

FACTORES PSICOSOCIALES RELACIONADOS CON LA INTENCIÓN DE ABANDONO LABORAL

Trabajo Fin de Máster

Alumna: Náyade González González

Tutoras: María Cristina Ruiz Pacheco y Stephany Hess-Medler

Máster Universitario en Desarrollo y Gestión de Recursos
Humanos

Curso 2019-2020

INDICE.

Resumen.....	3
Introducción.....	4
Método.....	9
Muestra.....	9
Instrumento.....	10
Diseño.....	11
Procedimiento.....	11
Resultados	12
Discusión y conclusiones.....	16
Referencias.....	19

RESUMEN

Este estudio se centra en el análisis de la relación de la intención de abandono del puesto de trabajo con la percepción de justicia organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores. Se realizó un diseño ex post facto de carácter retrospectivo evaluando una muestra de 90 personas trabajadoras de diferentes organizaciones y puestos de trabajo. Se utilizaron las escalas de Justicia Organizacional, Intención de Abandono y el cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12. Los resultados indican que tanto la percepción de justicia organizacional como la satisfacción laboral presentan correlaciones negativas con la intención de abandono laboral. Se discuten las implicaciones que ello puede tener en la práctica.

Palabras Claves: Justicia Organizacional, Justicia distributiva, Justicia procedimental, Justicia informativa, Justicia interpersonal, Satisfacción Laboral, Intención de abandono.

ABSTRACT

This study is focused on the analyses of the relation the intention to quit with organizational justice and job satisfaction in workers. A retrospective Ex Post Facto design was made by evaluating a sample of 90 workers from different jobs and organizations. The Organizational Justice scales, Intent to Quit and the Job Satisfaction questionnaire S10/12 were used. The results indicate that both the perception of organizational justice and job satisfaction show negative correlations with the intention to quit the job. Implications they may have in practice are discussed.

Key words: Organizational Justice, Distributive Justice, Procedural justice, Informative Justice, Interpersonal Justice, Job Satisfaction, Intention to quit

INTRODUCCIÓN

El abandono laboral es un tema de suma importancia para las organizaciones, puesto que conlleva pérdidas económicas y de tiempo, por el coste que implica llevar a cabo la selección del nuevo personal, además de consecuencias negativas para la imagen social de la empresa y probablemente pérdida de talento en muchas ocasiones. Para poder controlar esta variable es fundamental estudiar la intención de abandono laboral por parte de los/as empleados/as y el porqué de esta conducta.

La intención de abandono del trabajo se entiende como la voluntad consciente y deliberada de dejar la organización; suele medirse en referencia a un intervalo de tiempo específico (e.g., durante los próximos seis meses) y se considera como el último eslabón de una secuencia de pensamientos, que han llevado a la persona trabajadora a plantearse el abandono del empleo actual e intentar buscar uno alternativo (Moblely, Horner y Hollingsworth, 1978, citado en Moreno-Jiménez, Díaz-Gracia y Garrosa-Hernández, 2012).

En la intención de abandono laboral influyen tanto variables como la satisfacción laboral (Alexander, Lichtenstein, Oh, y Ullman, 1998; Moreno-Jiménez, Díaz-Gracia y Garrosa-Hernández, 2012) Tziner, Rabenu, Radomski y Belkin, 2015), como factores propios del ambiente y del clima laboral, como puede ser la percepción de justicia organizacional o la equidad percibida por las personas que trabajan en una organización (Hassan, 2002). Se ha podido comprobar, entonces, que estas variables son claves para que se desarrolle la conducta de intención de abandono, con lo que se podría deducir que deben de existir ciertas condiciones de correspondencia entre la persona y el trabajo para que esta conducta no se llegue a desarrollar.

Las personas buscan lograr y mantener condiciones de correspondencia con el ambiente de trabajo (Cortés, 1993). En 1948, Dawis y Lofquist elaboraron la Teoría de Ajuste de Trabajo de Minnesota (MTWA), planteando que la correspondencia entre la persona y el ambiente de trabajo implica corresponsabilidad, y cuando es lograda se manifiesta como permanencia en el trabajo, así, si la correspondencia crece, la probabilidad de permanencia también. La permanencia es una función que se da entre la persona y el ambiente de trabajo,

entre el grado de satisfacción de las necesidades del trabajador (indicadores internos) y el nivel de cumplimiento de los requerimientos del trabajo satisfechos por la persona trabajadora (indicadores externos). Cuando la correspondencia entre satisfacción de la persona y los requerimientos satisfechos es adecuada, la probabilidad de abandono laboral disminuye (Cortés, 1993).

Dawis y Lofquist (1984) afirman además que la satisfacción es una función de la correspondencia entre el patrón de refuerzo del ambiente de trabajo y los valores y habilidades de los individuos (Cortés, 1993), lo cual resalta el papel del entorno y el clima laboral. Como parte de estos factores laborales, también se encontraría la justicia organizacional percibida de la organización, fundamental para la satisfacción de los/as trabajadores/as. La Justicia Organizacional es el término que se utiliza para describir el papel de la equidad en el lugar de trabajo. Específicamente, la justicia organizacional se refiere a las formas en que los empleados determinan si han sido tratados de manera justa en sus trabajos y a la manera en que estas formas influyen en otras variables relacionadas con el trabajo (Moorman, 1991, citado en Al Zu'bi, 2010).

La relación entre la satisfacción del/la trabajador/a y la cumplimentación de los requerimientos de su trabajo se puede romper si las personas no perciben justicia organizacional en su ambiente de trabajo y esto puede ocasionar cambios en el comportamiento, o en la intención del comportamiento de los/as trabajadores/as, pudiendo dar como resultado, conductas no productivas o incívicas dentro de la organización, así como la intención de abandono. La justicia organizacional percibida impacta sobre los resultados del proceso de toma de decisiones de los trabajadores (Pedraja-Rejas, Sjoberg, Rodríguez- Ponce y Cuadra, 2015). Esto se debe a que los individuos, como se indica en la Teoría de Dawis y Loftquis (1984), buscan un ajuste con su medio, y cuando no existe una correspondencia entre el medio ambiente laboral y las personas trabajadoras se producen cambios en sus comportamientos en busca de dicho ajuste.

En un estudio desarrollado por Moreno-Jiménez, Díaz-Gracia y Garrosa-Hernández (2012) se observa una asociación directa, negativa y significativa entre la satisfacción laboral y la intención de abandono del trabajo. Pretendían comprobar si existía relación entre incivismo, abuso verbal y acoso psicológico con la intención

de abandono de los/las trabajadores/as y si todas estas variables estaban mediadas por la satisfacción laboral. Se arrojaron datos que confirman que se cumple el papel mediador de la satisfacción laboral, en la relación entre cada una de las formas de agresión psicológica estudiadas (incivismo, abuso verbal y acoso psicológico) y la intención de abandono. Por lo tanto cuando la satisfacción laboral es baja se pueden desarrollar conductas negativas en las persona y llevarlas a tener conductas de intención de abandono del trabajo.

Por otro lado, la importancia que tiene la justicia organizacional se encuentra en el impacto que producen diversas acciones y prácticas organizacionales que son percibidas por los trabajadores como “justas y equitativas” o “injustas e inequitativas”, como por ejemplo la repartición de cargas de trabajo, el pago de un salario y prestaciones justas, promociones equitativas para todos los trabajadores, el trato digno y justo, etc. (Patlán-Pérez, Martínez-Torres y Hernández-Hernández, 2012). Estas percepciones que tienen las personas sobre la justicia influyen en la correspondencia entre la satisfacción de la persona y los requerimientos satisfechos por la persona. Dichas cogniciones o percepciones son predictores de actitudes y conductas que desarrollan los/as empleados/as en la organización (Colquitt, 2001; Colquitt et al., 2013, citado en Díaz-García, Barbaranelli y Moreno-Jiménez, 2014), como podría ser la intención de abandono o finalmente el abandono de la organización por parte de la persona trabajadora.

Un enfoque importante, y un punto de partida para las teorías de la justicia organizacional, conocido como la Teoría de la Equidad de Adams (1965), propone que las personas están motivadas para mantener relaciones justas o equitativas entre ellos mismos y evitar esas relaciones que son injustas. Esta teoría sostiene que las personas comparan sus resultados e insumos con los de otros y luego juzgan equidad de estas relaciones. La referencia para hacer la comparación puede ser alguien en el grupo de trabajo/organización o aquellas personas que trabajan en otras organizaciones. El primero se conoce como percepción de equidad interna y el segundo como equidad externa. Si la persona percibe que la relación entre lo que da a la organización y lo que recibe de ella es similar a la del referente, la equidad existe. Sin embargo, si surge alguna inequidad como resultado de una sub-compensación o sobre-compensación frente al referente, entonces se genera “tensión” o “angustia” en forma de enfado y / o resentimiento (si está sub-

compensada) y sentimientos de culpa (si está sobre-compensada). Si la situación se percibe como desigual, se realiza un intento por reducir la discrepancia percibida. Este intento puede tomar la forma de acciones cognitivas para cambiar la relación de lo que la persona percibe que da a la organización frente con lo que recibe de esta, y lo que percibe que da y recibe el referente tomado. También puede dar como resultado un cambio en el comportamiento, aumentando o disminuyendo lo que el sujeto aporta a la organización o en lo que recibe. Esta tensión puede reducirse actuando sobre otra persona o cambiando el referente de comparación. Finalmente, el individuo puede elegir cortar la afiliación desigual (citado en Hassan, 2002).

Aunque la teoría de la equidad ha supuesto aportaciones significativas, se ha criticado que solo tenga alcance a las percepciones de justicia distributiva, sin analizar los efectos que tienen los procedimientos ni el trato percibido (Martínez-Tur, Ramos-López y Moliner-Cantos, 2015). Aunque la percepción de la justicia distributiva es importante, no lo es todo, porque aparte de que las personas se encuentran preocupadas por lo que reciben, también quieren saber los procedimientos que se siguen en la asignación de las recompensas disponibles (justicia procedimental) y en la consideración y la cortesía que muestran los responsables de distribuir las recompensas disponibles (justicia interpersonal) (Folger y Bies, 1989; Shapiro, Buttner y Barry, 1995; citado en Baron y Byrne, 1998).

Asimismo, según Al-Zub'bi (2010), las percepciones de los empleados sobre la justicia organizacional se relacionan con tres dimensiones: justicia distributiva, justicia procesal y justicia interactiva o interpersonal. Este autor desarrolla un estudio en el que explora las percepciones de los empleados de compañías Eléctricas, sobre la justicia organizacional y la relación de esta con la satisfacción laboral. Los resultados demostraron que existe una relación positiva entre justicia organizacional y satisfacción. Este hallazgo sugiere que la justicia organizacional es antecedente a la satisfacción laboral (Al-Zub'bi 2010). No obstante cabe destacar que las investigaciones que analizan empíricamente el efecto de la justicia organizacional en la satisfacción laboral son escasas (Patlán-Pérez, Martínez y Hernández, 2012).

Como hemos podido comprobar, la satisfacción laboral tiene efectos importantes sobre otras variables, como el rendimiento, el absentismo, la accidentabilidad o el abandono y cambio de organización (Algag y Brief, 1978; citado en Meliá y Peiró, 1989). Tziner, Rabenu, Radomski y Belkin (2015) indican que la satisfacción laboral tiene una relación negativa con la intención de abandono de los/as trabajadores/as. Lo cual quiere decir que a mayor satisfacción laboral existirá una menor intención de abandono por parte de los/as trabajadores/as.

Según afirma Locke (1976) (citado en Tziner, Rabenu, Radomski y Belkin, 2015) la satisfacción laboral se refiere a las respuestas cognitivas (evaluativas), afectivas (o emocionales) y a las respuestas conductuales con respecto al trabajo que realiza una persona, según la evaluación realizada de las características del trabajo, las respuestas emocionales a los eventos que ocurren en el trabajo y las intenciones de comportamiento relacionadas con él. Por tanto, los elementos que influyen en la satisfacción laboral son claves para poder definir la correspondencia que se puede estar dando entre el entorno de trabajo, donde se incluye la percepción de justicia organizacional, y la persona, y cómo esta correspondencia puede influir en la intención de abandono de los/las trabajadores/as.

Teniendo en cuenta los estudios aquí descritos, el objetivo de esta investigación es evaluar la relación entre las variables de Intención de Abandono y Percepción de Justicia Organizacional, con la Satisfacción laboral de las personas trabajadoras. Con el fin de llevar a cabo este objetivo se propone las siguientes hipótesis:

H1: La Intención de Abandono y la Percepción de Justicia organizacional se relacionarán negativa y significativamente, es decir, que a menor Percepción de Justicia organizacional mayor Intención de Abandono tendrán los/las participantes en el estudio.

H2: La Intención de Abandono se relacionará negativa y significativamente con la Satisfacción laboral, es decir, a menor Satisfacción con el trabajo realizado mayor Intención de Abandono.

H3: La percepción de Justicia organizacional se relacionará positiva y significativamente con la Satisfacción laboral, es decir, a mayor percepción de

Justicia organizacional mayor Satisfacción con el trabajo realizado por parte de los/las participantes.

Por otra parte, se han planteado otros dos objetivos, aunque no se parte de hipótesis concretas en relación con ellos:

1. Comprobar si la Justicia distributiva es la que más importancia tiene respecto al resto (justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia comunicativa), ya que en ciertas investigaciones se argumenta que hay que tener en cuenta el resto de justicias al explicar la intención de abandono (Folger y Bies, 1989; Shapiro, Buttner y Barry, 1995; citado en Baron y Byrne, 1998).

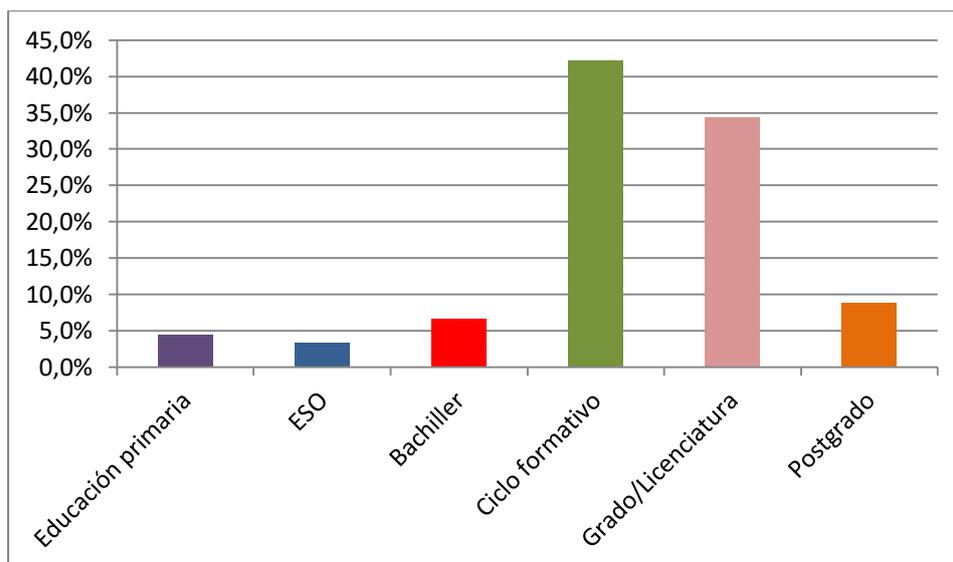
2. Analizar las diferencias entre hombres y mujeres con respecto a la intención de abandono, al no tener datos sobre estudios previos donde se comparen las diferencias que podrían existir entre ambos grupos, pero ser de interés en el ámbito laboral actual.

MÉTODO

Muestra

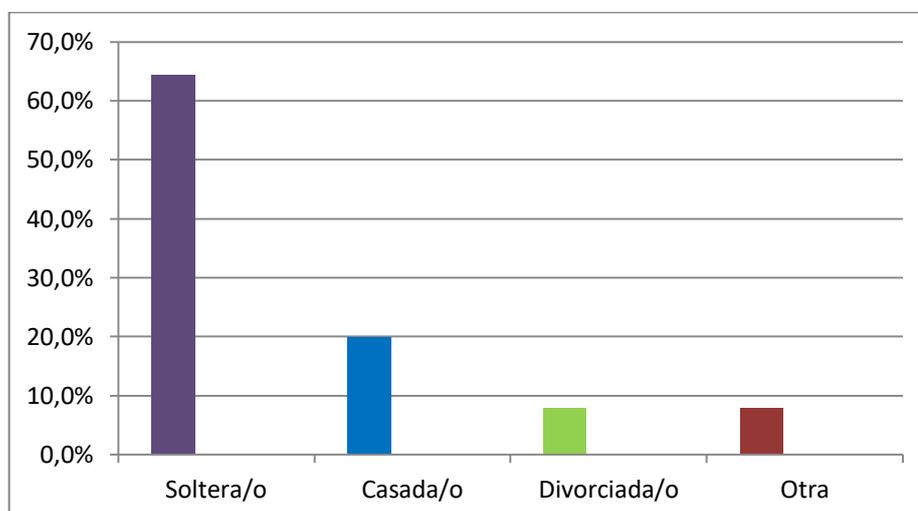
Se contó con una muestra incidental integrada por personas trabajadoras de 90 participantes, de un año o más de antigüedad en la misma organización, de los cuales, 52 son mujeres y 53 son hombres, con edades comprendidas entre 22 y 60 años ($M=33,47$ $DT=9,03$), que trabajan en puestos y organizaciones variadas.

La muestra se caracterizó por tener un nivel educativo elevado ya que el 85,5% de la muestra tenía estudios universitarios, o de grado medio o superior; el 15,5 se refería a estudios primarios, ESO y bachiller (véase la figura 1).



*Figura 1:
Nivel Educativo*

Con respecto a la situación familiar, el 64,4% de los/as participantes eran solteros/as; 20% casados/as, 7,8 divorciados/as- separados/as y como opción de “Otra” el 7,8% (Véase la figura 2). El 42,2% trabajaban a jornada parcial, frente al 57,8 que trabajan de jornada completa.



*Figura 2:
Situación Familiar*

En cuanto a las variables relacionadas con el trabajo, se obtuvo una media de 4,8 años en la antigüedad en el puesto de trabajo, con una DT de 5,8, con un mínimo de 1 año y un máximo de 30 años. La antigüedad en la empresa es de 6,1 años de media (DT=6,7), con un mínimo de 12 meses y un máximo de 30 años.

Instrumento

Se elaboró un instrumento formado por cuatro bloques, cada uno correspondiente a una escala, específicamente:

1) Escala de Datos Sociodemográficos y Laborales: se hizo un cuestionario para determinar las características de la muestra, que está formado por dos secciones, la primera de datos sobre datos personales de las personas encuestadas, con 4 ítems (sexo, edad, situación familiar y nivel de estudios); y la segunda sobre datos laborales con 5 ítems (p.ej., puesto, departamento, antigüedad en el puesto, etc.).

2) Escala de Justicia Organizacional de Colquitt, desarrollada a partir de la versión Spanish version of Colquitt's Organizational Justice Scale (Díaz-Gracia, Barbaranelli y Moreno-Jiménez, 2014). Se utilizaron todas las subescalas: Justicia distributiva, Justicia procedimental, Justicia interpersonal y justicia informativa. Las respuestas se recogieron con una escala de tipo Likert de 7 puntos, desde 1=nunca a 7=siempre, aunque la original es una escala Likert de 5 puntos donde 1=nunca y 5=siempre. Esto se hizo para que las puntuaciones de las tres escalas fueran similares.

3) Escala de Intención de Abandono, desarrollada a partir de la escala de "Intenciones de Abandono" (Turnover Intentions; Porter, Crampon y Smith, 1976), obtenida de la Tesis Doctoral de Liliana Díaz-García (2011), para medir la intención que tiene el trabajador de dejar la organización en la que trabaja actualmente. La escala está formada por 2 ítems ("pienso frecuentemente en dejar este trabajo" y "probablemente busque un trabajo nuevo durante el próximo año"). Los/las participantes debían indicar su grado de acuerdo con cada ítem, en una escala de 7 puntos (1=Total desacuerdo y 7=Total acuerdo) también modificada, siendo la original de 6 puntos.

4) Cuestionario de Satisfacción Laboral S10/12, desarrollado por Meliá y Peiró (1989). Consta de 12 ítems, divididos en tres dimensiones/factores: Satisfacción con la supervisión, Satisfacción con el Ambiente físico de trabajo y Satisfacción con las prestaciones recibidas, con una escala de respuesta tipo Likert de 7 puntos, desde 1=muy insatisfecho a 7=muy satisfecho.

Procedimiento

Se elaboró un cuestionario online con la aplicación Google Forms, que se envió a través de Whatsapp e Instagram a un grupo de trabajadores/as activos/as, que llevasen en la misma empresa un año como mínimo, seleccionados de forma incidental y a los que se solicitó su participación de forma voluntaria en la investigación. Antes de la realización del cuestionario se garantizó el anonimato y la confidencialidad de los datos que se iban a obtener, de esta forma se entendía aceptado el consentimiento informado cuando las personas contestaban el cuestionario. Este cuestionario fue cumplimentado por los/las participantes de manera anónima y confidencial en su tiempo libre. El tiempo de respuesta del cuestionario es de entre 10 y 15 minutos aproximadamente. La recogida de los datos se realizó en un periodo de unas 4 semanas en los meses Febrero a Marzo de 2020. Una vez que el periodo de recogida de los datos finalizó, se elaboró la base de datos en el programa Excel y posteriormente, se llevó a cabo el análisis de dichos datos. Posteriormente, se realizaron análisis de datos descriptivos para las variables del estudio, además, se hicieron ANOVAs en función del Sexo para las variables de Intención de Abandono y Satisfacción Laboral con un nivel de confianza del 95%. Por otro lado, se realizó un análisis de correlaciones bivariadas entre las variables del estudio y dos análisis de Regresión lineal, uno para la variable de Intención de abandono y otro para Satisfacción Laboral, esto se llevó a cabo con el programa estadístico R versión 3.6.3 para Windows.

Diseño

Este estudio tiene un diseño de tipo ex post facto de carácter retrospectivo, ya que se analizan las variables en un momento dado. La variable dependiente fue la Intención de Abandono y las variables independientes fueron, los datos sociodemográficos por un lado (edad, sexo, antigüedad, entre otras), y por otro lado, Justicia Organizacional y las subescalas de esta (Justicia distributiva, Justicia procedimental, Justicia informativa y Justicia interpersonal), además de la Satisfacción Laboral.

RESULTADOS

Para poder comprobar si se daban las relaciones propuestas en los objetivos e hipótesis se llevaron a cabo distintos análisis con los datos recogidos. En primer lugar, se calculó el Alpha de Cronbach para cada una de las escalas y subescalas usadas en la investigación, con la intención de conocer su consistencia interna y poder calcular las puntuaciones de los participantes en cada una de ellas (como puede verse en la Tabla 1, en todos los casos se obtuvo un Alpha de Cronbach por encima de ,85).

En segundo lugar se realizaron los cálculos de los estadísticos descriptivos para las variables Justicia distributiva, Justicia procedimental, Justicia interpersonal, Justicia informativa, Justicia organizacional, Intención de Abandono y Satisfacción Laboral, por niveles de la variable Sexo (media, desviación típica, mínimo y máximo) y dos análisis univariados de varianzas (ANOVAs) en función del Sexo con respecto a la variable Intención de Abandono, y también para la Satisfacción Laboral.

A continuación, se llevó a cabo un análisis de correlaciones entre todas las variables: Sexo, las dimensiones Justicia distributiva, Justicia procedimental, Justicia interpersonal e informativa (que conforman la escala de Justicia Organizacional), la variable Intención de Abandono y Satisfacción Laboral con el fin de analizar las relaciones entre estas. Seguidamente, se realizaron dos análisis de regresión: por una parte, una regresión múltiple de las dimensiones de Edad, Sexo y de las dimensiones de Justicia distributiva, Justicia, procedimental, Justicia interpersonal, Justicia informativa sobre Intención de Abandono laboral y, por otra, una regresión múltiple de las mismas variables sobre la Satisfacción.

En la Tabla1 se puede observar que los valores de fiabilidad de las escalas y subescalas fueron buenos, oscilando entre $\alpha=.85$ y $\alpha=.96$, como se comentaba anteriormente. También se recogen los estadísticos descriptivos por niveles de la variable Sexo.

Se realizaron ANOVAs en función del sexo con respecto a la variable Intención de Abandono, y la Satisfacción Laboral, resultando significativa la diferencia en la Intención de abandono ($F(1,88)=4,24$; $p=.042$; $\eta_p^2=.046$), la media es superior en los hombres ($M=4,67$, $DT=2,05$) frente a las mujeres ($M=3,77$,

$DT=2,04$). Sin embargo, en el Satisfacción Laboral no existe significación ($F(1,88)=,15$; $p=,70$; $\eta_p^2=,002$) (ver Figura 3).

Tabla 1
Estadísticos descriptivos y Consistencia interna de las variables analizadas

	<i>M</i> (Hombres)	<i>M</i> (Mujeres)	<i>Min.</i> (H)	<i>Min.</i> (M)	<i>Max.</i> (H)	<i>Max.</i> (M)	<i>DT</i> (H)	<i>DT</i> (M)	α
Justicia Organizacional	4,33	4,33	1,85	2,00	6,60	6,85	1,22	1,31	,94
J. distributiva	3,92	3,89	1,00	1,00	7,00	7,00	1,76	1,74	,96
J. procedimental	3,92	3,68	1,00	1,14	7,00	6,85	1,53	1,56	,89
J. interpersonal	5,60	5,90	3,00	1,50	7,00	7,00	1,15	1,30	,88
J. informativa	4,22	4,33	1,60	1,00	7,00	6,60	1,51	1,72	,91
Intención de Abandono	4,68	3,77	1,00	1,00	7,00	7,00	2,05	2,04	,85
Satisfacción laboral	4,75	4,86	2,25	2,08	7,00	6,83	1,35	1,23	,92

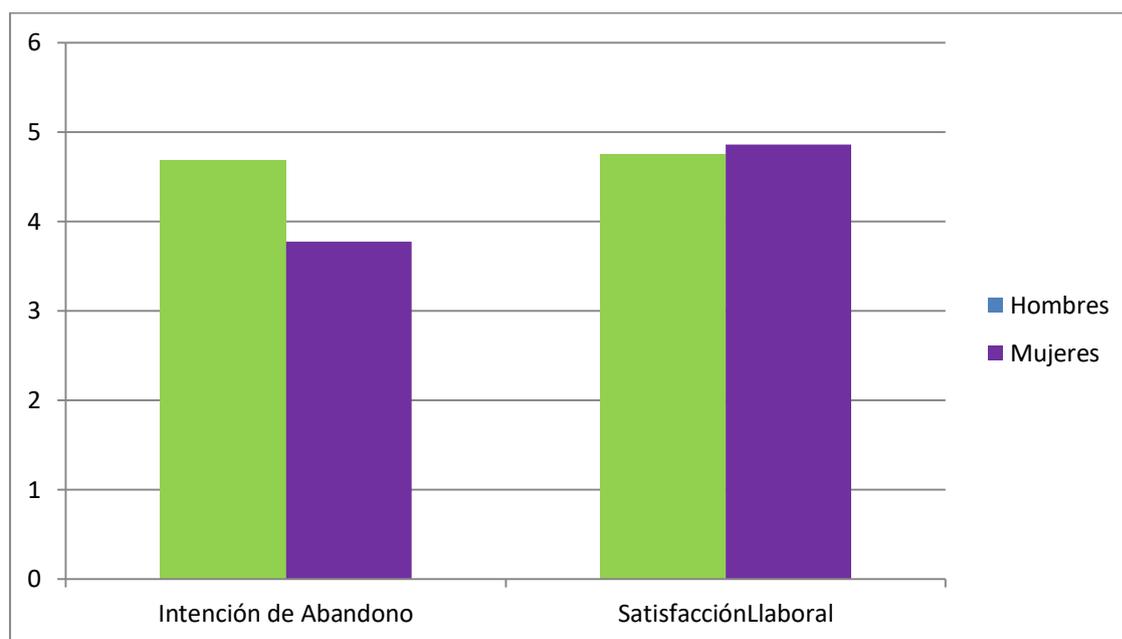


Figura 3
Medias de Intención de Abandono en función del Sexo con un Intervalo de Confianza del 95%

Respecto al análisis de correlaciones, como se observa en la Tabla 2, la variable Justicia distributiva y las variables Justicia procedimental ($r=,63$; $p=,001$), Justicia interpersonal ($r=,24$; $p=,05$) y Justicia informativa ($r=,57$; $p=,001$), correlacionan positiva y significativamente entre sí. La variable Justicia procedimental correlaciona de manera positiva y significativa con las variables Justicia interpersonal ($r=,42$; $p=,001$) y Justicia informativa ($r=,66$; $p=,001$). La variable Justicia Interpersonal presenta una correlación positiva y significativa con Justicia informativa ($r=,66$; $p=,001$). Por otra parte, la variable Intención de Abandono correlaciona negativa y significativamente con las variables Sexo ($r=-,21$; $p=,05$), Justicia distributiva ($r=-,58$; $p=,001$), Justicia procedimental ($r=-,38$; $p=,001$), Justicia interpersonal ($r=-,29$; $p=,01$), Justicia informativa ($r=-,52$; $p=,01$) y con Satisfacción Laboral ($r=-,55$; $p=,001$), cumpliéndose, por tanto, las hipótesis H1 y H2. Por último, la variable Satisfacción Laboral correlaciona de manera positiva y significativa con las variables de Justicia (J. distributiva $r=,57$; $p=,001$. J. procedimental $r=,60$; $p=,001$. J. interpersonal $r=,65$; $p=,001$. J. informativa $r=,79$; $p=,001$), cumpliéndose la hipótesis H3.

Tabla 2
Correlaciones bivariadas de Pearson ente las variables del estudio

	1	2	3	4	5	6	7
1. SEXO	1	-,01	-,08	,12	,03	-,21*	,04
2. J. DISTRIBUTIVA		1	,63***	,24*	,54***	-,58***	,57***
3. J. PROCEDIMENTAL			1	,42***	,66***	-,38***	,60***
4. J. INTERPERSONAL				1	,66***	-,29**	,65***
5. J. INFORMATIVA					1	-,52**	,79***
6. INTENCIÓN DE ABANDONO						1	-,55***
7. SATISFACCIÓN LABORAL							1

NOTA: ***. La correlación es significativa al nivel 0,001 (bilateral).
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).
*. La correlación es significativa al nivel 0,05(bilateral).

A continuación se llevaron a cabo los análisis de regresión lineal, paso a paso, para poder comprobar en qué medida las variables de Justicia Organizacional, la variable Satisfacción y la variable Sexo contribuían a explicar la Intención de abandono, o cómo las variables de Justicia Organizacional y Sexo explican la Satisfacción Laboral.

En el primer análisis de regresión se utilizó la Intención de Abandono como variable criterio, y como variables predictoras, Sexo, las variables de Justicia y la Satisfacción Laboral, de las cuales finalmente quedaron seleccionadas Sexo, Justicia distributiva y Justicia informativa. En la Tabla 3 se pueden ver los coeficientes correspondientes para dichas variables. El modelo de regresión explica un 44% ($F=10,74$; $p<,001$) de la varianza de la Intención de abandono, siendo significativa las aportaciones de las tres variables predictoras, Sexo ($F(1,86)=6,74$; $p<,05$) Justicia distributiva ($F(1, 86)=20,98$; $p<,001$) y Justicia informativa ($F(1,86)=7,95$; $p<,01$). Por otro lado, para concretar la importancia relativa de las predictoras del modelo lineal estimado se realizó un análisis de dominancia. Usando el valor Img puede verse el promedio ponderado de la varianza explicada por cada variable, y en el caso de Intención de Abandono puede observarse claramente que la variable que mayor varianza promedio presenta es la Justicia distributiva, seguida de la informativa. La variable Sexo explica poca varianza, pero esta es la misma tanto si entra en la primera posición como si entra en la última, lo que significa que su aportación no depende de su relación con el resto de variables. En cuanto a Justicia distributiva esta es la variable predictora que más varianza explica en la Intención de Abandono, seguida de Justicia informativa y su aportación también es la misma entrando en cualquier posición.

Tabla 3
Análisis de Regresión Lineal para Intención de Abandono

	B	Error Típico	Beta	t	Sig.	Lmg
(Constante)	9,077	,727		12,479	,000	
Sexo	-,881	,339	-,209	-2,596	,011	,037
J. distributiva	-,052	,115	-,439	-4,581	,000	,176
J. informativa	-,345	,122	-,271	-2,821	,006	,091

La hipótesis H1 queda nuevamente confirmada al encontrar que la percepción de justicia puede explicar la intención de abandono, pero no así la hipótesis H2, pues a pesar de que la correlación era significativa, la Satisfacción no explica la varianza de la Intención de abandono, porque ya queda explicada por la Justicia. Asimismo, el sexo parece ser una variable interesante para explicar la intención de abandono.

Por último, se llevó a cabo otro análisis de Regresión Lineal, esta vez para la variable Satisfacción laboral en base a las variables Edad, y las dimensiones de Justicia distributiva, Justicia procedimental, Justicia interpersonal y Justicia informativa. Como se puede observar en la Tabla 4, quedaron seleccionadas Justicia distributiva y Justicia informativa, también se puede ver los coeficientes correspondientes a cada variable. El modelo de Regresión explica un 64% ($F=27,04$; $p<0,001$) de varianza de Satisfacción Laboral, siendo significativas las aportaciones de ambas variables (Justicia distributiva: ($F(1, 87)=6,76$; $p<,05$); Justicia informativa: ($F(1,87)=81,46$; $p<,001$). Además, se realizó un análisis de dominancia, utilizando el valor Lmg que permite observar que la variable que mayor varianza promedio presenta es Justicia informativa. Tal y como se plantea en la hipótesis H3 la justicia percibida, sobre todo la informativa, explica la Satisfacción laboral.

Tabla 4
Análisis de Regresión Lineal para Satisfacción Laboral

	B	Error Típico	Beta	t	Sig.	Lmg
(Constante)	1,962	,241		8,138	,000	
J. distributiva	,196	,055	,196	2,601	,011	,119
J. informativa	,682	,059	,682	9,026	,000	,303

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En este trabajo de fin de máster se ha estudiado la relación entre distintas variables psicosociales y la Intención de Abandono de las personas trabajadoras. Más concretamente, la relación de cada una de las dimensiones que conforman la Justicia Organizacional (Justicia distributiva, Justicia procedimental, Justicia Informativa y Justicia interpersonal), La satisfacción Laboral, el sexo de las personas trabajadoras y la Intención de Abandono laboral.

En cuanto a la primera Hipótesis (H1), que planteaba que la Intención de Abandono y la Percepción de Justicia Organizacional se relacionaran negativa y significativamente, es decir, que a mayor Percepción de Justicia organizacional menor Intención de Abandono en el trabajo, podemos afirmar que efectivamente hay una relación significativa y negativa entre estas variables, apoyando así los planteamientos de Pedraja-Rejas et al. (2015), que afirman que existe una relación entre la justicia percibida por los trabajadores en su organización y la toma de decisiones que estos llevan a cabo. Además se apoya así, la Teoría de Dawis y Loftquis, que explica que si las personas no perciben un ajuste con su medio laboral, se producen comportamientos en busca de dicho ajuste. Asimismo, como afirman Patlán-Pérez et al. (2012) las acciones que perciben los/las trabajadores/as de la organización como justas o injustas producen un impacto en las personas. Como menciona Colquitt (2001) y Colquitt et al. (2013), dichas percepciones de injusticia por parte de la empresa hacia sus trabajadores/as son predictores de actitudes y conductas que desarrollan los/las trabajadores/as, en este caso la conducta de intención de abandono laboral. Este resultado también va en la línea de la Teoría de la Equidad de Adams (1965) (citado por Hassan, 2002), en la que se afirma que cuando las personas no perciben una equidad entre lo que el sujeto aporta y lo que la empresa le da, este puede desarrollar, finalmente, un cambio en el comportamiento, aumentando o disminuyendo lo que aporta a la organización o en lo que recibe. Finalmente, el individuo puede elegir cortar la relación desigual con la organización a la que pertenece.

Con respecto a la segunda Hipótesis (H2), se planteaba que la Intención de Abandono se relacionaría negativa y significativamente con la Satisfacción laboral, es decir, a mayor Satisfacción con el trabajo realizado menor Intención de

abandono. Se puede afirmar que dicha relación, en base a la correlación, se cumple en este estudio, apoyando así los estudios de Alexander et al. (1998), Tziner et al. (2015), Moreno-Jiménez et al. (2012) que comprobaron como la Intención de Abandono está relacionada con variables como la Satisfacción Laboral, con lo que deben de existir ciertas condiciones de correspondencia entre la persona y el trabajo. Asimismo va en la línea del estudio de Cortés (1993) que demuestra que cuando existe correspondencia entre satisfacción de la persona y los requerimientos satisfechos, la probabilidad de abandono laboral disminuye y del estudio de Moreno-Jiménez et al. (2012), que confirma, también, la relación negativa, directa y significativa existente entre la Satisfacción Laboral y la Intención de abandono de las personas trabajadoras. Sin embargo, la justicia percibida tiene mayor peso a la hora de explicar la intención de abandono que la satisfacción laboral, que al tener a su vez una relación positiva con la justicia percibida pierde poder explicativo sobre la intención de abandono.

Efectivamente, en la H3 se plantea la relación positiva y significativa entre la percepción de Justicia Organizacional y la Satisfacción Laboral, es decir, a mayor percepción de Justicia organizacional mayor Satisfacción con el trabajo realizado por parte de los/las participantes. Se puede afirmar que existe una relación significativa y positiva entre dichas variables, de esta manera se apoya la investigación realizada por Al-Zub'bi (2010), el cual afirma que existe una relación positiva entre justicia organizacional y satisfacción. Este hallazgo sugiere que la justicia organizacional es antecedente a la satisfacción laboral, como se encontró en este estudio a través de la regresión. No obstante cabe destacar que las investigaciones que analizan el efecto de la justicia organizacional en la satisfacción de las personas con su trabajo son escasas (Patlán-Pérez, Martínez y Hernández, 2012) y que, por tanto, este resultado necesitaría mayor investigación futura.

Por otro lado, a la pregunta de si la Justicia distributiva es la que más importancia tiene con respecto al resto (justicia procedimental, justicia interpersonal y justicia comunicativa) en relación con la Intención de Abandono, se puede decir que, efectivamente, los resultados muestran que la Justicia distributiva, es la que más peso aporta a la variable de Intención de abandono, lo cual difiere, en cierta medida, con las argumentaciones de algunas investigaciones realizadas anteriormente (Folger y Bies, 1989; Shapiro et al., 1995; citado en Baron y Byrne,

1998), en las cuales se decía que hay que tener en cuenta todas las dimensiones de Justicia Organizacional para explicar la Intención de Abandono de las personas trabajadoras. Pero es cierto que la Justicia informativa parece jugar también un papel importante, porque no sólo explica parte de la varianza de la intención de abandono sino que es la que mayor peso tiene en la explicación de la satisfacción de los empleados.

Por último, respondiendo a la pregunta de si existen diferencias entre sexos en relación a la Intención de abandono podemos confirmar que sí la hay, teniendo las mujeres una menor relación con la Intención de abandono que los hombres. Esto podría deberse al hecho de que, aunque en la actualidad ha aumentado el número de contratación de mujeres (Observatorio de las Ocupaciones, 2019), siempre ha existido un porcentaje más alto de hombres contratados (Lesmes-Zabalegui, 2005), y esta situación puede seguir influyendo en la actualidad, en que las mujeres sientan mayor inseguridad a la hora de llevar a cabo la búsqueda de un nuevo empleo.

En cuanto a las limitaciones del estudio cabe destacar que se pretendía obtener una muestra más amplia y con mayor número de participantes masculinos para que las comparaciones entre ambos sexos fueran más precisas, pero esto no se pudo desarrollar de manera adecuada por la situación que se ha dado del confinamiento debido al Covid-19.

En conclusión, como ha demostrado esta investigación, la intención de abandonar un empleo no solo depende del salario o beneficios (materiales) que un/a empleado/a percibe como justo por parte de su organización, sino que la información que la persona percibe recibir es un factor muy importante. Además la satisfacción que los/las trabajadores/as sienten, también depende en gran medida de la percepción de la Justicia informativa. Por lo tanto, se puede deducir que las personas dan mucho valor a estar informadas dentro de su organización. La información es un factor valioso, porque permite entender correctamente las funciones que se han de desempeñar y así eliminar la ambigüedad y la incertidumbre. Además, el hecho de informar de manera correcta a los empleados sobre las reglas de la organización y/o departamentos, el desempeño de su trabajo, etc. permite un buen desarrollo de la persona dentro de su puesto de trabajo y por consiguiente, beneficios para la organización.

Teniendo en cuenta los datos de este estudio se proponen varias recomendaciones que podrían disminuir la intención de abandono de los/las trabajadores/as:

En primer lugar, para que los/las empleados/as perciban una justicia distributiva acorde a sus expectativas, tal como mencionan Guzmán-Lavra y Olave-Lacámara (2004), el esfuerzo que realice la persona trabajadora y las recompensas que recibe han de ser proporcionales. Además, los incentivos o las recompensas han de ser comprendidos por los/las trabajadores/as, pudiendo ser capaces ellos/ellas mismos/as de calcularlos y predecirlos según su nivel de esfuerzo. Por otro lado, los criterios de exigencia deben ser justos, el criterio que se utilice para marcar la recompensa se negociará con los/las empleados/as, y una vez que esto se lleve a cabo, la directiva o quien los proponga, ha de volver a negociar dichos criterios antes de disminuir los incentivos o recompensas que hasta el momento el/la empleado/a estaba percibiendo.

Por último, como sugerencia para aumentar la percepción de justicia informativa de las personas trabajadoras, la empresa debería proporcionar la cantidad adecuada de información con una calidad óptima, además, la directiva debe estar dispuesta a compartir información con sus empleados/as. La información ha de ser clara, directa y sin ambigüedades, y reforzarse con mensajes escritos para que no se produzcan distorsiones en la comunicación. Asimismo, es conveniente que se dé de manera periódica (por ejemplo una vez a la semana, una vez al mes,...), debe incluir hechos verídicos ya que si se basa en datos, informes, etc. se genera más confianza en los/las trabajadores/as. Igualmente, repetir la información por diferentes vías es fundamental, como por ejemplo a través de correos electrónicos, tableros informativos, por medio de reuniones, etc.

REFERENCIAS

Alexander, J.A., Lichtenstein, R., Oh, H.J. y Ullman, E. (1998) A Causal Model of Voluntary Turnover among Nursing Personnel in Long-Term Psychiatric Settings. *Research in Nursing and Health*, 21, 415-427. Recuperado de: [http://dx.doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-240X\(199810\)21:5<415::AID-NUR5>3.0.CO;2-Q](http://dx.doi.org/10.1002/(SICI)1098-240X(199810)21:5<415::AID-NUR5>3.0.CO;2-Q)

- Al-Zu'bi, H. A. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 102.
- Baron, A., y Byrne, D. (1998). *Psicología Social* (8ª ed.). Madrid, España: Prentice Hall Iberia, SRL.
- Cortés-Camarillo, G. (1993). La satisfacción laboral como un predictor de las expectativas de jubilación temprana en la UADY. *Educación y Ciencia*, 2(8), 35–39. Recuperado de: educacionyciencia.org › [educacionyciencia](#) › [article](#) › [download](#) › [pdf](#)
- Díaz-Gracia, L., Barbaranelli, C., y Moreno-Jiménez, B. (2014). Spanish version of Colquitt's organizational justice scale. *Psicothema*, 26(4), 538-544.
- Díaz-García, L. (2011, febrero). La Justicia organizacional, el Estrés de Rol y la Agresión Laboral: el papel protector de la ideología de rol de género, la competencia emocional y las experiencias de recuperación. Recuperado de: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/6684/39544_d%EDaz_gracia_rosa_liliana.pdf?sequence=1
- Guzmán, P. y Olave, S. (2004). *Análisis de la motivación, incentivos y desempeño en dos empresas chilenas*. (Tesis doctoral).Universidad de Chile. Santiago de Chile. Recuperado de: http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2004/guzmanl_p/sources/guzmanl_p.pdf
- Hassan, A. (2002). Organizational justice as a determinant of organizational commitment and intention to leave. *Asian Academy of Management Journal*, 7(2), 55-66.
- Lesmes-Zabalegui, S. (2005). *Contratación pública y discriminación positiva. Cláusulas sociales para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el mercado laboral*. (Tesis doctoral).Universidad de Chile. Santiago de Chile. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1419457>
- Martínez-Tur, V., Ramos López, J., y Moliner Cantos, C. *Psicología De Las Organizaciones*. Madrid: Síntesis, 2015. Print. Manuales Prácticos De Psicología; 46.

- Meliá, J.L., y Peiró, J. M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción S10/12: Estructura factorial, fiabilidad y validez [The S10/12 Job Satisfaction Questionnaire: Factorial structure, reliability and validity]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 4 (11), 179-187.
- Moreno-Jiménez, B., Díaz-Gracia, L., y Garrosa-Hernández, E. G. (2012). La agresión laboral y la intención de abandono: evaluación del papel mediador de la satisfacción laboral. *Revista Mexicana de Psicología*, 29(2), 125-135.
- Observatorio de las Ocupaciones. (2019). *Informe del Mercado de Trabajo de las Mujeres Estatal*. Recuperado de: www.sepe.es › pdf › 2019 › imt2019_datos2018_mujeresPDF
- Patlán-Pérez, J., Martínez-Torres, E., y Hernández-Hernández, R. (2012). El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral (The Impact of Organizational Climate, Organizational Justice on Job Satisfaction). *Revista internacional administracion & finanzas*, 5(5), 1-19.
- Pedraja-Rejas, L., Sjoberg, O., Rodríguez-Ponce, E., y Cuadra, A. (2015). El conflicto y la justicia organizacional como determinantes de los resultados del proceso de toma de decisiones: un estudio para la pyme de Chile y Perú. *Interciencia*, 40(2), 107-113.
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., y Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(3), 207-213.