



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

“MODELO EXPLICATIVO DE LA
INTENCIÓN DE RENUNCIAR BASADO
EN LA ANOMIA ORGANIZACIONAL, EL
ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL, EN DOCENTES DE UNA
UNIVERSIDAD PARTICULAR DE PIURA”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR
EN PSICOLOGÍA

BORIS RICARDO CORDOVA CANOVA

LIMA - PERÚ

2025

ASESOR

Dr. Alberto Agustín Alegre Bravo

JURADO DE TESIS

DR. CARLOS ALBERTO LOPEZ VILLAVICENCIO

PRESIDENTE

DR. RAMIRO GUTIÉRREZ VÁSQUEZ

VOCAL

DRA. ELIZABETH DANY ARAUJO ROBLES

SECRETARIO (A)

A Teresa.

Y para Bárbara y Bruce, por supuesto.

AGRADECIMIENTOS.

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a Gloria, por ser quien inició todo, y a

Esperanza, por adoptarme. A Rosita, por su apoyo incondicional.

También agradezco a la Dra. Gina Chávez y el Dr. Alberto Alegre Bravo, cuyos

profundos conocimientos y enseñanzas hicieron posible que me adentrara en el

mundo de la investigación.

A mi amigo Mike, por su constante apoyo, y a Xavier, Ricardo, Pablo y Freddy con

quienes he compartido valiosos momentos de aprendizaje a lo largo de estos tres

años.

En Piura, agradezco a mi amigo Nicolás Valle por facilitarme múltiples gestiones en

la ejecución de esta investigación.

Finalmente, agradezco a los maravillosos colegas de esta noble profesión que es la

docencia universitaria, quienes se tomaron el tiempo para facilitarme la vida llenando

las encuestas.

FUENTES DE FINANCIAMIENTO.

Tesis Autofinanciada



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

“MODELO EXPLICATIVO DE LA
INTENCIÓN DE RENUNCIAR BASADO
EN LA ANOMIA ORGANIZACIONAL, EL
ESTRÉS Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL, EN DOCENTES DE UNA
UNIVERSIDAD PARTICULAR DE PIURA”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR
EN PSICOLOGÍA

BORIS RICARDO CORDOVA CANOVA



Informe estándar

Informe en inglés no disponible [Más información](#)

10% Similitud estándar

Fuentes

Mostrar las fuentes solapadas

1 Internet

repositorio.ucv.edu.pe

5 bloques de texto 325 palabra que coinciden

2 Trabajos del estudiante

Universidad Peruana Cayetano Heredia

6 bloques de texto 290 palabra que coinciden

3 Internet

repositorio.upch.edu.pe

7 bloques de texto 247 palabra que coinciden

4 Internet

hdl.handle.net

12 bloques de texto 210 palabra que coinciden

TABLA DE CONTENIDOS

RESUMEN

ABSTRACT

I.	INTRODUCCIÓN.....	1
II.	OBJETIVO DEL ESTUDIO.....	12
III.	HIPOTESIS.....	13
IV.	MARCO TEÓRICO.....	14
V.	METODOLOGÍA.....	54
VI.	RESULTADOS.....	70
VII.	DISCUSIÓN.....	76
VIII.	CONCLUSIONES.....	82
IX.	RECOMENDACIONES.....	83
X.	REFERENCIAS.....	84
XI.	ANEXOS.....	106

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	58
Tabla 2.....	70
Tabla 3.....	71
Tabla 4.....	73
Tabla 5.....	74
Tabla 6.....	75

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue validar un modelo explicativo de la intención de renunciar basado en la anomia organizacional, el estrés laboral y la satisfacción laboral en una muestra de docentes de una universidad privada en Piura. El diseño fue no experimental, transversal y con alcance explicativo de variables latentes que se procesó con modelamiento de ecuaciones estructurales en una muestra de 238 docentes seleccionados por muestreo no probabilístico intencional. Los resultados validan el modelo propuesto con índices de ajuste satisfactorios (RMSEA=.04, SRMR=.06, CFI=.99 y TLI=.99). La anomia organizacional y el estrés se relacionan de manera directa con la intención de renunciar ($\beta = .34$; $\beta = .26$) y la satisfacción laboral obtiene una relación negativa ($\beta = -.23$) por lo que se acepta la hipótesis de relación entre variables. Asimismo, se acepta el rol mediador del estrés y la satisfacción laboral entre la anomia y la intención de renuncia (25% y 22% del efecto total respectivamente). Por lo tanto, este estudio aporta evidencia empírica sobre la relación entre factores organizacionales, como la anomia, y psicosociales como el estrés y la satisfacción, que influyen en la intención de renunciar en docentes universitarios.

PALABRAS CLAVES

ANOMIA ORGANIZACIONAL, ESTRÉS LABORAL, SATISFACCIÓN LABORAL, INTENCIÓN DE RENUNCIAR, DOCENTES, MODELAMIENTO DE ECUACIONES ESTRUCTURALES.

ABSTRACT

The objective of this study was to validate an explanatory model of turnover intention based on organizational anomie, job stress, and job satisfaction in a sample of university professors from a private institution in Piura. The design was non-experimental, cross-sectional, and aimed to explain latent variables using structural equation modeling in a sample of 238 professors selected through intentional non-probabilistic sampling. The results validated the proposed model with satisfactory fit indices (RMSEA = .04, SRMR = .06, CFI = .99, TLI = .99). Organizational anomie and stress were directly related to turnover intention ($\beta = .34$; $\beta = .26$), while job satisfaction was negatively related ($\beta = -.23$), supporting the hypotheses on variable relationships. Furthermore, the mediating roles of stress and job satisfaction between anomie and turnover intention were confirmed, accounting for 25% and 22% of the total effect, respectively. This study provides empirical evidence on the relationship between organizational factors, such as anomie, and psychosocial factors, such as stress and satisfaction, that influence turnover intention among university professors.

KEYWORDS

ORGANIZATIONAL ANOMIE, JOB STRESS, JOB SATISFACTION,
TURNOVER INTENTION, TEACHERS, STRUCTURAL EQUATION
MODELING

I. INTRODUCCIÓN

La rotación es un indicador asociado a la eficacia de la gestión de personas por el alto costo del reclutamiento y la capacitación de nuevos empleados, que afecta directamente la productividad organizacional (Pham et al., 2021). Se trata de una problemática que se traduce en costos directos (por ejemplo, reclutamiento, capacitación y baja productividad) y costos ocultos (baja moral de los empleados, daño a la reputación y pérdida de oportunidades) (Zhang et al., 2022). Resulta esencial para las entidades indagar en las variables, ya sean manifiestas u ocultas, relacionadas con la renuncia, con el objetivo de preservar su posicionamiento competitivo y garantizar una eficacia sostenida en el tiempo. Estudios indican que deficiencias en la capacitación, insuficiente integración organizacional y limitadas oportunidades de ascenso se asocian con la renuncia (Annamalai, 2022; Shah et al., 2020; Thin et al., 2021).

La intención de renunciar, definida como la disposición consciente del empleado para dejar la organización (Mobley et al., 1979; Vaamonde, 2019), es un predictor anticipado de la renuncia a la empresa, que, si se gestiona oportunamente, mitiga la desestabilización laboral. (Fu et al., 2022; Fukui et al., 2020; Mañas-Rodríguez et al., 2020; Peltokorpi et al., 2023). Es el resultado de un conjunto de variables derivadas del funcionamiento organizacional como el estrés, la insatisfacción laboral y falta de compromiso que influyen considerablemente en los empleados (Annamalai, 2022; Esop & Timms, 2019; Fu et al., 2022; Jiang et al., 2022; Pham et al., 2021; Zhang et al., 2022). En una revisión sistemática se evidenció que los factores con los que más se asocia la intención de rotación son el

estrés, el burnout y la satisfacción laboral (Madigan & Kim, 2021; Thin et al., 2021).

Actualmente la investigación se centra en variables como el estrés, la satisfacción laboral, el compromiso laboral (Annamalai, 2022; Esop & Timms, 2019; Fu et al., 2022; Jiang et al., 2022; Pham et al., 2021; Zhang et al., 2022). En la literatura sociológica contemporánea, se ha identificado la emergencia de la anomia como un constructo relevante, varios académicos proponen que este fenómeno, tradicionalmente estudiado en contextos más amplios (López, 2009; Srole, 1956), podría ser analizado también dentro de las organizaciones, ofreciendo perspectivas sobre cómo la carencia de normativas impacta en el comportamiento y malestar del empleado (Abreu et al., 2018; Formiga et al., 2016; Zoghbi-Manrique-de-Lara & Sánchez-Medina, 2015).

En la literatura sobre comportamiento organizacional, se han realizado estudios que establecen relaciones entre satisfacción y abandono del trabajo, estos sostienen que, como resultado de la insatisfacción, surge en el empleado el anhelo de dejar la empresa (Arbaiza, 2010; Butson et al., 2023; Chiavenato, 2022; Newstrom, 2011; Robbins & Judge, 2017; Samadi et al., 2020). Investigaciones sugieren que la satisfacción se correlaciona negativamente con la intención de abandono, cuando la institución no satisface las necesidades de su personal, este buscará otras instituciones (Annamalai, 2022; Fukui et al., 2020; Thin et al., 2021; Zhang et al., 2022). Asimismo, se señalan relaciones positivas entre la satisfacción y el compromiso hacia la organización; la promoción de la carrera, el reconocimiento, el respaldo y el liderazgo se señalan como elementos cruciales en

esta asociación (Bashir & Gani, 2020; Candia et al., 2016; J. Han et al., 2020a; Tentama et al., 2021).

Por el contrario, la cantidad excesiva de trabajo, crecientes demandas, el conflicto docencia-investigación se asocian con la insatisfacción (Han et al., 2020a; Parveen & Bano, 2019) que a su vez se correlaciona con la rotación en los docentes (Hora et al., 2018; Madigan & Kim, 2021). En el mundo académico, considerando la naturaleza exigente y la interacción continua de roles como docente e investigador se ha explorado cómo factores como la sobrecarga laboral impactan en la intención de renuncia.

La sobrecarga laboral sostenida a la que están sometidos los docentes contribuye al agotamiento, cinismo y esto a su vez se relaciona con la intención de dejar su trabajo (Annamalai, 2022; Apostel et al., 2018; Braun et al., 2019; Máñez-Guaderrama & Cavazos-Arroyo, 2021). También otros estudios abordan la correlación entre el agotamiento mental, el conflicto trabajo-vida personal con la rotación (Fukui et al., 2020; Jiang et al., 2022; Yang et al., 2021). Un mayor nivel de estrés se asocia de forma positiva con la renuncia (Greenham et al., 2019; Hora et al., 2018; Madigan & Kim, 2021; Samadi et al., 2020). También, se muestra que el estrés resulta de un alto grado de energía invertida en el trabajo y de malas relaciones sociales y que esto contribuye al intento de dejar el trabajo (Greenham et al., 2019).

Por otro lado, la coherencia y transparencia en las políticas y normas de la empresa previenen la fatiga y el descontento, además establecen un sentido de equidad y previsibilidad, esenciales para el bienestar del trabajador (Abreu et al., 2018; Formiga et al., 2016).

Establecer y divulgar reglas claras se traduce en un aumento del compromiso, la razón es que con reglas claras los empleados saben cómo proceder y qué esperar de sus colegas y la empresa (Abreu et al., 2018; Mohammad & Husted, 2023; Tuliao et al., 2020). A la ausencia de reglas claras se le conoce como anomia organizacional y se infiere que es influenciada por factores como la corrupción laboral, la erosión de valores, la falta de normas claras y la desconfianza hacia sus superiores (Rafierad et al., 2022; Vahdani et al., 2022; Yarim & Çelik, 2021; Zoghbi, 2009), este escenario promueve la indisciplina, engendra inseguridad y ansiedad sobre el futuro personal y social lo que erosionan la ética, la confianza y la lealtad organizacional que aumenta la rotación de personal (Abreu et al., 2018; Afshar et al., 2022; Dahri et al., 2023; Yarim & Çelik, 2021).

Contexto de la muestra de estudio

La intención de rotación y sus variables asociadas son cruciales en la dinámica de cualquier organización, es fundamental considerar la singularidad y especificidad de sectores laborales como el académico. En el ámbito universitario, los efectos de la renuncia tienen connotaciones distintas debido al rol esencial que desempeñan los docentes en el proceso educativo (Mocha-Bonilla & Mocha, 2022; Shah et al., 2020). Estos profesionales no solo cumplen funciones didácticas, sino que también representan el pilar investigativo y del desarrollo del acervo intelectual en las universidades (Ortega et al., 2018). Es así como la eventual renuncia de un docente afecta la calidad de la formación y decrementa la gestión del conocimiento en la institución (Shah et al., 2020).

Los docentes universitarios son el recurso más valioso en la enseñanza e investigación en las universidades, la renuncia de un profesor experto y habilidoso

afecta de manera negativa la eficiencia y la estabilidad académica de estas (Shah et al., 2020). La renuncia del docente puede ocasionar impactos adversos tanto para estudiantes por su rol de mediadores del aprendizaje y también para las universidades, en términos de pérdida del talento, además de que podría afectar la calidad de la investigación (Annamalai, 2022). Investigar y actuar en las variables que influyen en las renunciaciones del personal se visualizan como medidas a implementar, sin embargo, la investigación sobre estos asuntos en el campo de las universidades es limitada (Fukui et al., 2020).

Las universidades en Perú tienen tres modos de financiamiento, que es la forma en la que obtienen sus recursos destinados a su funcionamiento; asignación de presupuesto estatal, de las rentas y pensiones de los estudiantes y de la inversión de los promotores educativos (Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria [SUNEDU], 2023). En ese sentido, la Ley 30220 establece dos regímenes el asociativo que es sin fines de lucro que pueden ser públicas creadas por el estado o privada creada por promotores particulares que también se les llama Asociativas y el otro régimen empresarial privado con fines de lucro a las que la ley las llama Societarias (Flores & Paredes, 2020). Dentro de esta clasificación el caso más polémico son las universidades Societarias que afrontan una serie de retos por su naturaleza lucrativa, como la calidad y las condiciones básicas de funcionamiento, al 80% (37) se les denegó el licenciamiento (SUNEDU, 2020).

La presente investigación se realizó en una universidad Societaria, que provee a los docentes de un escenario particular en la que se prioriza la productividad, la permanencia y la maximización de recursos. Los docentes universitarios afrontan diferentes problemas como son la carga de trabajo, la falta

de reconocimiento, una adecuada remuneración, la presión de las universidades por publicar y también en muchos casos falta de recursos y apoyo (Annamalai, 2022; Velasco-Mieses, 2022). A esto se añade la presión de órganos supervisores que se traslada al personal para el cumplimiento de requisitos cada vez más exigentes, donde se generan climas laborales adversos, en las que no se hace otra actividad que no esté relacionada con estos requerimientos (Velásquez et al., 2022). En efecto, si la institución no satisface las necesidades de su personal docente, este buscará otras instituciones (Annamalai, 2022; Fukui et al., 2020; Thin et al., 2021; Zhang et al., 2022).

El 66% de docentes tienen la propensión a abandonar la profesión de docente en los próximos años debido a jubilación, burnout y descontento laboral en países como Australia, EE. UU. y el Reino Unido (Heffernan & McKay, 2019). En Perú, coincide con los resultados en porcentajes con otros reportes entre el 60% tiene intenciones de renunciar (Carrasco, 2024) y el 78% ha renunciado alguna vez a su trabajo (Info Capital Humano, 2018). Si bien los resultados no son focalizados en población docente, si lo son las problemáticas a las que están sometidos los docentes como, la falta de apoyo organizacional, la sobrecarga laboral, las presiones por publicar, etc. (Heffernan & McKay, 2019). Ejemplo, la creciente exigencia por parte de las universidades por aumentar la producción científica por los procesos de licenciamiento y renovación de licencia realizados por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU) (Velasco-Mieses, 2022). Añadimos también la cantidad de alumnos por aula, se pasó de 15.8 por docente de la universidad privada societaria (SUNEDU, 2020) a 21.3 y en universidades de la costa a 31.7 alumnos por docente (SUNEDU, 2023).

Con respecto a los recursos como la seguridad laboral y planes de carrera los docentes en Perú el 90.8% de los docentes a nivel nacional son contratados (SUNEDU, 2023) en las universidades societarias; al no realizar carrera docente no se cuenta con estabilidad laboral ni los beneficios de acceder a ella. De esta proporción el 72% son docentes a tiempo parcial (SUNEDU, 2023), esto genera que se contraten docentes en condiciones menos favorables que los profesores a tiempo completo o con carrera docente (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2018). La valoración de los docentes ante estas presiones suele ir desde el compromiso por la cantidad de recursos que le ofrece la universidad, hasta los docentes que tienen altas expectativas y esperan buenas remuneraciones y desarrollo, también los hay aquellos que son indiferentes y que estarán en la institución el tiempo que crean conveniente (Nunez & Cornejo-Meza, 2024).

Modelo teórico

El comportamiento organizacional (CO), es la disciplina que estudia como las variables interactúan y se influyen mutuamente en un entorno laboral específico (Chiavenato, 2022; Robbins & Judge, 2017). Por ello, se entiende la problemática de manera sistémica, las variables organizacionales impactan en variables mediadoras y estas generan variables resultantes como la rotación y la productividad (Chiavenato, 2022; Robbins & Judge, 2017). Por ello, las organizaciones además de perseguir objetivos productivos también son espacios de interdependencia donde se fomenta el bienestar y el desarrollo personal que permite el crecimiento de estas (Acosta, 2021; Cuervo et al., 2020; Reig-Botella & Pantín, 2019; Salanova et al., 2016).

En ese sentido, el planteamiento del problema de investigación se fundamenta en la teoría de demandas y recursos laborales (DRL), que explica que las exigencias laborales, como la percepción de anomia, generan una carga que, si no se soporta con recursos adecuados, como la satisfacción laboral, puede conducir al estrés y sentimientos negativos (Bakker et al., 2023; Schaufeli et al., 2009) como la renuncia. La interacción entre demandas y recursos explica las diferencias en la percepción de los factores psicosociales e identifica los mecanismos mediadores que influyen en la renuncia (Bakker et al., 2023; Han et al., 2020; Wang et al. 2020). Por lo que este modelo permite comprender la importancia de equilibrar las demandas laborales con recursos personales y organizacionales que mejoren la motivación del trabajador y por lo tanto la intención de permanecer en la empresa.

Este modelo teórico se ha replicado en múltiples estudios en el que se explica como las demandas generan estrés y que a su vez recursos laborales como el apoyo social y la autonomía tienen un efecto motivador (Han et al., 2020; Schaufeli et al., 2009; Wang et al. 2020). También se exploró cómo el desgaste se relaciona con el ausentismo de duración prolongada mientras que el compromiso se relaciona con menor ausentismo (Schaufeli et al., 2009). Asimismo, se ha explorado con variables moderadoras como el tipo de universidad (las universidades nacionales en China con mayores recursos generan menor desgaste, las universidades provinciales con mas demandas y menos recursos se relacionan con un mayor desgaste) (Wang et al. 2020). También se ha explorado con variables mediadores como la autoeficacia, en las que se halló que esta, refuerza la capacidad de los docentes para enfrentar demandas (Han et al., 2020). Por lo que se concluye que el modelo de DRL es una herramienta integral para comprender los procesos

del desgaste y el compromiso y la resultante de está interacción (Han et al., 2020; Schaufeli et al., 2009; Wang et al. 2020).

En este contexto, las demandas desafiantes y los recursos laborales interactúan para influir en el estrés y la satisfacción laboral, que en esta investigación son variables mediadoras clave de la intención de renunciar (Han et al., 2019; Wang et al., 2020).

El resultado de variables individuales y organizacionales como la satisfacción, el estrés y la anomia presentan un panorama complejo y entrelazado, esta interacción necesita una exploración de acuerdo con el modelo de demandas y recursos laborales para estudiar su efecto sobre la intención de renunciar. En este sentido persiste una laguna en la comprensión de la interrelación e influencia colectiva sobre resultados críticos como la rotación, surge así la necesidad de un modelo explicativo que integre dichas variables. Además, los estudios existentes no diferencian a los profesores de los empleados que trabajan en otros sectores, por lo que esta investigación se centra específicamente en los docentes universitarios (Bashir & Gani, 2020; Fukui et al., 2020).

En el ámbito sudamericano existe escasez de investigaciones relacionados a la problemática de la rotación entre docentes universitarios, no se han identificado investigaciones que aborden el tema de acuerdo con las variables que se consideran en esta investigación. Se ha explorado la intención de renuncia en correlación con diferentes variables entre ellas: la edad (Butson et al., 2023), las emociones negativas, la envidia (Dahri et al., 2023), incluso la depresión (Jiang et al., 2022). También el salario bajo y la posibilidad de obtener otro empleo (Esop & Timms, 2019), la cantidad de años en el trabajo (Fu et al., 2022), la violencia en el trabajo

(Li et al., 2020) el liderazgo y la supervisión punitiva (Mañas-Rodríguez et al., 2020; Zafar et al., 2022). Por lo que esta investigación incrementará el acervo científico al intentar explicar las intenciones de renunciar teniendo en cuenta variables endógenas como la anomia y mediadores como el estrés y la satisfacción.

En relación con lo indicado se presenta el problema de estudio:

¿Cuál es la validez de un modelo que explica la intención de renunciar basado en la anomia organizacional, el estrés y la SL en docentes de una universidad particular de Piura?

El estudio se justifica porque evalúa y confirma los conocimientos e investigaciones previas acerca de las variables que explican la intención de renunciar para que se amplíen y reditúen las conclusiones halladas en investigaciones futuras. El modelo propuesto explica desde el comportamiento organizacional y la teoría de demandas y recursos laborales como las normas organizacionales, impactan en el estrés y la satisfacción laboral lo que a su vez explica las intenciones de renunciar en docentes universitarios.

Este estudio utiliza escalas válidas que permiten recopilar información de variables en una población que no ha sido evaluada por estudios similares y que sirven como aporte científico para investigaciones futuras. El modelo de ecuaciones estructurales se estima con mínimos cuadrados ponderados robustos que aporta información con un mayor grado de precisión con respecto al resultado de la matriz de correlaciones que permiten explicar el modelo propuesto.

A nivel práctico contribuye a identificar y analizar factores asociados a la intención de renunciar de los docentes, una problemática que impacta en la continuidad y calidad educativa. Los resultados podrán ser utilizados para orientar

la práctica de gestión organizacional a favor de la reducción del estrés, la clarificación de normas institucionales y fomentar la satisfacción. Esto impacta en la estabilidad, y la calidad del servicio educativo al garantizar el bienestar de los docentes universitarios.

Esta investigación se justifica a nivel social porque aborda un problema del comportamiento de salida de los docentes, en relación con otras problemáticas como lo son la corrupción, la sobrecarga laboral y la insatisfacción. Al analizar estas variables se genera conocimiento relevante que contribuye al bienestar laboral de los docentes al incidir en la mejora de su calidad de vida, no sólo laboral, sino personal y familiar. Asimismo, los hallazgos aportarán un marco para diseñar políticas que promuevan ambientes laborales equitativos y saludables, que beneficien a la sociedad en su conjunto.

Los hallazgos también sentarán bases para futuros estudios sobre experiencias laborales en el ámbito educativo, que, si bien no hay estadísticas oficiales, sin embargo, de acuerdo con datos proporcionados por diferentes consultares, se estima que entre el 55% a 60% de los trabajadores contempla la posibilidad de renunciar a sus trabajos (Carrasco, 2024; Forbes, 2022).

II. OBJETIVOS

Objetivo general

Determinar la validez del modelo explicativo de la intención de renunciar basado en la anomia organizacional, el estrés y la satisfacción laboral en docentes de una universidad particular de Piura.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la anomia organizacional, el estrés, la satisfacción laboral y la intención de renunciar en docentes.

Identificar el rol mediador del estrés en la relación entre la anomia organizacional y la intención de renunciar en docentes.

Identificar el rol mediador de la satisfacción laboral en la relación entre la anomia organizacional y la intención de renunciar de docentes.

III. HIPOTESIS

Hipótesis general

Hi: El modelo basado en la anomia organizacional, el estrés y la satisfacción laboral es válido para explicar la intención de renunciar en docentes de una universidad particular de Piura.

Hipótesis específicas

h₁: Existe relación entre la anomia organizacional, el estrés, la satisfacción laboral y la intención de renunciar en docentes.

h₂: El estrés media la relación entre la anomia organizacional y la intención de renunciar en docentes.

h₃: La satisfacción laboral media la relación entre la anomia organizacional y la intención de renunciar en docentes.

IV. MARCO TEÓRICO

Esop y Timms (2019) en Papúa Nueva Guinea, verificaron un modelo que explica las intenciones de renunciar (IR). En la que incorporaron las variables mediadoras de apoyo organizacional (AO) y compromiso afectivo (CA) en 94 académicos de una Universidad. Los resultados obtenidos indican que el CA se correlaciona de manera positiva con el AO. Mientras que hay una correlación negativa entre CA e IR. Las principales conclusiones son que las universidades deben ofrecer condiciones de apoyo para que el personal académico este comprometido y así reducir la rotación.

Shah et al. (2020) en Pakistán, condujeron una investigación en la que utilizaron ecuaciones estructurales para explorar el efecto de la integración laboral y la integración comunitaria en el desempeño del trabajo creativo y la alta rotación de jóvenes académicos de universidades paquistaníes privadas y públicas. La muestra fue de 300 personas. El resultado obtenido demuestra que la integración organizacional y comunitaria tienen una mejora del desempeño creativo y que esto tiene una correlación positiva con la intención de abandono del personal. El estudio concluye que las universidades deben centrarse en la integración organizacional y comunitaria en sus estrategias para incorporar jóvenes docentes, que las recompensas monetarias no son eficaces para retener al personal, que se debe fomentar el trabajo creativo en los académicos jóvenes para disminuir la rotación.

Pham et al. (2021) en Vietnam, publicaron una investigación donde exploraron a través de ecuaciones estructurales, los diferentes tipos de motivación, la satisfacción laboral y el impacto en las intenciones de renunciar en docentes de universidades públicas. La muestra del estudio constó de 681 docentes de diferentes

universidades públicas. Obtuvo resultados que muestran que la motivación interna tiene relación con la satisfacción laboral en dirección positiva y se correlaciona en dirección negativa con la renuncia. Pero la motivación extrínseca solo tiene relación significativa con la satisfacción. Las conclusiones esenciales de este estudio son, que las universidades deben implementar políticas para la mejora de la motivación intrínseca, que se debe alentar a los docentes a tomar sus propias decisiones con respecto al trabajo que realizan, y que se necesita capacitación y apoyo profesional para que los docentes puedan completar sus tareas de manera efectiva.

Annamalai (2022) en India, desarrollo una investigación explicativa de las intenciones de renunciar en empleados de universidades privadas, utilizó ecuaciones estructurales introdujo como variables predictoras la equidad percibida, el enriquecimiento laboral, el agotamiento y la satisfacción laboral. La población fue de 272 docentes. Los resultados obtenidos muestran correlación positiva entre equidad percibida y enriquecimiento laboral con la satisfacción, y también muestran que el agotamiento y las intenciones de renunciar tienen correlación negativa con la satisfacción laboral. Las conclusiones centrales del presente estudio son que las universidades privadas deben enfocarse en la satisfacción para reducir la rotación en docentes y que el enriquecimiento laboral genera satisfacción que a su vez reduce la renuncia en docentes.

Zhang et al. (2022) en China, abordaron un estudio que consistió en explicar la intención de abandono en relación con la variable *burnout* en la que la satisfacción laboral fue usada como variable mediadora y la personalidad proactiva como variable moderadora de la satisfacción y la intención de abandono. La población fue de 296 profesores universitarios. Los resultados obtenidos muestran

que el *burnout* tiene impacto significativo positivo con la intención de abandono y que la personalidad proactiva moderó la relación entre satisfacción y la intención de abandono. Sus principales conclusiones son que las personalidades proactivas manejan mejor sus emociones e impactan en la intención de abandono y que la satisfacción es afectada por el *burnout* por factores relacionados con las demandas de enseñanza e investigación.

Maryam et al. (2021) en Pakistán, exploraron con modelado de ecuaciones estructurales las variables de motivación y compromiso que explican la intención de renunciar. Su muestra fueron 500 docentes de universidades públicas y privadas. Los resultados muestran relación negativa entre la motivación intrínseca y la intención de renuncia. La conclusión principal es que se las instituciones educativas deben llevar a cabo estrategias de retención de docentes para evitar perjudicar a los estudiantes.

Vaamonde (2019) en Argentina, desarrolló y validó una Escala de Intenciones de Renunciar, además verificó un modelo explicativo en las que tomó como variables predictoras el apoyo organizacional y la identificación organizacional. Del primer estudio resultó la Escala de Intenciones de Renunciar con 7 ítems validada a partir de los resultados de 233 trabajadores argentino, tiene una elevada confiabilidad (.91 alfa de Cronbach). Del segundo estudio pudo corroborar que el apoyo organizacional y la identificación organizacional son predictores significativos de las intenciones de renunciar. Las principales conclusiones del estudio son que el instrumento puede ser utilizado para otras investigaciones por su alta confiabilidad y que los gerentes en las organizaciones

deben prestar atención al apoyo organizacional como a la identificación organizacional para disminuir las renunciaciones de trabajadores en sus empresas.

Abreu et al. (2018) en Brasil, condujeron una investigación para verificar través de un modelo explicativo que la anomia y compromiso organizacional predecirían la intención de renuncia. Participaron en su investigación 325 colaboradores de organizaciones de diferente rubro económico. Los resultados obtenidos mostraron correlación negativa entre anomia y compromiso y correlación positiva entre anomia e intención de renuncia. Las conclusiones sustanciales de este estudio son que el buen funcionamiento de las normas es primordial para reducir la intención de renunciar y que las reglas claras mejoran el compromiso porque los empleados saben cómo proceder y que esperar de sus compañeros.

Gonzales et al. (2019) en Lima, realizaron una investigación en la que correlacionaron la satisfacción laboral con la intención de renuncia en asesores de ventas de empresas del rubro de las microfinanzas. Su población fue de 384 trabajadores. Los hallazgos muestran correlación negativa entre las variables de estudio. Sus principales conclusiones fueron que se debe tener en cuenta la problemática significativa del sector comercial con respecto a las renunciaciones de personal y que la satisfacción se ha mostrado como una variable consistente para mediar a favor de la retención del talento.

Villegas y Huamán (2020) en Lima, condujeron una investigación en una empresa de telecomunicaciones, en la que explican la intención de renuncia y el rol de las variables mediadoras como la satisfacción y la inseguridad laboral. Evaluaron a 150 jóvenes entre 20 a 35 años. Los resultados que obtuvieron es que la satisfacción laboral y la inseguridad laboral explican la intención de renunciar. Las

conclusiones de esta investigación son, que si la empresa no da beneficios ni oportunidades los trabajadores serán propensos a renunciar y las condiciones en las que trabajan, el tener un contrato y un sueldo fijo también influyen en la renuncia.

El Comportamiento Organizacional (CO):

El CO ha evolucionado desde enfoques que han explicado que los trabajadores mientras se adecúan al sistema serán más eficientes, hasta enfoques que han incluido variables psicológicas y psicosociales para entender la eficiencia de un trabajador en la organización (Ropa-Carrión & Alama-Flores, 2022). Estos paradigmas han influido y moldeado las diferentes teorías del CO que han resultado en modelos prácticos que han guiado la gestión y la investigación (Narváez et al., 2011; Ropa-Carrión & Alama-Flores, 2022).

El enfoque clásico mecanicista, se basó en la teoría del positivismo, establecía el carácter objetivo de los fenómenos administrativos, considera a la organización como una máquina en la que interactúan todos sus elementos (Ropa-Carrión & Alama-Flores, 2022). Las teorías que explicaban el comportamiento fueron la clásica y la científica, que se centraban en que la organización era mecánica y mientras mejor funcione mayor eficiencia habrá, la persona era considerada parte de ese engranaje elementos (Chiavenato, 2022; Ropa-Carrión & Alama-Flores, 2022). Luego se originaron otras corrientes como la funcionalista y estructuralista que preconizaban que los sistemas se mantienen en homeóstasis y la administración debería procurar mantener esta integración y estabilidad para producir eficiencia (Chiavenato, 2022; Ropa-Carrión & Alama-Flores, 2022).

Por último, la teoría de sistemas es la que permite superar los enfoques mecanicista y funcionalista porque no sólo considera recursos, elementos y

estructura, sino que los correlaciona con variables psicológicas y sociológicas del trabajo (Chiavenato, 2022; Ropa-Carrión & Alama-Flores, 2022). En esta perspectiva el CO no sólo se explica a través de lo que sucede dentro de la organización, sino que se visualiza como un sistema permeable que interactúa con el ambiente (Chiavenato, 2022; Katz & Kahn, 1978; Ropa-Carrión & Alama-Flores, 2022). Explica al CO como un sistema que se alimenta (entradas), a partir de estas entradas hay transformación (proceso) y resultado de ello hay exportación (salidas) en relación con el entorno (Chiavenato, 2022; Katz & Kahn, 1978; Robbins & Judge, 2017; Ropa-Carrión & Alama-Flores, 2022).

Un modelo es la simulación de un fenómeno real o de una abstracción de la realidad, sirve para representarla de manera simple e inteligible (Chiavenato, 2022; Robbins & Judge, 2017). Los autores de referencia en el modelo sistémico estudian el comportamiento organizacional en niveles: individual, grupal y organizacional (Arbaiza, 2010; Franklin, 2011) y también se considera un nivel para el estudio recientemente el ambiente externo (Chiavenato, 2022). La relevancia de analizar el CO través de estos niveles radica en la dinámica de variables que se asocian a cada nivel, como la cultura, el trabajo en equipo y la personalidad, la interacción de estas variables engendran otras, como el desempeño, la satisfacción y el estrés, que influyen directamente en la renuncia o productividad o la innovación, que son considerados elementos claves para la consecución de los objetivos organizacionales (Arbaiza, 2010; Chiavenato, 2022).

Dentro del estudio del CO, los insumos representan las variables fundamentales de todo sistema organizacional: a nivel individual, se enfocan en la personalidad, valores y creencias; a nivel grupal, abordan la estructura y roles; y a

nivel organizacional, consideran el diseño y la cultura, y tienen el potencial de predecir futuros eventos dentro de la organización (Arbaiza, 2010; Chiavenato, 2022; Robbins & Judge, 2017). Los procesos emergen como una consecuencia de la interacción de estos insumos y, dependiendo del nivel de análisis, pueden involucrar aspectos como emociones y motivación en el individual, comunicación y liderazgo en el grupal, o gestión del talento y cambios planeados en el organizacional (Arbaiza, 2010; Chiavenato, 2022; Robbins & Judge, 2017). Finalmente, los resultados se manifiestan a partir de la interacción de estos procesos y son esenciales porque explican variables en diversos niveles, como satisfacción, el estrés y la rotación en el nivel individual, cohesión de individuos en el grupal y productividad en el organizacional (Arbaiza, 2010; Chiavenato, 2022; Robbins & Judge, 2017).

El estudio del CO es esencial para comprender y mejorar las dinámicas de trabajo en cualquier entidad, la correcta interpretación de los insumos, como los valores y creencias de los individuos, puede prever y guiar hacia un ambiente laboral más productivo y armonioso (Arbaiza, 2010; Chiavenato, 2022). En la misma línea, entender los procesos que resultan de estos insumos, como la motivación o el liderazgo, permiten a las empresas implementar estrategias dirigidas a mejorar el rendimiento organizacional (Robbins & Judge, 2017). En conclusión, la interacción de estos elementos brinda a las organizaciones la oportunidad de evaluar su eficiencia y tomar decisiones informadas para su mejora continua (Chiavenato, 2022).

Esto es pertinente para entender el modelo de demandas y recursos (DRL) con la que se explicará la relación entre variables para explicar las intenciones de renunciar.

Modelo de demandas y recursos laborales

El modelo de demandas y recursos laborales (DRL) fue propuesto por Demerouti et al. (2001) como una extensión de las teorías de estrés laboral, sus antecedentes son la teoría de equilibrio esfuerzo-recompensas y la teoría de demandas-control que tienen por premisa que las demandas excesivas pueden generar estrés en los trabajadores. El DLR incorpora la idea de que todas las ocupaciones tienen demandas y recursos específicos que interactúan para influir en los resultados del desempeño y el bienestar del empleado (Demerouti et al., 2001). Esta teoría es integral al considerar tanto las condiciones que exacerban el estrés como aquellas que lo mitigan a diferencia de otros modelos (Demerouti et al., 2001).

En el marco actual, el modelo de demandas y recursos laborales es utilizado en múltiples investigaciones organizacionales para abordar fenómenos contemporáneos como el burnout, el compromiso laboral y la intención de renunciar (Bakker et al., 2023; Han et al., 2020; Schaufeli et al., 2009; Wang et al. 2020; Schaufeli & Taris, 2014).

En el DRL destaca que no todas las demandas son negativas, por ejemplo, los desafíos laborales pueden promover el compromiso laboral si se acompañan de recursos adecuados (Bakker et al., 2023; Ferreira & Ghedine, 2023; Schaufeli & Taris, 2014). Pero demandas excesivas como las percibidas en contextos de anomia pueden superar los recursos personales del trabajador, desencadenando estrés e

insatisfacción aumentando la rotación (Bakker, 2023; Demerouti et al., 2001; Ferreira & Ghedine, 2023;). Los recursos laborales como la satisfacción amortiguan el estrés y además promueven el compromiso del trabajador, que a su vez genera bienestar y un alto desempeño adecuados (Bakker et al., 2023; Ferreira & Ghedine, 2023; Schaufeli et al., 2009).

Por lo tanto, este modelo resulta clave para identificar mecanismos que equilibren las demandas laborales con recursos personales y organizacionales, mejorando la motivación y reduciendo la intención de abandono.

La Intención de Renunciar

La intención de renuncia se ha estudiado extensamente en el comportamiento organizacional, las teorías que la explican han evolucionado con el tiempo, inicialmente, los investigadores se centraron en factores individuales como la satisfacción y el estrés. El modelo de Mobley et al. (1979), indica que es un proceso cognitivo conductual que se basa en: factores antecedentes organizacionales y personales, que impactan en la percepción del trabajador con respecto a su trabajo y las alternativas de trabajo del entorno. Otro modelo es de las tareas ilegítimas, que se refieren a aquellas tareas que el empleado percibe como innecesarias o injustificadas para su rol, que pueden afectar su autoestima (Apostel et al., 2018). Y por último el modelo teórico de Vaamode (2019) que sugiere que las intenciones de renunciar son mediadas por la percepción de apoyo de la organización e identificación con la empresa, se puede apreciar un patrón en la que la intención de abandono no es una variable aislada y se debe entender en relación con otras variables como el estrés.

La literatura organizacional ha publicado investigaciones en las que a mayor estrés hay mayor ausencia del trabajador e intención de abandono (Shaufeli, et al., 2009).

Definición

Se le considera como el precursor inmediato del comportamiento de salida, por lo tanto, es el predictor indispensable de las renunciaciones del personal (Butson et al., 2023; Mobley et al., 1979; Vaamonde, 2019). La relación entre rotación y la intención debería ser más fuerte cuanto más específica sea la declaración de intención y cuanto más cercano en el tiempo sea la medición de la intención y el comportamiento (Mobley et al., 1979). La renuncia del personal puede entenderse como el cese voluntario por parte del trabajador a la empresa, la intención antecede a la renuncia del trabajador y tiene múltiples etapas, va desde el simple deseo, pasa por pensamientos más serios seguido de toma de decisiones y finalmente la planificación real (Butson et al., 2023).

También se le define como la aspiración voluntaria del empleado de dejar la empresa, esto actúa como un indicador preventivo y adecuado para prevenir en lugar de enfrentar las tasas de rotación de la empresa, las cuales influyen directamente en los costos de reintegración, inducción y formación del nuevo personal (Mañas-Rodríguez et al., 2020). Otra definición de la intención de abandono de los empleados se define como la consideración deliberada de los empleados de dejar trabajo (Thin et al., 2021). Las intenciones de renunciar son el paso final en la toma de decisión de renunciar a la empresa que un trabajador hace de manera consciente y voluntaria, previamente el trabajador se ha sentido frustrado y desmotivado lo que ha generado consecuencias en la organización como el

ausentismo o comportamiento laboral contraproducente (Vaamonde, 2019). La rotación puede tener efectos negativos en los trabajadores como en las empresas. (Fukui et al., 2020)

El proceso de renuncia no sólo implica una decisión individual, sino que también refleja una interacción con el entorno laboral en el que se desenvuelve el empleado. Los factores organizacionales, como la cultura corporativa, las políticas de recursos humanos y el ambiente laboral la predisponen. Además, la decisión de renunciar puede ser un reflejo de la falta de alineación entre las expectativas del individuo y lo que la organización ofrece, esta incongruencia puede manifestarse en términos de insatisfacción laboral, desmotivación o falta de compromiso. A continuación, exploramos los factores que se relacionan con la IR en los trabajadores.

Estudios indican que los factores asociados con el contenido del trabajo están significativamente relacionados con la rotación de personal, ejemplo el valor intrínseco del trabajo y la motivación intrínseca tienen correlación negativa con la IR (Annamalai, 2022; Maryam et al., 2021; Mobley et al., 1979; Pham et al., 2021). El salario se configura como factor significativo en la decisión de permanencia laboral: un salario más alto suele asociarse con una mayor retención en el trabajo; sin embargo, cuando el salario percibido es menor al esperado, la tendencia a abandonar la organización aumenta (Mobley et al., 1979; Robbins & Judge, 2017). En cuanto a las promociones, a pesar de que tienen una relación limitada con la rotación, se ha observado que quienes dejan las empresas suelen tener percepciones negativas sobre cómo se gestionaban las promociones en sus lugares de trabajo (Annamalai, 2022; Fukui et al., 2020; Mobley et al., 1979). Por otro lado, aunque

la supervisión y el liderazgo podrían influir en la intención de renunciar, los resultados de diversos estudios no son definitivos (Bashir & Gani, 2020; Mañas-Rodríguez et al., 2020; Mobley et al., 1979; Zafar et al., 2022). Finalmente, las relaciones con los compañeros de trabajo influyen en la decisión, pero su impacto podría ser menor en comparación con otros factores mencionados (Li et al., 2020; Mobley et al., 1979).

El entorno externo juega un papel crucial en la rotación de personal: en situaciones donde el desempleo es alto debido a dificultades en el mercado laboral, es probable que los índices de rotación sean menores. Esta tendencia se refuerza si los empleados tienen bajas expectativas de encontrar otro trabajo, lo que disminuye la propensión a renunciar (Chiavenato, 2022; Mobley et al., 1979). La utilidad esperada de los roles en el trabajo se percibe desde una perspectiva futura, basada en la creencia de que el puesto actual conducirá a resultados que se valorarán tanto positiva como negativamente en el futuro (Apostel et al., 2018; Mobley et al., 1979). Por su parte, la utilidad esperada de explorar alternativas laborales es esencial. La atracción hacia posibles roles alternativos y la visibilidad de otras oportunidades laborales tienen un impacto significativo, especialmente cuando existe la expectativa real de acceder a ellas (Esop & Timms, 2019; Mobley et al., 1979).

Los valores e intereses no laborales del trabajador también afectan la decisión de renunciar. Si renunciar no tiene consecuencias significativas a nivel familiar, profesional o de imagen personal, la intención de dejar el trabajo puede ser alta, en contraposición, si la renuncia tuviera repercusiones negativas en estos ámbitos, el trabajador podría reconsiderar su decisión (Esop & Timms, 2019; Mobley et al.,

1979). Los contratos laborales que restringen la movilidad del empleado también influyen en su comportamiento; incluso si un trabajador está insatisfecho, puede mostrar comportamientos de evitación o de retiro debido a limitaciones contractuales (Afshar et al., 2022; Mobley et al., 1979). Por último, la antigüedad de un empleado en su empresa tiene correlación inversa con la renuncia, la duración de la permanencia se considera a menudo como una variable mediadora, siendo relevante en cuanto a cómo distintas variables o combinaciones de estas afectan la rotación (Liu et al., 2023; Mobley et al., 1979).

Para esta investigación se ha seleccionado el modelo propuesto por Vaamonde (2019) por considerar que su propuesta teórica se ajusta a las hipótesis de este estudio en la que se pretende identificar el efecto mediador de la satisfacción en la intención de renuncia.

Modelo de Vaamonde

Este modelo sugiere que el apoyo organizacional y la identificación organizacional predicen las intenciones de renunciar. Si las organizaciones diseñan y ejecutan actividades de contención a sus trabajadores (capacitaciones, promociones y ascensos), entonces habrá menor rotación. Asimismo, plantea que las empresas deben trabajar en integrar los valores individuales con los valores de la empresa para generar identidad (Vaamonde, 2019).

El apoyo organizacional se refiere a cómo los empleados perciben el grado de valor y reconocimiento que la organización les brinda, esta variable se correlaciona con la satisfacción (Vaamonde, 2019) y puede verse afectada por la anomia organizacional en la presente investigación. La identificación organizacional hace referencia a la conexión emocional que el empleado siente

hacia la organización, en términos de compartir sus valores y objetivos (Vaamonde, 2019). Esta dimensión también puede verse influida por el estrés y la satisfacción laboral. Finalmente, las intenciones de renunciar se refieren a la probabilidad de que un empleado considere dejar la organización, según Vaamonde (2019), esta es una consecuencia directa de las dos variables anteriores.

Factores

La renuncia está influenciada por diversos factores; desde una perspectiva organizacional, la intención de renunciar está asociada a dinámicas como la cultura, el clima organizacional y los estilos de supervisión que pueden ser demandantes para los empleados (Maldonado et al., 2018). A nivel personal, la edad, a mayor edad hay menos expectativas de conseguir otro empleo (Butson et al., 2023), también el nivel educativo y la carga familiar, a mayor carga familiar existe un mayor temor a dejar el trabajo actual (Maldonado et al., 2018). Además, de acuerdo con el mercado laboral, la probabilidad de renunciar aumenta si existen empresas en el entorno en las que el empleado podría desempeñarse (Esop & Timms, 2019; Maldonado et al., 2018).

También están los factores afectivos, como el apoyo organizacional que se refiere a cómo los trabajadores se sienten valorados por la organización, lo que es evidente cuando las recompensas son equitativas, tienen voz en las decisiones y ven a los supervisores como figuras de apoyo (Robbins & Judge, 2017; Vaamonde, 2019). Esta percepción actúa como un predictor clave para generar un compromiso hacia la organización (Vaamonde, 2019). Por otro lado, la identificación organizacional emerge cuando el personal se siente alineado con los objetivos organizacionales y tiene deseo de permanencia en la empresa; los empleados que

están comprometidos, emocionalmente conectados y creen en los valores de la organización, tienden a evitar el aislamiento laboral y están dispuestos a hacer sacrificios, incluso si no están satisfechos con su trabajo (Robbins & Judge, 2017; Vaamonde, 2019). Además, la satisfacción laboral, que es la percepción del empleado sobre su posición en el trabajo tiene correlación negativa con la renuncia (Maldonado et al., 2018; Robbins & Judge, 2017; Thin et al., 2021; Zhang et al., 2022).

Por último, tenemos los factores cognitivos, que se refiere a la búsqueda deliberada de oportunidades laborales por un empleado, con el objetivo de contrastarlas con su posición actual y determinar si permanece o se separa de su organización actual (Esop & Timms, 2019; Maldonado et al., 2018). Esto evidencia la valoración del individuo de su rol y de su ambiente laboral.

En el contexto laboral, la decisión de renunciar de un empleado también se ve influenciada por su enfoque temporal, es decir, cómo perciben y valoran el pasado, presente y futuro (Fields, 2022; Peltokorpi et al., 2023). Investigaciones revelan que aquellos individuos con un predominante enfoque temporal hacia el pasado tienden a la renuncia, ya que su perspectiva está enraizada en experiencias previas negativas y la consideran como una solución a disonancias anteriores (Fields, 2022; Peltokorpi et al., 2023). En contraste, los trabajadores con un marcado enfoque temporal hacia el futuro muestran una menor propensión a materializar la renuncia, dado que ponderan los posibles riesgos y los objetivos de su carrera (Fields, 2022; Peltokorpi et al., 2023).

Evaluación de la IR

Se han elaborado escalas que permiten evaluar la intención en las empresas, la mayoría de ellas en idioma inglés. En primer lugar, se cuenta con la escala *Intention to quit*, validada en un hospital de EE. UU., consta de 3 ítems y fue elaborada por Mobley et al. (1978). Se cuenta con la *Turnover Intention Scale 6* (TIS-6) de alta fiabilidad que se validó en una compañía del sector tecnológico (Bothma & Roodt, 2013). La escala *Intention to resign* de 4 ítems y que cuenta con adecuados niveles de confiabilidad y validez (Boshoff & Allen, 2000). También, con 4 ítems la escala de intención de renunciar de Kelloway et al. (1999) que cuenta con adecuadas evidencias psicométricas en las que se basó Vaamonde (2019) para desarrollar la *Escala de Intenciones de Renunciar* que cuenta con 7 ítems y que está en idioma castellano a diferencia de las anteriores. Estos instrumentos son unidimensionales.

La Anomia Organizacional

En el presente estudio, la anomia organizacional es la variable exógena. Se ha estudiado en la sociología desde finales del siglo XVIII y visualiza la anomia como una disfunción social donde las normas o bien no están presentes o son obsoletas o ambiguas lo que expone a las personas a comportamientos desviados (Durkheim, 1989). Posteriormente se utiliza el concepto de anomia para explicar el descontento social, que se produce cuando hay divergencia entre los objetivos marcados por entorno social y la escasez de recursos que la sociedad provee para alcanzar dichos objetivos lo que genera una percepción de injusticia (Abreu et al., 2018; Merton, 1957; Zoghbi, 2009). Es con Srole (1956), que se establece un modelo de medida al considerar que la anomia tiene un componente psicológico y

la asocia con la persona autoritaria, además sugiere que la anomia individual y la disfunción interpersonal están relacionadas en un proceso interactivo (Ramírez, 2018). Por último, el modelo de Zoghbi (2009), se enfoca en dos aspectos fundamentales que pueden dar lugar a un contexto de anomia en las organizaciones: la percepción de indiferencia por parte de los superiores y la imprevisibilidad de la interacción personal en la organización (Abreu et al., 2018).

Definición

La anomia, un término griego que indica la ausencia de ley, (a: Ausencia y somos: ley) puede reflejar la desintegración de los valores y normas de un individuo en su trabajo (Zoghbi, 2009). La sensación puede surgir cuando el empleado siente que su organización no le brinda un entorno en el que pueda confiar en lo que puede esperar legítimamente de los demás y de su organización (Zoghbi, 2009). La percepción de injusticia en la organización puede generar anomia, especialmente cuando se deteriora el valor de la justicia (Zoghbi, 2009).

La ineficacia de las normas laborales puede generar percepciones negativas de la organización e impulsa a que los trabajadores, potencialmente, tengan comportamientos desviados de la norma, como resultado de la falta de expectativas claras en su entorno laboral (Formiga et al., 2016). La sensación de vacío y ausencia de normas puede surgir cuando los valores sociales pierden su relevancia (Yarim et al., 2021). Este fenómeno puede desencadenar desconfianza, desesperanza y cinismo en las organizaciones y sociedades, lo que afecta la cultura y funcionamiento laboral (Yarim et al., 2021).

Es vital su análisis donde las culturas organizacionales pueden luchar para reforzar la identidad de los trabajadores y mantener la estabilidad social cuando se

enfrentan a sentimientos anómicos (Zoghbi, 2009). En las “organizaciones anómicas” por ejemplo, los trabajadores abusan de las ausencias por enfermedad (Zoghbi-Manrique-de-Lara & Sánchez-Medina, 2015).

Srole (1956) elabora una escala para medir a anomia, considera que la integración social es fundamental para que las personas actúen dentro de la funcionalidad y estabilidad que se espera dentro de un entorno social. Las personas buscan la aceptación y el reconocimiento dentro de su grupo social y que esta búsqueda de inclusión afecta significativamente sus actitudes, comportamientos y percepciones (Srole, 1956). La falta de integración puede resultar en la alienación o exclusión de una persona, lo que a su vez puede tener consecuencias perjudiciales en términos de salud psicológica y del bienestar en general (Srole, 1956). Para evaluar la integración social de una persona se proponen indicadores que incluyen la participación en actividades comunitarias, la identificación con las normas y valores del grupo, y el sentimiento de pertenencia, a partir de estos indicadores Zoghbi (2009) plantea que se pueden extrapolar a las organizaciones, pues las organizaciones son comunidades que tienen un funcionamiento similar a las que hace referencia Srole (1956).

Uno de los corolarios más destacados en este punto es el vínculo entre la integración social y el fenómeno de la anomia. La pertenencia y participación en un grupo social puede proporcionar un marco normativo y una orientación para las personas, la integración social fomenta un sentido de identidad colectiva y propósito compartido, que ayuda a mitigar la desorientación y la falta de normas (Srole, 1956). Cuando los individuos se sienten desconectados o excluido de su grupo social, pueden experimentar una falta de guía normativa, lo que puede

resultar en sentimientos de desorientación, alienación y desapego (Srole, 1956; Yarim et al., 2021). La anomia organizacional puede surgir y desarrollarse a partir de una combinación de disparidades entre las expectativas y la realidad, la falta de una estructura normativa y valores claros en la organización, y experiencias negativas en el entorno de trabajo.

Las consecuencias de la anomia organizacional se manifiestan a través de sentimientos de frustración, desconfianza y desorientación entre los empleados, generando tensiones internas y llevando a la movilización en búsqueda de nuevas relaciones laborales y sociales (Ortegón, 2014). Adicionalmente, este fenómeno puede promover comportamientos como el clientelismo y un ethos de codependencia (Ortegón, 2014), así como el uso negligente del internet durante las horas de trabajo (Zoghbi, 2009). Ante tales desafíos, resulta imperativo que las organizaciones fortalezcan su estructura con valores y normas claras, procurando consolidar un tejido normativo robusto que mitigue la emergencia de tales disfunciones.

En este estudio se optará por utilizar el modelo de Zoghbi (2009). Este modelo se considera particularmente relevante para la investigación por su enfoque en el entorno laboral y su modelo se adecúa a las hipótesis entre la relación que tiene la anomia organizacional con el estrés laboral y la relación de la anomia organizacional con la satisfacción laboral.

Modelo de Zoghbi

Este modelo se enfoca en dos aspectos fundamentales que pueden dar lugar a un contexto de anomia en las organizaciones: la percepción de indiferencia por

parte de los superiores y la imprevisibilidad en las interacciones sociales dentro de la organización (Abreu et al., 2018).

La percepción de indiferencia se refiere a cómo los empleados sienten que no son valorados por sus gerentes o por la organización en general. Este sentimiento puede surgir debido a una falta de reconocimiento o apoyo, lo cual puede ser exacerbado en un ambiente de estrés laboral (Abreu et al., 2018).

La imprevisibilidad en las relaciones dentro de la organización se refiere a una falta de consistencia o predictibilidad en cómo se manejan las interacciones y las decisiones dentro de la organización. Esta falta de claridad puede llevar a los empleados a sentirse desconectados de la organización y puede generar sentimientos de insatisfacción laboral (Abreu et al., 2018).

En el modelo de Zoghbi Manrique Lara, la percepción de indiferencia y la imprevisibilidad en las relaciones internas pueden interrelacionarse y afectar otras variables como la IR y la SL. Si un empleado se siente desvalorizado y encuentra impredecibles las relaciones internas, podría aumentar su estrés laboral, disminuir su SL e incrementar la IR.

Factores

En el ámbito social y organizacional, se han identificado diversas dinámicas que afectan la percepción y en consecuencia el comportamiento. Se entiende que las personas a menudo ven las reglas públicas como obstáculos para sus intereses personales, y aquellos que buscan sus propios intereses son etiquetados como egoístas, relacionándolo con actitudes socialmente inapropiadas (Benbenaste et al., 2008). Adicionalmente, existe una tendencia a equiparar la autoridad con

autoritarismo, especialmente cuando las normas públicas que regulan los impulsos individuales son percibidas como autoritarias (Benbenaste et al., 2008).

Por otro lado, en sociedades con alta anomia, se observa una primerización de los vínculos secundarios, donde las relaciones incondicionales de los grupos primarios se infiltran en los secundarios, lo que se manifiesta en comportamientos como el ofrecimiento de "excusas" para evitar ser juzgado por normas impersonales (Benbenaste et al., 2008). En cuanto al machismo, este ya no se basa únicamente en la dominación masculina, sino en una relación de poder. La creciente presencia de mujeres en roles de liderazgo ha redefinido este concepto, colocando a ambos géneros en posiciones autoritarias (Benbenaste et al., 2008).

A pesar de su aplicación predominante en la sociología, la anomia también tiene relevancia en el ámbito organizacional, ya que los sentimientos anómicos persisten sin importar su origen, difuminando la distinción entre lo sociológico y lo organizativo (Zoghbi, 2009).

En el ámbito organizacional, un estudio reveló la interacción entre la percepción de justicia organizativa con anomia, identificando cómo esta última modera la interrelación entre la percepción de justicia y el uso deliberado de la web por parte de los trabajadores (Zoghbi, 2009). Otro análisis abordó la red tape en correlación con la anomia organizacional, en las que subraya que desafíos enfrentan las empresas en su necesidad de reinventar constantemente procesos y productos en un entorno de intensa competencia (de Souza et al., 2016). Por lo que se puede concluir que la anomia que es un concepto del ámbito sociológico puede explicar variables organizacionales como resultado, pero también puede ser explicada en relación con otros fenómenos organizacionales.

Evaluación

Existen pocos instrumentos para evaluar la anomia organizacional, entre ellas esta una escala multidimensional con factores como Falta de Normalidad, Falta de Sentido, Confianza Administrativa, y Desesperanza e Impotencia (Yarim et al., 2021) y otra escala con factores como objetivos conflictivos del individuo y la organización, debilidad en la comunicación, selección estándar y otros (Rafierad et al., 2022), y por último una evaluación unidimensional (Tсахuridu, 2011). Si se encontraron algunos estudios que abordan el tema de la anomia organizacional y su relación con otros factores, estudios donde se asocia a la Justicia Organizacional (Abreu et al., 2018; González, 2017; Zoghbi, 2009).

A pesar de la limitada disponibilidad de herramientas para evaluar la anomia organizacional, hay estudios que lo correlacionan con la satisfacción laboral (Yarim et al., 2021; Tсахuridu, 2011), por lo que es necesario profundizar en las investigaciones. Algunas herramientas han revelado la relación entre la anomia y percepción de justicia dentro de las organizaciones, lo que puede afectar significativamente el compromiso y el rendimiento laboral (Abreu et al., 2018; González, 2017). La existencia de análisis comparativos entre diferentes escalas de anomia subraya la necesidad de una evaluación robusta y precisa de este constructo, garantizando así la relevancia y aplicabilidad de los resultados en distintos contextos (Ramírez, 2018; Rodríguez, 2006).

El Estrés

Los modelos que explican el estrés laboral son variados y la mayoría hace énfasis en lo perjudicial que es para quien lo sufre (González & Landero, 2007; Rojas-Solis et al., 2021; Salanova, 2009). Podemos destacar el modelo

desequilibrio-recompensa, que se enfoca en la relación mutua en el intercambio de la vida laboral, donde se considera que las situaciones en las que el esfuerzo es alto y las recompensas son bajas generan un nivel de estrés elevado (Siegrist, 1996). El modelo de demandas-control, concluye que la interacción de bajo empoderamiento y grandes exigencias en el trabajo se correlacionan con la tensión psicológica (Karasek, 1979). Y por último el modelo de estrés y coping, en la que la valoración cognitiva es la idea central; las personas evalúan constantemente el significado de lo que ocurre, en relación con su bienestar psicológico (Cohen et al., 1983; Gonzáles & Landero, 2007; Lazarus & Folkman, 1986; Remor, 2006).

Definición:

El estrés se manifiesta como una sensación de agobio y ansiedad que ocurre cuando un individuo percibe una sobrecarga en su bienestar mental, físico o emocional, puede afectar tanto a las emociones como al comportamiento de una persona y tiene consecuencias adversas para la salud (American Psychological Association [APA], 2013; Ortiz, 2020; Vidal, 2019). Si no hay un manejo adecuado, los síntomas pueden provocar efectos negativos en la salud, incluyendo trastornos como la ansiedad, dificultades para dormir, dolores musculares, hipertensión y una disminución en la eficacia del sistema inmunológico. (APA, 2013; Ortiz, 2020). El estrés se define como una reacción individual ante ciertas situaciones, manifestándose como una tensión o agitación mental interna (Ortiz, 2020).

Se clasifica en estrés laboral episódico y crónico. El episódico se presenta de manera breve y esporádica, normalmente vinculado a situaciones específicas como la proximidad de la finalización de un proyecto (Ortiz, 2020). Por otro lado, el estrés laboral crónico es más persistente y perjudicial, originándose por una

exposición constante a factores estresantes en el ámbito laboral, tales como un ambiente de trabajo hostil o inseguridad en el empleo (Ortiz, 2020). La diferencia entre ambos es que en el episódico una vez que se resuelve el factor desencadenante, la sensación de estrés se disipa, a diferencia del crónico que sus efectos pueden tener repercusiones severas a medio y largo plazo.

También se clasifica por su connotación, negativa o positiva. El estrés positivo se relaciona con situaciones que representan un desafío en el ámbito laboral, como el comienzo de un nuevo proyecto, actúa como un motivador, ayudando a la persona a estar alerta y a ampliar sus capacidades (Ortiz, 2020). En contraste, el estrés negativo es persistente y trasciende el espacio laboral, afectando la vida personal del empleado, se produce, en muchos casos, por conflictos con superiores o colegas y discusiones constantes en el trabajo (Ortiz, 2020). La diferencia entre ambos se señala por las consecuencias, en un sentido si se activa para alertar a la persona es positivo, por el contrario, es negativo si es que tu desempeño es afectado por el estrés.

Existen factores que generan estrés laboral, se identifican; la exigencia laboral, que hace referencia a la cantidad de tareas y responsabilidades que se esperan de un trabajador, puede ser un factor estresante, especialmente cuando es percibida como excesiva o insuficiente (Ortiz, 2020; Vidal, 2019). Esta situación se agrava cuando existe una incongruencia entre las demandas laborales y las capacidades del empleado, generando una presión que puede ser difícil de manejar (Ortiz, 2020; Vidal, 2019). Además, la inseguridad laboral, el temor constante a perder el empleo, amplifica la sensación de estrés (Vidal, 2019). Otro factor significativo son los conflictos interpersonales, que pueden surgir entre colegas,

superiores o incluso clientes, y que afectan el ambiente laboral, por último, la cultura organizacional también juega un papel crucial; una cultura marcada por la competitividad o autoritarismo puede incrementar las situaciones de tensión y estrés entre los trabajadores (Ortiz, 2020; Vidal, 2019).

Pero también existen factores personales que juegan un papel fundamental. La personalidad de un individuo es un determinante clave; aquellos con tendencias ansiosas o perfeccionistas suelen ser más susceptibles a sentirse abrumados en el trabajo (Vidal, 2019). Además, las expectativas que uno tiene sobre su desempeño laboral y sobre las responsabilidades pueden generar estrés, especialmente si estas expectativas son poco realistas o no se ajustan a la realidad del puesto (Vidal, 2019). Se debe tener en cuenta que la falta de respaldo y comprensión por parte de colegas, familiares o amigos puede intensificar la sensación de estrés, haciendo que las situaciones laborales se perciban como aún más desafiantes (Vidal, 2019).

El estrés tiene consecuencias negativas en las personas que se clasifican en efectos físicos, como trastornos musculoesqueléticos que pueden manifestarse en forma de tensiones que generan malestar en la cabeza, cuello o espalda (Ortiz, 2020; Vidal, 2019). Con respecto al sistema cardiovascular se puede experimentar un aumento en la presión arterial y otros indicadores, elevando el riesgo de afecciones graves como infartos o derrames cerebrales (APA, 2013; Vidal, 2019). La calidad del sueño también puede verse comprometida, dificultando el inicio del sueño o provocando interrupciones constantes durante la noche (APA, 2013; Vidal, 2019).

Los efectos en el estado mental se manifiestan en agotamiento, caracterizado por una intensa fatiga tanto física como mental, puede derivar en una notable disminución del rendimiento, además de afectar la concentración y generar

cambios en el humor (Vidal, 2019). En una línea similar, la ansiedad se manifiesta como una constante sensación de preocupación e inquietud, acompañada a menudo de síntomas físicos como palpitaciones o dificultades respiratorias (APA, 2013; Vidal, 2019). Por otro lado, la depresión, puede sumir a la persona en profundos sentimientos de tristeza y desapego hacia las actividades diarias (APA, 2013; Vidal, 2019).

Las consecuencias del estrés laboral en el tiempo pueden ser perjudiciales para la salud. Una de las más prominentes es su relación con las enfermedades cardiovasculares; se ha identificado como un factor determinante en el surgimiento de afecciones como los infartos o accidentes cerebrovasculares (APA, 2013; Vidal, 2019). Además, puede conducir a hábitos poco saludables, como la mala alimentación, resultando en un aumento de peso y, por ende, incrementando el riesgo de obesidad (APA, 2013; Vidal, 2019). No menos preocupante es la evidencia que sugiere una conexión entre el estrés laboral prolongado y un riesgo elevado de desarrollar algunos tipos de cáncer (Vidal, 2019).

Desde la perspectiva de la psicología, el estrés se categoriza en tres grupos: estímulo, respuesta y transacción (Salanova, 2009). Como estímulo, se percibe como una fuerza exterior puede afectar a una persona de manera negativa, como respuesta se observan manifestaciones a nivel fisiológico, psicológico y comportamental y finalmente. El estrés, entendido como transacción, ocurre cuando las interacciones entre un individuo y su entorno se interpretan como un desajuste entre las exigencias de la circunstancia y los recursos disponibles para enfrentarlas (Chiavenato, 2022; Gil-Monte, 2014; Karasek, 1979; Robbins & Judge, 2017; Salanova, 2009; Vidal, 2019). Esta definición hace hincapié en la que al sujeto

percibe con requerimientos internos y una situación de incertidumbre que es componente esencial para entender el estrés.

El modo en que las personas responden al estrés varía debido a diferencias individuales; de hecho, el comportamiento ante el estrés no puede ser anticipado solamente a partir de los estímulos, ya que es esencial considerar los procesos psicológicos individuales (Lazarus & Folkman, 1986). Además, el contexto ambiental y socio-ecológico juega un papel crucial en la comprensión del estrés, enfatizando la importancia del entorno en el que interactuamos (Lazarus & Folkman, 1986). Elliot y Eisdorfer (1982), citados por Lazarus y Folkman, categorizan los estímulos estresantes en cuatro tipos: agudos con tiempo limitado, como un deporte extremo o una cirugía inminente; secuenciales, que se originan de un evento detonante, como un despido o la pérdida de un ser querido; estresantes constantes, que abarcan situaciones como la fobia social o el maltrato familiar; y finalmente, estresantes crónicos, que incluyen condiciones persistentes como discapacidades o estrés laboral continuo.

Para esta investigación, se utilizará el modelo de estrés y coping. De acuerdo con las hipótesis planteadas el estrés media la correlación entre la anomia y la IR, por lo que este modelo ofrece un marco conceptual útil para comprender el estrés como un fenómeno psicológico interno y subjetivo.

Evaluación

La evaluación es una herramienta crucial en el ámbito de investigación, en este panorama, el Perceived Stress Scale (PSS) destaca como uno de los cuestionarios más reconocidos, cimentado en la teoría de estrés de Lazarus (Cohen et al., 1983; Cohen & Williamson, 1988). De manera similar, la Escala de Sucesos

de Vida que evalúa la ocurrencia y gravedad de eventos estresantes vividos en el último año, lo que permite a los profesionales tener una visión detallada de las circunstancias que podrían estar impactando la salud mental del individuo (Ortega, 2014). Por último, el IVA (Inventario de valoración y afrontamiento) que se centra en el significado que tienen los eventos para las personas y como a partir de la valoración se afrontan (Cano et al., 2010; Ortega, 2014).

Por último, la PSS ha demostrado ser un instrumento válido y confiable, especialmente en poblaciones de habla hispana esta escala mide el estrés percibido y ha sido validada a través de múltiples investigaciones (González & Landero, 2007; Remor, 2006; Tacca & Tacca, 2019). A pesar de la variedad de herramientas disponibles para evaluar el estrés, es esencial que los revisen periódicamente el desempeño de los instrumentos de evaluación del estrés para garantizar su validez y confiabilidad.

Modelo de estrés y *coping*

La teoría se centra particularmente en la interpretación personal de las situaciones exigentes y en las estrategias de coping, que se describen como esfuerzos cognitivos y conductuales para lidiar con demandas que exceden los recursos del individuo (Lazarus & Folkman, 1986; Salanova, 2009).

Esta perspectiva destaca la importancia de la interpretación subjetiva de la persona de su entorno laboral y las formas en que esta interpretación puede influir en su nivel de estrés percibido. Este enfoque destaca la interrelación entre la anomia organizacional y la percepción de desequilibrio en las demandas laborales frente a los recursos disponibles, identificándola como una fuente significativa de estrés que puede influir en la renuncia de personal. Paralelamente, el modelo de estrés y

coping se asocia con la variable satisfacción laboral, que sugiere que, si las organizaciones ofrecen políticas y prácticas adecuadas para manejar el estrés, ello podría potenciar la satisfacción y, en contraparte, reducir la rotación.

Estrategias de coping o afrontamiento:

El afrontamiento, considerado frecuentemente como indicador de adaptación exitosa, debe diferenciarse de sus resultados. Su definición reside en los esfuerzos para gestionar demandas ambientales, independientemente de su desenlace (Lazarus & Folkman, 1986). Adaptar las estrategias de cómo afrontamos depende del contexto y, por tanto, no puede ser catalogada como inherentemente superior o inferior (Lazarus & Folkman, 1986). Es crucial evitar la confusión entre afrontamiento y control del entorno; el afrontamiento efectivo incluye la tolerancia, minimización, aceptación o incluso omisión de lo incontrolable (Lazarus & Folkman, 1986).

Etapas del afrontamiento, según Lazarus & Folkman:

- Reconocimiento: Identificación de un evento estresante o amenazante en el entorno,
- Evaluación primaria: Análisis de la amenaza o el desafío y determinación de su importancia y consecuencias potenciales,
- Evaluación secundaria: Consideración de los recursos y estrategias disponibles para manejar la situación y determinación de la viabilidad y eficacia de cada uno,
- Implementación de estrategias de afrontamiento: Aplicación de las estrategias consideradas más efectivas, basándose en las evaluaciones primaria y secundaria,

- Reevaluación: Observación de los resultados de la estrategia de afrontamiento, seguido de ajustes y adaptaciones según sea necesario.
- Aceptación o tolerancia: En casos donde el evento estresante no puede ser controlado, el afrontamiento efectivo puede implicar tolerarlo, aceptarlo o ignorarlo.

El afrontamiento orientado al problema abarca tanto acciones dirigidas a resolver el problema en el entorno como cambios internos en el individuo, estos pueden incluir la modificación de presiones ambientales o cambios cognitivos y motivacionales, como ajustar aspiraciones o aprender nuevos procedimientos (Lazarus & Folkman, 1986; Salanova, 2009). Aunque estas estrategias pueden parecer limitadas en comparación con las centradas en la emoción, su diversidad surge en la especificidad de la situación (Lazarus & Folkman, 1986; Salanova, 2009). Estas estrategias varían de acuerdo con el tipo de problema y del contexto, lo que hace que las comparaciones entre situaciones sean desafiantes, por lo tanto, es esencial evaluar estas estrategias en el marco del problema específico que se aborda (Lazarus & Folkman, 1986; Salanova, 2009).

El afrontamiento emocional incorpora estrategias cognitivas para minimizar o a veces intensificar la perturbación emocional, de acuerdo con las necesidades del individuo, esto puede tomar la forma de reevaluaciones, donde se modifica la interpretación de una situación sin cambiarla objetivamente (Lazarus & Folkman, 1986; Salanova, 2009). Sin embargo, el afrontamiento emocional puede resultar en auto-decepción, y es importante reconocer que estas estrategias se extienden a lo largo de un continuo, desde ilusiones personales hasta distorsiones mayores y deben

considerarse en términos de su contexto y consecuencias a largo plazo. (Lazarus & Folkman, 1986; Salanova, 2009).

Valoración de la situación:

La evaluación inmediata e indeliberada de situaciones amenazantes se manifiesta en reacciones instintivas, como el reflejo de alejarse de un dedo que se aproxima al ojo, incluso cuando conscientemente sabemos que no hay peligro real; esta reacción proviene de una valoración rápida de la potencial amenaza (Lazarus & Folkman, 1986; Salanova, 2009). Aunque estas respuestas emocionales pueden surgir al instante, en especial ante estímulos visuales o auditivos intensos, están enraizadas en una actividad cognitiva que interpreta el significado de esos estímulos (Lazarus & Folkman, 1986; Salanova, 2009). Este proceso cognitivo subraya la noción de que, pese a ser automáticas en ocasiones, nuestras emociones están intrínsecamente vinculadas a cómo interpretamos y comprendemos nuestro entorno (Lazarus & Folkman, 1986; Salanova, 2009).

La evaluación primaria de las situaciones que enfrentamos se clasifica en tres categorías principales: irrelevante, benigna-positiva y estresante; las situaciones categorizadas como irrelevantes no tienen un impacto directo en el individuo, por lo que no suscitan una respuesta emocional significativa (Lazarus & Folkman, 1986; Salanova, 2009). Las evaluaciones benigno-positivas, por otro lado, resultan en emociones placenteras como alegría o tranquilidad; sin embargo, es crucial reconocer que estas reacciones a veces están teñidas de aprensión, debido a la percepción de que el bienestar es efímero o tiene un costo (Lazarus & Folkman, 1986; Salanova, 2009). Por otro lado, las evaluaciones que se identifican como estresantes abarcan situaciones de daño o pérdida ya experimentadas, como el duelo

por un ser querido, y amenazas, que representan potenciales daños o pérdidas futuras (Lazarus & Folkman, 1986; Salanova, 2009). Estas amenazas son particularmente importantes porque proporcionan la oportunidad de prepararse y afrontar el desafío, se centra en la evaluación de nuestras habilidades para superar una situación y suele llevar consigo emociones positivas (Lazarus & Folkman, 1986; Salanova, 2009). Esta percepción de los eventos como desafíos puede ofrecer ventajas en términos de bienestar y salud, contrastando con aquellos que ven situaciones similares únicamente como amenazas (Lazarus & Folkman, 1986; Salanova, 2009).

También nuestra respuesta se determina a través de la evaluación secundaria, un proceso integral que se centra en la selección y evaluación de estrategias de afrontamiento es una valoración compleja de la eficacia y resultados esperados de cada opción de acción (Lazarus & Folkman, 1986; Salanova, 2009). Esto implica una expectativa de resultados, o la creencia de que una conducta específica conducirá a determinados resultados, y una expectativa de eficacia y confianza de que se podrá realizar la conducta con éxito (Bandura, 1997; Lazarus & Folkman, 1986). Este proceso de evaluación interactúa con la evaluación primaria de las amenazas, lo que a su vez determina el nivel de estrés y la respuesta emotiva en situaciones donde se percibe la capacidad de afrontamiento como insuficiente, o donde las consecuencias son altamente significativas, el estrés puede ser considerable, incluso cuando se percibe un alto grado de control (Lazarus & Folkman, 1986).

En este contexto, es importante clarificar la diferencia entre control y desafío, el control se interpreta como la capacidad para superar la adversidad,

mientras que el desafío se presenta en situaciones donde hay pocas oportunidades para mejorar una situación, pero el individuo se siente capaz de afrontar la situación (Lazarus & Folkman, 1986). Estos desafíos pueden presentarse en circunstancias que amenacen la vida o enfermedades que incapaciten, donde el individuo se ve desafiado a mantener una imagen positiva o a soportar el dolor sin desfallecer (Lazarus & Folkman, 1986; Salanova, 2009).

Por último, la reevaluación se refiere a la modificación de una evaluación inicial basada en nueva información derivada del entorno o de las propias respuestas del individuo, esta nueva información puede incrementar o disminuir el nivel de tensión del individuo (Lazarus & Folkman, 1986). Por ejemplo, un individuo puede percibir su propio enfado, lo que puede desencadenar una variedad de respuestas emocionales, como culpa, vergüenza, rigidez o miedo, estos procesos de evaluación median las transacciones del individuo y los estímulos del ambiente (Lazarus & Folkman, 1986). En ese sentido una amenaza puede ser reevaluada como infundada o una evaluación positiva puede reevaluarse en amenaza, que producen un ciclo de emociones y evaluaciones cambiantes (Lazarus & Folkman, 1986). Existe otra forma de reevaluación, denominada reevaluación defensiva, que implica la reinterpretación de una situación pasada de manera más positiva, o el afrontamiento de las amenazas y daños presentes de una manera menos negativa (Lazarus & Folkman, 1986). La reevaluación defensiva se distingue por ser autoinducida,

originándose en la necesidad interna más que en las evaluaciones del entorno (Lazarus & Folkman, 1986; Salanova, 2009).

La Satisfacción Laboral

Otra variable que se ha explorado en relación con la intención de renuncia es la satisfacción laboral, presenta una literatura académica profusa en la que se concluye que a mayor satisfacción menor intención de abandono. Existen distintos modelos que la explican; el modelo disposicional entiende la satisfacción como la disposición del sujeto para determinadas actitudes y comportamiento en diversas organizaciones (Judge et al., 1998; Pujol-Cols & Dabos, 2018). El modelo situacional fija la atención en la exploración del ambiente laboral y su impacto en la actitud y el comportamiento del colaborador (Meyer et al., 2010; Pujol-Cols & Dabos, 2018). Por último, el modelo interaccionista, que dentro de su perspectiva la satisfacción es el resultado de la disposición del sujeto y la situación organizacional, por lo que son complementarios estos modelos (Furr & Funder, 2021; Pujol-Cols & Dabos, 2018).

Definición

Actitud que se forma por las experiencias laborales, influenciada tanto por las emociones como por los pensamientos del individuo en relación con el trabajo (Chiang et al., 2012; Robbins & Judge, 2017). Las actitudes son como partículas psíquicas formadas que a lo largo de las interacciones del individuo con su entorno guían la reactividad individual de maneras relativamente estables y predecibles como se puede observar en las preferencias, gustos, hábitos y estilos (Chiang et al., 2012). En contraste con las actitudes individuales, la satisfacción se constituye como un conjunto compuesto por múltiples actitudes que un trabajador posee

respecto a su empleo y los elementos asociados a este, emergiendo de diversas actitudes específicas vinculadas con el trabajo y la organización (Chiang et al., 2012; Robbins & Judge, 2017).

La satisfacción comprende emociones y sentimientos, tanto positivos como negativos, que un empleado tiene hacia su trabajo. Esta actitud afectiva puede coexistir con otras actitudes, como las creencias sobre la complejidad del trabajo o las intenciones de comportamiento, como la rotación (Newstrom, 2011), es influenciada por condiciones laborales como la capacitación en los puestos, la variedad de tareas y la autonomía, lo cual genera mayor o menor satisfacción (Chiang et al., 2012; Robbins & Judge, 2017). Además, la personalidad del individuo y su percepción de que su contribución es valiosa para la organización también influyen (Robbins & Judge, 2017). La insatisfacción laboral puede llevar al comportamiento de "salida", que implica abandonar la organización en busca de un nuevo empleo (Robbins & Judge, 2017).

Existen dos categorías conceptuales para hablar de satisfacción laboral por un lado la evaluación de las situaciones profesionales y su cotejo con un estándar mental (Pujol-Cols & Dabos, 2018) y por otro lado la satisfacción afectiva que se refiere a la experiencia emocional positiva que experimenta el empleado hacia su trabajo en general, y se considera un aspecto unidimensional (Spector, 2022). Asimismo, puede ser interpretada desde dos aproximaciones: unidimensional y multidimensional, la primera la considera como una actitud hacia el trabajo en general, es decir, un sentimiento global influenciado por los aspectos del entorno de trabajo, la segunda la como un conjunto de actitudes hacia aspectos específicos del trabajo, los cuales pueden ser medidos de manera individual (Arbaiza, 2010;

Chiang et al., 2012; Robbins & Judge, 2017). Por lo tanto, para una evaluación adecuada de la satisfacción laboral, es vital identificar y considerar las dimensiones básicas relevantes del trabajo en cuestión (Chiang et al., 2012).

Evaluación

Para evaluar la satisfacción laboral se debe tener en cuenta el modelo. El Modelo disposicional, se centra en las autoevaluaciones esenciales (AEE) que las personas realizan sobre sí mismas y su entorno, identificando cuatro rasgos clave que predicen la satisfacción laboral: la valoración de uno mismo, la autoeficacia, la creencia que gestionamos las situaciones y la inteligencia emocional (Judge et al., 1998; Pujol-Cols & Dabos, 2018; Robbins & Judge, 2017). El modelo situacional, sugiere que el entorno organizacional determina cómo los empleados comprenden y reaccionan en su trabajo, destacando la claridad o ambigüedad de las expectativas y comportamientos deseados en la organización (Meyer et al., 2010; Pujol-Cols & Dabos, 2018). Por su parte, el Modelo interaccionista, indica que las actitudes y comportamientos resultan de la interrelación del individuo con su entorno, argumentan que, adaptan sus comportamientos según el contexto laboral, pero manteniendo su individualidad (Furr & Funder, 2021; Pujol-Cols & Dabos, 2018)

El modelo situacional, será adoptado en esta investigación, porque proporciona un marco para evaluar diversos factores contextuales, como la definición clara de expectativas, los incentivos alineados y las condiciones propicias para el aprendizaje. Este enfoque se vincula con la variable anomia organizacional, dado que las normas ambiguas o inconsistentes pueden ser percibidas por los empleados como una fuente de insatisfacción laboral. Por otra parte, también se relaciona con la variable estrés laboral, en un contexto laboral

donde las situaciones estresantes son persistentes, excesivas o se perciben como amenazas, el estrés puede resultar en una fuente de insatisfacción, que impactan en la intención de abandono de los trabajadores.

Factores

Las condiciones laborales son aquellas que están objetivamente vinculadas al puesto de trabajo y a su entorno, incluyen características inherentes al puesto, así como factores relacionados con la empresa, como su tamaño, estructura, centralización de las decisiones, estilos de liderazgo, resolución de conflictos, nivel de formalidad y complejidad (Chiang et al., 2012; Robbins & Judge, 2017). Dentro de este conjunto de variables, se consideran factores que se relacionan con valorar al empleado, estos factores son esenciales al considerar determinantes de la satisfacción o insatisfacción laboral (Chiang et al., 2012; Robbins & Judge, 2017). La naturaleza intrínseca del trabajo es crucial para predecir la satisfacción en el trabajo, los empleos que proporcionan formación, variedad y autonomía suelen ser satisfactorios, asimismo, las interacciones sociales y el apoyo de los gerentes (Robbins & Judge, 2017).

Por otro lado, tenemos la personalidad, las personas con autoevaluaciones esenciales (AEE) positivas, es decir, aquellos que tienen una alta autoestima y creen en sus habilidades, tienden a estar más satisfechos con su trabajo en comparación con aquellos con AEE negativas (Robbins & Judge, 2017). Las respuestas emocionales y las creencias sobre el trabajo influyen en las opiniones sobre la satisfacción laboral, los patrones de estados emocionales siguen modelos predecibles y la intensidad de las emociones también desempeñaba un papel en la satisfacción (Chiang et al., 2018). Es importante considerar las emociones y las

creencias acerca del trabajo como factores significativos en la evaluación de la satisfacción (Chiang et al., 2012).

Asimismo, trabajar por dinero es un claro ejemplo de motivación extrínseca, donde el individuo realiza una tarea para obtener algo de valor, el dinero tiene un valor simbólico, que puede representar éxito y sus efectos pueden variar según las características del trabajador (Chiang et al., 2012; López et al., 2018). Diferentes componentes del salario, como el nivel, la estructura y la forma de salario, pueden influir en la satisfacción del empleado, las reglas de distribución equitativa de beneficios pueden mejorar la satisfacción (Chiang et al., 2012; López et al., 2018). Se encuentra que la justicia distributiva, es decir, la equidad percibida en la cantidad de compensaciones recibidas y la justicia procedimental, es decir, la equidad percibida en los procedimientos que se utilizan para definir las compensaciones, son fuertes predictores de la SL (Chiang et al., 2012; Zoghbi, 2009).

Por último, los esfuerzos autoimpuestos de una organización para generar beneficios para la sociedad o el medio ambiente, tiene un impacto creciente en la SL de los individuos, sobre todo en la generación del milenio (Robbins & Judge, 2017).

Consecuencias

Existe una creencia generalizada entre los ejecutivos organizacionales acerca de que la satisfacción impacta en el comportamiento del trabajador, se asume que los trabajadores satisfechos son más productivos, sin embargo, es difícil determinar esta relación debido a la dificultad de aislar todas las variables relevantes y de medir su impacto (Arbaiza, 2010; Chiang et al., 2012; J. Y. Han et al., 2020a; Robbins & Judge, 2017).

Los individuos que muestran mayor satisfacción suelen rendir mejor, y las instituciones con una mayor cantidad de empleados satisfechos tienen mayor eficiencia que las que tienen una cantidad reducida de trabajadores contentos con su labor (Robbins & Judge, 2017). Para Ostroff (1993), citado por Chiang et al. (2012) las organizaciones con trabajadores que reportan mayores niveles de satisfacción laboral tienden a mostrar una mayor productividad y rentabilidad en comparación con aquellas donde prevalece un mayor grado de insatisfacción (López et al., 2018). De la mano con la productividad, los empleados satisfechos tienden a hablar de manera favorable sobre sus organizaciones, asisten a sus colegas y superan las expectativas regulares asociadas a su rol laboral (Robbins & Judge, 2017). Los empleados contentos impulsan a mejorar la satisfacción y fidelidad de clientes externos, asimismo se correlaciona con la satisfacción personal ya que las actitudes y experiencias de vida influyen cómo se experimenta y se percibe el trabajo (Robbins & Judge, 2017).

Por el contrario, el descontento puede impulsar a los trabajadores a dejar la organización, lo cual se mide por las renunciaciones que resultan en la pérdida total de habilidades y conocimientos valiosos del trabajador por parte de la organización (Robbins & Judge, 2017; Vaamonde, 2019). La satisfacción y la rotación laboral están inversamente relacionadas, aunque esta relación puede ser moderada por una variedad de factores, en general los empleados insatisfechos son más propensos a buscar nuevas oportunidades (Chiang et al., 2012; Gonzales et al., 2019; Mobley et al., 1979; Pham et al., 2021; Villegas & Huamán, 2020). Una posibilidad de los trabajadores que no renuncian es la lealtad, que consiste en esperar a que las condiciones laborales mejoren, el trabajador defiende a la organización ante críticas

externas, por la creencia de que la administración mejorará (Robbins & Judge, 2017).

Los trabajadores que no renuncian pueden quejarse, esta estrategia se centra en tomar medidas activas y constructivas para mejorar las circunstancias laborales, por ejemplo, propuestas de mejora y discusión de problemas con los superiores (Robbins & Judge, 2017). Los niveles más bajos de satisfacción con las dimensiones económicas del trabajo, como los salarios y los beneficios, pueden desencadenar una mayor participación en los sindicatos (Chiang et al., 2012). Además, los trabajadores sindicalizados pueden tener actitudes laborales menos favorables y menor satisfacción laboral debido a que tienen mayor conciencia de sus derechos laborales y mayores expectativas (Chiang et al., 2012). En el peor escenario de reacción es la negligencia, supone un comportamiento pasivo ante el deterioro de las condiciones laborales, evidenciado por ausencias o retrasos crónicos, esfuerzo reducido y una alta tasa de errores (Arbaiza, 2010; Chiang et al., 2012; Robbins & Judge, 2017).

V. METODOLOGÍA

Tipo y diseño

Este modelo explicativo es un estudio asociativo porque persigue explorar la relación entre variables, es no experimental de tipo transversal porque se busca identificar relaciones entre dos más variables que suceden en un momento dado y que el investigador observa y reporta (Ato et al., 2013).

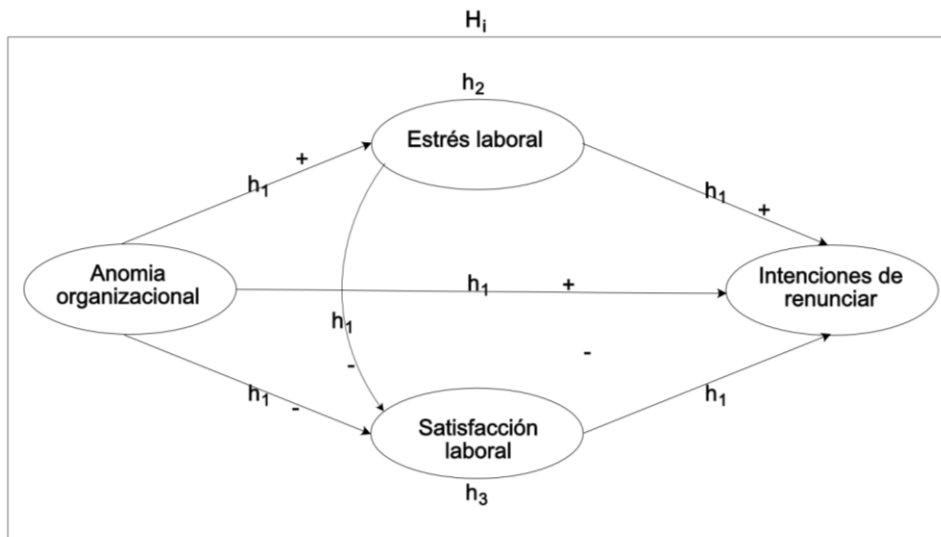
Como la intención es entender cómo la anomia organizacional, el estrés y la satisfacción laboral explican la intención de renunciar, la investigación tiene un diseño explicativo de variables latentes porque la exploración entre las variables nos permitirá pronosticar el comportamiento de salida (Ato et al., 2013)

Esta investigación se representa por un modelo de integrador, emplea un diseño de matriz de correlaciones y análisis de covarianzas, que observan la interrelación entre variables, que determinan su dependencia o independencia en distintas ecuaciones lineales (Ato et al., 2013).

El modelo analizado se traduce en el siguiente diagrama:

Figura 1

Representación del modelo de la investigación



Población y muestra

Población

Son los sujetos que contienen las características que se tiene por objeto estudiar, se reconocen dos niveles de población: *universo hipotético* aquella en el que el tamaño de la población que no es posible delimitarla y *población diana* que se conocen sus características y están delimitadas por la investigación, dentro de esta existe un subgrupo que es la *población accesible* que se determina por el investigador (Arias-Gómez et al., 2016). Para la presente investigación se trabajó con población accesible, que estuvo conformada por 392 docentes universitarios contratados a tiempo completo el semestre 2024-I en una universidad privada de Piura.

Muestra

Se establece de acuerdo con 04 categorías: Cantidad absoluta de casos, casos por parámetro, casos por variable observada y, por último, por potencia estadística (Vargas & Mora-Esquivel, 2017)

Para este estudio se utilizó potencia estadística porque se recomienda obtener la muestra a partir de parámetros (Vargas & Mora-Esquivel, 2017) para ello se empleó la Calculator: *a-priori sample size for structural equation models* (Soper, 2024)

Se siguieron las recomendaciones estándar en el análisis con modelos de ecuaciones estructurales (SEM). El tamaño del efecto anticipado se estableció en 0.3, lo que indica un tamaño de efecto moderado. El nivel de poder estadístico deseado fue fijado en 0.8, para detectar en un 80% la probabilidad de un efecto significativo. Se consideró un nivel de significancia de 0.05, estándar en ciencias sociales.

El cálculo indicó que el tamaño mínimo necesario es de 137 sujetos. Sin embargo, en esta investigación, el tamaño de la muestra se definió en 230 personas, lo cual es superior al mínimo requerido para detectar el efecto con los parámetros establecidos.

Muestreo

De tipo no probabilístico intencional porque se limitó la muestra a personal académico de una institución que tiene otros grupos ocupacionales como administrativos y directivos (Otzen & Manterola, 2017). En este tipo de muestreo los elementos son seleccionados de manera deliberada por el investigador en

función de que estos, posean las características relevantes para la investigación (Hernández, 2021; Vehovar et al., 2016).

Unidad de análisis

Un docente o jefe de práctica a tiempo completo de una universidad privada de Piura con contrato vigente en el periodo académico del año 2024-I.

Marco referencial

El reporte del sistema *Peoplesoft* de contratos vigentes en el periodo académico del año 2024 - I proporcionado por la Oficina de Gestión del Talento Humano (GTH).

Criterios de inclusión

- a. Docentes y jefes de práctica en modalidad a tiempo completo con contrato vigente en el periodo académico 2024.
- b. Haber firmado el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- a. Docentes que hayan estado con licencia o de vacaciones al momento de la aplicación.
- b. Docentes que ocupen cargos directivos en la institución.

Característica de la muestra

El 44.2% de docentes fueron mujeres ($n = 92$) y el 55.8% varones ($n = 116$), la edad media de los trabajadores fue 41.50 años ($DE = 10.33$, mín = 25 y máx = 77), el 49.5% tiene situación civil de casado/conviviente, el 40.4% soltero y el 10.1% divorciados, la media de número de hijos es de 1.34 ($DE = 1.19$). El 70.7% tenían el grado de magíster, el 13.9 % el grado de doctor y titulados el 15.4%; el 3.8% de docentes tuvieron menos de 3 meses de antigüedad laboral, el 5.3% entre

4 y 10 meses, el 31.3% entre un año y menos de 3 años, el 27.4% entre 3 y 5 años y el 32.2% más de 5 años y el 81% (n = 169) tienen contrato a plazo determinado y el 19% (n = 39) tienen contrato indeterminado.

Variables

Intención de renunciar

Es el último paso en el proceso de decidir dejar un empleo, una decisión que el empleado toma de forma consciente y voluntaria. Esto es consecuencia de la frustración y desmotivación que ha experimentado el trabajador en la organización (Vaamonde, 2019).

Anomia organizacional

Desintegración de los valores y normas de un individuo en su trabajo. Surge cuando el empleado siente que su organización no le brinda un entorno en el que pueda confiar en lo que puede esperar legítimamente de los demás y de su organización (Zoghbi-Manrique-de-Lara & Sánchez-Medina, 2015).

Estrés

Sensación experimentada por la evaluación de las demandas ambientales en las que superan los recursos y la capacidad para responder. Se destaca la interacción entre las exigencias externas y la respuesta individual (Lazarus & Folkman, 1986).

Satisfacción laboral

Es una actitud que refleja los sentimientos positivos o negativos de un trabajador hacia su empleo, derivados de la valoración de diferentes facetas del ambiente laboral (Robbins & Judge, 2017).

Tabla 1

Matriz con variables de investigación

Variable	Definición operacional	Factores	Indicadores	Escala
Intención de renunciar	Calificación obtenida por un trabajador al desarrollar la escala IR	Unidimensional 1	Calificación lograda en los 7 ítems de la escala	Ordinal
Anomia organizacional	Calificación obtenida por un trabajador al desarrollar la Escala de Anomia Organizacional	Unidimensional 1	Calificación lograda en los 8 ítems de la escala	Ordinal
Estrés laboral	Calificación obtenida por un trabajador al desarrollar el PSS 10	Unidimensional 1	Calificación lograda en los 10 ítems de la escala	Ordinal
Satisfacción laboral	Calificación obtenida por un trabajador al desarrollar la Escala de Satisfacción Laboral Genérica	Unidimensional 1	Calificación lograda en los 7 ítems de la escala	Ordinal

Técnicas e instrumentos

Se utilizó como técnica la encuesta en la presente investigación.

Los instrumentos que se utilizaron en la investigación fueron los siguientes:

Ficha sociodemográfica

Elaboración propia recoge información de edad, sexo, situación civil, nivel educativo, número de hijos y la situación laboral del trabajador como el tiempo en la institución y el tipo de contrato, etc. Se realiza para caracterizar a los participantes de la investigación.

Escala de Intenciones de Renunciar al Trabajo (IR)

Elaborada por Vaamonde (2019), para medir la intención de renuncia en trabajadores argentinos. Es aplicable de manera colectiva o individual, se

administra por un tiempo entre 5 a 10 minutos y está dirigida a personal que labora en una empresa (Vaamonde, 2019). Tiene 7 ítems que valoran la predisposición de los trabajadores para irse de la organización y emplea una escala Likert de cinco puntos que varía desde 1, representando 'nunca', hasta 5, indicando 'siempre' (Vaamonde, 2019).

Se construyó a partir del instrumento de cuatro reactivos de Kelloway et al. (1999) a la que se le incorporaron ocho ítems adicionales, que fueron validados por jurados expertos. Luego se aplicó un piloto en 86 trabajadores argentinos en la que a través del método grupos extremos utilizando U de Mann-Whitney se procedió a eliminar cinco de los 12 ítems (Vaamonde, 2019). Para la validación final se utilizó una muestra integrada por 233 trabajadores argentinos (hombres = 54.5%, mujeres = 45.5%) de empresas públicas y privadas; pequeñas, medianas y grandes (Vaamonde, 2019).

La validez se estableció con análisis factorial exploratorio (AFE), donde los ítems presentaron carga factorial entre .74 y .85, la representación gráfica de sedimentación apoyó la existencia de una estructura de un solo factor para la escala (Vaamonde, 2019). También se efectuó análisis factorial confirmatorio (AFC), con máxima verosimilitud (ML) y evaluaron los índices para determinar el ajuste del modelo chi-cuadrado a grados de libertad ($X^2/g.l = 1.11$), bondad de ajuste (GFI = .98), bondad de ajuste ajustado (AGFI = .96), el ajuste comparativo (CFI = .99) y el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA = .02). Los resultados confirmaron la estructura unifactorial propuesta para la escala (Vaamonde, 2019).

Asimismo, se realizó la validez concurrente con la satisfacción laboral genérica y con el Inventario de Burnout. Las correlaciones revelaron que mientras

la intención de renunciar, tiene una relación inversa con la satisfacción en el trabajo, presenta una correlación directa con las tres facetas del Burnout (agotamiento, despersonalización y realización personal); la fiabilidad obtenida fue alta ($\alpha = .91$) (Vaamonde, 2019).

Para la presente investigación se estimó la validez de constructo con mínimos cuadrados ponderados robustos (WLSMV) luego de correlacionar errores de ítems (ir04~~ir07, ir01~~ir02, ir01~~ir03, ir02~~ ir03) resultó una estructura ajustada (RMSEA: .08; SRMR: .02; CFI: .99; TLI: .98).

Asimismo, se obtuvo una alta confiabilidad corregida en la que se tuvo en cuenta los errores correlacionados (Dominguez-Lara, 2016) ($\omega = .94$; $\alpha = .62$) (Campos-Arias & Oviedo, 2008).

Escala de Anomia Organizacional

Elaborada por Zoghbi (2009). Puede aplicarse de manera personal o grupal, la duración es de 5 a 10 minutos, está dirigida a docentes, consta de 8 ítems que miden los desórdenes anómicos percibidos, en un instrumento que fluctúa entre 1, equivalente a desacuerdo total, y 7, que representa un acuerdo máximo.

Se construyó a partir del instrumento de 5 reactivos de Srole (1959), a la que se le añadieron tres ítems que fueron valorados por jueces expertos. Se aplicó en 270 docentes de una universidad pública española, 68% varones y 32% mujeres, obtuvo una alta confiabilidad ($\alpha .84$)

La validez interna es óptima, las cargas de los ítems están entre .44 y .88 (Zoghbi, 2009). Se utilizó el método de ML, se calcularon índices de bondad de ajuste: $X^2/df = 1.61$, CFI = .96 y la variante ajustada PCFI = 0.816, índice de ajuste normalizado (NFI = .905) y RMSEA = .05, TLI = .95 y el índice de ajuste

normalizado de parsimonia (PNFI = .77) estos resultados confirman la estructura unifactorial de la escala (Zoghbi, 2009).

Para la presente investigación se estimaron las evidencias de validez de constructo a través de WLSMV luego de correlacionar errores de ítems (ao07~~ao08, ao03~~ao07) resultó una estructura válida (RMSEA: .08; SRMR: .02; CFI: .98; TLI: .96).

Se obtuvo una alta fiabilidad corregida por errores correlacionados ($\omega = .91$; $\alpha = .87$) (Campos-Arias & Oviedo, 2008; Dominguez-Lara, 2016).

PSS10 – Escala de estrés percibido

Desarrollada por Cohen y colaboradores en 1983, esta herramienta se utiliza para evaluar la percepción de las situaciones de vida como generadoras de estrés, se validó en tres poblaciones distintas, 332 estudiantes de la Universidad de Oregon que hacían residencia estudiantil (M = 19.01 años), la segunda muestra fueron 114 estudiantes de un curso de psicología (M = 20.75 años) y por último 64 personas de un programa para dejar el cigarrillo (M = 38.4 años). Los encuestados completaron cinco escalas: una medía los acontecimientos vitales de estudiantes universitarios (CSLES); otra, la ansiedad social (SADS); una tercera, la sintomatología depresiva (CES-D); la cuarta, la sintomatología física (CHIPS) y, por último, el estrés percibido (el PSS) (Cohen et al., 1983).

Los resultados mostraron una alta confiabilidad en las tres muestras $\alpha = .84$, $\alpha = .85$ y $\alpha = .86$, también se obtuvo la confiabilidad test-retest en la que en estudiantes universitarios fue alta con un valor de .85 pero media en el grupo de fumadores (.55). Con respecto a la validez concurrente al correlacionarse con el CLES obtuvo correlación positiva en las 3 muestras (.35, .24 y .33), con respecto a

CHIPS obtuvo valores de .31 y .38 para las muestras I y II y con respecto a CES-D tiene valores de .16 y .17, asimismo los resultados con el SADS muestran correlación positiva (.37 y .37) por lo que se concluye que es una prueba con evidencias de validez adecuadas (Cohen et al., 1983).

Para la versión breve del PSS14, Cohen y Williamson (1986) realizaron evidencias psicométricas en una muestra de 2387 estadounidenses (960 hombres y 1427 mujeres, se realizó por muestreo estratificado y comprendió tanto áreas rurales y urbanas 68% eran empleados de diferentes organizaciones) del instrumento de 14 ítems, el de 04 ítems (PSS4) y la versión de 10 ítems (PSS10). Para la escala PSS10 se retiraron los ítems con cargas factoriales bajas (4, 5, 12 y 13) y conservaron los ítems 1,2,3,6,7,8,9,10,11 y 14, los ítems 6,7, 9 y 10 son negativos (Cohen & Williamson, 1988). Para validar esta versión se realiza AFE y los ítems resultan con cargas factoriales superiores a .42 a través de método de componentes principales rotados y varimax; alcanzó un coeficiente de alfa de .78 (Cohen & Williamson, 1988).

La validación del PSS10 al español fue realizada por Remor (2006), con el objetivo de contar con el instrumento en habla hispana, se realizó en 440 adultos españoles, 195 hombres y 240 mujeres (padres de niños con hemofilia, toxicómanos en tratamiento, estudiantes universitarios sanos y seropositivos) se obtuvo de una fiabilidad de $\alpha = .82$ y un valor de .77 para la correlación test-retest, la validez concurrente obtenida fue de .72 con Escala Hospitalaria de Distress (HADS-D) y .66 con la Escala Hospitalaria de Ansiedad (HADS-A).

La traducción fue realizada por un traductor bilingüe nativo de habla inglesa, esta versión fue revisada por dos psicólogos bilingües nativos de habla

hispana, luego se acordó una traducción final común, esta última versión fue traducida del español al inglés para garantizar la equivalencia (Remor, 2006). Las respuestas puntúan una escala de 5, que va desde 0, indicando 'nunca', hasta 4, que significa 'muy a menudo', los ítems negativos son 6, 7, 9 y 10 (Remor, 2006).

Para la presente investigación se estimaron las evidencias de validez de constructo a través de WLSMV luego de correlacionar errores de ítems (pss06~~pss07, pss07~~pss10, pss09~~pss10, pss06~~pss09, pss07~~pss09, pss06~~pss10, pss08~~pss14) resultó una estructura válida (RMSEA: .08; SRMR: .03; CFI: .96; TLI: .94).

Asimismo, se obtuvo una alta fiabilidad corregida por errores correlacionados ($\omega = .86$; $\alpha = .41$) (Campos-Arias & Oviedo, 2008; Dominguez-Lara, 2016).

Escala de Satisfacción Laboral Genérica

Elaborada por Macdonald y MacIntyre (1997) el objetivo fue crear una escala que valore la satisfacción en el trabajo y que pueda ser usada en instituciones públicas y privadas de diferentes rubros empresariales y en diferentes puestos de trabajo. Este instrumento es unidimensional lo que permite ser más breve a diferencia de los otros que pueden llegar a 100 ítems (Macdonald & MacIntyre, 1997). Se construyó a partir de 44 ítems que fueron redactados teniendo en cuenta la reacción psicológica a partir de los puestos de trabajo, de los cuales quedaron 10 ítems que pueden ser contestados en una escala Likert (Macdonald & MacIntyre, 1997).

La muestra fue de 885 trabajadores de Ontario – Canadá de diferentes rubros públicos y privados y de diferentes puestos laborales la confiabilidad fue de $\alpha = .77$

y las cargas factoriales de la versión de 10 ítems fluctuaron entre .43 y .77 se obtuvo mediante AFE aplicando métodos de extracción de componentes principales y ML, así como varimax y oblimin que confirmaron la característica unidimensional del instrumento (Macdonald & MacIntyre, 1997; Salessi & Omar, 2016).

En Argentina Salessi y Omar (2016) validaron el instrumento para que pueda ser utilizado en español, se aplica de manera personal o grupal por un tiempo de 5 a 10 min., está dirigida a trabajadores de instituciones privadas o públicas, consta de 7 ítems y emplea una escala de respuestas tipo Likert de cinco niveles, donde 1 equivale a 'nunca' y 5 a 'siempre'.

Para su traducción primero las autoras realizaron la equivalencia conceptual del constructo como de los ítems, luego se hizo la traducción al español, adaptándolos a la población objetivo a través de equivalencia semántica, posteriormente se aplicó un piloto para determinar su equivalencia operacional (Salessi & Omar, 2016).

Las evidencias de validez de estructura interna se realizaron en una muestra de 328 trabajadores de instituciones públicas y particulares de diversos sectores (55.7% varones y 44.3% mujeres). Se utilizó AFE, el 56.59% fue explicado por un único factor lo que da su característica unidimensional obtuvo cargas factoriales superiores a .61 en 7 de los 10 ítems del instrumento original (Salessi & Omar, 2016). Luego se realizó AFC con ML en el que se obtuvieron resultados no ajustados, en la re-especificación se eliminaron los ítems con carga factorial baja (ítem 3 = .35, ítem 8 = .31 e ítem 1 = .45) que resultó en una estructura ajustada de 7 ítems: $X^2 = 18.79$, GFI = .99, AGFI = .97, CFI = .90 y RMSEA = .04 (Salessi & Omar, 2016). Asimismo, se obtuvo la validez concurrente y divergente con

confianza organizacional (.84), el compromiso organizacional (.81) y el cinismo organizacional (-.70) (Salessi & Omar, 2016). La fiabilidad de la escala es alta ($\alpha = .86$).

Para el presente estudio se corroboró la validez de constructo a través de DWLSV (RMSEA: .08; SRMR: .02; CFI: .99; TLI: .97) lo que indican que la estructura unidimensional fue válida luego de correlacionar errores de ítems (sl05~~sl06, sl01~~sl02, sl03~~sl06 y sl06~~sl07)

La confiabilidad obtenida por el instrumento fue alta ($\omega = .92$; $\alpha = .70$) (Campos-Arias & Oviedo, 2008), se tuvo en cuenta los errores de ítems correlacionados para su cálculo (Dominguez-Lara, 2016).

Procedimiento de recolección de datos

Obtenido el permiso institucional ante la Dirección General de la Universidad, se pidió a la Coordinación de GTH la información de contacto de los docentes, a quienes se les envió los instrumentos de investigación para ser llenados.

Se aplicaron las escalas de manera virtual para asegurar su alcance a toda la muestra, facilitar la participación y garantizar que los docentes respondan sin presiones externas, y en consecuencia incrementar la sinceridad de sus respuestas (Hair et al., 2019). Además, la recolección de información virtual garantizó que no quedaran ítems sin respuesta, lo que evitó la pérdida de valores y, por consiguiente, elevó la calidad de los datos obtenidos (Hair et al., 2019).

Se redactó un anuncio en tono formal y breve en la que se invitaba a participar de la investigación a los docentes, se incluía el formulario virtual (creado en la plataforma *Google Forms*). Se enviaron correos electrónicos adicionales a los 3, 7, 14 y 30 días posteriores al primer correo, a partir del día 30 los recordatorios

se realizaron de manera mixta por correo electrónico y/o con visitas presenciales en sus escuelas profesionales. La recolección de información tuvo una duración de 08 semanas tiempo en la que se obtuvo toda la muestra para el presente estudio.

El formulario virtual está compuesto por las instrucciones, el consentimiento informado, la ficha sociodemográfica y las escalas de investigación, culminado el llenado de los instrumentos tuvieron acceso a una infografía con consejos prácticos para gestionar el estrés (Anexo 7). Concluida la recolección de datos se consolidaron en *MS Excel*, los datos fueron codificados y procesados posteriormente en programas informáticos estadísticos donde se generaron las tablas y figuras que dieron respuesta directa a los objetivos planteados en este estudio.

Análisis de datos

El primer paso fue identificar *outliers* multivariados con el cálculo del cuadrado de la distancia de distribución de medias de *Mahalanobis* al 97.5% de confianza que permitió depurar la data (Kline, 2023).

Segundo, se confirmó la validez de constructo de cada escala mediante AFC; las cargas factoriales resultaron adecuadas ($\geq .50$; Dominguez-Lara, 2018) también se verificó el índice de ajuste comparativo con los estadísticos CFI y TLI para valorar la simplicidad del modelo ($\geq .90$; Keith, 2019). También se obtuvo el RMSEA ($\leq .08$) y el SRMR para valorar la discrepancia entre los datos observados y los previstos por el modelo ($\leq .08$; Keith, 2019). Se utilizó como estimador: mínimos cuadrados ponderados robustos (WLSMV).

Tercero, se estimó la fiabilidad corregida con el coeficiente Omega Total de McDonald, porque al basarse en cargas factoriales es más robusto que otros

coeficientes ($\geq .70$; Campo-Arias & Oviedo, 2008; Dominguez-Lara, 2016; Trizano-Hermosilla & Alvarado, 2016).

Cuarto, se obtuvo el porcentaje de varianza dependiente explicada por los predictores (R^2) al 95% (Dominguez-Lara, 2017), el resultado es grande ($> .35$; Cohen, 1992) y se estimó el modelo SEM con WLSMV y se evaluó la precisión de la matriz de correlaciones con los índices CFI, TLI, ($\geq .90$) y RMSEA, SRMR ($\leq .08$; Keith, 2019).

Por último, se analizó el tamaño del efecto de los valores de beta en las que se obtuvo tamaños de correlaciones entre moderado y fuerte ($b > .20 - < .50$: moderada y $> .50$: fuerte) (Acock, 2014).

Se utilizó el programa RStudio (Versión 24.04.2.), paquete estadístico lavaan (versión 0.6-19) (Rosseel, 2012) y el software estadístico IBM SPSS Statistics (Versión 29).

Consideraciones éticas

El investigador explicó los riesgos y beneficios de participación, luego se aseguró del consentimiento para participar en el estudio por parte de los encuestados. Los métodos de evaluación propuestos en este estudio fueron evaluados y aceptados por la Universidad Peruana Cayetano Heredia a través de su Comité Institucional de Ética (CIE). El principal objetivo fue proporcionar seguridad y bienestar a los participantes.

A través de correo electrónico, se solicitó la autorización a la institución donde se desarrolló el estudio, en respuesta, el área de investigación de la entidad concedió el permiso necesario para la realización del estudio (Anexo 5).

Se cuenta con autorización de la editorial que tiene los derechos de algunos instrumentos (PSS10 y SLG) y también de los investigadores que hicieron la adaptación de estos al español. Asimismo, se tuvo autorización de los creadores de los otros instrumentos (Anomia Organizacional e IR) (Anexo 4).

- Autonomía: Se solicitó a los docentes firmar el consentimiento, donde se reafirma el compromiso de asegurar la confidencialidad y la seguridad de datos personales, subrayando la seriedad y responsabilidad con la que se manejará la información (Anexo 1).

- Beneficencia: Como aporte de esta investigación, se hizo psicoeducación a través de una infografía que brinda técnicas para el manejo del estrés (Anexo 6).

- Justicia: Los participantes se seleccionaron conforme a los criterios establecidos para la inclusión y exclusión, esto garantizó que los profesores universitarios participen sin ningún tipo de discriminación.

VI. RESULTADOS

Con la finalidad de depurar la data se realizó *Mahalanobis* al 97.5% de confianza, con el que se identificó 30 *outliers* que se procedieron a eliminar, por lo que la muestra pasó de 238 a 208 encuestados.

Los índices calculados con el estimador WLSMV (RMSEA = .04, SRMR = .06, CFI = .99, TLI = .99) indican un ajuste adecuado del modelo de ecuaciones estructurales (SEM) planteado para la hipótesis H₁ (Tabla 2). Los valores resultantes reflejan bajo error de aproximación (RMSEA - SRMR) y alto ajuste comparativo (CFI - TLI). El resultado del límite inferior del coeficiente de determinación de la intención de renuncia tiene una magnitud de efecto grande (.42) esto significa que hay una fuerte capacidad explicativa de las variables anomia organizacional, estrés y satisfacción laboral. Estos resultados respaldan la validez del modelo propuesto para explicar la intención de renunciar en docentes de una universidad privada de Piura.

Tabla 2

Los Índices de ajustes del modelo

	RMSEA	SRMR	CFI	TLI
MODELO				
OBTENIDO	.04	.06	.99	.99
PARÁMETROS	≤.08	≤.08	≥ .90	≥ .90

Nota: RMSEA: Error cuadrático medio de aproximación; SRMR: Residual cuadrático estandarizado; CFI: Índice de ajuste comparativo; TLI: Índice Tucker-Lewis

La tabla 3 presenta las estimaciones de los parámetros del modelo explicativo que evalúa las relaciones entre anomia organizacional (AO), estrés (PSS), satisfacción (SLG) e intenciones de renunciar (IR). La relación entre variables latentes indica que la anomia organizacional explica de manera moderada,

directa y significativa la intención de renunciar ($\beta = .34, p < .012$), mientras que el estrés también contribuye de manera moderada, directa y significativa ($\beta = .26, p = .006$). Por otro lado, la satisfacción laboral muestra una relación negativa, moderada y no significativa la intención de renunciar ($\beta = -.23, p < .11$) (Tabla 3).

Además, se observa que la anomia organizacional se relaciona de manera positiva, moderada y significativa con el estrés ($\beta = .49, p .001$) y negativa, fuerte y significativa con la satisfacción laboral ($\beta = -.68, p = .000$). Por su parte, el estrés se relaciona de manera negativa, moderada y no significativa con la satisfacción laboral ($\beta = -.20, p < .13$).

Los intervalos de confianza al 95% de los coeficientes estandarizados tienen límites que no incluyen el cero en todas las relaciones significativas, esto refuerza la validez del modelo. Por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 (h_1) que plantea la relación entre la anomia organizacional, el estrés, la satisfacción laboral y la intención de renunciar en docentes de una universidad privada.

Tabla 3

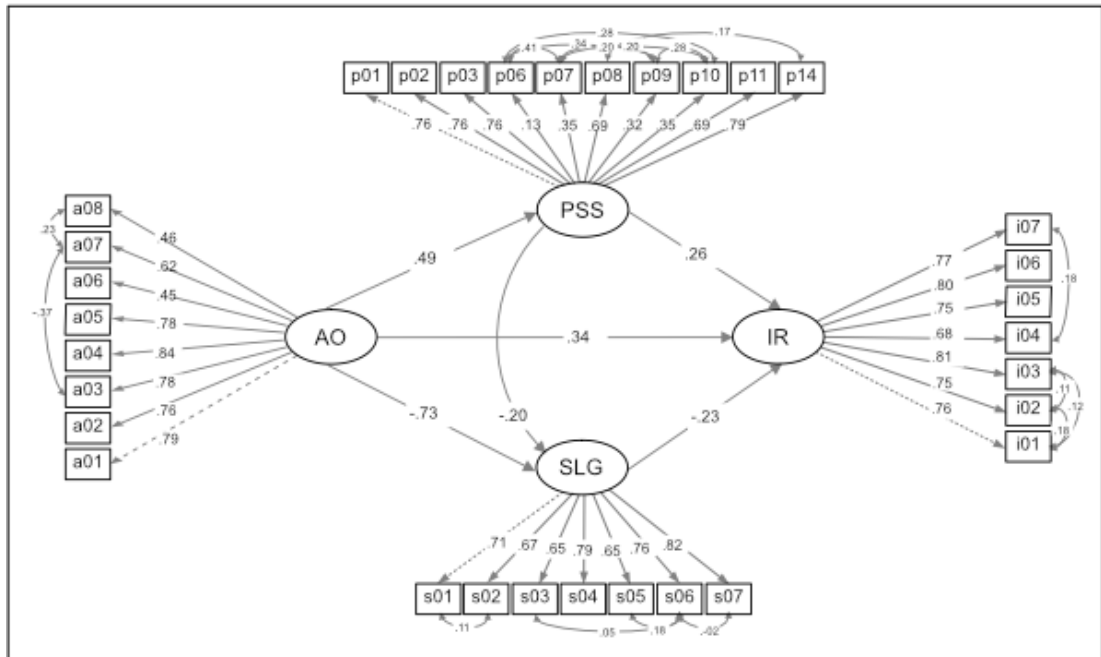
Estimación de parámetros de modelo explicativo

Etiqueta	Pred	Dep	Estimador	SE	z-valor	p-valor	β	95% IC inferior	95% IC superior
p1	AO	IR	.19	.08	2.53	.012	.34	.04	.33
p2	PSS	IR	.25	.09	2.75	.006	.26	.07	.43
p3	SLG	IR	-.31	.20	-1.60	.110	-.23	-.70	-.07
p4	PSS	AO	.27	.08	3.31	.001	.49	.11	.43
p5	SLG	AO	-.29	.04	-7.85	.000	-.73	-.36	-.21
p6	SLG	PSS	-.28	.19	-1.51	.132	-.20	-.64	-.08

Nota. IR = Intención de Renunciar; AO = Anomia Organizacional; PSS = Estrés Percibido; SLG = Satisfacción Laboral.

Figura 2

Modelo estructural explicativo de la relación entre las variables



El modelo estructural explicativo evalúa las relaciones entre las variables latentes y la intención de renunciar. Los coeficientes de las relaciones entre las variables latentes oscilan entre moderadas y fuertes (β entre .20 y .73) (Figura 2). Se destaca la relación moderada entre anomia organizacional y estrés ($\beta = .49$) y la intención de renunciar ($\beta = .34$) así como la fuerte relación negativa entre la anomia organizacional y la satisfacción laboral ($\beta = -.73$)

También, el estrés tiene un efecto positivo moderado sobre la intención de renunciar ($\beta = .26$), mientras que la relación entre la satisfacción y la intención de renunciar resulta moderada y negativa ($\beta = -.23$). Estas relaciones explican el papel que tiene la anomia organizacional, el estrés y la satisfacción laboral en la configuración del modelo.

En relación con los modelos de ajuste utilizados para validar la estructura interna de los instrumentos, se usó la correlación entre los errores de los ítems,

procedimiento que ha sido previamente documentado en investigaciones psicométricas. La justificación de esta práctica radica en la existencia de similitudes entre ítems que no son explicadas por el factor latente subyacente, pero que aun así comparten varianza debido a su redacción o a efectos de utilizar cuestionarios autoaplicados (Dominguez-Lara, 2019; Hermida, 2015).

Tabla 4

Estimación de mediación del estrés entre la anomia y las intenciones de renunciar

Efecto	Estimación	EE	95% Intervalo de confianza		Z	p	% Mediación
			Inferior	Superior			
Indirect (AO → PSS → IR)	.09	.03	.03	.15	2.79	.005	25.0%
Direct (AO → IR)	.19	.08	.04	.33	2.53	.012	52.9%
Total (Direct + Indirect)	.36	.05	.26	.46	6.89	.000	100%

Nota: SE = Error estándar, Z = Valor Z de la prueba estadística, p = Nivel de significancia.

Los resultados obtenidos confirman que el estrés actúa como mediador parcial en la relación entre la anomia organizacional y la intención de renunciar. El efecto indirecto ($\beta = .09$, $p = .005$), representa el 25.0% del efecto total y es significativo, con un intervalo de confianza al 95% que no incluye el cero (.03, .05).

Estos resultados apoyan la idea de que tanto el efecto directo de la anomia organizacional como su efecto indirecto a través del estrés explican la intención de renunciar en docentes, asimismo proporcionan evidencia empírica que respalda el papel mediador del estrés entre la anomia organizacional y la intención de renunciar, por lo que se acepta la hipótesis específica 2 (h_2).

Tabla 5

Estimados de mediación de la satisfacción laboral entre anomia organizacional y las intenciones de renunciar

Efecto	Estimación	EE	95% Intervalo de confianza		Z	p	% Mediación
			Inferior	Superior			
Indirect (AO → SLG → IR)	.08	.05	-.02	.18	1.57	.118	22.0%
Direct (AO → IR)	.19	.08	.04	.33	2.53	.012	52.9%
Total (Direct + Indirect)	.36	.05	.26	.46	6.89	.000	100%

Nota: SE = Error estándar, Z = Valor Z de la prueba estadística, p = Nivel de significancia.

Los resultados de la Tabla 5 muestran que la satisfacción laboral media de manera parcial la relación entre la anomia organizacional e intención de renuncia en docentes ($\beta = .08$, $p = .118$) su intervalo de confianza al 95% incluye el cero (-.02, .18) por lo que no es significativo de manera estadística. Este efecto representa el 22.0% del efecto total.

Los resultados muestran que la satisfacción laboral media la relación de manera parcial entre la anomia organizacional y la intención de renunciar, alineándose con lo planteado en la hipótesis específica 3 (h_3).

Para finalizar, el efecto directo de la anomia sobre la intención de renuncia también es significativo ($\beta = .19$, $p = .012$) y representa el 52.9% del efecto total, con un intervalo de confianza al 95% (.04, .33) que tampoco incluye el cero. Además, el efecto total ($\beta = .36$, $p = <.001$) refleja la influencia conjunta de los efectos directos e indirectos entre las variables.

Análisis complementario

Tabla 6

Correlaciones de variables sociodemográficas y las variables de estudio

	Edad	Grado	Antigüedad laboral
Anomia Org.	-.17	-.16	.03
Estrés lab	-.23	-.20	.00
Satisfa lab	.12	.15	.01
Intencion de R	-.20	-.11	-.04

Mediante el coeficiente de *Spearman* se obtuvo la relación entre las variables de estudio y variables representativas de la población. Los resultados muestran que la anomia organizacional presenta una correlación negativa débil con la edad ($r_s = -.17$) y el grado académico ($r_s = -.16$), mientras que su relación con la antigüedad laboral es muy débil ($r_s = .03$). Por su parte, el estrés laboral muestra una correlación negativa moderada con la edad ($r_s = -.23$) y el grado académico ($r_s = -.20$), pero no presenta relación con la antigüedad laboral ($r_s = .00$).

La satisfacción laboral, muestra correlaciones positivas débiles con la edad ($r_s = .12$) y el grado académico ($r_s = .15$), mientras que su relación con la antigüedad laboral es insignificante ($r_s = 0.01$). Por último, la intención de renunciar evidencia correlaciones negativas débiles con la edad ($r_s = -.20$) y el grado académico ($r_s = -.11$), y una relación casi nula con la antigüedad laboral ($r_s = -.04$).

VII. DISCUSIONES

El presente estudio tuvo como objetivo general analizar si la intención de renunciar en docentes universitarios de una institución privada en Piura puede ser explicada por la anomia organizacional, el estrés laboral y la satisfacción laboral. Los resultados obtenidos mediante el modelo estructural confirmaron que estas tres variables, en conjunto, tienen una relación significativa con la intención de renunciar, por lo que se valida el modelo propuesto.

Estos hallazgos coinciden con estudios que han identificado la importancia de factores organizacionales y psicosociales en la predicción del abandono laboral (Abreu et al., 2018; Bakker & Demerouti, 2013; Zhang et al., 2022). En el contexto peruano, las universidades enfrentan desafíos como la falta de cohesión, la alta carga administrativa y la inestabilidad laboral, que son críticos en intención de abandonar el puesto de trabajo (OIT, 2018; SUNEDU, 2023; Velasco-Mieses, 2022; Velásquez et al., 2022). Estos resultados no solo validan el modelo teórico propuesto de demandas y recursos laborales, sino que a partir de los resultados se pueden extrapolar implicaciones prácticas para la gestión organizacional (Bakker et al., 2023; Vaamonde, 2019) al evidenciar cómo las demandas laborales, representadas por la anomia organizacional y el estrés, incrementan la intención de renunciar, mientras que los recursos laborales actúan como factores protectores al impactar en la satisfacción laboral.

Con respecto a la hipótesis específica h_1 que planteó si había una relación significativa entre la anomia organizacional, el estrés, la satisfacción laboral e intención de renunciar. Los resultados mostraron que la percepción de anomia en la organización aumenta la intención de renunciar y se correlaciona con el estrés y

la satisfacción, por lo que se acepta H_1 . Está en concordancia con estudios que evidencian que las reglas inconsistentes y la falta de cohesión organizacional se relacionan con la insatisfacción e incentivan a los empleados a evaluar dejar su empleo (Abreu et al., 2018; Anamalai, 2022). En otros estudios se demuestra como la anomia se correlaciona con el malestar de un trabajador con su organización, lo que genera falta de compromiso y renuncia, incluidas instituciones educativas (Abreu et al., 2018; Anamalai, 2022; Yarim et al., 2021; Zoghbi, 2009). En el contexto de empresas peruanas, este hallazgo coincide en que las percepciones de inequidad en el trato e inseguridad laboral son aspectos que incrementan el agotamiento e intención de renunciar (Afshar et al., 2022). En el caso de las universidades se replica porque al no tener mecanismos claros de que docentes deben ser contratados y quienes tener carrera docente se genera percepción de inequidad.

Respecto a la correlación entre estrés e intención de renunciar, los resultados demostraron que aquellos docentes que están más estresados son más propensos a renunciar, esta asociación fue consistente con literatura anterior en la que el estrés se considera crítico para la renuncia (Zhang et al., 2022). Estudios enfocados en el ámbito académico han reportado que el estrés aumenta la carga emocional y mental e incrementa la insatisfacción y, en consecuencia, aumenta la intención de abandono (Bakker et al., 2023; Han et al., 2020b). Esto se corrobora con la problemática de los docentes universitarios en Perú que, ante la incertidumbre con respecto a la continuidad laboral, la presión por publicar, la creciente cantidad de alumnos optan por rotar entre instituciones que ofrecen mejores alternativas (SUNEDU, 2023; Velasco-Mieses, 2022; Velásquez et al., 2022).

Por otro lado, los resultados también confirmaron la relación negativa entre la satisfacción laboral y la intención de renunciar, lo que significaría que los docentes más satisfechos con su dimensión laboral son menos propensos a dejar el trabajo. Este resultado coincide con estudios que muestran que la satisfacción laboral actúa como factor de protección frente a la intención de renunciar en variados entornos de trabajo (Pham et al., 2021; Salessi & Omar, 2016; Vaamonde, 2019). En el entorno laboral peruano, investigaciones han evidenciado que la satisfacción laboral actúa como variable protectora frente a la anomia organizacional, lo que significa que reduce la posibilidad de que los empleados quieran irse de la organización (Gonzales et al., 2019; Villegas & Huamán, 2020).

En cuanto a la hipótesis específica h_2 : el estrés de manera parcial media la relación entre la anomia organizacional y la intención de renunciar, los resultados confirmaron la hipótesis. La mediación del estrés puede ser entendida a través de la teoría de demandas y recursos laborales, que postula que las demandas organizacionales percibidas como excesivas generan respuesta de estrés que impactan en el bienestar y la conducta de los empleados (Bakker et al., 2023). Hay estudios empíricos donde el estrés ha mediado relaciones entre variables organizacionales como el capital psicológico, el clima laboral negativo, el ausentismo y la intención de abandono (Çelik., 2018; Pham et al., 2021; Schaufeli et al., 2004).

Otros estudios como los de, Liu et al. (2023), encontraron que el estrés laboral mediaba la relación entre las demandas laborales excesivas y la intención de renunciar en docentes universitarios de China. De manera similar, Han et al. (2020b) reportaron que el estrés actuaba como mediador entre la sobrecarga

administrativa y la intención de abandono en instituciones académicas. En el contexto peruano, la mediación del estrés podría estar vinculada con factores específicos como la presión por cumplir con estándares administrativos, la falta de apoyo institucional y la percepción de inestabilidad laboral (Afshar et al., 2022; Villegas & Huamán, 2020). En las universidades la mediación del estrés refuerza la idea que los docentes experimentan mayores niveles de estrés cuando perciben falta de claridad en las posibilidades de acceder a la carrera docente, desigualdad en los beneficios laborales lo que finaliza en que busquen instituciones que puedan ofrecer mejores beneficios.

En cuanto a la hipótesis específica h_3 , que plantea que la satisfacción laboral media la relación entre la anomia organizacional y la intención de renunciar, los resultados también confirmaron esta mediación. La mediación de la satisfacción laboral también puede ser entendida por el modelo de demandas y recursos laborales, que señala que los recursos laborales brindados por la organización generan respuesta de satisfacción y compromiso que impactan en la productividad del trabajador (Bakker et al., 2023). Esto coincide con estudios en docentes en la que la satisfacción laboral cumplió un rol mediador respecto a la intención de renunciar, incluso cuando si se perciben altos niveles de anomia organizacional y estrés (Abreu et al., 2018; Annamalai, 2022; Pham et al., 2021). Estos estudios demuestran la importancia de la satisfacción laboral como variable mediadora, alineándose con investigaciones que destacan su capacidad para disminuir el impacto negativo de las disfunciones organizacionales.

Otros estudios, como los de Xu et al. (2023), hallaron que la satisfacción laboral medio el impacto de los estresores en el compromiso docente, Wang et al.

(2020) también halló que la SL mediaba la relación entre estrés y compromiso. En el contexto peruano, la mediación de la satisfacción laboral es relevante dado que los docentes universitarios enfrentan desafíos relacionados con la percepción de inestabilidad, la falta de reconocimiento laboral y la precariedad de los recursos académicos (SUNEDU, 2023; Velasco-Mieses, 2022). Estas condiciones generan un entorno que afecta la satisfacción laboral, lo que incrementa la probabilidad de rotación.

Una de las limitaciones de este estudio radica en su diseño transversal, que impide establecer relaciones causales definitivas entre las variables analizadas, aunque los resultados obtenidos son consistentes con estudios previos la interpretación debe ser cuidadosa (Sánchez-Iglesias et al., 2022). Si bien el análisis modelos de ecuaciones estructurales en este estudio proporciona mecanismos explicativos que vinculan las variables predictoras con el resultado que aumentan la integridad teórica de estas relaciones serán los diseños longitudinales los que permitan explorar cómo estas relaciones evolucionan en el tiempo (Ato et al., 2003).

Por otra parte, el uso de SEM implica criterios que pueden afectar la validez de los resultados, como por ejemplo el tamaño de muestra, una mayor cantidad de sujetos pueden garantizar la estabilidad de los estimadores (Kline, 2023), esto sugiere la necesidad de estudios con muestras más amplias que permitan obtener resultados más robustos.

Asimismo, el muestreo no probabilístico limita la generalización de los resultados a otros contextos, por lo que sería recomendable replicar el estudio en diversas instituciones educativas y regiones para aumentar la validez externa (Schumacker & Lomax, 2016).

El uso de cuestionarios auto informados puede inducir sesgos de deseabilidad social, respuesta inconsistente, etc., por lo que sería recomendable incluir en futuros estudios otros métodos de recolección de datos, como entrevistas o medidas fisiológicas (Podsakoff et al., 2003).

Y, por último, el uso de covarianzas entre errores en el AFC permitió mejorar los índices de ajuste del modelo. Sin embargo, este procedimiento puede estar influido por la similitud en la redacción de los ítems o factores metodológicos, lo que requiere una interpretación cautelosa y la exploración de otras estrategias para mejorar la estructura interna de los instrumentos (Dominguez-Lara, 2019).

VIII. CONCLUSIONES

La intención de renuncia en docentes universitarios de una institución privada en Piura es explicada de manera significativa por la anomia organizacional, el estrés y la satisfacción laboral, lo que valida el modelo teórico propuesto. Los factores como la percepción de anomia tienen relación directa e indirecta con la intención de irse de la organización.

El estrés laboral actuó como mediador en la relación entre la anomía y la intención de renunciar. La percepción de un ambiente laboral desorganizado e ineficiente se relaciona con el estrés en los docentes y a una mayor predisposición a dejar la organización.

La satisfacción laboral resultó como mediador en la relación entre la anomia y la intención de renuncia. Se muestra una relación en la que docentes más satisfechos con su trabajo perciben los efectos de la anomia con menor fuerza y, por tanto, reducen su intención de renunciar.

Para finalizar, este trabajo reporta nueva evidencia empírica sobre la interacción de variables psicosociales y organizacionales en la intención de renuncia y proporciona un marco integral para comprender cómo la anomia, el estrés y satisfacción laboral afectan el bienestar del docente en una organización.

IX. RECOMENDACIONES

En cuanto al marco conceptual, sería relevante incorporar otros constructos como el liderazgo, la percepción de apoyo organizacional, el compromiso o la resiliencia que permitan enriquecer el modelo con otros factores asociados a la intención de renunciar.

También, se recomienda realizar análisis de moderación en nuevas investigaciones e incluir variables como el género, la edad, el nivel educativo o la antigüedad laboral para evaluar su impacto en el modelo propuesto.

Respecto al método, se recomienda realizar investigaciones de tipo longitudinal que permitan conocer la evolución de la anomia, el estrés y la satisfacción laboral a lo largo del tiempo, así como los efectos de estos constructos sobre la intención de renunciar.

Se recomienda incluir en futuros estudios otros métodos de recolección de datos, como entrevistas o medidas fisiológicas para complementar las encuestas.

Se recomiendan investigaciones psicométricas de los instrumentos que aporten evidencias de validez y fiabilidad. La covarianza entre errores de los ítems sugiere ajustes que deben complementarse con técnicas adicionales como la invarianza de medición y el funcionamiento diferencial del ítem.

Finalmente, se sugiere replicar el modelo propuesto en otras instituciones educativas, tanto públicas como privadas, y en diferentes regiones del país para validar la aplicabilidad de los hallazgos en otros contextos.

X. REFERENCIAS

- Abreu, E., Souza, M. A. d., & Fleury, L. F. d. O. (2018). Influence of anomie and organizational commitment on the turnover intention in organizations. *Actualidades en Psicología*, 32(125), 51-69.
<https://dx.doi.org/10.15517/ap.v32i125.30341>
- Acock, A. (2008). *A gentle introduction to STATA*. Stata Press.
- Acosta Carrillo, M. (2021). La psicología organizacional como perspectiva para la mejora del desempeño de los trabajadores. El uso de la empatía en las actividades diarias de las empresas. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE1). <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2569>
- Afshar Jahanshahi, A., Mendoza Rivas, M. I., & Quiroz Castillo, A. Y. (2022). The Outcomes of Organizational Fairness among Precarious Workers: The Critical Role of Anomie at the Work. *Human Behavior and Emerging Technologies*, 2022, 1-12. <https://doi.org/10.1155/2022/1288273>
- American Psychological Association (2013, abril 15). *Comprendiendo el estrés crónico*. <https://www.apa.org/topics/stress/estres-cronico>
- Annamalai, S. (2022). Influence of perceived equity, job enrichment, and burnout among educators in Indian private universities on job satisfaction and the desire to quit. *Frontiers in Education*, 7.
<https://doi.org/10.3389/feduc.2022.991068>
- Apostel, E., Syrek, C. J., & Antoni, C. H. (2018). Turnover intention as a response to illegitimate tasks: The moderating role of appreciative leadership. *International Journal of Stress Management*, 25(3), 234-249.
<https://doi.org/10.1037/str0000061>

- Arbaiza Fermini, L. (2010). *Comportamiento organizacional: Bases y fundamentos* (1era. ed.). Cengage Learning Argentina.
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M. Á., & Miranda Novales, M. G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206.
- Ato, M., López-García, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 29(3), 1038-1059.
<https://dx.doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). La teoría de las demandas y los recursos laborales. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(3), 107–115. <https://doi.org/10.5093/tr2013a16>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. (2023). Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 25-53.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W H Freeman/Times Books/ Henry Holt & Co.
- Bashir, B., & Gani, A. (2020). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment. *Journal of Management Development*, 39(4), 525-542. <https://doi.org/10.1108/jmd-07-2018-0210>
- Benbenaste, N., Etchezahar, E., & Río, M. (2008). Psicología de la Anomia. *Summa Psicológica UST*, 5(2), 63-74. <https://doi.org/10.18774/448x.2008.5.212>

- Boshoff, C., & Allen, J. (2000). The influence of selected antecedents on frontline staff's perceptions of service recovery performance. *International Journal of Service Industry Management*, *11*(1), 63-90. <https://doi.org/10.1108/09564230010310295>
- Bothma, C. F. C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, *11*(1).
<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- Braun, A. C., Machado, W. D. L., Andrade, A. L. D., & Oliveira, M. Z. D.. (2019). Why work-family conflict can drive your executives away?. *Revista De Psicología*, *37*(1), 251–278.
<https://doi.org/10.18800/psico.201901.009>
- Butson, M., Du, E., Jeanes, R., & Tower, J. (2023). Human resource retention strategies to reduce swim instructor turnover intention. *Managing Sport and Leisure*, 1-19. <https://doi.org/10.1080/23750472.2023.2180081>
- Campo-Arias, A., & Oviedo, H. C. (2008). Revisión/Review Propiedades Psicométricas de una Escala: la Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, *10*(5), 831-839. <https://n9.cl/glibu>
- Candia Alvarado, M., Castro Hilario, C., & Sánchez Román, E. (2016). *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú* [Tesis de maestría, Universidad del Pacífico]. <http://hdl.handle.net/11354/2021>
- Cano Vindel, A., Camuñas Sánchez-Paulete, N., Iruarrizaga Díez, I., Dongil Collado, E., & Wood Martínez, C. (2010). Valoración, afrontamiento y ansiedad a la hora de dejar de fumar. *Revista Española de Drogodependencias*, *35*(4).
<http://hdl.handle.net/10550/22471>

- Carrasco, A. (2024). 6 de cada 10 peruanos pensó en renunciar a su trabajo por tener mala relación con su jefe. *La Cámara*. <https://lacamara.pe/bumeran-6-de-cada-10-peruanos-penso-en-renunciar-a-su-trabajo-por-tener-mala-relacion-con-su-jefe/>
- Chiang Vega, M. M., Nuñez Partido, A., & Huerta Rivera, P. C. (2012). Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral con los resultados, en grupos de docentes de instituciones de educación superior. *ICADE. Revista De La Facultad De Derecho*, 72, 49-74.
<https://revistas.comillas.edu/index.php/revistaicade/article/view/407>
- Chiang Vega, M. M., Riquelme Neira, G. R., & Rivas Escobar, P. A. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Ciencia & trabajo*, 20(63), 178-186. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492018000300178>
- Chiavenato, I. (2022). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (4ta. ed.). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155-159.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Cohen, S., & Williamson, G. (1988). Perceived stress in a probability sample of the United States. *The social psychology of health*. (pp. 31-67). Sage Publications, Inc.
- Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of health and social behavior*, 24(4), 385-396.
<https://doi.org/https://doi.org/10.2307/2136404>
- Cuervo Carabel, T., Meneghel, I., Orviz Martínez, N., & Arce García, S. (2020). Nuevos retos asociados a la tecnificación laboral: el tecnoestrés y su

- gestión a través de la Psicología Organizacional Positiva. *Aloma: revista de psicología, ciències de l'educació i de l'esport Blanquerna*, 38(1), 21-30. <https://n9.cl/2sgcr>
- Dahri, N. W., Tjahjono, H. K., Muafi, M., & Prajogo, W. (2023). The Influence of Workplace Envy on Turnover Intention: The Mediating Role of Negative Emotion and Perception of Injustice. *Quality-Access to Success*, 24(193), 28-38. <https://doi.org/10.47750/qas/24.193.04>
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2023). Job demands-resources theory in times of crises: New propositions. *Organizational Psychology Review*, 13(3), 209-236. <https://doi.org/10.1177/20413866221135022>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Dominguez-Lara, S. (2017). Effect size in regression analysis. *Interacciones*, 3(1), 3-5. <https://doi.org/10.24016/2017.v3n1.46>
- Dominguez-Lara, S. (2018). Propuesta de puntos de corte para cargas factoriales: una perspectiva de fiabilidad de constructo. *Enfermería Clínica*, 28(6), 401-402. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2018.06.002>
- Dominguez-Lara, S. (2019). Correlation between residuals in confirmatory factor analysis: a brief guide to their use and interpretation. *Interacciones*, 5(3), e207-e207. <https://doi.org/10.24016/2019.v5n3.207>
- Dominguez-Lara, S. A. (2016). Errores correlacionados y estimación de la fiabilidad en estudios de validación: comentarios al trabajo validación de la escala ehealth

- literacy (eHEALS) en población universitaria española. *Revista Española de Salud Pública*, 90, e1-e2. <https://n9.cl/bhbq5g>
- Durkheim, E. (1989). *El suicidio* (Vol. 37). Ediciones Akal.
- Esop, M., & Timms, C. (2019). Relevance of organisational support on academics' affective commitment and turnover intentions. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 11(1), 118-128. <https://doi.org/10.1108/jarhe-07-2018-0126>
- Espinosa Montano, Á., Rosario-Rodríguez, A., & Martínez-Lugo, M. (2023). Pienso Renunciar si la Satisfacción con la Supervisión es Baja: Una Relación Mediada y Moderada por el Cinismo Organizacional. *Revista Caribeña de Psicología*, 7(1), e7551. <https://doi.org/10.37226/rcp.v7i1.7551>
- Ferreira, T. C., & Ghedine, T. (2023). Teoria das demandas e recursos do trabalho: estado da arte, caminhos e perspectivas. *Revista de Gestão e Secretariado*, 14(10), 17147-17165. <https://doi.org/10.7769/gesec.v14i10.2570>
- Fields, R. D. (2022). *Este factor predice si renunciarás a tu trabajo*. Psychology Today. <https://n9.cl/azelk>
- Flores Barboza, J. C., & Paredes Rosales, F.. (2020). Surgimiento y ocaso de la universidad lucrativa en el Perú. *Tradición, Segunda Época*, 20, 9–17. <https://doi.org/10.31381/tradicion.v0i20.3517>
- Forbes, S. (2022). *El 55% de los peruanos quiere renunciar a su trabajo, según una encuesta de Bumeran*. <https://n9.cl/a9hv0>
- Formiga, N., Fleury, L. F. O., Fandiño, A. M., & de Souza, M. A. (2016). Evidencia empírica de una medida de anomia organizacional en

trabajadores brasileños. *Revista de Psicología (Trujillo)*, 18(1), 43-59.
<https://doi.org/10.18050/revpsi.v18n1a4.2016>

- Franklin Fincowsky, E. B. K., Mario José. (2011). *Comportamiento organizacional. Enfoque para América Latina* (1era. ed.). Pearson Educación S.A.
- Fu, W. Q., Pan, Q. N., Zhang, C. Y., & Cheng, L. (2022). Influencing factors of Chinese special education teacher turnover intention: understanding the roles of subject well-being, social support, and work engagement. *International Journal of Developmental Disabilities*, 68(3), 342-353.
<https://doi.org/10.1080/20473869.2020.1780553>
- Fukui, S., Rollins, A. L., & Salyers, M. P. (2020). Characteristics and Job Stressors Associated With Turnover and Turnover Intention Among Community Mental Health Providers. *Psychiatric Services*, 71(3), 289-292. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.201900246>
- Furr, R. M., & Funder, D. C. (2021). Persons, situations, and person–situation interactions. In O. P. John & R. W. Robins (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* (4th ed., pp. 667–685). The Guilford Press
- Gil-Monte, P. R. (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. Ediciones Pirámide-Grupo Anaya S. A.
- Gonzales Lázaro, H. E., Herrera Saavedra, L. G., Ramírez Díaz, S. M., & Varas Velásquez, R. J. (2019). *La satisfacción laboral y su correlación con la intención de rotación de asesores comerciales de las instituciones*

microfinancieras [Tesis de Maestría, Universidad ESAN].

<https://hdl.handle.net/20.500.12640/1718>

González Ramírez, M. T., & Landero Hernández, R. (2007). Factor Structure of the Perceived Stress Scale (PSS) in a Sample from Mexico. *The Spanish Journal of Psychology*, *10*(1), 199-206.

<https://doi.org/10.1017/S1138741600006466>

González Ruiz, M. M. (2017). *Justicia organizacional, calidad de vida laboral y salud de los trabajadores*. <http://hdl.handle.net/10272/15224>

Greenham, J. C. M., Harris, G. E., Hollett, K. B., & Harris, N. (2019). Predictors of turnover intention in school guidance counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, *47*(6), 727-743.

<https://doi.org/10.1080/03069885.2019.1644613>

Guzmán, A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y cómo combatirlo (Work stress, origin, consequences and how to combat it). *Daena: International Journal of Good Conscience*, *8*, 1-19.

[http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15\(3\)1-19.pdf](http://www.spentamexico.org/v15-n3/A8.15(3)1-19.pdf)

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Apraiz, J. C., Sarstedt, M., Carrión, G. A. C., & Salgueiro, J. L. R. (2019). *Manual de partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. OmniaScience.

Han, J., Yin, H., Wang, J., & Bai, Y. (2020). Challenge job demands and job resources to university teacher well-being: the mediation of teacher efficacy. *Studies in Higher Education*, *45*(8), 1771-1785.

<https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1594180>

- Han, J., Yin, H., Wang, J., & Zhang, J. (2020). Job demands and resources as antecedents of university teachers' exhaustion, engagement and job satisfaction. *Educational Psychology, 40*(3), 318-335.
<https://doi.org/10.1080/01443410.2019.1674249>
- Heffernan, T. A., & McKay, A. (2019). The academic exodus: the role of institutional support in academics leaving universities and the academy. *Professional Development in Education, 45*(1), 102-113.
<https://doi.org/10.1080/19415257.2018.1474491>
- Hermida, R. (2015). The problem of allowing correlated errors in structural equation modeling: concerns and considerations. *Computational Methods in Social Sciences (CMSS), 3*(1), 05-17.
<https://EconPapers.repec.org/RePEc:ntu:ntcmss:vol3-iss1-15-005>
- Hernández González, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral, 37*(3).
<https://n9.cl/jupcs>
- Hora, G. P. R., Ribas Júnior, R., & Souza, M. A. (2018). Estado da arte das medidas em satisfação no trabalho: uma revisão sistemática. *Temas em Psicologia, 26*(2), 971-986. <https://doi.org/10.9788/tp2018.2-16pt>
- IBM Corp. (2020). IBM SPSS Statistics for Windows (Version 27.0) [Computer software]. IBM Corp.
- Info Capital Humano (2018). El 78% de los peruanos ha renunciado alguna vez a un trabajo. *Info Capital Humano*. <https://n9.cl/h24b7>
- Jiang, N., Zhang, H. L., Tan, Z., Gong, Y. H., Tian, M. G., Wu, Y. F., Zhang, J. L., Wang, J., Chen, Z. Y., Wu, J. X., Lv, C. Z., Zhou, X., Yang, F. J., &

- Yin, X. X. (2022). The Relationship Between Occupational Stress and Turnover Intention Among Emergency Physicians: A Mediation Analysis. *Frontiers in Public Health*, *10*, Article 901251. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.901251>
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C., & 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>
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, *24*(2), 285-308. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations*. Wiley.
- Keith, T. Z. (2019). *Multiple regression and beyond: An introduction to multiple regression and structural equation modeling* (3ra. Ed.). Routledge
- Kelloway, E. K., Gottlieb, B. H., & Barham, L. (1999). The source, nature, and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, *4*(4), 337-346. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.4.4.337>
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1986). *Estrés y procesos cognitivos* (M. Zaplana, Trans.). Martinez Roca S.A.
- Li, N., Zhang, L. C., Xiao, G. Q., Chen, Z. J., & Lu, Q. (2020). Effects of organizational commitment, job satisfaction and workplace violence on

turnover intention of emergency nurses: A cross-sectional study.

International Journal of Nursing Practice, 26(6).

<https://doi.org/10.1111/ijn.12854>

Liu, Y. L., Yi, S. H. Y., & Siwatu, K. O. (2023). Mediating roles of college teaching self-efficacy in job stress and job satisfaction among Chinese university teachers.

Frontiers in Education, 7. <https://doi.org/10.3389/feduc.2022.1073454>

López Saldana, C. d. P., Chávez Macías, A. G., Peña Cárdenas, M. C., & Guevara

Garza, J. L. (2018). Valor Percibido Por El Empleado Sobre Su

Satisfacción Laboral (Value Perceived by the Employee on Job

Satisfaction). *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 11(3),

95-105. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3244116

Macdonald, S., & MacIntyre, P. (1997). The Generic Job Satisfaction Scale.

Employee Assistance Quarterly, 13(2), 1-16.

https://doi.org/10.1300/J022v13n02_01

Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit.

Teaching and teacher education, 105.

<https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103425>

Maldonado et al., Bernuy, J. H., Monteza, H., & Rosales, D. (2018). *El*

engagement y la intención de rotar de los trabajadores en las Notarías de

Lima (Tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Lima, Perú).

<http://hdl.handle.net/11354/2178>

Mañas-Rodríguez, M.-Á., Díaz-Fúnez, P.-A., Llopis-Marín, J., Nieto-Escámez, F.,

& Salvador-Ferrer, C. (2020). Relationship between transformational

- leadership, affective commitment and turnover intention of workers in a multinational company. *International Journal of Social Psychology*, 35(1), 100-115. <https://doi.org/10.1080/02134748.2019.1682292>
- Maryam, S. Z., Ali, F., Rizvi, M., & Farooq, S. (2021). Demonstrating the motivational scale for commitments toward teachers' turnover intentions using self-determination theory: a case of higher education institutions in Pakistan. *International Journal of Educational Management*, 35(2), 365-381. <https://doi.org/10.1108/ijem-02-2020-0058>
- Máynez-Guaderrama, A. I., & Cavazos-Arroyo, J.. (2021). Consecuencias del agotamiento laboral en tiendas de conveniencia. *Investigación Administrativa*, 50(128), 1–19. <https://doi.org/10.35426/iav50n128.03>
- Merton, R. K. (1957). Priorities in Scientific Discovery: A Chapter in the Sociology of Science. *American Sociological Review*, 22(6), 635-659. <https://doi.org/10.2307/2089193>
- Meyer, R. D., Dalal, R. S., & Hermida, R. (2010). A review and synthesis of situational strength in the organizational sciences. *Journal of Management*, 36(1), 121-140. <https://doi.org/10.1177/0149206309349309>
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & 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., & 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>

- Mocha-Bonilla J., Mocha Altamirano K.(2022). Teacher motivation as a teaching strategy for physical education: a systematic review. *Medwave*.
<https://doi.org/10.5867/medwave.2022.S2.UTA152>
- Mohammad, S., & Husted, B. (2023). Skilled workforces and Law-abiding organizational climates in emerging markets. *Journal of Business Research*, 158. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113530>
- Newstrom, J. W. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A.
- Novak, C. (2023). *La “renuncia silenciosa”: un cambio de tendencia en el mundo laboral al que las organizaciones deben afrontar. Desde el enfoque de la teoría de los sistemas de Trist y Emery* [Trabajo Final de Grado, Universitat Oberta de Catalunya]. <http://hdl.handle.net/10609/147965>
- Nunez, N. A., & Cornejo-Meza, G. (2024). Segmentación de la rotación de docentes de educación superior para la retención del talento académico. *Formación universitaria*, 17(4), 71-80. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062024000400071>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Las condiciones de empleo del personal de la enseñanza superior*.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_638343.pdf
- Ortega Carrasco, R. J., Veloso Toledo, R. D., & Hansen, O. S.. (2018). Percepción y actitudes hacia la investigación científica. *ACADEMO Revista De Investigación En Ciencias Sociales Y Humanidades*, 5(2), 101–109.
<https://doi.org/10.30545/academo.2018.jul-dic.2>

- Ortega, J. (2014). ESTRÉS Y EVALUACIÓN PSICOLÓGICA: UN ACERCAMIENTO TEÓRICO RELACIONADO AL CONCEPTO DE RESILIENCIA. *Anuario de Investigaciones*, 21, 297-302.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=369139994030>
- Ortegón Salazar, M. S. (2014). Alienación y anomia: dolores de la sociedad contemporánea. *Suma de Negocios*, 5(11), 78-85.
[https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70022-9](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70022-9)
- Otzen, T., & Manterola, C.. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227–232.
<https://doi.org/10.4067/s0717-95022017000100037>
- Parveen, H., & Bano, M. (2019). Relationship Between Teachers' Stress and Job Satisfaction: Moderating Role of Teachers' Emotions [Article]. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 34(2), 353-366.
<https://doi.org/10.33824/PJPR.2019.34.2.19>
- Peltokorpi, V., Allen, D. G., & Shipp, A. J. (2023). Time to leave? The interaction of temporal focus and turnover intentions in explaining voluntary turnover behaviour. *Applied Psychology-an International Review-Psychologie Appliquee-Revue Internationale*, 72(1), 297-316.
<https://doi.org/10.1111/apps.12378>
- Pham, C. D., Hoang, T. P. D., & Nguyen, Y. T. (2021). Impact of Work Motivation on Satisfaction and Turnover of Public Universities Lecturers. *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 8(2), 1135-1146.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no2.1135>

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Pujol-Cols, L. J., & Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.146.2809>
- Rafierad, S., Aghajani, H. A., Agha Ahmadi, G., & Rahmaty, M. (2022). Construction and Validation of Dimensions and Components of the Organizational Anomie Scale in order to provide a Native Model in Government Hospitals. *Journal of System Management*, 8(2), 57-73. <https://doi.org/10.30495/JSM.2022.1950051.1602>
- Ramírez Cortazar, F. (2018). Escalas de anomia social: Confiabilidad y estructura factorial en una muestra colombiana. *Informes Psicológicos*, 18(2), 169–187. <https://doi.org/10.18566/infpsic.v18n2a09>
- Reig-Botella, A., & Pantín, N. R. (2019). Organizaciones saludables y sostenibilidad: aportaciones desde la formación de la psicología organizacional positiva. *Revista de investigación del departamento de humanidades y ciencias sociales*(15), 21-44.
- Remor, E.. (2006). Psychometric Properties of a European Spanish Version of the Perceived Stress Scale (PSS). *The Spanish Journal of Psychology*, 9(1), 86–93. <https://doi.org/10.1017/s1138741600006004>.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (L. E. Pineda Ayala, Trans.). Pearson Educación S.A.

- Rodríguez García, J. M., (2006). Análisis comparativo de confiabilidad y validez de dos escalas de anomia. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 40(2), 193-204.
- Rojas-Solis, J. L., Flores-Meza, G., & Cuaya-Itzcoatl, I. G. (2021). Main methodological issues in the study of Job stress in college staff: A systematic review. *Revista Digital De Investigacion En Docencia Universitaria-Ridu*, 15(1). <https://doi.org/10.19083/ridu.2021.1248>
- Ropa-Carrión, B., & Alama-Flores, M.. (2022). Organizational management: a theoretical analysis for action. *Revista Científica De La UCSA*, 9(1), 81–103. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.01.081>
- Rosseel Y (2012). “lavaan: An R Package for Structural Equation Modeling.” *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–36. doi:10.18637/jss.v048.i02.
- Salanova, M. (2009). *Psicología de la Salud Ocupacional*. Editorial Síntesis.
- Salanova, M., Llorens, S., & Martínez, I. M. (2016). APORTACIONES DESDE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL POSITIVA PARA DESARROLLAR ORGANIZACIONES SALUDABLES Y RESILIENTES. *Papeles del Psicólogo*, 37(3), 177-184.
- Salessi, S. M., & Omar, A. G. (2016). Satisfacción laboral genérica. Propiedades psicométricas de una escala para medirla. *Alternativas en Psicología*, 20(34), 93-108. <http://hdl.handle.net/11336/53885>
- Samadi, L., Bagheri, M. S., Sadighi, F., & Yarmohammadi, L. (2020). An investigation into EFL instructors' intention to leave and burnout:

Exploring the mediating role of job satisfaction. *Cogent Education*, 7(1), Article 1781430. <https://doi.org/10.1080/2331186x.2020.1781430>

Sánchez-Iglesias, I., Aguayo-Estremera, R., Miguel-Alvaro, A., & Paniagua, D. (2022). Lenguaje causal en modelos de ecuaciones estructurales. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación – e Avaliação Psicológica*, 66(5), 35-51. <https://doi.org/10.21865/RIDEP66.5.03>

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A Critical Review of the Job Demands-Resources Model: Implications for Improving Work and Health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (pp. 43-68). Springer Netherlands. https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & van Rhenen, W. (2009). How Changes in Job Demands and Resources Predict Burnout, Work Engagement, and Sickness Absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job.595>

Schumacker, R. E., & Lomax, R. G. (2015). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315749105>

Shah, I. A., Yadav, A., Afzal, F., Shah, S., Junaid, D., Azam, S., Jonkman, M., De Boer, F., Ahammad, R., & Shanmugam, B. (2020). Factors Affecting Staff Turnover of Young Academics: Job Embeddedness and Creative Work Performance in Higher Academic Institutions. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.570345>

- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 27-41.
<https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Soper, Daniel. (2024). *A-priori Sample Size Calculator for Structural Equation Models*. [Computer software]. www.danielsoper.com/statcalc
- Souza, M., Formiga, N., Fleury, L., & Fandino, A. (2016). ANOMIE AND RED TAPE IN ORGANIZATIONS: A RESEARSH SCHEDULE PROPOSAL. *Eureka: revista de Psicologia, 13*, 287-300. <https://goo.su/naJNsP>
- Spector, P. E. (2022). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage publications.
- Srole, L. (1956). Social integration and certain corollaries: an exploratory study. *American Sociological Review, 21*, 709-716.
<https://doi.org/10.2307/2088422>
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2020). *II Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú*.
<https://www.gob.pe/institucion/sunedu/informes-publicaciones/1093280-ii-informe-bienal-sobre-la-realidad-universitaria-en-el-peru>
- Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria. (2023). *III Informe bienal sobre la realidad universitaria en el Perú*.
<https://www.gob.pe/institucion/sunedu/informes-publicaciones/2824150-iii-informe-bienal-sobre-la-realidad-universitaria-en-el-peru>
- Tacca Huamán, D. R., & Tacca Huamán, A. L. (2019). Psychosocial Risk Factors and Perceived Stress in University Professors. *Propósitos Y*

Representaciones, 7(3), 339-354.

<https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.304>

Tentama, F., Merdiaty, N., & Subardjo, S. (2021). The job satisfaction of university teachers. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 15(1), 48-54. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v15i1.17054>

Thin, S. M., Nakpun, T., Nitadpakorn, S., Sorofman, B. A., & Kittisopee, T. (2021). What drives pharmacists' turnover intention: A systematic review. *Pharmacy Practice-Granada*, 19(4), Article 2559. <https://doi.org/10.18549/PharmPract.2021.4.2559>

Trizano-Hermosilla, I., & Alvarado, J. M. (2016). Best Alternatives to Cronbach's Alpha Reliability in Realistic Conditions: Congeneric and Asymmetrical Measurements [Perspective]. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00769>

Tsahuridu, E. E. (2011). An Exploration of Factors Affecting Work Anomia. *Journal of Business Ethics*, 99(2), 297–305. <http://www.jstor.org/stable/41476198>

Tuliao, K. V., Chen, C. W., & Wu, T. Y. (2020). Employees' perceived institutional importance, organizational norms, and organizational citizenship behavior: Insights from a multilevel assessment of the institutional anomie theory. *Journal of Social Psychology*, 160(5), 624-643. <https://doi.org/10.1080/00224545.2020.1726857>

Vaamonde, J. (2019). Intenciones de renunciar al trabajo: propiedades psicométricas de una escala y relaciones con la percepción de apoyo y la

identificación organizacional. 38, 26-43.

<https://doi.org/10.21772/ripo.v38n1a03>

Vahdani, A., Kordi, E., & Kavooosi, E. (2022). The effect of despotic leadership on teachers' deviant behaviors with the mediating role of organizational anomie. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 3(4), 134-139. <https://acortar.link/kQLGRQ>

Vargas Halabí, T., & Mora-Esquivel, R.. (2017). Tamaño de la muestra en modelos de ecuaciones estructurales con constructos latentes: Un método práctico. *Actualidades Investigativas En Educación*, 17(1). <https://doi.org/10.15517/aie.v17i1.27294>

Vehovar, V., Toepoel, V., & Steinmetz, S. (2016). Non-probability sampling. In C. Wolf, D. Joye, T. Smith, & Y. Fu (Eds.), *The SAGE Handbook of Survey Methodology* (Vol. 1, pp. 329-346). SAGE. <https://doi.org/10.4135/9781473957893.n22>

Velasco-Mieses, J. C. (2022). Productivismo académico y científico en el Perú. *Revista científica de sistemas e informática*, 2(2), e407. <https://doi.org/10.51252/rcsi.v2i2.407>

Velásquez Benites, O., Ruiz Conejo, A. G., Abensur Pinasco, C. A., Teodori de la Puente, R., & Norabuena Castañeda, J. C. (2022). El licenciamiento: contrarreforma y camino a la supresión de la libertad en la universidad peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14, 137-147. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2543>

Vidal, V. (2019). *El estrés laboral : análisis y prevención*. Prensas de la Universidad de Zaragoza. <http://digital.casalini.it/9788417873295>

- Villegas Arriola, C. M. M. L., & Huamán Bazán, M. D. (2020). *Satisfacción e inseguridad laboral como variables explicativas de la intención de renunciar al trabajo en jóvenes* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)]. <http://hdl.handle.net/10757/652967>
- Wang, P., Chu, P. P., Wang, J., Pan, R. S., Sun, Y., Yan, M., Jiao, L. Z., Zhan, X. P., & Zhang, D. H. (2020). Association Between Job Stress and Organizational Commitment in Three Types of Chinese University Teachers: Mediating Effects of Job Burnout and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychology, 11*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.576768>
- Xu, L., Guo, J., Zheng, L. Z., & Zhang, Q. P. (2023). Teacher Well-Being in Chinese Universities: Examining the Relationship between Challenge-Hindrance Stressors, Job Satisfaction, and Teaching Engagement. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 20*(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph20021523>
- Yang, T. A., Jin, X., Shi, H. B., Liu, Y. X., Guo, Y. G., Gao, Y. C., & Deng, J. W. (2021). Occupational stress, distributive justice and turnover intention among public hospital nurses in China: A cross-sectional study. *Applied Nursing Research, 61*. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2021.151481>
- Yarim, M. A., & Çelik, S. (2021). Organizational Anomie: A Qualitative Research on Educational Institutions. *Open Journal for Educational Research, 5*(2), 161-176. <https://doi.org/10.32591/coas.ojer.0502.04161a>
- Yarim, M. A., Akan, D., & Morkoc, S. (2021). A Scale Development Study: Reliability and Validity Study of the Organizational Anomie Scale.

Turkish Journal of Business Ethics, 14(2), 411-421.

<https://doi.org/10.12711/tjbe.2021.14.2.2633>

Zafar, R., Abid, G., Rehmat, M., Ali, M., Hassan, Q., & Asif, M. F. (2022). So hard to say goodbye: impact of punitive supervision on turnover intention. *Total Quality Management & Business Excellence*, 33(5-6), 614-636.

<https://doi.org/10.1080/14783363.2021.1882844>

Zhang, Q., Li, X. Y., & Gamble, J. H. (2022). Teacher burnout and turnover intention in higher education: The mediating role of job satisfaction and the moderating role of proactive personality. *Frontiers in Psychology*, 13.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1076277>

Zoghbi Manrique de Lara, P. (2009). La Anomia como Moderador de la Relación entre Percepciones de Justicia Organizativa y el Uso Negligente de Internet en el Trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25, 99-112.

Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., & Sánchez-Medina, A. J. (2015). An exploration of anomia as origin of work absence. *Work : a journal of prevention, assessment & rehabilitation.*, 52(1), 71-81. <https://doi.org/10.3233/WOR-141950>

XI. ANEXOS

Anexo 1: Consentimiento informado

Propósito del estudio:

Le estoy invitando a participar en un estudio que tiene el propósito de explicar si la anomia organizacional, el estrés y la satisfacción laboral de los docentes inciden en su intención de renunciar a la institución. Este es un estudio desarrollado por mi persona, Mgtr. Boris Ricardo Córdova Cánova para optar por el grado de Doctor en Psicología.

Este estudio busca entender por qué los docentes universitarios deciden dejar su empleo, al analizar el impacto de factores como la anomia organizacional (falta de normas institucionales), el estrés y la satisfacción laboral. El objetivo es evaluar un modelo que explica estas decisiones de cambio de empleo, basado en las variables antes mencionadas. Al entender mejor estos factores, podremos sugerir estrategias que permitan a las universidades reducir los índices de rotación de docentes, lo cual es beneficioso tanto para el personal, como para los estudiantes.

Procedimientos:

Si Ud. decide participar en este estudio se realizará lo siguiente:

1. Se le aplicarán cuatro escalas por medio virtual. El enlace será compartido mediante correo electrónico con el personal que cumpla con los criterios de inclusión del presente estudio.
2. Se le mostrarán los instrumentos en el siguiente orden: la ficha sociodemográfica y las escalas: de intención de renunciar, de estrés, de satisfacción laboral y la escala de anomia organizacional.
3. Si Ud. Otorga su consentimiento pasará a completar la ficha sociodemográfica, la cual recopila datos de edad, sexo, estado civil, número de hijos, nivel académico y tiempo en la institución como docente.
4. Posteriormente, procederá a llenar la escala de intención de renunciar que consta de 7 ítems, la escala de estrés de 10 ítems, la escala de satisfacción laboral de 7 ítems, y por último la escala de anomia organizacional de 8 ítems. El tiempo de aplicación es de 20 min aproximadamente.
5. Para respetar el anonimato y confidencialidad de los datos se le asignará un código para identificar a los participantes.
6. La información recopilada será almacenada en una base de datos de Excel a la que tendrá acceso sólo el investigador.

Riesgos:

Si alguno de los ítems de las escalas le genera incomodidad Ud. puede no responderlo; asimismo tiene la libertad de no completar la aplicación.

Beneficios:

Culminada la aplicación como beneficio Ud. Recibirá una infografía con consejos útiles sobre el manejo de estrés laboral (Anexo 6).

Concluida la investigación se compartirá con la institución los resultados de manera general en tablas y gráficos estadísticos, siempre salvaguardando la confidencialidad de Uds. Los resultados se pueden traducir en estrategias que permitan a la institución reducir las renunciaciones de su personal haciendo hincapié en la difusión de valores, campañas antiestrés y reconocimiento docente.

Costos y compensación

No existe ningún costo por participar. Tampoco se le dará ninguna compensación económica ni de otra índole por su participación.

Confidencialidad:

Nosotros guardaremos su información con códigos y no con nombres. Sólo el investigador tendrá acceso a la base de datos. Si la investigación es publicada, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participaron en este estudio.

USO FUTURO DE INFORMACIÓN

Deseo almacenar los datos recaudados en esta investigación por 7 años. Estos datos podrán ser usados para investigaciones futuras como adaptaciones y/o validaciones de los instrumentos utilizados en este estudio.

Estos datos almacenados no tendrán nombres ni otro dato personal, sólo serán identificables con códigos.

Si no desea que los datos recaudados en esta investigación permanezcan almacenados ni utilizados posteriormente, aún puede seguir participando del estudio. En ese caso, terminada la investigación sus datos serán eliminados.

Previamente al uso de sus datos en un futuro proyecto de investigación, ese proyecto contará con el permiso de un Comité Institucional de Ética en Investigación.

Autorizo que puedan tener mis datos almacenados por 7 años para un uso futuro en otras investigaciones. (Después de este periodo de tiempo se eliminarán).

SI () NO ()

Derechos del participante:

Si decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin daño alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte o llame a XXXXX al teléfono XXXX también puede enviar correo electrónico a XXXX@ upch.pe

Si tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Dr. Manuel Pérez Martinot, presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Peruana Cayetano Heredia al teléfono 01-3190000 anexo 201355 o al correo electrónico: orvei.ciei@oficinas-upch.pe

Asimismo, puede ingresar a este enlace para comunicarse con el Comité Institucional de Ética en Investigación UPCH: <https://investigacion.cayetano.edu.pe/duari/orvei/ciei/#consultas>

Una copia de este consentimiento informado le será entregada.

DECLARACIÓN Y/O CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo las actividades en las que participaré si decido ingresar al estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

**Nombres y
Apellidos
Participante**

Firma

Fecha y Hora

**Nombres y
Apellidos
Investigador**

Firma

Fecha y Hora

Anexo 2: Ficha sociodemográfica

Se le solicitan a continuación algunos datos que son importantes para la investigación. No se recoge información que ponga en riesgo su confidencialidad. Por favor, lea y conteste sinceramente:

Edad: _____ Sexo: F o M

Situación civil: 1. Casado /conviviente 2. Soltero 3. Divorciado/separado 4. Viudo

Número de hijos _____ (si no tiene, ponga 0)

Nivel educativo (el más alto)

- Titulado
- Magister
- Doctor

Otro: _____

Tiempo en la institución como DTC (en años y meses): _____

Anexo 3: Instrumentos de medición
Escala de Intenciones de Renunciar al Trabajo

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

Nunca	Raramente	A veces	Frecuentemente	Siempre
1	2	3	4	5

Recuerde:

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

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

Escala de Anomia Organizacional

Instrucciones: Lea cada frase y conteste marcando con un aspa (X) la respuesta que considere más apropiada para Ud. De acuerdo con la siguiente escala:

1. Máximo desacuerdo
2. Altamente en desacuerdo
3. En desacuerdo
4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
5. De acuerdo
6. Altamente de acuerdo
7. Maximo de acuerdo

Escala de Anomia Organizacional								
N°	ITEMS	1	2	3	4	5	6	7
1	Tal y como están las cosas en la universidad es difícil ilusionarse con el futuro							
2	A pesar de lo que nos quieran decir, en esta universidad, en general, la gente cada vez está peor							
3	La mayoría de los empleados de esta universidad no se interesan por los problemas de los demás							
4	A veces pienso que no sé qué es lo que la universidad realmente quiere de nosotros							
5	En mi trabajo no se sabe con quién uno puede contar de verdad							
6	Me siento muy integrado en la universidad (R)							
7	A veces no puedo dejar de preguntarme qué hago yo en un trabajo como éste							
8	En mi trabajo hay que vivir el hoy, en el futuro prefiero no pensar.							

Escala de Estrés Percibido-PSS10

Instrucciones: Las preguntas en esta escala hacen referencia a sus sentimientos y pensamientos durante el **último mes**. En cada caso, por favor indique con una “X” cómo usted se ha sentido o ha pensado en cada situación:

N°	ITEMS	Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Frecuente mente	Muy Frecuente mente
1	En el último mes, ¿Con qué frecuencia has estado afectado/a por algo que ha ocurrido inesperadamente?	0	1	2	3	4
2	En el último mes, ¿Con qué frecuencia te has sentido incapaz de controlar las cosas importantes de tu vida?	0	1	2	3	4
3	En el último mes, ¿Con qué frecuencia te has sentido nervioso/a o estresado/a (lleno de tensión)?	0	1	2	3	4
6	En el último mes, ¿Con qué frecuencia has estado seguro/a sobre tu capacidad de manejar tus problemas personales?	0	1	2	3	4
7	En el último mes, ¿Con qué frecuencia has sentido que las cosas te van bien?	0	1	2	3	4
8	En el último mes, ¿Con qué frecuencia has sentido que no podías afrontar todas las cosas que tenías que hacer?,	0	1	2	3	4
9	En el último mes, ¿Con qué frecuencia has podido controlar las dificultades de tu vida?	0	1	2	3	4
10	En el último mes, ¿Con qué frecuencia has sentido que tienes el control de todo?	0	1	2	3	4
11	En el último mes, ¿Con qué frecuencia has estado enfadado/a porque las cosas que te han ocurrido estaban fuera de tu control?	0	1	2	3	4

14	En el último mes, ¿Con qué frecuencia has sentido que las dificultades se acumulan tanto que no puedes superarlas?	0	1	2	3	4
-----------	--	---	---	---	---	---

Escala de Satisfacción Laboral Genérica

Para responder las siguientes oraciones, por favor, **haga una cruz en el casillero del número** que mejor representa su forma habitual de pensar o sentir. El significado de los números es el siguiente:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente De acuerdo
1	2	3	4	5

1. Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
2. En mi trabajo puedo aplicar todas mis habilidades	1	2	3	4	5
3. Mi salario es apropiado	1	2	3	4	5
4. Me siento bien trabajando para esta empresa	1	2	3	4	5
5. En mi trabajo recibo reconocimiento por mi buen desempeño	1	2	3	4	5
6. Mi trabajo me da seguridad laboral	1	2	3	4	5
7. En términos generales tengo un buen trabajo	1	2	3	4	5

Anexo 4: Autorización del uso de instrumentos

Autorización para el uso de la Escala de la Escala de Intención de Renunciar



Juan Diego Vaamonde

Re: Solicitud de Permiso para el Uso del Instrumento "Escala de Intenciones de Renunciar al Trabajo (IR)"

Para: Boris Ricardo Cordova Canova

Entrada - GMAIL 10:01

Estimado Boris:

Cuenta con nuestra autorización para utilizar la escala solicitada.

El instrumento se incluye en el apéndice del artículo adjunto.

Saludos cordiales,

Dr. Juan Diego Vaamonde
Universidad Nacional de Rafaela - UNRAF
Universidad Nacional de Rosario - UNR
juandvaamonde@gmail.com
Argentina

El jue, 20 jul 2023 a las 0:28, Boris Cordova (<brccanova@gmail.com>) escribió:
Estimado Dr. Vaamonde,

Espero que este mensaje le encuentre en buena salud y ánimo.

Se que su tiempo es muy valioso. Espero se de un espacio para que me de su respuesta. También me permito solicitarle, si es posible, que me comparta una copia de la escala. Por supuesto, el uso de la escala será exclusivamente para fines académicos y de investigación, y garantizo que se citará adecuadamente en mi tesis

Boris Cordova
brccanova@gmail.com

El 26 jun. 2023, a las 18:18, Boris Cordova (<brccanova@gmail.com>) escribió:

Estimado Dr. Juan Vaamonde,

Espero que este mensaje le encuentre en buena salud y ánimo.

Mi nombre es Boris Córdoba, y actualmente estoy cursando mis estudios doctorales en la Universidad Peruana Cayetano Heredia, en Perú. Me dirijo a usted con la mayor admiración y respeto por su importante contribución al estudio de la intención de renunciar al trabajo a través de su instrumento "Escala de Intenciones de Renunciar al Trabajo (IR)".

Estoy llevando a cabo una investigación titulada "Modelo basado en la anomia organizacional, el estrés laboral y la satisfacción laboral, que explican la intención de renunciar en colaboradores de una universidad privada de Piura-Perú". Creo que su instrumento, por su gran rigor y capacidad de medición, sería ideal para recoger datos relevantes para mi estudio.

Por lo tanto, me gustaría solicitar formalmente su permiso para utilizar la "Escala de Intenciones de Renunciar al Trabajo (IR)" en mi proyecto de investigación. Reconozco la importancia de obtener el consentimiento del autor para utilizar instrumentos de investigación protegidos por derechos de autor, y me comprometo a utilizar su instrumento de manera ética y responsable.

Además, me comprometo a citar correctamente su trabajo en todas las publicaciones o presentaciones que resulten de mi investigación, y a proporcionarle cualquier información adicional que pueda requerir sobre el uso de su instrumento. Le aseguro que los resultados de la investigación se utilizarán exclusivamente con fines académicos y de investigación, y que se respetarán todas las pautas de privacidad y confidencialidad.

Agradezco su consideración de esta solicitud y espero recibir una respuesta positiva de su parte. Estoy a su disposición para proporcionar cualquier información adicional que pueda necesitar o para responder a cualquier pregunta que pueda tener.

Atentamente,

Boris Córdoba

Autorización para el uso de la Escala de Anomia Organizacional



Pablo Zoghbi Manrique Lara

Re: Solicitud de Permiso para el Uso del Instrumento "Escala de Anomia Organizativa"

Para: Boris Ricardo Cordova Canova, pzoghbi@dede.ulpgc.es, Cc: Boris Ricardo Cordova Canova

Entrada - GMAIL 27 de junio de 2023, 04:07

[Detalles](#)

Estimado Boris Córdova:

Muchas gracias por su correo y su exquisita educación. No sé cómo son estas cosas por Perú, pero hasta donde yo conozco, las escalas una vez publicadas ya no "pertenecen" a nadie. No solo usted puede hacer uso de ellas, sino que incluso usted hace un favor al autor ya que le ayuda a diseminar su trabajo.

Mucha suerte con su trabajo.

Un saludo,
Pablo

Enviado desde [Outlook para Android](#)

From: Boris Cordova <brccanova@gmail.com>

Sent: Tuesday, June 27, 2023 12:11:12 AM

To: pzoghbi@dede.ulpgc.es <pzoghbi@dede.ulpgc.es>

Cc: Boris Ricardo Cordova Canova <boris.cordova@upch.pe>

Subject: Solicitud de Permiso para el Uso del Instrumento "Escala de Anomia Organizativa"

Estimado Dr. Pablo Zoghbi Manrique de Lara,

Espero que este mensaje le encuentre bien.

Mi nombre es Boris Córdova, actualmente soy un estudiante doctoral en la Universidad Peruana Cayetano Heredia, en Perú. Me dirijo a usted con gran respeto y reconocimiento por su valiosa contribución al estudio de la anomia organizacional a través de su instrumento "Escala de Anomia Organizativa".

Estoy llevando a cabo una investigación titulada "Modelo basado en la anomia organizacional, el estrés laboral y la satisfacción laboral, que explican la intención de renunciar en colaboradores de una universidad privada de Piura-Perú". Su instrumento, que ha demostrado ser una herramienta útil y precisa para medir la anomia organizativa, sería ideal para reunir datos relevantes para mi estudio.

Por lo tanto, le escribo para solicitar formalmente su permiso para utilizar la "Escala de Anomia Organizativa" en mi proyecto de investigación. Reconozco la importancia de obtener el consentimiento del autor para usar instrumentos de investigación protegidos por derechos de autor y me comprometo a usar su instrumento de manera ética y responsable.

Además, me comprometo a citar correctamente su trabajo en todas las publicaciones o presentaciones que resulten de mi investigación y a proporcionarle cualquier información que necesite sobre cómo se utilizará el instrumento. Le aseguro que los resultados de la investigación se utilizarán únicamente con fines académicos y de investigación y que se respetarán todas las normas de confidencialidad y privacidad.

Agradezco su consideración de esta solicitud y espero recibir una respuesta favorable de su parte. Por supuesto, estoy a su disposición para proporcionar cualquier información adicional que necesite o responder a cualquier pregunta que pueda tener.

Atentamente,

Boris Córdova
Estudiante Doctoral
Universidad Peruana Cayetano Heredia - Perú
brccanova@gmail.com

Autorización para el uso de la Escala de Estrés Percibido PSS10

Starr Bass 28 Aug 2023 3:56 PM

Hello BORIS,

Thank you for your interest in the PSS-10 - Perceived Stress Scale - 10 items and PSS-14.

As a not-funded academic user, you will not be charged for the use of this questionnaire (https://eprovide.mapi-trust.org/instruments/perceived-stress-scale-10-items#need_this_questionnaire).

While Mapi Research Trust distributes this instrument, we do not have an available translation in Spanish for Peru.


The copyright holder allows academic clients, like yourself, to develop unavailable translations themselves. In order to do so, you must first review and agree to the standard methodology required by Mapi Research Trust for all new academic translations. I have placed within the download center of this request a document which outlines this methodology. Please confirm whether or not you would like to create the translations yourself.

If you are not interested in creating this translation, please let me know how you would like to proceed instead (for example, use another translation or use another COA).

Also, the author's original source is English for the USA. I have attached copies for your review into the Download Center.

Kind regards,
Starr

Autorización - Validación Española

 **Eduardo Remor** 20:07
Re: Permiso para el Uso del Instrumento "Escala de Estrés Percibido - PSS" versión en español
Para: Boris Ricardo Cordova Canova

Estimado Boris,

Si puede utilizar la versión española en tu investigación. Adjunto el archivo con la PSS.

Más información sobre la PSS puedes obtener en <https://www.cmu.edu/dietrich/psychology/stress-immunity-disease-lab/scales/index.html>



Un cordial saludo,

Prof. Eduardo Remor

Em 2023-09-06 21:14, Boris Cordova escreveu:

[Ver más de Boris Ricardo Cordova](#)

Prof. Dr. Eduardo Remor
<http://www.ufrgs.br/gpps>
Programa de Pós-Graduação em Psicologia
Instituto de Psicologia, Serviço Social, Saúde e Comunicação Humana (IPSSCH)
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)
Rua Ramiro Barcelos, 2600
90035003 - Porto Alegre, RS - Brasil
CV: <http://lattes.cnpq.br/9566394557097571>

Version Remor 2006
espano...AL.doc PSS Sp...93.pdf

Autorización para el uso de la Escala de Satisfacción Laboral Genérica

C

customercare@copyright.com
Case #01949508 - Permission Request to Use The Generic Job Satisfaction Scale for Academic Res...
Para: Boris Ricardo Cordova Canova, Cc: boris.cordova@upch.pe

13 de agosto de 2023, 17:52
[Detalles](#)

Dear Boris Cordova,

Thank you for reaching out to CCC, where we act on behalf of publishers in providing permissions to our customers. The availability of permissions can vary depending on the publisher and its type. My name is Diana and I'm very glad to be assisting you today.

From my understanding, you would like to request permission to reuse **content** from "**The Generic Job Satisfaction Scale**". The process of obtaining a license for permission involves entering the details of your copyright needs through our Rightslink online form which is accessible from the articles on the publisher's website:

- Click [HERE](#) to be taken to the **article's** Rightslink form.
- Make your selection through the drop-down menu based on the **Permission Type** you are trying to acquire.
- To complete the request, simply complete the fields on the **Request Details** page and then click **Next**.
- Most fields have an orange **?** that you can click on at any time, if you are not sure about that particular field during the process.

Kindly note that before following the steps above you will be required to register for an account should you be new to our services, to do so, please go to the link provided and click on the "Create Account" button found at the top right corner of the page.

Let me know if you have further questions. Have a wonderful day!

Best Regards,
Diana

Diana Sanchez
Customer Account Specialist
Copyright Clearance Center
222 Rosewood Drive
Danvers, MA 01923
www.copyright.com
Toll Free US +1.855.239.3415
International +1.978-646-2600

[Facebook](#) - [Twitter](#) - [LinkedIn](#)

----- Original Message -----

From: Boris Cordova [brccanova@gmail.com]
Sent: 8/11/2023 12:56 PM
To: customercare@copyright.com
Cc: boris.cordova@upch.pe
Subject: Permission Request to Use The Generic Job Satisfaction Scale for Academic Research

Dear Taylor & Francis Publishing Team,

My name is Boris Córdova, a doctoral student at Universidad Peruana Cayetano Heredia. I am writing to request your permission to use The Generic Job Satisfaction Scale by authors Scott Macdonald and Peter Macintyre, published in the Journal of Workplace Behavioral Health on May 30, 1997.

I am currently working on my doctoral thesis, titled "Modelo basado en la anomia organizacional, el estrés laboral y la satisfacción laboral, que explican la intención de renunciar en colaboradores de una universidad privada de Piura-Perú." The Generic Job Satisfaction Scale would be an invaluable instrument in evaluating one of the essential variables of my study.

I would like to assure you that the use of this scale will be strictly confined to academic research and analysis, and no commercial benefit will be sought. Full credit will be given to the authors and the publisher, and the copyright terms will be fully adhered to.

I kindly request your written consent for using this scale for the above-stated purpose. Should you need further details regarding my research or any other related matter, please feel free to reach out to me at boris.cordova@upch.pe or 953535893.

La Escala Genérica de Satisfacción Laboral



Autor: Scott Macdonald, Peter MacIntyre
Publicación: Revista de Salud del Comportamiento en el Lugar de Trabajo
Editor: Taylor y Francis
Fecha: 30 de mayo de 1997

Derechos gestionados por Taylor & Francis

Solicitud de reutilización de tesis/disertaciones

Taylor & Francis se complace en ofrecer reutilizaciones de su contenido para una tesis o disertación de forma gratuita supeditada a la representación de la solicitud de permiso si se publica el trabajo.

ATRÁS

CERRAR

Autorización Validación Argentina

Solana Salessi Entrada - GMAIL ayer, 13:16
 Re: Solicitud de Permiso para el Uso del Instrumento "Satisfacción Laboral Genérica"
 Para: Boris Ricardo Cordova Canova

Hola Boris!
 Te envío la info requerida.
 Cordialmente,

El mié, 26 jul 2023 a las 15:21, Boris Cordova (<brccanova@gmail.com>) escribió:

Estimada Dra. Salessi,

Espero que este mensaje la encuentre bien de salud y ánimo.

Se que su tiempo es muy valioso. Espero se den un espacio para que me de su respuesta.

También me permito solicitarle, si es posible, que me compartan una copia de la escala. Por supuesto, el uso de la escala será exclusivamente para fines académicos y de investigación, y garantizo que se citará adecuadamente en mi tesis

Boris Cordova
brccanova@gmail.com

El 26 jun. 2023, a las 17:39, Boris Cordova (<brccanova@gmail.com>) escribió:

Estimadas Dras. Solana Salessi y Alicia Omar,

Espero que este mensaje les encuentre bien.

Mi nombre es Boris Córdova, actualmente soy un estudiante doctoral en la Universidad Peruana Cayetano Heredia, en Perú. Me dirijo a ustedes con gran respeto y admiración por su significativa contribución al estudio de la satisfacción laboral a través de su instrumento "Satisfacción Laboral Genérica".

Estoy realizando una investigación titulada "Modelo basado en la anomia organizacional, el estrés laboral y la satisfacción laboral, que explican la intención de renunciar en colaboradores de una universidad privada de Piura-Perú". Su instrumento, que ha demostrado ser una herramienta muy valiosa y rigurosa para medir la satisfacción laboral, sería ideal para recoger datos relevantes para mi estudio.

Por este motivo, les escribo para solicitar formalmente su permiso para utilizar la "Satisfacción Laboral Genérica" en mi proyecto de investigación. Entiendo la importancia de obtener el consentimiento del autor para usar instrumentos de investigación protegidos por derechos de autor y estoy comprometido a usar el instrumento de manera ética y responsable.

Anexo 5: Autorización de institución



ALCIBIADES SIME MARQUES

Basurero - UCV 26 de junio de 2023, 17:31

RV: Solicitar su permiso para aplicar instrumentos de investigación doctoral a DTC

Para: NICOLAS VALLE PALOMINO, OSCAR MANUEL VELA MIRANDA, MIGUEL ARMANDO PAZ DELGADO y 2 más [Detalles](#)

Estimado Nicolas.

Pase a Investigación Docente para evaluación y gestión respectiva de la autorización para la aplicación de los instrumentos de Investigación con el VRI.

Saludos.

Alciabiades.

----- Forwarded message -----

De: **BORIS RICARDO CORDOVA CANOVA** <bcordova@ucv.edu.pe>

Date: lun, 26 de jun de 2023, 5:07 p. m.

Subject: Solicitar su permiso para aplicar instrumentos de investigación doctoral a DTC

To: <asime@ucv.edu.pe>

Cc: <dgeneral.piura@ucv.edu.pe>, Walter Ivan Abanto Velez <wabanto@ucv.edu.pe>

26 de Junio de 2023

Dr. Alciabiades Sime Marques
Director General,
Universidad de Cesar Vallejo – Filial Piura.

Estimado Dr. Alciabiades,

Espero que esta solicitud le encuentre en buen estado de salud y ánimo.

Me dirijo a usted en mi calidad de docente de tiempo completo de nuestra respetada institución. Estoy desarrollando una investigación centrada en la comprensión de los factores laborales que pueden influir en la intención de renuncia de los docentes a tiempo completo, una temática de suma importancia que, hasta la fecha, ha recibido una atención insuficiente en nuestra región.

En el marco de esta investigación, deseo solicitar su permiso para aplicar cuatro instrumentos de evaluación a los docentes de nuestra institución. Estos son el cuestionario de estrés laboral, el de anomia organizacional, el de satisfacción laboral e intención de renuncia. Con su aprobación, planeo utilizar estos instrumentos para reunir datos confidenciales y anónimos sobre la experiencia laboral de nuestros docentes.

Entiendo que solicitar la participación de nuestros profesores en este estudio puede parecer una distracción de su función principal de enseñanza. Sin embargo, creo que los beneficios de esta investigación para nuestra institución son significativos y de largo alcance. La comprensión de los factores que pueden influir en la intención de renuncia de los docentes puede ayudarnos a desarrollar políticas y prácticas más eficaces para retener a nuestros valiosos docentes. Además, puede ofrecer una perspectiva sobre cómo mejorar su satisfacción laboral y bienestar, factores que se sabe que tienen un impacto positivo en la calidad de la enseñanza y, por ende, en el rendimiento de los estudiantes.

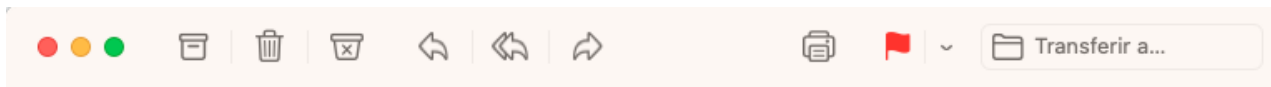
Además, esta investigación proporciona una excelente oportunidad para mostrar nuestro compromiso con el avance del conocimiento y la mejora de la investigación, pilares fundamentales de nuestra misión institucional. El hecho de que nuestros docentes participen activamente en la investigación no solo mejora nuestra reputación académica, sino que también permite a los docentes desarrollar habilidades investigativas que pueden aplicar en sus propias clases, beneficiando así a nuestros estudiantes.

Le aseguro que el nombre de nuestra institución y los detalles específicos de la misma se mantendrán en estricta confidencialidad durante todo el estudio. Esta será una investigación anónima y se respetarán todas las pautas de ética de la investigación. Los resultados se presentarán de manera que no se puedan identificar a individuos o a la institución.

Agradezco su consideración de esta solicitud y estoy a su disposición para discutir cualquier detalle adicional o preocupación que pueda tener.

Atentamente,





NICOLAS VALLE PALOMINO

Entrada - UCV 14:47

COMUNICA AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS INVESTIGACIÓN

[Ocultar](#)

Para: BORIS RICARDO CORDOVA CANOVA,

Cc: JEFATURA DE INVESTIGACION DESARROLO Y TRANSFERENCIA TECNOLOGICA PIURA



Mg. Boris Ricardo Córdova Cánova
Aspirante a Doctor en Psicología
Universidad Peruana Cayetano Heredia

De mi especial consideración:

Mediante el presente lo saludo y a la vez, aprovecho la oportunidad para comunicarle que la Dirección General de la Universidad César Vallejo - Piura, a autorizado la aplicación de los instrumentos necesarios para la investigación "Modelo explicativo de la intención de renuncia basado en la anomia organizacional, el estrés y la satisfacción laboral en docentes de una universidad de Piura, 2023", en el personal de la institución, previa coordinación de fechas con este despacho.

Atentamente,

Dr. Nicolás Valle Palomino
Jefe de Investigación, Desarrollo y Transferencia Tecnológica - Piura
Universidad César Vallejo

Anexo 6: Infografía de cómo afrontar el estrés

CÓMO AFRONTAR EL ESTRÉS

REEVALUACIÓN COGNITIVA

Aprenda a reinterpretar situaciones desde una perspectiva menos amenazante, cambiando cómo percibe y responde al estrés.

AFRONTAMIENTO CENTRADO EN EL PROBLEMA Y EN LA EMOCIÓN

Dirija su atención tanto a resolver el problema que causa el estrés como a gestionar su reacción emocional hacia él mediante técnicas como meditación y respiración profunda.

BÚSQUEDA DE APOYO SOCIAL

Comparta sus inquietudes con amigos o familiares para encontrar alivio y obtener diferentes perspectivas sobre la situación.

AUTOCONCIENCIA Y LÍMITES

Reconozca sus propias reacciones al estrés y aprenda a establecer límites para evitar situaciones que le causen estrés innecesario.

CUIDE SU BIENESTAR FÍSICO Y MENTAL

Mantenga una rutina de ejercicio, dieta equilibrada y sueño adecuado, y practique técnicas de relajación como yoga o meditación para reducir el estrés.

Elaboración propia - BCC