítems se encuentran correlacionados. Los resultados de la adecuación muestral (KMO) y de la prueba de esfericidad justifican la realización del análisis factorial con los 11 ítem restantes.

A continuación, se determinaron los factores comunes, aplicando la rotación Varimax, lo que dio como resultado dos factores comunes. El primer factor agrupa los ítems 7, 8, 9, 11, 14 y 16, estos ítems sugieren que el trabajador se encuentra considerando dejar su trabajo actual y buscar uno nuevo, y recibirán el nombre de “búsqueda de empleo activa”; el segundo factor corresponde a los ítems 1, 2, 3 y 4, estos ítems sugieren que el trabajador está pensando en otras actividades alternativas, que podrían ser mejores para su desarrollo laboral, por lo que se le asignará el nombre de “exploración de nuevas oportunidades”. Estos resultados se observan en la Tabla 5.

**Tabla 5.** Componente de la matriz rotada (11 ítems)

		Factor 1	Factor 2	Unicidad
P14	Tan pronto como pueda encontrar un trabajo mejor, dejaré esta empresa.	0.818		0.314
P11	Probablemente buscaré un nuevo trabajo en algún momento del próximo año.	0.815		0.302
P16	Tengo la intención de dejar mi trabajo actual.	0.745		0.387
P08	Estoy pensando seriamente en dejar mi trabajo	0.745		0.326
P09	He buscado un nuevo trabajo.	0.703		0.410
P07	Estoy buscando activamente un trabajo fuera de esta empresa.	0.652		0.450
P02	A menudo pienso en un trabajo alternativo.		0.838	0.263
P03	A menudo pienso en una línea de trabajo alternativa (una actividad diferente a mi línea de trabajo actual).		0.606	0.622
P04	Busco constantemente un trabajo mejor.		0.557	0.632
P01	A menudo pienso en dejar mi trabajo actual.		0.521	0.591
P06	Durante los próximos 12 meses, tengo la intención de buscar un rol alternativo a mi trabajo actual.			0.761

Nota: Resultados obtenidos con la rotación Varimax.

El análisis de componentes principales y rotación Varimax mostró la convergencia de dos factores; además, se observa que el ítem 06 no carga en ninguno de los dos factores señalados. Al retirar dicho ítem, y quedarse con solamente 10 ítems, se tiene que los dos factores explican el 57.1% de la varianza; siendo que el primer factor explica un 36.3% de la varianza, mientras que el segundo factor explica un 20.8%, tal como se observa en la Tabla 6.

**Tabla 6. Varianza explicada por los factores (10 ítems)**

	Sin rotación		Rotación Varimax	
	Proporción de varianza explicada	Acumulado	Proporción de varianza explicada	Acumulado
Factor 1	0.470	0.470	0.363	0.363
Factor 2	0.101	0.571	0.208	0.571

Luego de establecida la validez de la escala, se determinó la fiabilidad del instrumento mediante el coeficiente alfa de Cronbach, que alcanzó un valor de 0.888 en la escala total; 0.908 para el factor 1 “búsqueda de empleo activa”, y 0.755 para el factor 2 “exploración de nuevas oportunidades”, lo que indica una adecuada consistencia interna del instrumento. Los resultados se muestran en la Tabla 7.

**Tabla 7. Análisis de confiabilidad según supresión de ítems**

Factor	Cronbach's $\alpha$
Factor 1	0.908
Factor 2	0.755
Escala total	0.888

## Discusión

Si bien existe abundante literatura que analiza la intención de rotación en relación con otras variables asociadas, se aprecia que se dispone de una reducida cantidad de instrumentos que hayan sido validados para garantizar la validez y confiabilidad del constructo, y que de esa forma se obtengan mejores resultados en las investigaciones correspondientes.

La escala elaborada tiene una elevada consistencia interna, ya que el coeficiente alfa de Cronbach alcanzó el valor de 0.888; además, las cargas factoriales de cada ítem con sus respectivos factores mostraron valores altos, por lo que se puede afirmar que se cumplió con el objetivo de diseñar y validar un instrumento que permita medir la intención de rotación laboral, ya que los resultados presentados confirman la validez factorial y de contenido, así como a alta fiabilidad de la escala final compuesta por 10 ítems, de los 16 propuestos en forma inicial. Los dos factores que agruparon los ítems del cuestionario presentaron una consistencia interna adecuada, por lo que el instrumento elaborado es confiable para su uso en la evaluación de la intención de rotación de trabajadores en el sector manufactura.



## Referencias

- Adu, K., Amponsah, S., y Arthur, N. (2015). Turnover Intention Among Categories Of Staff In The Hotel Industry In Ghana: A Case Of Sekondi-Takoradi Metropolis. *Munich Personal RePEc Archive – MPRA*, 68536. <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/68536>
- Aiken, L. R. (1985). Three coefficients for analyzing the reliability and validity of ratings. *Educational and psychological measurement*, 45(1), 131-142. <https://doi.org/10.1177/0013164485451012>
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)
- Ajzen, I. (2011). The theory of planned behaviour: Reactions and reflections. *Psychology y Health*, 26(9), 1113-1127. <https://doi.org/10.1080/08870446.2011.613995>
- Bajrami, D. D., Terzić, A., Petrović, M. D., Radovanović, M., Tretiakova, T. N., y Hadoud, A. (2021). Will we have the same employees in hospitality after all? The impact of COVID-19 on employees' work attitudes and turnover intentions. *International Journal of Hospitality Management*, 94(1). <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102754>
- Bothma, C. F., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA journal of human resource management*, 11(1), 1-12. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Carmeli, A., y Weisberg, J. (2006). Exploring Turnover Intentions among Three Professional Group of Employees. *Human Resource Development International*, 9(2), 191-206. <https://doi.org/10.1080/13678860600616305>
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of applied psychology*, 78(1), 98-104. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.98>
- de Sul, S. I. R., & Lucas, P. R. M. B. (2020). Translation and validation of the anticipated turnover scale for the Portuguese cultural context. *Nursing Open*, 7(5), 1475-1481. <https://doi.org/10.1002/nop2.521>
- Dwivedi, S. (2015). Turnover intentions: Scale construction & validation. *The Indian Journal of Industrial Relations*, 50(3), 452-468. <https://www.jstor.org/stable/24549107>
- Elosua, P. y Egaña, M. (2020). *Psicometría Aplicada. Guía para el análisis de datos y escalas con Jamovi*. España: Servicio de Publicaciones de la Universidad del País Vasco
- Escalante, E. y Caro, A. (2006). *Investigación y análisis estadístico de datos en SPSS*. Mendoza, Argentina: Editorial Facultada de Educación Elemental y Especial.
- Ferrando, P. y Anguiano-Carrasco, C. (2010). El análisis factorial como técnica de investigación en psicología. *Papeles del psicólogo*, 31(1), 18-33. <http://www.cop.es/papeles>
- Haibo, Y., Xiaoyu, G., Xiaoming, Z., y Zhijin, H. (2018). Career adaptability with or without career identity: How career adaptability leads to organizational success and individual career success?. *Journal of Career Assessment*, 26(4), 717-731. <https://doi.org/10.1177/1069072717727454>
- Hair, J., Black, W., Babin, B. y Anderson, R. (2014). *Multivariate data analysis* (7a ed.). Pearson.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ta ed.). México D.F.: McGraw-Hill.
- Hosain, M. S. (2018). Impact of Emotional Intelligence on Turnover Intentions of Front-Line Bank Employees of Bangladesh: The Role of Leadership. *International Journal of Business Insights y Transformation*, 12(1), 6-16. <https://www.proquest.com/docview/2209946657?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Huang, H., Xia, X., Zhao, W., Pan, X., y Zhou, X. (2020). Overwork, job embeddedness and turnover intention among Chinese knowledge workers. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 59(3), 442-459. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12272>
- Ike, O., Ugwu, L., Enwereuzor, I., Eze, I., Omeje, O., y Okonkwo, E. (2023). Expanded-multidimensional turnover intentions: scale development and validation. *BMC Psychology*, 11(1), 271-282. <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01303-2>

- Jacobs, E., & Roodt, G. (2007, May). The development of a knowledge sharing construct to predict turnover intentions. *In Aslib Proceedings*, 59(3), 229-248. <http://dx.doi.org/10.1108/00012530710752034>
- Jawahar, I. M., & Hemmasi, P. (2006). Perceived organizational support for women's advancement and turnover intentions: The mediating role of job and employer satisfaction. *Women in Management Review*, 21(8), 643-661. <https://doi.org/10.1108/09649420610712036>
- Kissi, E., Ikuabe, M. O., Aigbavboa, C. O., Smith, E. D., & Babon-Ayeng, P. (2023). Mediating role of work engagement in the relationship between supervisor support and turnover intention among construction workers. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 31(13), 102-120. <https://doi.org/10.1108/ECAM-06-2023-0556>
- Kurniawaty, K., Ramly, M., y Ramlawati, R. (2019). The effect of work environment, stress, and job satisfaction on employee turnover intention. *Management Science Letters*, 9(6), 877-886. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.3.001>
- Lee, X., Yang, B., y Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 33(3), 697-707. <https://doi.org/10.6018/analesps.33.3.238551>
- Lloret-Segura, S., Ferreres-Traver, A., Hernández-Baeza, A. y Tomás-Marco, I. (2014). El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. *Anales de psicología*, 30(3), 1151-1169. Doi:10.6018/analesps.30.3.199361
- López-Aguado, M. y Gutiérrez-Provecho, L. (2019). Cómo realizar e interpretar un análisis factorial exploratorio utilizando SPSS. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 12(2), 1-14. <https://doi.org/10.1344/reire2019.12.227057>
- McGinley, S., y Mattila, A. S. (2020). Overcoming job insecurity: examining grit as a predictor. *Cornell Hospitality Quarterly*, 61(2), 199-212.
- Na-Nan, K., Kanthong, S. N., & Dhienhirun, A. (2021). Development and validation of an instrument to measure turnover intention of Generation Y in Thailand. *International Journal of Organizational Analysis*, 29(3), 682-698. <https://doi.org/10.1108/IJOA-12-2019-1972>
- Obeng, A., Quansah, P., y Boakye, E. (2020). The Relationship between Job Insecurity and Turnover Intention: The Mediating Role of Employee Morale and Psychological Strain. *Management*, 10(2), 35-45. <https://doi.org/10.5923/j.mm.20201002.01>
- Purba, M. Y., y Ruslan, S. (2020). Influence compensation, career development and job satisfaction to turnover intention. *Dinasti International Journal of Economics, Finance y Accounting*, 1(4), 642-658. doi:10.38035/DIJEFA
- Su, X. (2021). Validation of the Chinese version of the turnover intention scale in social workers. *Journal of Social Service Research*, 47(2), 207-218. <https://doi.org/10.1080/01488376.2020.1738312>
- Wong, Y., Wong, Y. y Wong, C. (2015), An integrative model of turnover intention: Antecedents and their effects on employee performance in Chinese joint ventures. *Journal of Chinese Human Resource Management*, 6(1), 71-90. <https://doi.org/10.1108/JCHRM-06-2014-0015>



© 2024 por los autores; licencia no exclusiva otorgada a la revista VinculaTégica EFAN  
 Este artículo es de acceso abierto y distribuido bajo una licencia de Creative Commons  
 Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0). Para ver una copia de esta licencia, visite  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>